INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

INFORME DE DIAGNOSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

ASESORADO POR

SOPORTE ADMINISTRATIVO INTEGRAL S.A.S
GLORIA NELSI RUIZ NIÑO
PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN REISGOS LABORALES SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
RESOLUCION 10581 DE 12/07/2021

BOGOTÁ, 21 DE NOVIEMBRE DE 2022.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 5

2. MARCO CONCEPTUAL 6

3. MARCO NORMATIVO 9

4. OBJETIVOS 10

10

4.1. Objetivo General 10
4.2. Objetivos Específicos 10

5. METODOLOGÍA 11

5.1. Descripción del Instrumento 11
5.2. Etapas de la evaluación 12
5.3. Definiciones de los dominios y de las dimensiones 12
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: 14
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO: 14
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO: 15
5.4. Establecimiento del riesgo 18

6. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA (CONDICIONES INDIVIDUALES E INFORMACIÓN OCUPACIONAL) 20

Género: 20
Edad: 21
Estado civil: 21
Escolaridad: 23
2
2





PERSONAS A CARGO:
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO:
TIPO DE CONTRATO:
TIPO DE SALARIO:

7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

7.1. INTERPRETACIÓN DEL RIESGO
7.2. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL GENERAL FORMA A Y B
7.3 ESTIMACIÓN DEL RIESGO POR DOMINIOS Y DIMENSIONES — FORMA A Y B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO
DEMANDAS DEL TRABAJO
RECOMPENSA

8. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GENERAL FORMA A Y B

9. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GENERAL FORMA A

9.1 FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL FORMA B,
ESTIMACIÓN DEL RIESGO POR DIMENSIONES–FACTORES EXTRALABORALES FORMA B.

10. NIVELES DE ESTRÉS

NIVEL DE ESTRÉS GENERAL FORMA A Y B

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

11.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.
11.2 FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL GENERAL
RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES POR INTERVENIR FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL
11.3. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL
RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES DEL FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL
RELACIONES FAMILIARES
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA — TRABAJO — VIVIENDA

11.3. NIVEL DE ESTRÉS 72
RECOMENDACIONES PARA EL NIVEL DE ESTRÉS 73
SINTOMAS 73
INTELECTUALES Y LABORALES: 73
RECOMENDACIONES GENERAL 73

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

1. Introducción

Desde 1984, en Colombia se impone la necesidad de proteger a los trabajadores de todos aquellos riesgos que pongan en peligro su integridad personal, siendo uno de ellos, el riesgo psicosocial, cuya manifestación se observa a partir del aumento de la accidentalidad, de la aparición de enfermedades, del ausentismo e, incluso, de la afectación del clima laboral.

Es por esta razón, que, para hacer frente a esta situación, desde el 2010 se creo la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial con la correspondiente base científica y legislativa precedente, que permite evaluar la situación de riesgo en la que están los trabajadores debido al estrés ocupacional, o bien, al producido por situaciones externas a la empresa o aquellas que hacen parte del individuo.

La medición del factor psicosocial permite a la empresa hacer promoción de los factores protectores de las personas con el fin de afrontar circunstancias adversas y, por ende, preveóir las consecuencias del estrés a nivel físico y emocional,

Gloria Nelsi Ruiz

GLORIA NELSI RUIZ NIÑO
Psicóloga especialista en riesgos laborales salud y seguridad en el trabajo
Licencia 10561 de 12/07/2021

2. Marco Conceptual

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el estrés es definido como la "tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves." Para la Asociación Americana de Psicología (APA por sus siglas en inglés), tomando la definición de Baum, A. (1990), el estrés "es cualquier experienciaemocional molesta que venga acompañada de cambios bioquímicos, fisiológicos y conductuales predecibles." (APA, 2018).

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, el estrés puede ocasionar graves perjuicios en la persona si no es medido y controlado puesto que todo aquello que resulte agobiante puede derivar en accidentalidad, enfermedad, ausentismo y hasta la muerte. Por ello, la aparición del estrés se convierte en consecuencia visible de factores presentes en la casa, en el trabajo y en los distintos espacios de desarrollo humano que se constituyen como un riesgo para la salud y la integridad de las personas.

El riesgo es la probabilidad de que un peligro como el estrés se convierta en un accidente o una enfermedad, por ende, factor de riesgo es la presencia de un elemento o situación que puede hacerque un peligro se materialice. Por lo tanto, factor de riesgo psicosocial es aquella condición en elentorno, ya sea laboral o familiar que puede causar deterioro físico y mental en aquellos que seencuentren expuestos a circunstancias de estrés.

Ya teniendo claro lo que es el estrés y el factor de riesgo psicosocial, es necesario conocer lo que es el factor protector. Factor protector es aquella condición en la persona o en el entorno que nopermite que las respuestas de estrés se presenten, es decir, es la capacidad que tiene la persona para afrontar situaciones agobiantes, o bien, es un entorno que impide la aparición de factores de riesgo psicosocial.

Así como es importante hallar los factores de riesgo, es importante determinar cuáles son los factores protectores, tanto de la persona como del entorno, para facilitar la ejecución de planes de prevención del estrés y la promoción de la salud física y mental.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

A continuación, se exponen las definiciones de la Resolución 2646 de 2008 con el fin de complementar el conocimiento sobre el factor psicosocial y que servirán en adelante en la comprensión de lo encontrado en la medición:

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción,comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar

perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad.

3. Marco Normativo

A continuación, se expone la base jurídica en la cual se fundamenta el ejercicio del psicólogo y la obligación del empleador con respecto al factor de riesgo psicosocial.

Ley 1090 de 2006: Código deontológico y ejercicio de la profesión de Psicología.

Ley 1616 de 2013: Obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y de la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales.

Resolución 1995 de 1999: Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica.

Resolución 2646 de 2008: Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

RESOLUCIÓN 2404 DE 2019: Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica para la Promoción, Prevención Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población trabajadora y sus Protocolos Específicos.

Decreto 614 de 1984: Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual c colectiva en lpa lugares de trabajo.
Decreto 1477 de 2014: Reciente tabla de enfermedades, con causa u origen del trabajo.

Decreto 472 de 2015: Reciente graduación de multas y poder a los inspectores del Ministerio para sancionar faltas al SG - SST.

Decreto 1072 de 2015 que sustituye el Decreto 1443 de 2104: Comprende al diseño y la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo donde se incluye en la identificación de peligros, el riesgo psicosocial y sus medidas de intervención.
Instrucción del Colegio Colombiano de Psicólogos (2011): El instrumento debe ser tratane al nivel de prueba psicotécnica, los resultados obtenidos de forma individual son protegidos.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Identificar y evaluar al factor de riesgo psicosocial en **La Contraloría de Cundinamarca**, con el fin de mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas en la búsqueda de prevención de la aparición de patologías derivadas del estrés ocupacional en los funcionarios.

4.2. Objetivos Específicos

4.2.1. Aplicar la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (cuestionario intralaboral, extralaboral, estrés y ficha de datos personales) en la población que labora en **La Contraloría de Cundinamarca.**

4.2.2 Generar y analizar los resultados de la Batería, así como generar las conclusiones correspondientes.

4.2.3 Generar las recomendaciones para el control del factor de riesgo psicosocial según los resultados del instrumento.

5. Metodología

5.1. Descripción del Instrumento

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que se aplicó a los trabajadores de **La Contraloría de Cundinamarca**, fue realizada por la Universidad Javeriana en el 2010 por mandato del Ministerio de la Protección Social, según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008. Para el caso de **La Contraloría de Cundinamarca.**, se utilizaron los siguientes documentos:

- Ficha de datos generales que contiene la información sociodemográfica e información ocupacional del personal.

  - ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A).
  - ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B).
  - ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
  - ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés.
  - ✓ Consentimiento Informado.

Las preguntas de los cuestionarios se responden por medio de una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca). En el caso del Cuestionario de evaluación del estrés las opciones de respuesta son cuatro (Siempre, casi siempre, a veces y nunca).

A la persona se la entrega un paquete con los cuestionarios para ser auto-aplicados, según las instrucciones del examinador teniendo en cuenta la escolaridad de los participantes. Con respecto a los cuestionarios intralaborales, estos se dividen en forma A o B. La forma A se aplica a aquellas personas que sean jefes o cuya formación sea profesional con autonomía en las decisiones. La forma B se aplica a aquellas personas cuyos cargos sean auxiliares u operativos o profesionales cuyas funciones dependan de las decisiones de sus jefes.

Así mismo, se entrega a las personas un consentimiento informado donde se declara que responde los cuestionarios de forma voluntaria, que ha sido informado sobre el alcance, la metodología y el instrumento que se utiliza y que sus dudas han sido aclaradas. De igual forma la persona declara que entiende que los resultados individuales son de carácter confidencial pero que los resultados totales son para medir el riesgo y para definir la forma de prevención o intervención.

Los datos se procesan según el Manual de usuario de la batería de instrumentos.

5.2. Etapas de la evaluación

Para la aplicación de la batería de instrumentos se siguen las siguientes etapas:

1. Sensibilización a la población sobre el factor psicosocial y la importancia de medirlo y controlarlo.
2. Lectura del consentimiento informado.
3. Firma del consentimiento informado.
4. Entrega del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A o B según el cargo.
5. Entrega del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
6. Entrega del Cuestionario de evaluación de estrés.
7. Entrega de la Ficha de datos generales.
8. Recolección de los paquetes revisando que se hayan diligenciado todas las respuestas.
9. Proceso de tabulación de los cuestionarios.
10. Proceso de análisis de la información de forma cuantitativa.
11. Elaboración del informe con el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos.
12. Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

5.3. Definiciones de los dominios y de las dimensiones

La batería de instrumentos expresa sus resultados numéricamente en forma de porcentaje categorizando las preguntas por medio de DIMENSIONES que luego son agrupadas en DOMINIOS con el fin de establecer los factores de riesgo psicosocial intralaboral (Tabla 1).

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Tabla 1. Dimensiones y dominios de las condiciones intralaborales.

	Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organizaciónque influyen en la salud y el bienestar del individuo.
Dominios	✓ Dimensidnes
Demandas del trabajo	✓ Demandas cuantitativas ✓ Demandas de carga mental ✓ Demandas emocionales ✓ Exigencias de responsabilidad del cargo ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico ✓ Demandas de la jornada de trabajo ✓ Consistencia del rol ✓ Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
Control	✓ Control y autonomía sobre el trabajo ✓ Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas ✓ Participación y manejo del cambio ✓ Claridad de rol ✓ Capacitación
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	✓ Características del liderazgo ✓ Relaciones sociales en el trabajo ✓ Retroalimentación del nesempeño ✓ Relación con los colaboradores (subordinados)
Recompensas	✓ Reconocimiento y compensación ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y deltrabaje que se realiza

Tabla 1. Dimensiones y dominios de las condiciones intralaborales.

A continuación, se presenta una explicación de cada uno de los dominios con sus dimensiones:

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO:

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área y cuenta con las siguientes dimensiones:

- **CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO:** Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

- **RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO:** Son las interacciones que se establecen con otras personas, en el trabajo particularmente en: contacto con otros individuos, calidad de interacción entre compañeros, apoyo social de compañeros, trabajo en equipo, la cohesión (fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo cuyo fin es la integración).

- **RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

- **RELACIÓN CON LOS COLABORADORES O SUBORDINADOS:** Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecuciónde resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. (No aplica para la forma B).

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO:

Es la posibilidad que el tracajo ofrece al individuo para influir y toma decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, y cuenta con las siguientes dimensiones:

- **CLARIDAD DEL ROL:** Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones [illegible] la autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

- **CAPACITACIÓN**: Son las actividades de inducción entrenamiento y formación que la organización brinda el trabajader con el fin de desarrollar y fortalcoer sus conocimientosy habilidades.

- **PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO**: Conjunto de mecanismos organizacionales orieolados a incrementar la capacidad de adaptación de loo trabajadoras a las diferentes transtormaciones que so presentan an el cantexto laborel.

- **CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO**: Se refiere al margen de decisión quetiene un individuo sobre espectos como el ordan de las aclividades, la comidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pauses duranla la jornada y los tieinpos de doecaueo.

DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO:

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Puede eor de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, do responsabilidades, oel ardbiente físico laboral y de jornada de trabajo, y caenta con las siguientes dimensionss:

- **DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO:** Hacen referencia a les condiciones del lugar do trabajo y a la carge físico, química, biológica, diseño de puesto de trabajd, de saneamiento, de carga físioa, y de eeguridad Indueirfel, que involucran las actividades quese desarrollan que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuorzo de adaptación.

- **DEMANDAS EMOCIONALES:** Situaciones afectivas y emocionsles ptopias del contenidodo la tarea que tienen la potencial de interferir con los sentimientos y emocionos del trabajadnr

- **DEMANDAS CUANTITATIVAS:** Son las exigencias relativas a la cantidad do trabajo quese daba ejecutar en relación con el tiempo disponibie cara hacerlo.

- **INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL**: Condición que se presenta cuendo las exigencise del tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabejo impactan su vida extralaboral.

- **EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO:** Conjunto de obligaciones implicitas en el desempeño de un cargo cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas considere la resconsabilidad por resultarios, dircoción, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros que tienen un impacto importante on el área (secolón) en la empresa o en las peraonas. (No aplice para la forma B).

- **DIMENSIÓN DEMANDAS DE CARGA MENTAL:** Se retiére a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la taree y que involucran procesos mentaios superiores de atención,

memoria y análisis de información para generar una respuesta.

- **CONSISTENCIA DEL ROL:** Es la compatibilidad e consistencia entre las diversas tareas exigidas relacionadas con los principios de eficiencia, calidad, técnico y ético propios del servicio producto que tiene un trabajador es el desempeño de su cargo. (No aplica para la forma B)
- **DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO**: Son las exigencias del tiempo laboral quese hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

- **DOMINIO RECOMPENSA**. Este término trata de la retribución que el colaborador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales: Este dominio comprende diversos tipos de retribución financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, y cuenta con las siguientes dimensiones:

- **RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA**: Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

- **RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN:** Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo estos pueden ser: reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

En el caso del factor de riesgo extralaboral las condiciones se agrupan solamente en DIMENSIONES (Tabla 2)

Tabla 2. Dimensiones de las condiciones extralaborales.

	Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A suvez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y el bienestar del individuo.
Dimensiones	
✓ Tiempo fuera del trabajo ✓ Relaciones familiares ✓ Comunicación y relaciones interpersonales ✓ Situación económica del grupo familiar ✓ Caracteristicas de la vivienda y su entorno ✓ Influencia del entorno extralaboral sobre el trebajo ✓ Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda	

Tabla 2. Dimensiones ue las condiciones extralaboralns.

Las condiciones extralaborales comprendeu ios aspectos del entorno familiar, social y económico dol trabajador. A su vez, abarcan las condiciones uel lugar de la vivienda, quo puedan influir en la salud y el bienestar dal individuo. Las dimensionos extralaboralos son las siguientes:

- **DIMENSIÓN TIEMPO FUBRA DEL TRABAJO:** Se refiere al tiempo que el individuo dedica a ectividades diferentes a las laborales, como dascansar, compartir con familia y amigos, atender resonosabilidades personales o doméslicas, realizar ectividadas tie recreación y ocio.

- **DIMENSIÓN RELACIONES FAMILIARES:** Propiedades que caracterizan las inleracciones del individuo con su núclec.lamillar.

- **DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Y RELACIONES PERSONALES:** Cuqlidades que corecterizan la comunicación e interecciones del individuo con sus allegados y amigos.

- **DIMENSIÓN SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR:** Treta de la disponibilidad ds medios económicos pare que el lrabajador y su grupo familiaratiendan sus gastos básicos.

- **CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO:** Se refiere s las condiciones de infraostructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habituat de residencia del trebajador y de su grupe farulliar.

- **INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO:** Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
- **DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA:** Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duracióndel recorrido.

La evaluación de estrés presenta sus resultados distribuidos en cuatro categorías de síntomas según el reporte de la persona. Estos son: Fisiológicos, comportamiento social, intelectual y laboral y psico emocional.

5.4. Establecimiento del riesgo

Después de tabular todas las encuestas, según los puntajes de cada dominio y dimensión paralos cuestionarios de condiciones intralaborales y cada dimensión para los cuestionarios de condiciones extralaborales la lectura del riesgo se hace según la tabla 3.

Tabla 3. Interpretación del riesgo para las condiciones intra y extralaborales.

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de Este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.
Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y accionessistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas deestrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2





Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas deestrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

la evaluación del estrés el nivel de riesgo se interpreta por niveles de estrés, según la Tabla 4:

Muy Bajo:	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones e programas de promoción en salud.
Bajo:	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja freeuencia de síntomas
Medio:	La presentación de síntomas es indicativo de una respuesta de estrés moderade. Los síntomas más frecuentes y críticos amerilan observación y accionss sistemáticas de Intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Alto:	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es un indicativo de una respuesta de estrés alto: Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervenciónen el marco de un programa de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieren tener alguna relación con los efectos identificados.
Muy alto:	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativo de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un programa de vigilancia epidemiológica.

Niveles de estrés para la interpretación del riesgo. Batería para la evaluación del riesgo psicosocial.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

6. Información Sociodemográfica (Condiciones Individuales e Información Ocupacional)

La población evaluada en **La Contraloría de Cundinamarca**., se compone de un total de 184, personas, en la tabulación se encuentran 183 personas, toda vez que una persona no firmo que consentimiento informado, a quienes se les aplicaron cuatro cuestionarios: Intralaboral, extralaboral, estrés y ficha de datos personales. A continuación, se presentan los resultados de este último.

Género:

En relación con al género, la gráfica muestra que el 55% estuvo representado por el Género Femenino correspondiente a 100 mujeres, mientras que el sexo masculino estuvo representado por 83 hombres que corresponde al 45% del total de los asistentes encuestados.



Genero		
Femenino	100	55%
Masculino	83	45%
Total	183	100%

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Edad:

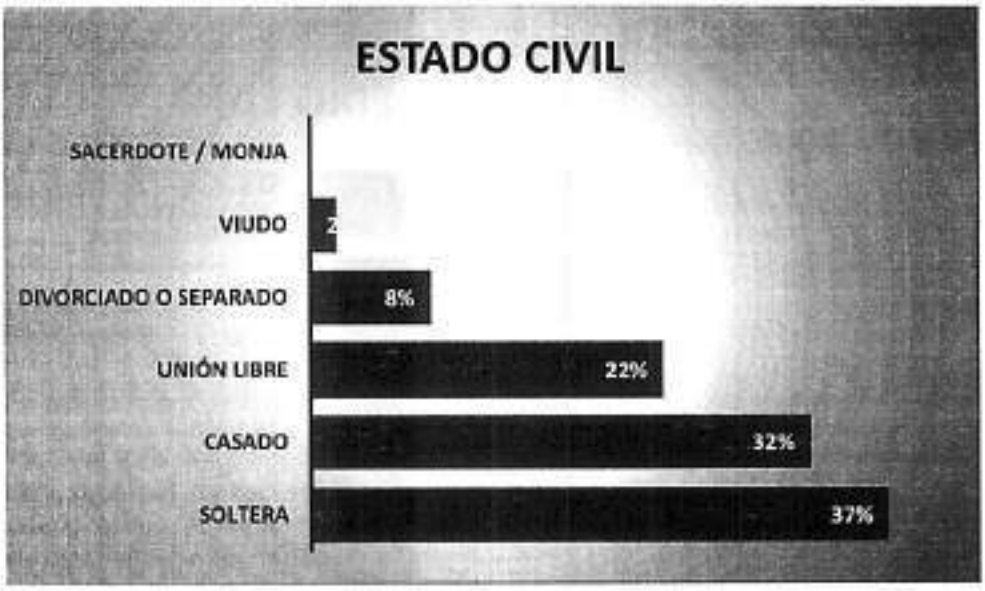


Promedio de edad		
Menores de 18 años	0	0%
Entre 18 y 25 años	11	6%
Entre 26 y 35 años	28	15%
Entre 36 y 45 años	50	27%
Mayores a 46 años	94	51%
Total	183	100%

La edad que más predomina en los trabajadores en **La contraloría de Cundinamarca** está representada Por 94, adultos mayores de 46 años, con un porcentaje del 51%, seguido de 50 adultos mayores entre los (36 y 45 años), con un porcentaje del 27%, 28 jóvenes adultos, entre (26 y 35 años), con un 15 % y por último, 11 jóvenes entre los (18 y 25 años), con un 6% del total de la población.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Estado civil:



Soltera	67	37%
Casado	58	32%
Unión Libre	41	22%
Divorciado o Separado	14	8%
Viudo	3	2%
Sacerdote / Monja	0	0%
	183	100%

Con respecto al estado civil se encuentra que 67 personas correspondientes al 37% ,reportan vivir en unión libre, 58 personas solteras con un porcentaje 32%, 41 personas manifiestan vivir en unión libre con un porcentaje del 22%, 14 personas separadas con un porcentaje del 8% y 3 personas con un porcentaje de 2%, reportan ser de estado civil viudos del total de la población.

Escolaridad:



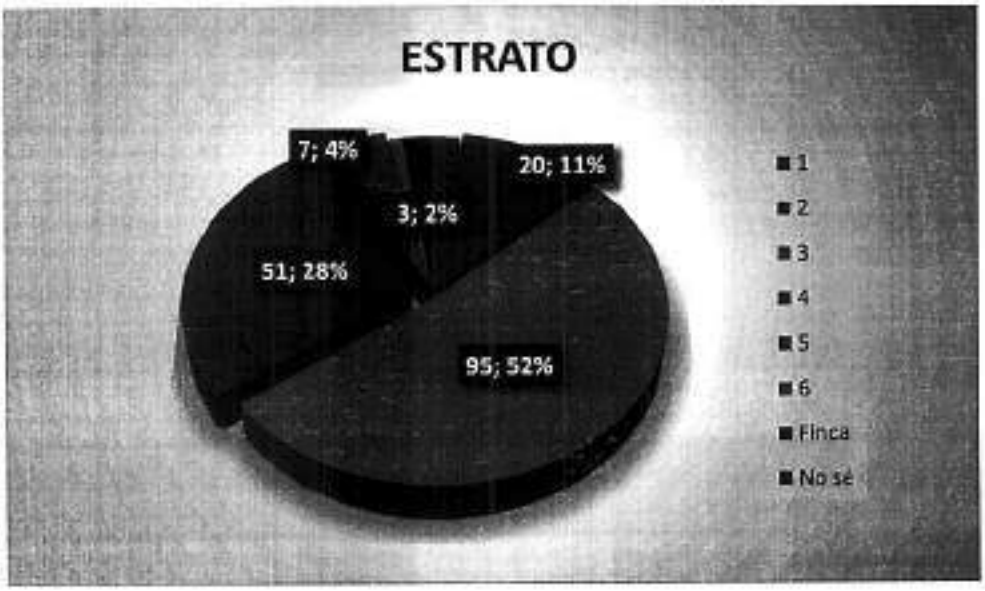
[illegible]		
Ninguno	0	0%
Primaria Incompleta	0	0%
Primaria Completa	0	0%
Bachillerato Incompleto	0	0%
Bachillerato Completo	10	5%
Técnico/ Tecnológico Incompleto	2	1%
Técnico/ Tecnológico Completo	23	13%
Profesional Incompleto	7	4%
Profesional Completo	35	19%
Carrera militar/ Policía	0	0%
Post-grado Incompleto	4	2%
Post-grado Completo	102	56%

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

TOTAL	183	100%

Con respecto a la escolaridad se encuentra que de los participantes: 102 personas correspondiente al 56%, son especialistas, 4 personas correspondiente al 2%, se encuentran culminando su especialización, 35 personas correspondiente al 19% , cuentan con posgrado completo,7 personas correspondiente al 4%, se encuentran realizando su carrera profesional, 23 personas con un porcentaje del 13%, cuentan con un nivel técnico completo, 2 personas con un porcentaje del 1%, se encuentran realizando una carrera tecnológica, y 10 personas con un 5% de la población encuestada mencionan ser bachilleres.

Estrato:



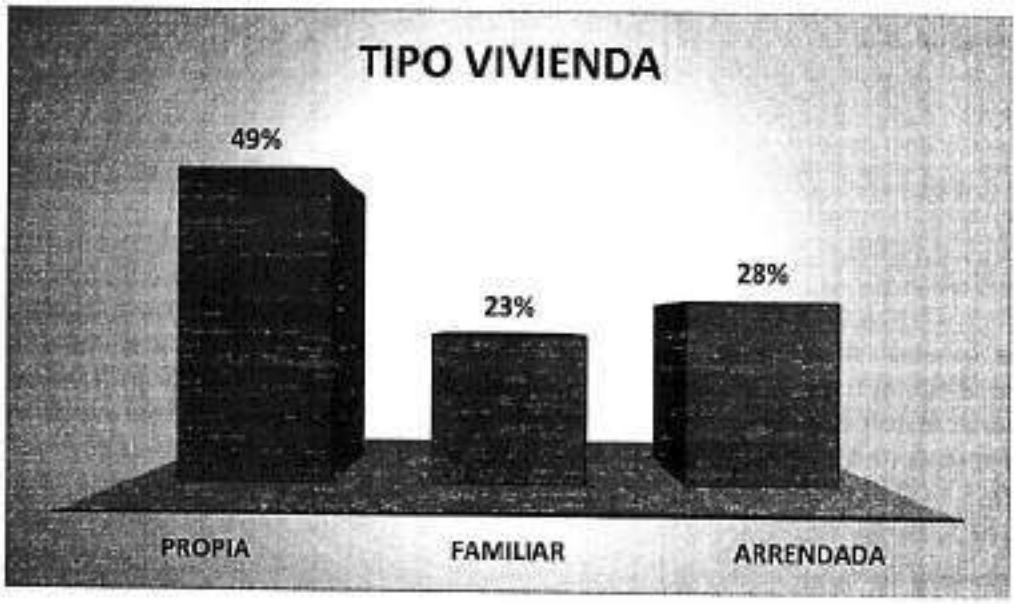
Estrato		
1	4	2%
2	20	11%
3	95	52%
4	51	28%
5	7	4%
6	2	1%
	1	1%
Finca	3	2%

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

	183	100%

Con relación a la variable Estrato socioeconómico de la vivienda muestra que el estrato que predomina es el 3, es decir 95 personas reportan vivir en este estrato con el 52%, seguido del estrato 4, 51 personas con el 28%, seguido del estrato 2, 20 personas con el 11%, seguido del estrato 5, 7 personas con un 4%, estrato 1, 4 personas con el 2%, estrato 6, 2 personas con el 1%, 1 persona reporta vivir en finca y 3 personas con el 2%, del total de la población, afirman no saber el estrato socioeconómico donde residen.

Tipo de vivienda:



Propia	89	49%
Familiar	42	23%
Arrendada	52	28%
TOTAL	183	100%

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Respecto a la variable sociodemográfica tipo de vivienda el 49% de la población (89 personas) de los trabajadores participantes viven en casa propia, seguido del 28% (52 personas), vive en arriendo y el otro 23% (42 persona más), manifiestan vivir en casa familiar.

Es importante tener en cuenta que los colaboradores que reportan vivir en arriendo o casa familiar podrían estar interesados en políticas y beneficios que pueda otorgar la caja de compensación, para la adquisición de una vivienda o algún crédito que le permita financiar dicha adquisición. Por otro lado, es un factor importante que se debe tener en cuenta por su incidencia directa en Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, ya que puede estar impactando de manera negativa la situación económica del grupo familiar.

Personas a cargo:



Personas a Cargo		
Ninguno	41	22%
1 a 2	111	61%
	30	16%

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Más de 4	1	1%
	183	100%

En cuanto a la responsabilidad económica se evidencia que, 111 personas, el 61%, afirma tener de 1 a 2 personas a su cargo, 30 personas más con el 16%, tienen de 3 a 4 personas, 1 persona afirma tener más de 4 personas a su cargo, y 41 personas con el 22%, manifiesta no tener personas a cargo del total de la población encuestada.

Antigüedad en la empresa:



Menos de 1 año	39	21%
1 a 2	26	14%
3 a 5	19	10%
6 a 10	43	23%
11 o más años	56	31%
	183	100%

Respecto a la antigüedad en la empresa, se puede evidenciar que la mayoría de los trabajadores participantes, el 31% (56 personas), llevan 11 años o más en la compañía, el 23% (43 personas), de 6 a 10 años, el 10% (19 personas), de 3 a 5 años, el 14% , (26 personas), de 1 a 2 años, y el 21% (39 personas), del total de la población encuestada reporta llevar menos de 1 año en la compañía.

Antigüedad en el cargo:



Menos de 1 año	50	27%
1 a 2	29	16%
3 a 5	23	13%
6 a 10	37	20%
11 o más años	44	24%
	183	100%

Con respecto a la antigüedad en el cargo se encuentra que, 44 personas, con el 24% lleva de 11 años o más de antigüedad en el cargo, 37 personas con el 20%, se encuentran que tienen antigüedad en el cargo de 6 a 10 años en el cargo, 23 personas con el 13%, llevan de 3 a 5 años en el cargo, 29 personas con el 16 %, afirman tener 1 a 2 años de antigüedad en el cargo, y 50 personas con el 27% reportan llevar menos de un año en el cargo.

Tipo de contrato:

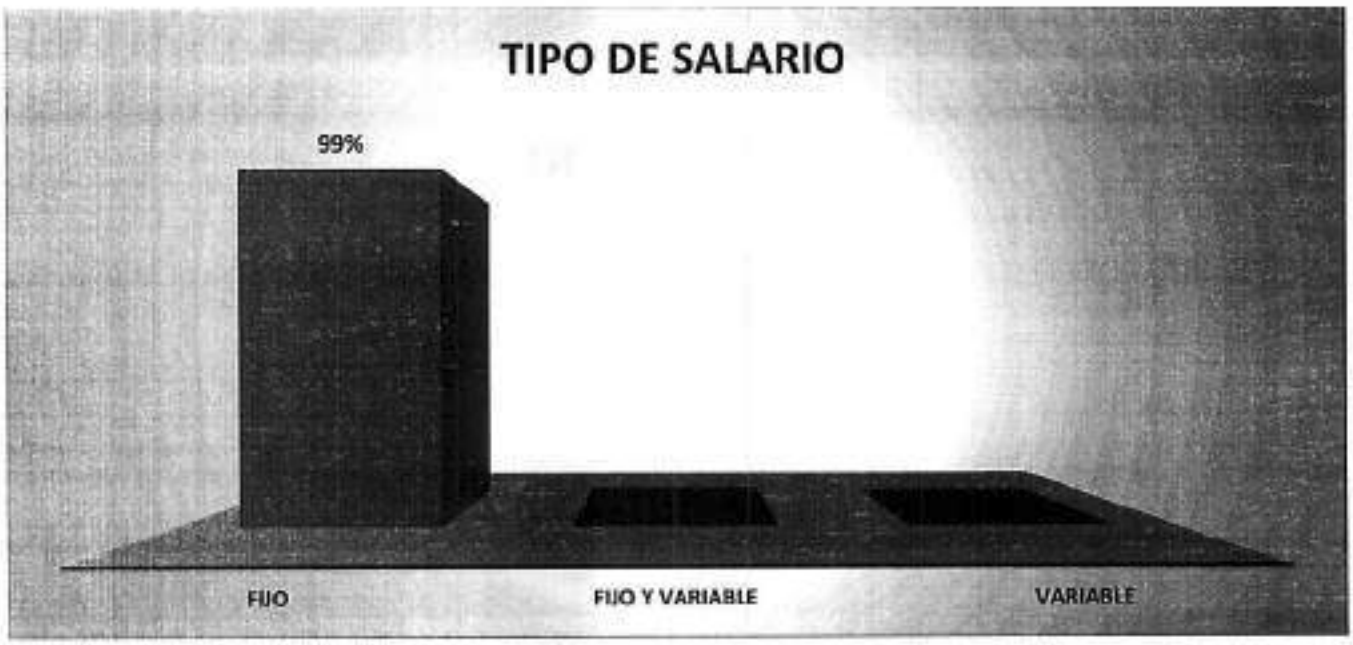


Tipo de Contrato		
Temporal menos de 1 año	5	3%
Temporal 1 año o más	16	9%
Término Indefinido	162	89%
Cooperado (cooperativa)	0	0%
Prestación de Servicios	0	0%

No sé	0	0%
TOTAL	183	100%

Frente al tipo de contratación se encuentra que el 89% de los participantes (162 personas) reportan contar con un contrato a término indefinido, 16 personas, el 9% reporta tener contrato temporal a 1 año o más, 5 personas con el 3%, manifiestan contar con contrato de temporal a menos de un año del total de la población encuestada.

Tipo de Salario:



Tipo de Salario		
Fijo	182	99%
Fijo y Variable	1	1%
Variable	0	0%
TOTAL	183	100%

La totalidad de los colaboradores encuestados manifiestan tener un salario fijo generando motivación para responder con los compromisos personales y compromisos económicos.

7. Análisis de los resultados

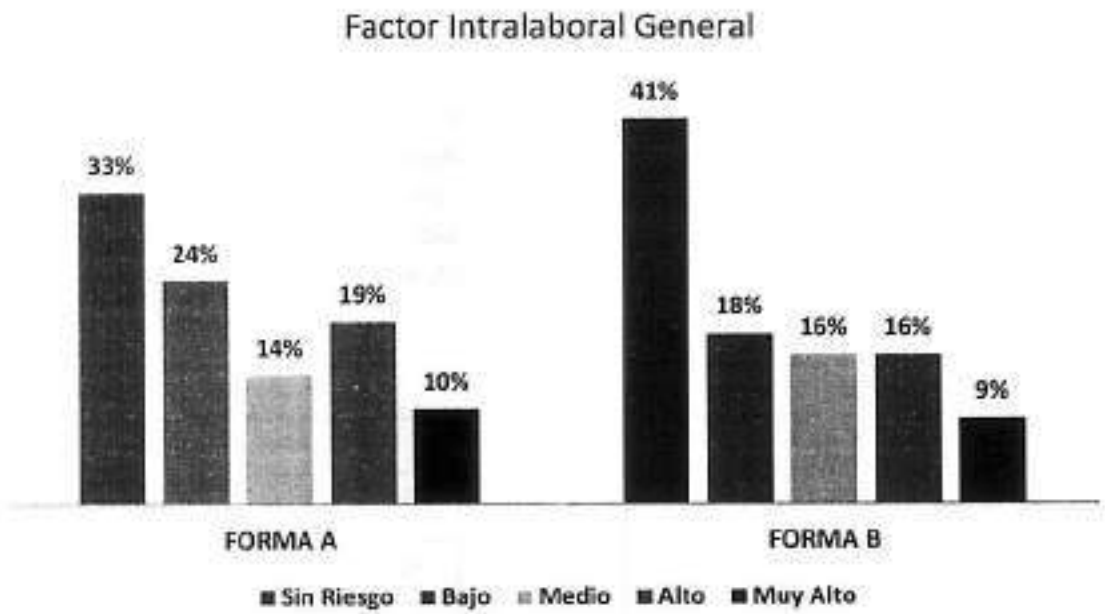
7.1. Interpretación del riesgo

Se muestra un resumen de los resultados con respecto a los cuestionarios intralaborales, formas A y B, extralaboral y estrés, enfatizando sobre el riesgo en general en cada uno de ellos sin ahondar aún en las dimensiones evaluadas, con el fin de dar a conocer el estado del riesgo en la empresa. Para visualizar el riesgo, se muestran los resultados con un código de colores tipo semáforo cuandolos resultados sean iguales o mayores al 50% de la población encuestada, así:

Interpretación del riesgo intralaboral y Extralaboral	
Sin riesgo	
Riesgo bajo	
Riesgo medio	
Riesgo alto	
Riesgo muy alto	

Interpretación del nivel de estrés	
Sin riesgo	
Bajo	
Medio	
Alto	
Muy alto	

7.2. Factor de riesgo psicosocial intralaboral general Forma A Y B

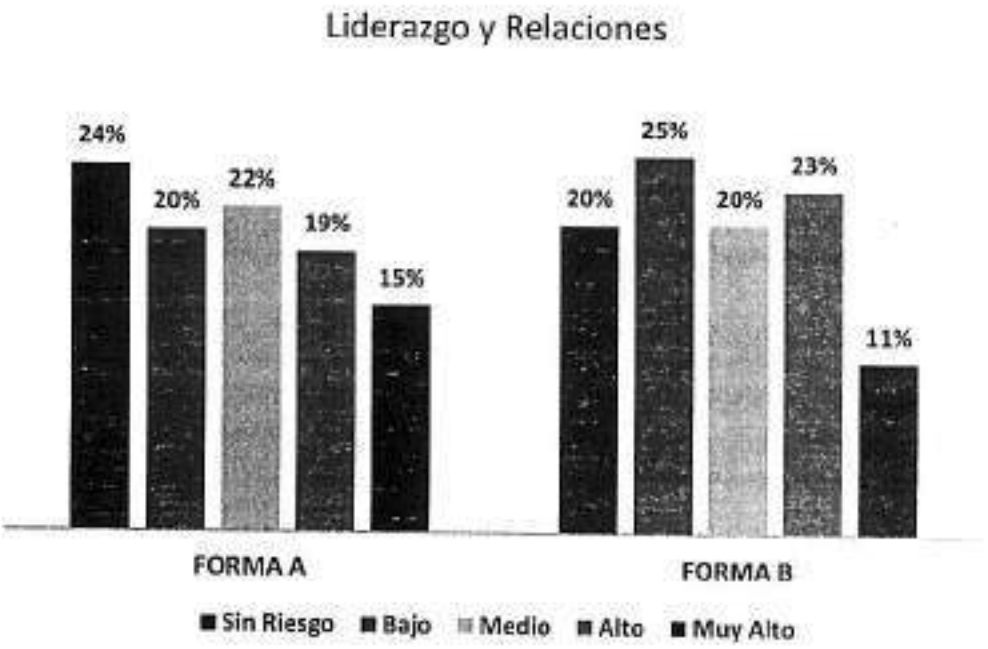


El cuestionario intralaboral en su **forma A**, se aplicó a **139**, personas encontrando que 41 de ellas, es decir un **29%**, se encuentra en riesgo muy alto, **19** personas con **14%**, se encuentran en riesgo medio, **33** personas con el **24%**, en riesgo bajo, y 46 personas con el **33%**, de la población. Encuestada se encuentran sin riesgo. En cuanto a la forma B, la cuesta fue aplicada a 44 personas, arrojando 11, personas con el **25%**, en riesgo alto y muy alto, **7** personas con el **14%** en riesgo [illegible] con el **18%** en riesgo bajo y **18** personas con el **41%** sin riesgo.

7.3 Estimación del Riesgo por Dominios y Dimensiones – Forma A y B

El cuestionario intralaboral, **se aplicó a 183 personas** quienes son servidores públicos y pertenecen a las áreas de: administrativo, Talento humano, Jurídica, contabilidad, financiera, presupuesto, planeación, control disciplinario, fiscalización, responsabilidad fiscal, servicios técnicos, y servicios generales. Se muestran los resultados por cada dominio que caracteriza las condiciones intralaborales en las cuales se desempeñan los participantes y más adelante se explica el resultado de cada dimensión que compone el dominio. Los porcentajes MUY ALTO y ALTO se suman al igual que los valores BAJO y MUY BAJOpara dar el porcentaje total del riesgo alto y el riesgo bajo.

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo



INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Liderazgo y Relaciones	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	34	9
Bajo	28	11
Medio	30	9
Alto	26	10
Muy Alto	21	5
TOTAL	139	44

Este dominio hace referencia a los aspectos relacionados con la interacción entre superiores y colaboradores, cuyas características influyen en las formas de desarrollar la actividad laboral, también tiene en cuenta las relaciones con otras personas haciendo referencia a las características de las mismas, aspectos funcionales, el trabajo en equipo y el apoyo social. Como se aprecia en la tabla 62 colaboradores tanto en la forma A como B, se encuentran riesgo alto y muy alto, calificando negativamente los aspectos relacionados con el liderazgo y las relaciones sociales.

Es importante intervenir este dominio ya que representa una posible fuente de estrés, en las personas que lo calificaron negativamente.

Al interior del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se evaluaron las dimensiones que se presentan a continuación con sus respectivos resultados.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Tabla: Resultados por dimensiones: "Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo" **Forma A**



Liderazgo y relaciones	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Características del liderazgo	35	25%	31	22%	31	22%	18	13%	24	17%
Relaciones sociales en el trabajo	21	15%	36	26%	22	16%	29	21%	31	22%
Retroalimentación del desempeño	32	23%	30	22%	31	22%	31	22%	15	11%
Relación con los colaboradores (subordinados)	119	86%	4	3%	5	4%	7	5%	4	3%

Características del liderazgo: En esta dimensión, muestra como un 47%, de los participantes (66 de 139), percibe que el líder planea y asigna bien el trabajo, se comunica de forma eficiente y brinda el apoyo social que se necesita. El 22%, (31 de 139), considera que en algunas ocasiones la función del líder ha sido poco eficiente a la hora de estimular o de permitir la colaboración, el 30% (42 de 139), tienen la percepción donde la gestión del líder ha tenido dificultades en la planificación y asignación del trabajo, la consecuencia de resultados o la solución de problemas, así como un estilo de comunicación poco eficiente a la hora de estimular o permitir la participación de quienes le colaboran o bien se percibe que el apoyo social que proporciona el líder es deficiente o escaso.

Relaciones sociales en el trabajo: Para este caso, se identifica que el 41% (57 de 139), considera que las relaciones entre compañeros de trabajo son respetuosas, asertivas, y que el trabajo en equipo se desarrolla en forma eficaz con apoyo por parte de los demás miembros del grupo. El 16% (22 de 139), percibe en ocasiones se presentan dificultades en la comunicación y relaciones sociales entre compañeros de trabajo, así mismo el 43% (60 de 139), piensa que no hay cohesión de grupo o ha habido problemas en el trabajo en equipo tales como trato irrespetuoso o agresivo, contacto pobre entre compañeros y/o dificultades para realizar tareas conjuntas, así como un apoyo pobre por parte de sus compañeros.

Retroalimentación del desempeño: En esta dimensión, el 45% (62 de 139), consideran que se recibe retroalimentación acerca de las funciones informado tanto fortalezas como debilidades, el 22% (31 de 139), esta medianamente de acuerdo acerca de cómo se está realizando la evaluación de desempeño, considera que tiene algunas falencias, el 33% (46 de 139), está inconforme en este aspecto, debido a la inexistencia de retroalimentación o porque el jefe no tiene en cuenta de los logros obtenidos en la ejecución de las funciones asignadas o es inútil para el mejoramiento del trabajo.

Relación con colaboradores: El 88% de los participantes (123 de 139), considera que no ha tenido dificultades con los colaboradores puesto que perciben que la ejecución de los colaboradores es positiva y facilita la consecución de objetivos, el 4% (5 de 139), piensa que ha habido dificultades en la comunicación y en la relación respetuosa donde no se ha recibido el apoyo suficiente. Asi mismo se encontró que 8% (11 de 139), consideran que no se ha recibe apoyo y disposición de los colaborares para para la consecución y de logros y objetivos.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Resultados por dimensiones: "Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo" **Forma B**



Liderazgo y relaciones	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Características del liderazgo	13	30%	8	18%	8	18%	7	16%	8	18%
Relaciones sociales en el trabajo	4	9%	12	27%	14	32%	6	14%	8	18%
Retroalimentación del desempeño	11	25%	8	18%	6	14%	12	27%	7	16%

Características del liderazgo: En esta dimensión, muestra como un 48%, de los participantes (21 de 44), percibe que el líder planea y asigna bien el trabajo, se comunica de forma eficiente y brinda el apoyo social que se necesita. El 18%, (8 de 44), Tienen la percepción donde la gestión del líder ha tenido dificultades en la planificación y asignación del trabajo y el 34% (15 de 44), piensa que la

comunicación planificación y participación del líder presenta deficiencias.

Relaciones sociales en el trabajo: Para este caso, se identifica que el 36% (16 de 44), considera que las relaciones entre compañeros de trabajo son respetuosas, asertivas, y que el trabajo en equipo se desarrolla en forma eficaz con apoyo por parte de los demás miembros del grupo. El 32% (14 de 44), percibe en ocasiones se presentan dificultades en la comunicación y relaciones sociales entre compañeros de trabajo, así mismo el 32% (14 de 44), piensa que no hay cohesión de grupo o ha habido problemas en el trabajo en equipo tales como trato irrespetuoso o agresivo, contacto pobre entre compañeros y/o dificultades para realizar tareas conjuntas, así como un apoyo pobre por parte de sus compañeros.

Retroalimentación del desempeño: La tabla muestra que el 43% (19 de 44), percibe que la dicha retroalimentación es suficiente para ejecutar y mejorar su labor, por otra parte, el 14% (6 de 44), está inconforme en este aspecto, debido a la inexistencia de retroalimentación o porque el jefe no se da cuenta de los logros obtenidos en la ejecución de las funciones asignadas o es inútil para el mejoramiento del trabajo. El 43% (19 de 44), afirma no recibir retroalimentación acerca de las funciones y trabajo realizado, lo que impide mejorar la calidad del trabajo, toda vez que no son informados a tiempo sobre los errores cometidos.

Se hace necesario intervenir a los líderes, en cuanto a los estilos de liderazgo, como fortalecer los vínculos sociales entre los líderes, así como entre estos y sus colaboradores y otorgarles herramientas para retroalimentación.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Control sobre el Trabajo



Control sobre el trabajo	FORMA A	FORMA B
	33	11
Bajo	26	11
Medio	30	7
Alto	28	7
	22	8
TOTAL	139	44

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

El dominio Control Sobre el Trabajo hace referencia a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación, son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Los resultados obtenidos en este dominio se ubican en un Nivel de Riesgo Alto para la Forma A y B. La población no cuenta con un margen de decisión que tiene los individuos sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo y la forma de trabajar las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Por lo tanto, se sugiere y es prioritario revisar a corto y mediano plazo las acciones que están llevando a cabo los colaboradores frente a la participación y manejo del cambio, la Claridad del rol y la capacitación.

Al interior del dominio Control sobre el trabajo se evaluaron las dimensiones que se presentan a continuación con sus respectivos resultados.

Tabla Resultados por dimensiones: "Control Sobre el Trabajo". **Forma A**



INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Control sobre el trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	27	19%	25	18%	19	14%	40	29%	28	20%
Capacitación	62	45%	25	18%	21	15%	24	17%	7	5%
Participación y manejo del cambio	29	21%	28	20%	24	17%	36	26%	22	16%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	44	32%	26	19%	29	21%	22	16%	18	13%
Control y autonomía sobre el trabajo	28	20%	35	25%	38	27%	26	19%	12	9%

CLARIDAD DEL ROL: En esta dimensión se evidencia que un 37%, (52 de 139), piensan que están claramente establecidas las funciones de su cargo, sabe cuál es su grado de autonomía y la empresa ha comunicado de manera oportuna y eficientemente, así mismo conoce el cargo que los ostenta, un 14% (19 de 139), percibe que en ocasiones no hay claridad en dichos aspectos y el restante 49% (68 de 139), considera que la información de sus funciones no ha sido clara ni suficiente.

CAPACITACION: El 63% (87 de 139), considera que el entrenamiento y formación recibida por parte de la organización desarrolla y fortalece sus conocimientos y habilidades. El 15% (21 de 139), considera que se debe demostrar más efectividad en los procesos de capacitación y entrenamiento al personal y el 22% (31 de 139), del restante de la población considera que el acceso a los procesos de capacitación es limitado e ineficiente.

PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO: Al evaluar esta dimensión, se encuentra que el 41% (57 de 139), consideran los empleados cuentan con información frente a los cambios de forma, clara y oportuna, suficiente y participativa, el 17% (24 de 139), sienten que aunque son informados de los cambios no se tienen en cuenta las opiniones de los colaboradores, así mismo el 42% (58 de 139), manifiestan que carece de información oportuna, clara y suficiente sobre el cambio, siente que para dichos procesos no se tiene en cuenta sus opiniones y/o que los cambios afectan negativamente la realización del trabajo .

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y MANEJO DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS: En este punto, existe un 50% (70 de 139), las personas encuestadas afirman que se pueden aplicar nuevas habilidades y conocimientos y las tareas asignadas se dan de acuerdo con la formación o experiencia de la persona, el 21% (29 de 139), de los participantes afirman que el trabajo es muy operativo y que no se permite desarrollar nuevos conocimientos, por otra parte el 29% (40 de 139), de la población encuestada considera, que el trabajo le impide, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO: De acuerdo con esta dimensión, el 45% (63 de 139), opina que hay autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor. El 27% (38 de 139), considera que no hay manejo propio de la cantidad, ritmo y orden de las tareas, así como el manejo del tiempo no es autónomo, un 27% (38 de 139), opina que no existe autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor.

Tabla: Resultados por dimensiones: "Control Sobre el Trabajo". **Forma B**



INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Control sobre el trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	11	25%	3	7%	5	11%	13	30%	12	27%
Capacitación	12	27%	11	25%	6	14%	10	23%	5	11%
Participación y manejo del cambio	12	27%	6	14%	7	16%	14	32%	5	11%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	9	20%	11	25%	12	27%	7	16%	5	11%
Control y autonomia sobre el trabajo	28	64%	9	20%	7	16%	0	0%	0	0%

CLARIDAD DEL ROL: En esta dimensión se evidencia que un 32%, (14 de 44), piensan que están claramente establecidas las funciones del cargo, sabe cuál es su grado de autonomía y la empresa ha comunicado de manera oportuna y eficientemente, así mismo conoce el cargo que los ostenta, un 11% (5 de 44), percibe que en ocasiones no hay claridad en dichos aspectos y el restante 57% (25 de 44), considera que la información de sus funciones no ha sido clara ni suficiente.

CAPACITACION: El 52% (23 de 44), considera que el entrenamiento y formación recibida por parte de la organización desarrolla y fortalece sus conocimientos y habilidades. El 14% (6 de 44), afirma que se debe demostrar más efectividad en los procesos de capacitación y entrenamiento al personal y el 34% (15 de 44), del restante de la población considera que el acceso a los procesos de capacitación es limitado e ineficiente.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO: Al evaluar esta dimensión, se encuentra que el 41% (18 de 44), considera que los empleados cuentan con información frente a los cambios de forma, clara y eportuna, suficiente y participativa, el 16% (7 de 44), sienten que aunque son informados de los cambio no se tienen en cuenta las opiniones de los colaboradores, así mismo el 43% (19 de 44), manifiestan que carece de información oportuna, clara y suficiente sobre el cambio, siente que para dichos procesos no se tienen en cuenta sus opiniones y/o que los cumbios afectan negativamente la realización del trabajo

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y MANEJO DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS: En este punto, existe un 45% (20 de 44), las personas encuestadas afirman que se pueden aplicar nuevas habilidades y conocimientos y las tareas asignadas se dan de acuerdo con la formación y experiencia de la persona, así mismo el 27% (12 de 44), manifiestan que dado a que el tracajo es muy operativo y repetitivo no hay oportdnided de adquirir noevos conocimientos, por otra parte el 27%, (12 de 44), de lds participantes afirman que el trabajn es muy operativo y que nc se permite desarrollar nuevos ocnocimiontos.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO: De acuerdo con esta dimensión, el 84% (37 de 44), opina que hay autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor. Por otra parte, el 16% (7 de 44), considera que no nay manejo propio de la cantidad, ritmo y urden de los tareas, así como el manejo del tiempo nc es autónomo.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Demandas del Trabajo



Demandas del Trabajo	FORMA A	FORMA B
	59	29
Bajo	35	7
Medio	25	3
Alto	14	3
	6	2
TOTAL	139	44

Se observa en la gráfica anterior que este dominio es considerado en la forma A por 20 participantes de la población como una fuente de riesgo, es decir el **14 %** que se enmarca en los niveles: Alto y Muy Alto, Por otra parte, en la forma **B el 12%** correspondiente a 5 personas se encuentra en riesgo Alto y muy Alto.

Al interior del dominio Demandas del trabajo se evaluaron las dimensiones que se presentan a continuación con sus respectivos resultados.

Tabla: Resultados por dimensiones: "Demandas del Trabajo". **Forma A**



INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Demandas del trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	26	19%	33	24%	39	28%	25	18%	16	12%
Demandas emocionales	91	65%	16	12%	13	9%	11	8%	8	6%
Demandas cuantitativas	35	25%	31	22%	32	23%	20	14%	21	15%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	27	19%	44	32%	31	22%	24	17%	13	9%
Exigencias de responsabilidad del cargo	102	73%	19	14%	8	6%	8	6%	2	1%
Demandas de carga mental	44	32%	27	19%	29	21%	21	15%	18	13%
Consistencia del rol	44	32%	30	22%	30	22%	17	12%	18	13%
Demandas de la jornada de trabajo	52	37%	42	30%	15	11%	21	15%	9	6%

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO: El 42% (59 de 139), opinan que las condiciones del ambiente de trabajo, relacionados con ventilación iluminación, puesto de trabajo y labor desempeñada, no causan molestia, fatiga o preocupaciones. El 28% (39 de 139), se encuentran parcialmente de acuerdo, considerando que las condiciones del lugar de trabajo son inadecuadas o sus tareas implican esfuerzo físico, lo que genera fatiga o preocupación, el otro 29%, (41 de 139), consideran que las condiciones del lugar de trabajo son inadecuadas o sus tareas implican un esfuerzo físico lo genera molestia, fatiga o preocupación, afectando negativamente su desempeño.

DEMANDAS EMOCIONALES: En esta dimensión, se encuentra que un 77% (107 de 139), consideran que no se han visto expuestos a emociones y trato negativo. El 9% (13 de 139), reporta haber experimentado situaciones de forma ocasional situándose en un riesgo medio, por otra parte, el 14% (19 de 139), piensan que se han visto expuestos a emociones y trato negativo por parte de otras personas.

DEMANDAS CUANTITATIVAS: En cuanto a la cantidad de trabajo a realizar versus el tiempo con que se cuenta para ello, el 47% (66 de 139), considera que el tiempo asignado para realizar sus funciones es suficiente y no se han visto afectados por el ritmo y los resultados, sin embargo, se observa que el 23% (32 de 139), no se encuentra del todo satisfecho con el tiempo asignado para realizar su trabajo situándose en riesgo medio. Así mismo el 29% de la probación (41 de 139), afirman que ha tenido que trabajar tiempo adicional o acelerar el ritmo de trabajo para así dar cumplimiento a sus funciones y responsabilidades.

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL: En cuanto a esta dimensión se encuentra que el 51% (71 de 139), opinan que su vida familiar personal y social no se ha visto afectada por las exigencias del trabajo. El 22% (31 de 139), afirman que en algunas ocasiones su trabajo ha influido negativamente en su entorno extralaboral y el 27% (37 de 139), considera que las exigencias de tiempo y esfuerzo afectan negativamente su vida personal y familiar.

EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD EN EL CARGO: En esta dimensión se evidencia que el 87% de los participantes (121 de 139), considera que no se le ha asignado responsabilidad alguna sobre personas, documentos o bienes de la empresa. El 6% (8 de 139), afirman que se les ha asignado de manera parcial algunos procesos así mismo el 7% (10 de 139), opina que debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área, supervisar personal, manejar dinero, ser responsable de bienes en la empresa, manejo de información confidencial, o bien, la seguridad o la salud de otros, lo cual impone a la persona un esfuerzo importante para mantener el control teniendo en cuenta el impacto que se puede producir.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL: A este respecto, los resultados muestran que el 51% (71 de 139), considera que para las funciones desempeñadas en el cargo no se percibe carga mental laboral como una carga excesiva, el 21% (29 de 139), afirman que se debe hacer un esfuerzo mental, por la cantidad de información que se maneja, trabajar bajo presión o realizar actividades de manera simultánea situándose en un riesgo medio. y el 28% (39 de 139), afirma que su trabajo exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre los detalles y cuya información proviene de varias fuentes, o bien, la información que maneja es excesiva o muy detallada para realizar el trabajo, puesto que debe desarrollarse por presión de tiempo o simultáneamente con otras actividades.

CONSISTENCIA DEL ROL: En este caso, un 53% (74 de 139), opinan que frente a los roles y [illegible] es coherente y no se han visto afectados por las exigencias. El 22% (30 de 139), [illegible] presentan inconsistencias en la asignación de funciones.

Y el 25% (35 de 139), afirman que la información de las funciones no ha sido clara ni suficiente.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: Para este aspecto, se muestra un 68% (94 de 139), consideran que las funciones son realizadas en la jornada habitual de trabajo, el 11% (15 de 139), opinan que ha tenido que trabajar en horario extendido de manera ocasional para dar cumplimiento y el 22% (30 de 139), afirman que han tenido que trabajar horas extras o en días de descanso.

Tabla: Resultados por dimensiones: "Demandas del Trabajo". **Forma B**



Demandas del trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Demandas ambientales y de esfuerzo fisico	22	50%	7	16%	5	11%	7	16%	3	7%
Demandas emocionales	23	52%	11	25%	6	14%	3	7%	1	2%
Demandas cuantitativas	13	30%	21	48%	5	11%	3	7%	2	5%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	17	39%	13	30%	4	9%	7	16%	3	7%
Demandas de carga mental	17	39%	17	39%	7	16%	1	2%	2	5%
Demandas de la jornada de trabajo	29	66%	9	20%	5	11%	1	2%	0	0%

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO: El 66% (29 de 44), opinan que las condiciones del ambiente de trabajo, relacionados con ventilación iluminación, puesto de trabajo y labor desempeñada, no causan molestia, fatiga o preocupaciones. El 11% (5 de 44), se encuentran parcialmente de acuerdo, considerando que las condiciones del lugar de trabajo son inadecuadas o sus tareas le implican esfuerzo físico, lo que genera fatiga o preocupación, el otro 23%, (10 de 44), consideran que las condiciones del lugar de trabajo son inadecuadas o sus tareas le implican un esfuerzo fisico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente su desempeño.

DEMANDAS EMOCIONALES: En esta dimensión, se encuentra que un 77% (34 de 44), consideran que no se han visto expuestos a emociones y trato negativo. El 14% (6 de 44), reporta haber experimentado situaciones de forma ocasional situándose en un riesgo medio, por otra parte el 9% (4 de 44), manifiesta estar siendo afectadas por emociones y tratos negativos de otras personas.

DEMANDAS CUANTITATIVAS: En cuanto a la cantidad de trabajo a realizar versus el tiempo con que se cuenta para ello, el 77% (34 de 44), considera que el tiempo asignado para realizar sus funciones es suficiente y no se ha visto afectado el ritmo ni los resultados, sin embargo, se observa que el 11% (5 de 44), no se encuentra del todo satisfecho con el tiempo asignado para realizar su trabajo situándose en riesgo medio. Así mismo el 11% de la probación (5 de 44), afirman que ha tenido que trabajar tiempo adicional o acelerar el ritmo de trabajo para asi dar cumplimiento.

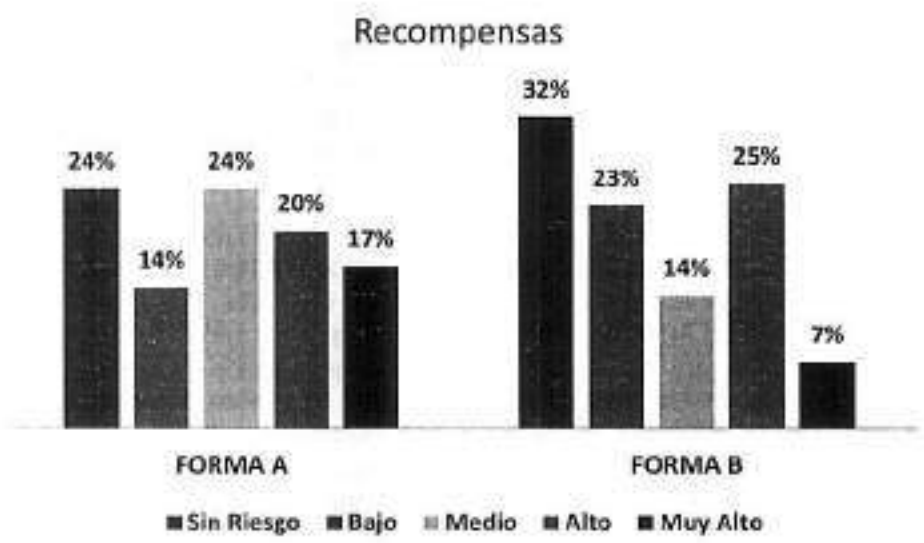
INFLUENCIA OEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL: En cuanto a esta dimensión se encuentra que el 68% (30 de 44), opinan que su vida familiar personal y social no se ha visto afectada por las exigencias del trabajo. El 9% (4 de 44), afirman que en algunas ocasiones su trabajo ha influido negativamente en su entorno extralaboral y el 23% (10 de 44), cunsidera que las exigencias de tiempo y esfuerzo afectan negativamente su vida personal y familiar.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL: A este respecto, los resultados muestran 77% (34 de 44), considera que para las funciones desempeñadas en el cargo no se percibe carga mental laboral como una carga excesiva, el 16% (7 de 44), afirman que se debe hacer un esfuerzo mental, por la cantidad de información que se maneja, trabajar bajo presión o realizar actividades de manera simultánea situándose en un riesgo medio, y el 7% (3 de 44), afirma que su trabajo exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentracion sobre los detalles y cuya información proviene de varias fuentes, o bien, la información que maneja es excesiva o muy detallada para realizar el trabaje, puesto que debe desarrollarse por presión de tiempo o simultáneamente con otras actividades

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: Para este aspecto, se muestra un 86% (38 de 44), consideran que las funciones son realizadas en la jornada habitual de trapajo, el 11% (5 de 44), afirman que han tenido que trabajar horas extras o en dias de descanso, por otra parte el 2% (1 de 4), manifiesta mantener jornadas de trabajo inadecuadas pera cumplir sus funciones.

Recompensa

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

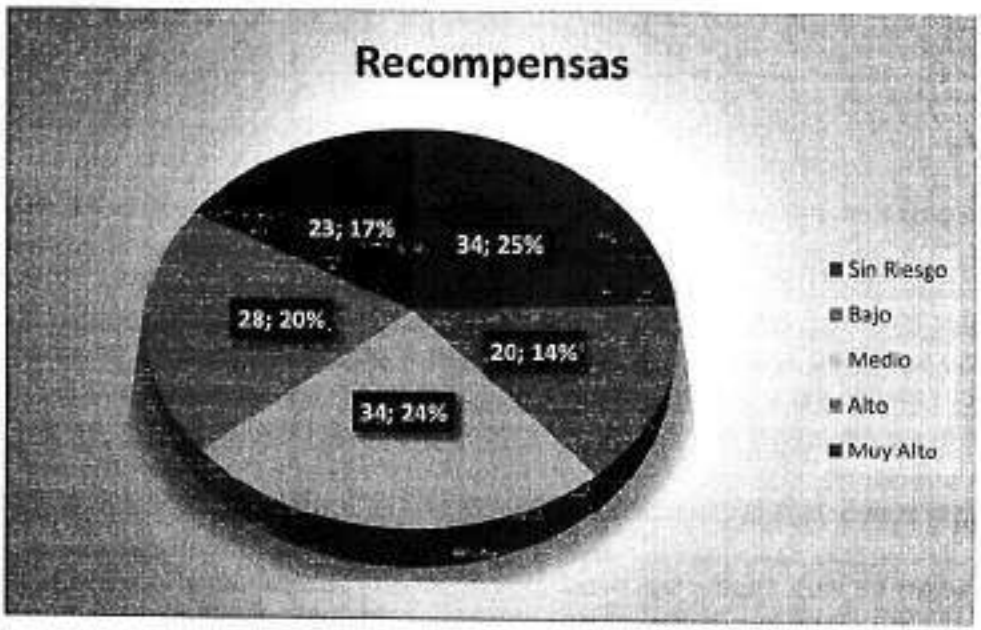


Recompensas	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	34	14
Bajo	20	10
Medio	34	6
Alto	28	11
Muy Alto	23	3
TOTAL	139	44

Los resultados que se evidencian del dominio de recompensa ubican a los trabajadores de la Forma A con **37%** y forma B con **32%** en un Nivel de Riesgo Alto y muy Alto, es decir algunos de los trabajadores perciben un desequilibrio en la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende: retribución financiera, de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución son las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajoy con la organización.

Al interior del dominio Recompensas se evaluaron las dimensiones que se presentan a continuación con sus respectivos resultados.

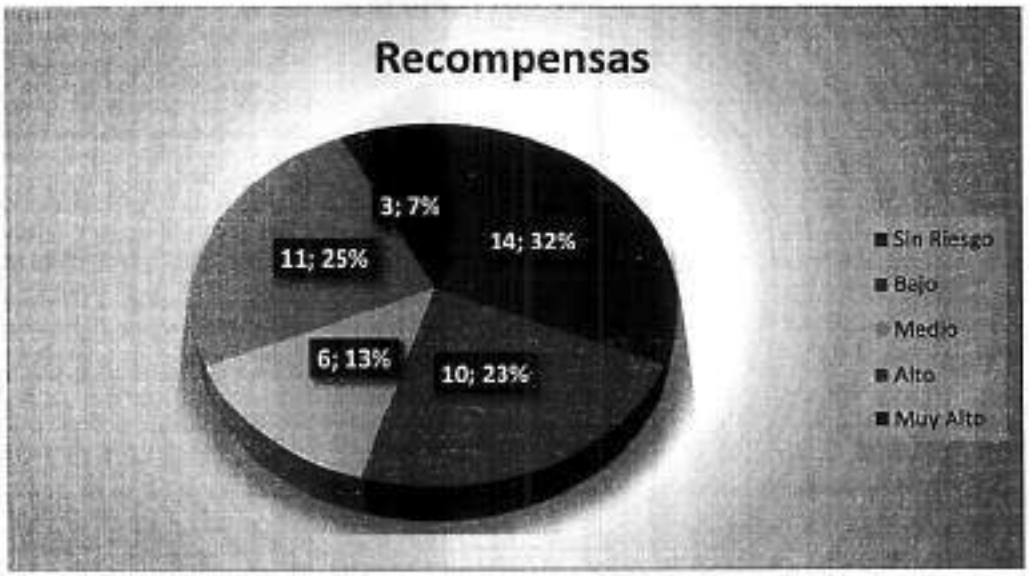
Tabla: Resultados por dimensiones: "Recompensa". **Forma A**



RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN: El 55% (76 de 139), de los participantes reporta que su esfuerzo se ve recompensados lo que quiere decir que el reconocimiento es proporcional a sus esfuerzos y logros, por otra parte el 12% (17 de 139), opina que no se valora su esfuerzo y logros, asi mismo el 33% (46 de 139), afirma que no estar de acuerdo con la remuneración que se recibe frente a los esfuerzo y el trabajo desempeñado.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION: Respecto a esta dimensión, un 40% (55 de 139), percibe que la compañía realiza reconocimientos por la labor desempeñada y así mismo realiza compensación por la misma, por otra parte, el 21% (29 de 139), afirma que en algunas ocasiones la compañía hace reconocimiento y compensación, sin embargo, lo compensado no es proporcional al esfuerzo realizado, así mismo un 40% (55 de 139), sienten que el reconocimiento que se hace por su contribución no corresponde con sus esfuerzos y logros (confianza, remuneración y valoración), que la empresa posiblemente no se preocupa por su bienestar o que su desempeño no es considerado para las oportunidades de desarrollo al interior dela organización.

Tabla: Resultados por dimensiones: "Recompensa". **Forma B**



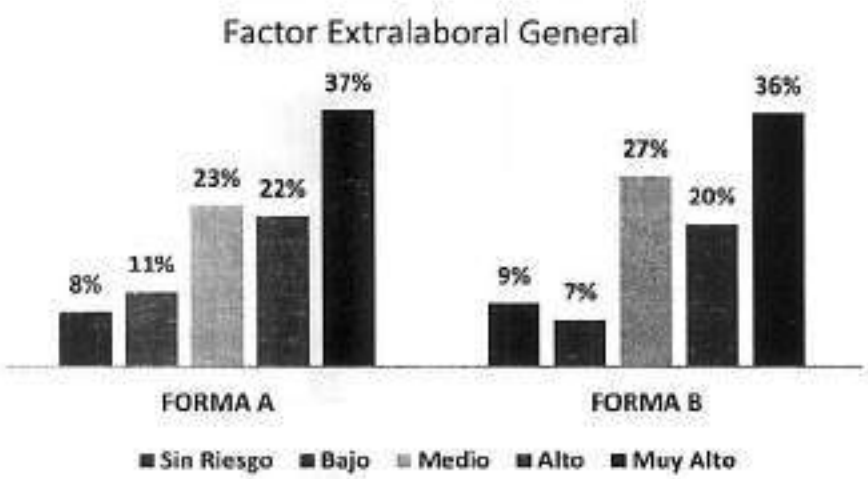
Recompensas	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	25	57%	7	16%	6	14%	2	5%	4	9%
Reconocimiento y compensación	10	23%	11	25%	10	23%	11	25%	2	5%

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN: El 73% (32 de 44) de los participantes reporta que su esfuerzo se ve recompensados lo que quiere decir que el reconocimiento es proporcional a sus esfuerzos y logros, por otra parte, el 14% (6 de 44), opina que no se valora ni se atribuye al trabajador los logros y esfuerzos realizados, así mismo el 14% (6 de 44), afirma que no estar de acuerdo con la remuneración que se recibe frente a los esfuerzos y el trabajo desempeñado.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION: Respecto a esta dimensión, un 48% (21 de 44), percibe que la compañía realiza reconocimientos por la labor desempeñada y así mismo se recibe compensación por la misma, por otra parte el 23% (10 de 44), afirma que en lagunas ocasiones existen la compañía hace reconocimiento y compensación sin embargo no es acorde con la función, responsabilidad y esfuerzo, por otra parte el 30% (13 de 44), sienten que el reconocimiento que se hace por su contribución no corresponde con sus esfuerzos y logros (confianza, remuneración y valoración), que la empresa posiblemente no se preocupa por su bienestar o que su desempeño no es considerado para las oportunidades de desarrollo al interior dela organización.

8. Factor de riesgo psicosocial extralaboral general Forma A y B

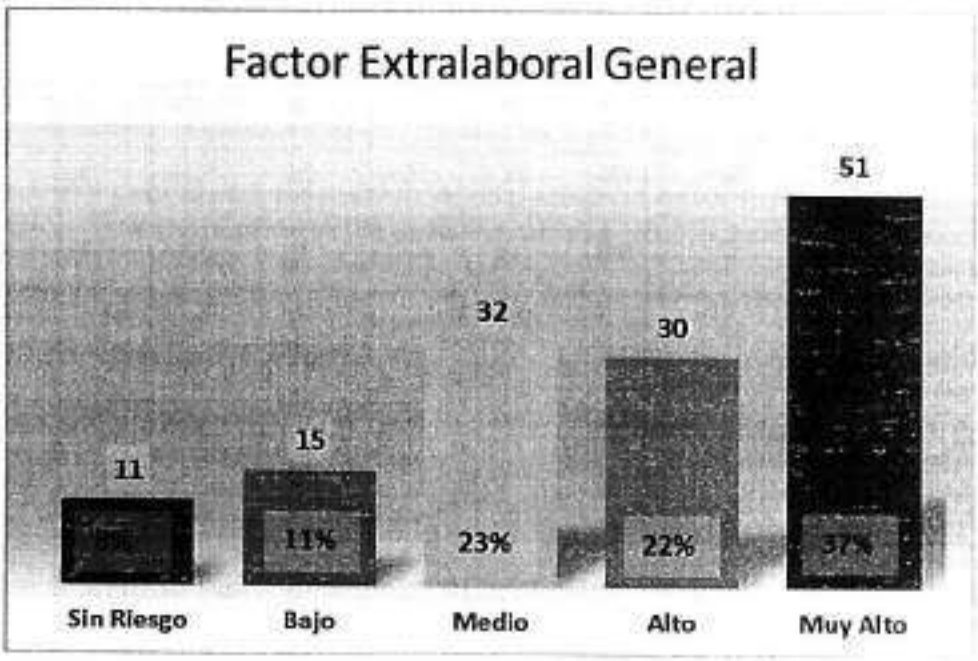
INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2



Factor Extralaboral General	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	11	4
Bajo	15	3
Medio	32	12
Alto	30	9
Muy Alto	51	16
TOTAL	139	44

Este cuestionario se aplicó a un total de la población **de 183** personas, de los cuales 58%, correspondiente a (81 de 139) personas, para la forma A, se encuentran en riesgo alto y muy alto, y de la forma B el 57%, es decir (25 de 44) personas se encuentran en riesgo alto y muy alto, por lo ...sario identificar las dimensiones que condicionan esta respuesta para iniciar proceso

9. Factor de riesgo psicosocial extralaboral general Forma A



Se encontró que 81 personas del total de la población encuestada se encuentran en riesgo alto y muy alto con un porcentaje de 59%, 32 personas con el 23%, 15 personas con el 11% en riesgo bajo, y 11 personas con el 8% sin riesgo.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Estimación del Riesgo por Dimensiones–Factores Extralaborales Forma A.

Extralaboral	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Tiempo fuera del trabajo	12	9%	27	19%	35	25%	33	24%	32	23%
Realciones Familiares	89	64%	33	24%	5	4%	7	5%	5	4%
Comunicación y relaciones interpersonales	30	22%	22	16%	30	22%	33	24%	24	17%
Situación económica del grupo familiar	22	16%	42	30%	32	23%	26	19%	17	12%
Caracteristicas de la vivienda y de su entorno	11	8%	25	18%	21	15%	44	32%	38	27%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	31	22%	15	11%	22	16%	40	29%	31	22%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	14	10%	9	6%	18	13%	36	26%	62	45%

Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión un 28% (39 de 139), considera que el tiempo dedicado para descansar, compartir con familia o amigos y dedicarse a actividades recreativas o de ocio es suficiente. Por otro lado, el 25% (35 de 139), piensa que en ocasiones no puede tomar tiempo para descansar, compartir o invertir en actividades diferentes a lo laboral. Finalmente, el 47% (65 de 139), consideran que este tiempo no es suficiente y le genera dificultades familiares y personales.

Se evidencia que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. Se sugiere fortalecer la calidad de las relaciones familiares y actividades educativas, deportivas recreativas y culturales con el propósito de mejorar su calidad de vida de los colaboradores por medio de las actividades de integración del área bienestar de la empresa.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORÍA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Relaciones familiares: Relaciónes familiares: Este importante aspecto, arrojó un 88% (122 de 139) de quienes perciben que las relaciones con los familiares son armoniosas y se constituyen como apoyo social positivo. Así mismo, los conflictos se resuelven de manera asertiva. Por otra parte, un 4% (5 de 139), manifiestan en ocasiones tener dificultades de apoyo y comunicación con sus familiares. Sin embargo, un (9%), (12 de 139) consideran que tienen serias dificultades de apoyo en su red familiar.

Se recomienda seguir optimizando las competencias de relación y comunicación, fomento de la calidad de las relaciones familiares y conciliación de entornos intra y extralaboral.

Comunicaciones y relaciones interpersonales: El 37% (52 de 139), opina que la comunicación con sus allegados y amigos es buena y respetuosa de modo que al momento de pedir ayuda puede obtener apoyo y respuestas positivas. El 22% (30 de 139), reporta tener en algunas ocasiones conflictos familiares, por otra parte, el 41% (57 de 139), percibe que la comunicación con familia y amigos es conflictiva, así como sus redes de apoyo son percibidas como débiles.

Se sugiere fortalecer y optimizar las competencias de relación y comunicación con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales. Por medio de talleres que integren a la familia

Situación económica grupo familiar: Esta dimensión arrojó como resultado que el 46%, (64 de 139), de los participantes opina que dispone del dinero suficiente para satisfacer los gastos básicos de él y su familia. Un 23% (32 de 139), reporta tener algunas dificultades para solventar sus gastos básicos y finalmente un 31% (43 de 139), afirman no contar con el dinero suficiente para atender sus pagos y gastos personales y/o familiares.

Es probable que los ingresos familiares no sean insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar, existiendo deudas económicas difíciles de solventar. Se recomienda una capacitación por parte de la caja de compensación familiar sobre manejo de presupuesto familiar.

Características de la vivienda y su entorno: En este punto los participantes muestran que el 26% (36 de 139), considera que su hogar cumple con los requisitos de comodidad, seguridad, acceso al transporte, salud y favorabilidad para el descanso. El 15% (21 de 139), opina que donde se ubica la vivienda es casi siempre seguro y que el transporte es accesible y el 59% (82 de 139), considera que las condiciones de seguridad en el entorno de la vivienda afectan la comodidad de la familia. Por otro lado, se percibe que el estado de las vías dificulta el servicio de transporte y el acceso a los servicios de salud

Se recomienda a la entidad realizar charlas de información sobre temas de vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar con el propósito de mejorar las condiciones de la vivienda y garantizar el descanso y la comodidad de los trabajadores y su grupo familiar.

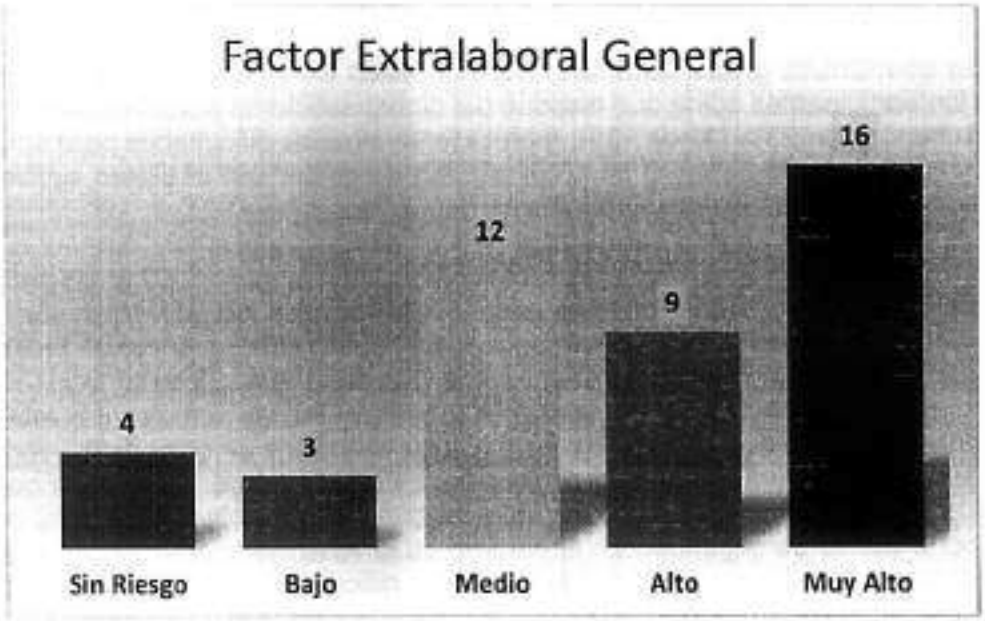
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: En esta dimensión se logra identificar que

los participantes el 33% (46 de 139), piensan que las situaciones del entorno extralaboral no afectan su rendimiento laboral, un 16% (22 de 139), perciben algunas dificultades, mientras que el restante el 51% (71 de 139), se encuentra que las dificultades que se tienen en el ambiente extralaboral afectan el bienestar y rendimiento laboral.

Es probable que perciban que las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda: Se evidencia que el 17% (23 de 139), no presenta dificultades para el desplazamiento hacia el trabajo. Por otra parte, el 13% (18 de 139), consideran que en ocasiones en dicho desplazamiento al trabajo y viceversa se presentan dificultades, asi mismo se encontró que 71% (98 de 139), que los trabajadores no tienen óptimas condiciones de desplazamiento desde su casa hacia el trabajo.

9.1 Factor de riesgo psicosocial Extralaboral Forma B.



La encuesta fue aplicada a 44 personas donde 25 personas con un porcentaje del 56%, muestran estar en un riesgo alto y muy alto, 12 personas con un porcentaje del 27%, en riesgo bajo, 3 [illegible] en riesgo bajo y 4 personas con el 9% sin riesgo.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Estimación del Riesgo por Dimensiones–Factores Extralaborales Forma B.

Extralaboral	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Tiempo fuera del trabajo	3	7%	18	41%	7	16%	10	23%	6	14%
Realciones Familiares	29	66%	8	18%	5	11%	1	2%	1	2%
Comunicación y relaciones interpersonales	12	27%	7	16%	7	16%	10	23%	8	18%
Situación económica del grupo familiar	4	9%	13	30%	9	20%	12	27%	6	14%
Características de la vivienda y de su entorno	7	16%	1	2%	3	7%	13	30%	20	45%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	13	30%	9	20%	4	9%	13	30%	5	11%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	1	2%	5	11%	7	16%	15	34%	16	36%

Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión un 48% (21 de 44), considera que el tiempo dedicado para descansar, compartir con familia o amigos y dedicarse a actividades recreativas o de ocio es suficiente. Por otro lado, el 16% (7 de 44), piensa que en ocasiones no puede tomar tiempo para descansar, compartir o invertir en actividades diferentes a lo laboral. Finalmente, el 36% (16 de 44), consideran que este tiempo no es suficiente y le genera dificultades familiares y personales.

Relaciones familiares: Relaciones familiares: Este importante aspecto, arrojó un 84% (37 de 44), de quienes perciben que las relaciones con los familiares son armoniosas y se constituyen como apoyo social positivo. Así mismo, los conflictos se resuelven de manera asertiva. Sin embargo el 11% (5 de 44), reportan algún nivel de dificultad de apoyo, y el (5%) 2 personas, se encontró que las relaciones familiares son débiles y no se encuentra red de apoyo.

Comunicaciones y relaciones interpersonales: El 43% (19 de 45), opina que la comunicación con sus allegados y amigos es buena y respetuosa de modo que al momento de pedir ayuda puede obtener apoyo y respuestas positivas. Por el contrario, un 16% (7 de 44), reporta tener en algunas ocasiones conflictos familiares, así mimo un 41% (18 de 44), percibe que la comunicación con familia y amigos es conflictiva, así como sus redes de apoyo son percibidas como débiles.

Situación económica grupo familiar: Se evidencia que el 39% (17 de 44), de los participantes, afirman contar con solvencia económica para dar cobertura a las obligaciones y gastos familiares. Un 20% (9 de 44), afirman tener algunas dificultades económicas, por otra parte, el 41% (18 de 44), consideran no contar con el dinero suficiente para atender sus pagos y gastos personales y/o familiares.

Características de la vivienda y su entorno: En este punto los participantes muestran que el 18% (8 de 44), considera que su hogar cumple con los requisitos de comodidad, seguridad, acceso al transporte y favorabilidad para el descanso. Por otro lado, se percibe que el 7% (3 de 44), se percibe que el estado de las vías dificulta el servicio de transporte y el acceso a los servicios de salud y el 75% (33 de 44), considera que las condiciones de seguridad en el entorno de la vivienda afectan la comodidad de la familia.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: En esta dimensión se logra identificar que de los participantes el 50% (22 de 44), piensan que las situaciones del entorno extralaboral no afectan su rendimiento laboral, un 9% (4 de 44), perciben algunas dificultades, mientras que el restante el 41% (18 de 44), se encuentra que las dificultades que se tienen en el ambiente extralaboral afectan el bienestar y rendimiento laboral

Desplazamiento vivienda- trabajo vivienda: Para la última dimensión de este dominio, el 14% (6 de 44), manifiesta no tener dificultades en su desplazamiento. Un 16% (7 de 44), considera que hay ocasiones en que dicho desplazamiento al trabajo y viceversa presenta las mencionadas dificultades y un 70% (31 de 44), piensa que el trayecto diario es largo e incómodo, o bien, es difícil de conseguir o se deben tomar varios transportes.

De lo anterior evidenciamos que como resultado del cuestionario extralaboral forma B, existen factores de mayor incidencia que afectan significativamente el desempeño laboral de los trabajadores, lo que podría indicar que los trabajadores no cuentan con mejores condiciones de vida, la cual está estrechamente relacionada con el entorno en el que viven estos trabajadores y sus relaciones interpersonales y su situación económica.

10. Niveles de Estrés

A continuación, se presenta la estimación del nivel de estrés en **La Contraloría de Cundinamarca**, que se realizapor medio de la identificación de los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psico- emocionales del estrés. Los niveles de estrés encontrados en esta segmentación por área o por ubicación se interpretan así:

Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

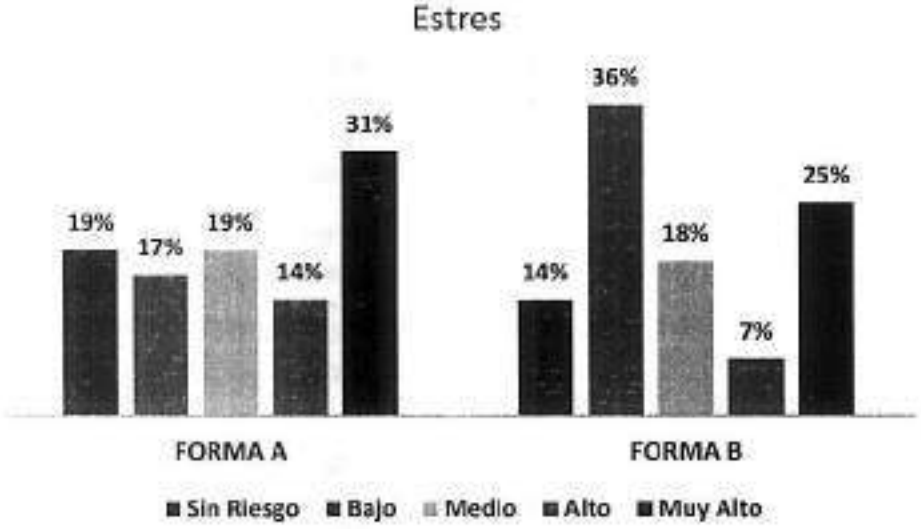
Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores deriesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

Nivel de estrés general Forma A y B



En el cuestionario de la evaluación del estrés, se encuentra que para Forma A, (62 de 139) personas, es decirel **45%**, se encuentran en riesgo Alto y muy Alto, un **19%** de la población presenta riesgo medio (27 de 139) **22%** (23 de 139) presenta riesgo bajo y un **19%** (27 de 139) de la población indica no presentar nivel de estrés.

En la encuesta aplicada en forma **B** el **32%,** de las personas encuestadas (14 de 44) se encuentran en un riesgo alto y muy alto, el **19%** de los colaboradores indican que se encuentran en riesgo medio (8 de 44), el **36%**, (16 de 44), presenta riesgo bajo y el **14%** de la población (6 de 44), indican no presentar ningún tipo de sintomatología.

Se conoce como estrés a aquella sensación de tensión o amenaza, provocada por diversos factores que exigen una demanda mayor a la que se piensa que se puede afrontar. Estos factores, conocidos como estresores, abarcan distintos eventos de la vida cotidiana. Se puede sentir estrés ya sea por cambios de la vida, presiones, tensiones, noticias, frustraciones, conflictos, entre otras muchas ...son con respuestas fisiológicas y necesarias para poder dar solución a un sinnúmero de ... largo de nuestras vidas.

Cuando estos niveles de estrés no bajan, y por el contrario se convierte en un modo de vivir da aparición al estrés negativo que están asociados al Síndrome de Burnout o de agotamiento laboral, (niveles de estrés altos y muy altos por un tiempo prolongado), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y se caracteriza por agotamiento emocional, actitud fría y despersonalizada y baja realización/logro profesional o personal, sensación de desgaste, sobreesfuerzo físico, agotamiento y fatiga (sensación de ya no poder dar más de sí mismo).

Podemos concluir que la cantidad de síntomas de estrés y su frecuencia de presentación en los trabajadores tanto de la Forma A y B, es indicativa de una respuesta de estrés que puede ser perjudicial para la salud y que se debe intervenir, lo anterior muestra relación directa con los dominios y dimensiones que se encuentran en Nivel de Riesgo medio, Alto y muy alto.

Así mismo, se requiere trabajar en acciones sistemáticas de intervención, que permitan prevenir los efectos perjudiciales en la salud. Es fundamental intervenir de manera conjunta los factores intra y extralaborales que se han descrito en estas conclusiones, con el fin de generar un mayor impacto y ser más pertinentes, eficientes y eficaces, al momento de implementar las acciones.

11. Conclusiones y recomendaciones

11.1 Perfil sociodemográfico.

A continuación, se presentan conclusiones retomando el objetivo general y objetivos específicos, el objetivo general corresponde a Identificar y evaluar el nivel de riesgo psicosocial en los colaboradores de **LA CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA** y proponer estrategias de mitigación y prevención. Para cumplir con este objetivo a lo largo de este estudio al tabular la información y realizar el análisis se fueron identificando los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización, se trabajó en 2 poblaciones que corresponde a la forma A, para profesionales y personas con personal a cargo y la forma B, que corresponde al personal de la población que bachilleres, carreras técnicas, y estudiantes en formación de carreras tecnológicas y profesionales. Así mismo se determinó que los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la compañía, son todos los que conforman los constructos intralaboral, extralaboral y estrés sin embargo existen unos con mayor grado de exposición que otros.

Dando respuesta al primer objetivo específico que era Aplicar la batería de riesgo psicococial en los colaboradores del **LA CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA**. Se aplicó el instrumento a 183 participantes de les cuales ostentan cargos administrativos, Talento humano, Juridica, contabilidad, financiera, presupuesto, planeación, control disciplinario, fiscalización, responsabilidad fiscal, servicios técnicos, y servicios generales. Se muestran los resultados por cada dominio que caracteriza las condiciones, servicios generales. A través del análisis de la información sociodemográfica se encontraron algunas caracteristicas predominantes en la población objeto estudio tales como: que en su gran mayoría son profesionales en derecho, Administradores de empresas, Economistas, Administraderes públicos, ingenieros industrieles, ambientales, estudiantes de Derecho, Estudiantes en carreras administrativas, tecnólogos, técnicos y Bachilleres. La población está compuesta es en su gran mayoría por mujeres, el rango de edad que más predomina se encuentre es entre los mayores de 46 años, seguido de los 36 y 45 años. En cuanto al estado civil de la población se identificó que los trabajadores en su mayoria son de estado civil solteros, seguido del estado civil casados, por otra parte, la población objeto de estudio refiere que la jornada laboral es de 8 horas.

11.2 Factor de riesgo psicosocial intralaboral general.

Teniendo en cosnte que el fin de esta evaluación es determinar el factor de riesgo psicosocial intralaboral general tomando comó criterio que el porcentaje de personas evaluadas sea mayor o igual el 50% en cualquier posición de la escala, para dirigir las actividades de prevención o intervención, se concluye que este factor es de riesgo es Alto y Muy alto, se encuentra que en Forma A existe un 29% de las personas se ubica en esta escala y Forma B, 26%. Esto quiere decir, que las condiciónes de trabajo se deben intervenir con el fin de prevenir.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA NIT 899.999.117-2

RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES POR INTERVENIR FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL

Como factores de desgo que nacasitan intervención inmediata se encuentran:

Liderazgo y Relaciones Sociales en si trabajo.

- ✓ Implementación de un plan de formación, capacitación, participación y comunicación para lideres, en el que se fortalezcan las competencias de liderazgo y se otorgue herramientas para obtener resultados muchos más efectivos de sus equipos de trabajo.
- ✓ Crear actividades donde se pueda promover relaciones positivas y habilidades sociales (comunicación, empatía, resolución de conflictos, etc.) entre compañeros. Con el propósito de fortalecer las competencias del trabajo en equipo.
- ✓ Establecer fortalecer las actividades y programas dirigidos al incremento de la motivación de los trabajadores enfatizando en el reecnocimiento dal buen desempeño. Así mismn es importante que nuande se realice la evaluación de desempeño, se explique a los trabajadores evaluados, los criterios, indicadores y forma de evaluación, así como realizar retroalimentación oportuna con las diferentes áreas involucradas.
- ✓ Se requiere desarroller el programa de Coaching y Liderazgo empoderador, para que los lideres y los colaboradores puedan desarroller competencias en un liderazgo transformador y participativo.

Relaciones sociales en el trabajo.

- ✓ Depacitación y asesoria en Fortalecimiento y entrenemiento en habilidades para trabajo en equipo, comunicación esertiva, resolución de conflictos, prevención acoso laboral
- ✓ Socialización y entrega del manual do convivancia dentro del proceso de inducción y reinducción del personal
- ✓ Divulgación y Capacitación en Ley 1010 (Acoso Laboral

Control sobre el trabajo.

- ✓ Se sugiere en este dominio realizar actividades de inducción, entrenamiento y

formación por parte de **LA CONTRALORIA DE CUNDINAMARCA**, al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, que definitivamente serán determinantes para el desempeño exitoso del trabajador en el cargo. La definición o clarificación de competencias para cada persona y puesto es necesaria a fin de gestionar las expectativas de la empresa y del trabajador con respecto a su trabajo, lo que facilita la toma de decisiones de forma clara y/o rápida, el desempeño eficaz de las tareas y la satisfacción de la Empresa y del empleado.

- ✓ Rediseñar programas de inducción al cargo asegurando que los trabajadores conozcan sus funciones (tarea s rutinarias y no rutinarias) en relación con el cargo y las tareas a desempeñar.

Retroalimentación del desempeño.

- ✓ Revisar los procesos de gestión humana en cuanto a la evaluación del desempeño y que en ellos se evalúen tanto competencias técnicas para el desarrollo de la labor, como competencias comportamentales. Así mismo, se requiere realizar un proceso socialización de las funciones registradas en cada cargo y cada manual para cada trabajador. Esto permitirá a su vez, fortalecer el dominio de control sobre el trabajo en la dimensión de claridad de rol, pues esto evitará que los colaboradores desarrollen otro tipo de actividades diferentes a las dispuestas en sus funciones y permitirán ser evaluados realmente por compromisos concertados con mutuo acuerdo

Capacitación.

- ✓ Estructurar y fortalecer el plan de capacitación anual, el cual esté enfocada a necesidades técnicas y humanas para cada cargo teniendo en cuenta la matriz de priorización de riesgo.

- ✓ Retroalimentación del proceso de aprendizaje de los trabajadores, pues el objetivo de las capacitaciones y el entrenamiento en competencias se complementa con la transferencia del conocimiento al puesto de trabajo y para ello el apoyo de supervisores y jefes es fundamental, pues este ejercicio no tendrá el efecto esperado si no es posible poder dar uso a las habilidades nuevas que se desarrollan, lo que a su vez dificultará la disminución de este factor de riesgo. La transferencia al puesto permitirá fortalecer el factor Oportunidades de desarrollo y habilidades

Claridad del rol.

- ✓ Se sugiere realizar dinámicas donde los colaboradores hagan ejercicios de intercambio de roles para comprender los roles de otros compañeros y afianzar la credibilidad y equidad entre ellos para el mejoramiento del clima laboral del grupo. Es importante que estos ejercicios estén dirigidos a identificar y retroalimentar el rol dentro del equipo

- ✓ Es muy importante fomentar la claridad y la transparencia en la organización socializando el manual de funciones que permiten aclarar el margen de autonomía y dependencia de los distintos puestos de trabajo, así como el desarrollo de actividades de acuerdo al cargo y nivel de responsabilidad en el mismo

Participación y manejo del cambio.

- ✓ Se sugiere implementar en la institución, un programa de gestión del cambio que facilite la implementación de cambios programados y no programados, para mitigar el impacto que este pueda tener en la población. A su vez implementar, un programa de fortalecimiento de competencias comportamentales en: Adaptabilidad, Flexibilidad ante el cambio, comunicación asertiva, liderazgo consciente y en trabajo en equipo, para que se construyan las bases conductuales de un manejo adecuado del cambio.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

- ✓ Fortalecer competencias de planeación y asignación de responsabilidades, seguimiento y retroalimentación del desempeño

- ✓ Realizar revisión de carga laboral y análisis de puesto de trabajo.

Demandas de carga mental

- ✓ El Proceso de Selección debe contemplar las exigencias de la tarea y el perfil adecuado del trabajador.
- ✓ Proporcionar la formación y el entrenamiento adecuados para la realización de la tarea.
- ✓ Facilitar la realización de la tarea, para lo cual se debe tener en cuenta también aspectos de diseño del puesto.
- ✓ Organizar el trabajo de manera que se reduzca la probabilidad de aparición de Fatiga y se facilite la recuperación de la persona. En el momento de diseñar el puesto,

deberán tenerse en cuenta principalmente los aspectos relacionados con el ritmo de trabajo y con la organización del tiempo de trabajo

- ✓ Distribución de las pausas activas y pausa activas mentales. Cuando una tarea implica un esfuerzo mental, es necesario introducir pausas que permitan la recuperación de la fatiga, en este sentido es importante señalar que el simple cambio de actividad no permite la recuperación, y que no se pueden entender como pausas los tiempos que el trabajador está alerta, en espera, o en actividades como atención a usuarios.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza.

- ✓ Evaluar la posibilidad de incentivos adicionales para el trabajador o su familia, lo cual puede ser cursos, planes educativos, salud o recreación.
- ✓ Realización y ejecución del plan de bienestar organizacional con articulación de talento humano, donde se desarrollen actividades tendientes al fortalecimiento del sentido de pertenecia, es importante involucrar a la familia del trabajador para generar mayor impacto en el mismo.

Reconocimiento y compensación

- ✓ Propiciar espacios para compartir fechas especiales, lo cual fortalecerá la interacción social.
- ✓ Así también, se debe incluir en los planes de comunicación interna, programas de reconocimiento social por el trabajo realizado.
- ✓ Revisión y evaluación de la escala salarial desde la alta dirección y área contable de la organización.

11.3. Factor de riesgo psicosocial extralaboral

El resultado de la evaluación del factor psicosocial extralaboral general fue ubicado en el riesgo Medio, Alto y Muy Alto. Se puede concluir las personas perciben que su entorno familiar, relacional, económico y/o habitacional es positivo o negativo según los recursos psicológicos que posean para afrontar el estrés en su esfera personal. Para analizar más detenidamente este fenómeno, deben observarse las dimensiones que componen este factor para hallar la fuente del

Las dimensiones con porcentajes altos de riesgo fueron: Tiempo fuera del trabajo, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, situación económica, Características de la vivienda y de su entorno y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, como factor protector tanto para la forma A como para la B, se encuentra las relaciones familiares. Así mismo como se hizo en el apartado intralaboral, se exponen las recomendaciones a seguir en una matriz para ser estudiadas:

RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES DEL FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL

Como factores de riesgo que necesitan observación e implementación de actividades se encuentran:

- ✓ En cuanto al riesgo extralaboral, como ya se mencionó las dimensiones de situación económica del grupo familiar, caracteristicas de la vivienda y su entorno, desplazamiento vivienda- trabajo vivienda y tiempo fuera del trabajo son más afectadas en este grupo, se sugiere crear herramientas y estrategias que les permitan mejorar su calidad de vida. Por otro lado, los síntomas de comportamiento social tienen un porcentaje casi igual que los otros dos síntomas fisiológicos e intelectuales por lo que se sugiere, poder involucrar a las mismas en los eventos sociales de la empresa con mayor frecuencia para ellas mejorar con una mejor actitud su situación personal y laboral.

- ✓ Desarrollo de alianzas estratégicas con EPS, AFP o CCF, para ejecutar actividades recreativas, culturales, o académicas para el trabajador y su núcleo familiar, como herramienta para mejorar el aprovechamiento del tiempo libre y calidad de la vida familiar.

- ✓ Propiciar estrategias te aprovechamiento del tiempo laboral, para evitar jornadas extensas de trabajo que involucren y afecten el tiempo personal y de la familia.

- ✓ Ejecutar capacitaciones de emprendimiento para el núcleo familiar, capacitar en finanzas personales, manejo de presupuesto y economía familiar en alianza con entidades bancarias que permitan acceder a mejores productos y desarrollar hábitos seguros para el manejo de ingresos fomentando una cultura de ahorro.

- ✓ Capacitación al personal a partir de sesiones familiares que traten los temas de convivencia, comunicación, solución de conflictos y demás temas que prevalezcan en la población

trabajadora, dentro de las actividadee de fomento de estilas de vide y trabajo eeludable.

Relacionea familiures

- ✓ Brindar información al personal sobre los beneficios que ofreco la caja de compensación sobro cursos y eotividades de ocio y recreación qua pueden hacer en familia.
- ✓ Buscar elianzas estratégicas con la caja de campensación y ARL, para realizar al personal capacitaciones sobre inteligencia emocional, manejo de emociones y resolución de conflictos e nivel familier y de ser poeible involucrar a lee familiee.

Caractaristicas de la vivienda y de su entorno

- ✓ Ejecutar dentro del plan de bienestar jornadas ds ferias de vivienda y estrategias para vivienda saludahle con ayuda de la caja de campensación y así los trabajadares puedah acceder a la compra de vivienda baciendo beneficio de subsidios.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivientda

- ✓ Analizar y documentar la forma en que las peisonas se movilizan hasta el trabajo, teniendo en cuenta variables como el tiempo del recorrido, medio de transporte utilizado, así como la forma en que se consigue el medio de transporte, con el fin de tener datos que deriven en planes de acción para intervenir oste dominio.

- ✓ Estudiar la posibilidad. rta generar rutus de traneporte, dende facilidad de transporte al trabajador.
- ✓ En caso los casos ds que sea posible analizar la viabilidad de tener la modalidad telatrabajo con eiternancia.

11.3. Nivel de estrés

Se concluye que el nivel de estrés está ubicado en riesgo medio alto y muy alto con el 45% promedio para población Forma A y 42% para Forma B, en riesgo medio, alto y muy alto, lo quiere decir que la sintomatología física y mental representa un riesgo para la [illegible] personas entre forma A y B, lo cual debe ser intervenido

para mitigar el nivel de estrés que pueda generar enfermedades a largo plazo.

De acuerdo con las categorías evaluadas en el cuestionario de estrés se están presentando síntomas:

RECOMENDACIONES PARA EL NIVEL DE ESTRÉS

Síntomas

- ✓ Fisiológico: Dolores de cabeza, cuello y espalda, tensión muscular. Problemas gastrointestinales. Dolor de cabeza.
- ✓ Planear y ejecutar una capacitación sobre reconocimiento y manejo de los síntomas de estrés con el fin de que las personas sepan lo que ocurre e intervengan sobre sus respuestas
- ✓ Hacer un análisis del ausentismo con el fin de observar si hay afectaciones por estrés según la tabla de enfermedades laborales y, según esto, solicitar asesoría a la ARL para ver la conveniencia de un programa de vigilancia epidemiológica.
- ✓ Recomendar al personal la importancia de iniciar, mantener o cambiar actividad física de acuerdo con las condiciones médicas individuales y recomendaciones hechas por la EPS, para reducir las respuestas de estrés.
- ✓ Planear y ejecutar una capacitación sobre hábitos saludables en la alimentación y en el sueño para mantener el bienestar físico y psicológico.

Intelectuales y laborales:

RECOMENDACIONES GENERAL

Teniendo en cuenta las actividades recomendadas, diseñar, implementar e mantener un programa de promoción y prevención del riesgo psicosocial o un plan de trabajo dado que en el nivel de estrés se encuentra un porcentaje importante en riesgo medio, Alto y Muy Alto, este debe ser intervenido para evitar consecuencias a largo plazo.

Así mismo, es importante recalcar que establecer hábitos saludables personales de forma integral puede tener también efectos positivos en el nivel de estrés, por lo tanto, es

responsabilidad del personal el cuidado permanente de su salud física y mental, así como adoptar todo comportamiento tendiente a la mejora de estos dos aspectos.

Por otra parte, es necesario recordar que todo proceso para la prevención de los factores de riesgo Psicosocial en el trabajo implica el compromiso de la alta dirección, supervisores, cargos medios y cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa.

Buscar apoyo de la ARL, para lograr que lo anteriormente establecido este respaldado por su asesoría y asistencia técnica, para hacer así más eficaces los procesos.

Gloria Nelsi Ruiz

GLORIA NELSI RUIZ NIÑO

Psicóloga especialista en riesgos laborales salud y seguridad en el trabajo Licencia No. 10561 de 12/07/201

SOPORTE ADMINISTRATIVO INTEGRAL
SAI

CERTIFICACIÓN DEL PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y PARAFISCALES

El suscrito Yohnny Fernando Findlay Lasso identificado con C.C. No. 94.535.524 actuando en mi calidad de representante legal de la compañía SOPORTE ADMINISTRATIVO INTEGRAL SAS con Nit.901.050.109-6

CERTIFICO

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de la ley 789 del 27 da diciembre de 2002, la compañía SOPORTE ADMINISTRATIVO INTEGRAL SAS., he dado dumplimiento oportuno y completo con los aportes y demás obligaciones legales que la corresponden respecto del Sistema de Seguridad Social durante los últimos seis (6) meses, en cuanto a Salud, Pensiones, Riesgos Profesionales y cuando ha sido del caso con los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje, Instituto Colombiano da Bienestar Familiar y Cajas de Compencación Familiar.

Que, a la fecha da esta certificación, la última nómina pagada fue la del mes de octubre de 2022, y la última planilla pagada de aportes a seguridad social corresponde al periodo octubre de 2022, aportes que fueron pagados en el mes de noviembre de 2022, se encuentra al día y a paz y salvo por todo concepto relacionado con dichos aportes.

La presente certificación se expide en Bogotá a los quince (15) días del mes de noviembre de 2022.

YOHNNY FERNANDO FINDLAY LASSO
C.C. Nu. 94.535.524 de Cali
Rapresantante Legal
Soporte Adreinistrativo Integral SAS

compensar | miplanilla.com

PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACION DE APORTES

DATOS DEL APORTANTE						
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO	EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
NI	901550109-6	SOPORTE ADMINISTRATIVO INTEGRAL SAS	CR 45 A 93 51	3502526471	gerencia@[illegible]	
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO	
SUCURSAL	C - MIPYME	PRINCIPAL	PPAL	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.	SI

DATOS DE LA PLANILLA						
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	TIPO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	CANTIDAD	
					EMPLEADOS	UPC
					7	0
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIONES				TOTAL A PAGAR	
2022-11	2022-10	E		63042916	$5.020.700	

TOTALES POR SUBSISTEMAS

TOTALES SALUD

Código EPS	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	UPC Adicional	Incapacidades		Licencia Maternidad		Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora UPC	Total a Pagar	No. Afiliados
					No. Autorización	Valor	No. Autorización	Valor					
EPS005	Sanitas EPS	800251440-6	436.000	0		0		0	0	0	0	436.000	2
EPS008	Compensar EPS	860066942-7	305.200	0		0		0	0	0	0	305.200	1
EPS010	EPS Sura	800088702-2	306.000	0		0		0	0	0	0	306.000	1
EPS017	Famisanar EPS	830003564-7	140.000	0		0		0	0	0	0	140.000	1

TOTALES PENSIÓN

Código AFP	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Aporte Voluntario Afiliado	Aporte Voluntario Aportante	Aporte FSP - Solidaridad	Aporte FSP - Subsistencia	Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora FSP	Total a Pagar	No. Afiliados
230301	Porvenir	800224808-8	2.575.000	0	0	49.500	49.500	0	0		2.675.000	3
230501	Colfondos	800227940-4	460.000	0	0	0	0	0	0		460.000	1
25-14	Colpensiones	900336004-7	2.053.900	0	0	49.500	49.500	0	0		2.153.200	3

TOTALES RIESGOS LABORALES

Código ARL	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Incapacidades		Aportes Otros Sistemas	Valor Neto Cotización	Días Mora	Valor Mora Cotización	Subtotal Cotización	No. Radicado Saldo a Favor	Valor Saldo a Favor	Fondo Solidaridad	Total a Pagar	No. Afiliados
				No. Autorización	Valor										
14-4	Vida Colpatria S.A.	860002183-9	166.500				166.500	0	0	166.500			1.500	168.000	7

TOTALES CAJAS

Código CCF	Nombre	NIT	Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados
CCF24	Compensar Caja	860066942-7	1.277.300	0	0	1.277.300	7

TOTALES PARAFISCALES

Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados
SENA				
0	0	0	0	0
ICBF				
0	0	0	0	0
ESAP				
MEN				

TOTALES POR SUBSISTEMA

Tipo Administradora	No. Administradoras Reportadas	Valor antes de ICE, LMA, INT y Mora	Total a Pagar
Salud	4	1.277.300	1.277.300
Pensión	3	5.307.200	5.307.200
Riesgos Laborales	1	166.500	166.500
CCF	1	1.277.300	1.277.300
ESAP	0	0	0
ICBF	0	0	0
MEN	0	0	0
SENA	0	0	0
TOTALES	9	8.028.700	8.028.700

PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACIÓN DE APORTES

DATOS DEL APORTANTE

NUMERO	NOMBRE APORTANTE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO	EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
901050199-6	SOPORTE ADMINISTRATIVO INTEGRAL SAS	CR 45 A 85 81	3502526471	pensica@psiasa.co	

CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO
E - MIPYME	PRINCIPAL	PPAL	BOGOTA, D.C.	BOGOTA, D.C.

DATOS DE LA PLANILLA

PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	TIPO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	NUMERO PLANILLA	CANTIDAD	
					EMPLEADOS	UPC
					7	0
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIONES				TOTAL A PAGAR	
2022-11	2022-10	E		63042916	$8.326.700	

POR COTIZANTE

INFORMACIÓN COTIZANTE

Apellidos y Nombre	Cotiza	Salario Integral	Extranjero sin cédula colombiana	Trabajador de tiempo parcial	INFORMACIÓN NOVEDADES	PENSIÓN							SALUD			RIESGOS LABORALES				CCF			PARAFISCALES					
						Cód. AFP	IBC AFP	Cotización	Voluntario Afiliado	Voluntario Aportante	Fondo pensional de solidaridad	Fondo pensional de subsistencia	Cód. EPS	IBC EPS	Cotización/ Valor UPC	Cód. ARL	IBC ARL	Clase de Riesgo	Cotización	Código CCF	IBC CCF	Aporte CCF	IBC otros parafiscales	Aporte SENA	Aporte ICBF	Aporte ESAP	Aporte MEN
DOMINADO BORJA MAURICIO	1	0		0		23E001	3.500.000	280.000	0	0	0	0	EPS017	3.500.000	140.000	1H4	3.500.000	1	16.100	CCF24	3.500.000	140.000	0	0	0	0	0
ROTTA SERRANO JENNY MARCELA	1	0		0		23E001	9.000.000	1.394.000	0	0	49.500	49.500	EPS002	9.900.000	396.000	1H4	9.000.000	1	51.750	CCF24	9.900.000	396.000	0	0	0	0	0
ROSERO MARTINEZ CRISTIAN ROLANDO	1	0		0		23E001	2.760.000	432.984	0	0	0	0	EPS008	2.760.000	108.000	1H4	2.760.000	1	14.150	CCF24	2.760.000	108.000	0	0	0	0	0
VARGAS POSADA MICHELL VALENTINA	1	0		0	X	25-14	1.932.000	309.256	0	0	0	0	EPS008	1.932.000	77.300	1H4	1.932.000	1	13.100	CCF24	1.932.000	77.300	0	0	0	0	0
SANCHEZ ALARCON ANGELA PATRICIA	1	0		0		23100F	3.000.000	480.000	0	0	0	0	EPS009	3.000.000	120.000	1H4	3.000.000	1	15.750	CCF24	3.000.000	120.000	0	0	0	0	0
LASSO GONZALEZ PAULA ANDREA	1	0		0		25-14	1.000.000	160.000	0	0	0	0	EPS008	1.000.000	40.000	1H4	1.000.000	1	5.300	CCF24	1.000.000	40.000	0	0	0	0	0
FINDLAY LASSO YOHANN FERNANDO	1	0		0		25-14	9.900.000	1.394.000	0	0	49.500	49.500	EPS018	9.900.000	396.000	1H4	9.000.000	1	51.750	CCF24	9.900.000	396.000	0	0	0	0	0

Este documento está clasificado como PRIVADO por parte de Compensar Operador de Información

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL | JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

229785-T



ANGELA PATRICIA
SANCHEZ ALARCON
C.C. 63161063
RES. INSCRIPCION 504 DEL 30/06/2017
POLITECNICO GRANCOLOMBIANO

OSCAR EDUARDO FUENTES PEÑA
DIRECTOR GENERAL

234846 249826

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL | JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

Esta tarjeta es el único documento que lo acredita como Contador Público de acuerdo con lo establecido en la Ley 43 de 1990. Es personal e intransferible.

Agradecemos a quien encuentre esta tarjeta comunicarse al PBX: (57)(1) 6444450 o devolverla a la UAE – Junta Central de Contadores a la Calle 96 No. 9 A – 21 Bogotá D.C

FIRMA

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL **JUNTA CENTRAL DE CONTADORES**

Certificado No:

LA REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

CERTIFICA A:
QUIEN INTERESE

Que el contador público **ANGELA PATRICIA SANCHEZ ALARCON** identificado con CÉDULA DE CIUDADANÍA No 53161053 de BOGOTA, D.C. (BOGOTA D.C) Y Tarjeta Profesional No 229785-T SI tiene vigente su inscripción en la Junta Central de Contadores y desde la fecha de inscripción.

NO REGISTRA ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS **********
****
****

Dado en BOGOTA a los 1 días del mes de Septiembre de 2022 con vigencia de (3) Meses, contados a partir de la fecha de su expedición.

DIRECTOR GENERAL

ESTE CERTIFICADO DIGITAL TIENE PLENA VALIDEZ DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 2 DE LA LEY 527 DE 1999, DECRETO UNICO REGLAMENTARIO 1074 DE 2015 Y ARTICULO 6 PARAGRAFO 3 DE LA LEY 962 DEL 2005

Para confirmar los datos y veracidad de este certificado, lo puede consultar en la página web www.jcc.gov.co digitando el número del certificado

DAVIVIENDA

CERTIFICACION

BOGOTA D.C., DISTRITO CAPITAL, 02/11/2022

Por medio de la presente hacemos constar que nuestro cliente **SOPORTE ADMINISTRATIVO INTEGRAL SAS** con NIT **901.050.109-6** posee en el Banco Davivienda:

CUENTA CORRIENTE

Número 457269961504

Cordialmente,

BANCO DAVIVIENDA

OK Insorta

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 2 Actualización

4. Número de formulario 1487455103

(415)7707212489984(8020) 000001487455103 1

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	13. Buzón electrónico
9 0 1 0 5 0 1 0 9	6	Impuestos de Bogotá	3 2

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de identificación	27. Fecha expedición
Persona jurídica 1			

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres

35. Razón social
SOPORTE ADMINISTRATIVO INTEGRAL SAS

36. Nombre comercial

37. Sigla
SOPORTE ADMINISTRATIVO INTEGRAL

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Bogotá D.C. 1 1	Bogotá, D.C. 0

41. Dirección principal
CR 13 A 79 55 OF 404

42. Correo electrónico yfindlay@findlay.com.co

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	3 5 0 2 6 8 5 0 0 0	

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades		Ocupación	
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código 1	2	51. Código	52. Número establecimientos
7 0 2 0	2 0 1 7 0 2 0 3	7 0 1 0	2 0 1 7 0 2 0 3	6 9 1 0	7 4 9 0		

Responsabilidades, Calidades y Atributos

53. Código 5 7 9 1 4 3 1 4 2 1 4 6 5 2

05- Impto. renta y compl. régimen ordinar 52- Facturador electrónico
07- Retención en la fuente a título de rent
09- Retención en la fuente en el impuesto
14- Informante de exogena
33- Impuesto nacional al consumo
42- Obligado a llevar contabilidad
48 - Impuesto sobre las ventas - IVA

Obligados aduaneros

54. Código

Exportadores

55. Forma 56. Tipo Servicio 1 2 3
57. Modo
58. CPC

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI ☐ NO ☒ 60. No. de Folios: 0 61. Fecha 2022 - 11 - 01 / 16 : 02: 05

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso.
Parágrafo del artículo 1.6.1.2.20 del Decreto 1625 de 2016
Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.
Firma autorizada:

984. Nombre FINDLAY LASSO YOHNNY FERNANDO
985. Cargo Representante legal Certificado

COPIA CERTIFICADO SIN COSTO
DOCUMENTO

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14874551031

(415)7707212459984(8020) 000001487455103 1

5. Número de Identificación Tributaria (NIT): 9 0 1 0 5 0 1 0 9 | 6. DV: 6

12. Dirección seccional: Impuestos de Bogotá

13. Buzón electrónico

Características y formas de las organizaciones

62. Naturaleza	2	63. Formas asociativas	1 2	64. Entidades o institutos de carácter público de orden nacional, departamental, municipal y descentralizadas	
65. Fondos		66. Cooperativas		67. Sociedades y organismos extranjeros	
68. Sin personería jurídica		69. Otras organizaciones no clasificadas		70. Sindicatos	1

Constitución, Registro y Última Reforma

Documento	1. Constitución	2. Reforma
71. Clase	0 4	0 4
72. Número	0 0 1	0 0 2
73. Fecha	2 0 1 7 0 1 2 8	2 0 1 7 0 4 0 4
74. Número de notaría		
75. Entidad de registro	0 3	0 3
76. Fecha de registro	2 0 1 7 0 2 0 3	2 0 1 7 0 4 0 7
77. No. Matrícula mercantil	0 0 0 2 7 7 6 2 3 8	0 0 0 2 7 7 6 2 3 8
78. Departamento	1 1	1 1
79. Ciudad/Municipio	0 0 1	1

80. Vigencia

81. Desde	2 0 1 7 0 1 2 8
82. Hasta	

Composición del Capital

82. Nacional	1 0 0 %
83. Nacional público	0 . 0 %
84. Nacional privado	1 0 0 . 0 %
85. Extranjero	0 %
86. Extranjero público	0 . 0 %
87. Extranjero privado	0 . 0 %

Entidad de vigilancia y control

88. Entidad de vigilancia y control

Estado y Beneficio

Item	89. Estado actual	90. Fecha cambio de estado	91. Número de Identificación Tributaria (NIT)	92. DV
1	4 9	2 0 1 7 0 2 0 6		
2	8 0	2 0 1 7 0 3 3 1		
3				
4				
5				

Vinculación económica

93. Vinculación económica	94. Nombre del grupo económico y/o empresarial	95. Número de Identificación Tributaria (NIT) de la Matriz o Controlante	96. DV.

97. Razón o razón social de la matriz o controlante

170. Número de identificación tributaria asignado en el exterior	171. País	172. Número de identificación tributaria sociedad o natural del exterior con DV

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Representación

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14874551031

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 1 0 5 0 1 0 9	6	Impuestos de Bogotá	

Representación

1	98. Representación: REPRS LEGAL PRIN 1 8	99. Fecha inicio ejercicio representación: 2 0 1 8 0 7 0 3					
	100. Tipo de documento: Cédula de Ciudadani 1 3	101. Número de identificación: 9 4 5 3 5 5 2 4			102. DV	103. Número de tarjeta profesional	
	104. Primer apellido: FINDLAY	105. Segundo apellido: LASSO	106. Primer nombre: YOHNNY	107. Otros nombres: FERNANDO			
	108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal				
2	98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación					
	100. Tipo de documento	101. Número de identificación			102. DV	103. Número de tarjeta profesional	
	104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres			
	108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal				
3	98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación					
	100. Tipo de documento	101. Número de identificación			102. DV	103. Número de tarjeta profesional	
	104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres			
	108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal				
4	98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación					
	100. Tipo de documento	101. Número de identificación			102. DV	103. Número de tarjeta profesional	
	104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres			
	108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal				
5	98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación					
	100. Tipo de documento	101. Número de identificación			102. DV	103. Número de tarjeta profesional	
	104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres			
	108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal				

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario
Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14874551031

(415)7707212489984(8020) 000001487455103 1

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 1 0 5 0 1 0 9	6	Impuestos de Bogotá	

Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones Temporales

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
Cedula de Ciudada 1 3	9 4 5 3 5 5 2 4		COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres
INDLAY	LASSO	YOHNNY	FERNANDO

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 1 1 0 1 2 8	

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Revisor Fiscal y Contador

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14874551031

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 1 0 5 0 1 0 9	6	Impuestos de Bogotá	

Revisor Fiscal y Contador

Revisor fiscal principal

124. Tipo de documento	125. Número de identificación	126. DV	127. Número de tarjeta profesional

128. Primer apellido	129. Segundo apellido	130. Primer nombre	131. Otros nombres

132. Número de Identificación Tributaria (NIT)	133. DV	134. Sociedad o firma designada

135. Fecha de nombramiento

Revisor fiscal suplente

136. Tipo de documento	137. Número de identificación	138. DV	139. Número de tarjeta profesional

140. Primer apellido	141. Segundo apellido	142. Primer nombre	143. Otros nombres

144. Número de Identificación Tributaria (NIT)	145. DV	146. Sociedad o firma designada

147. Fecha de nombramiento

Contador

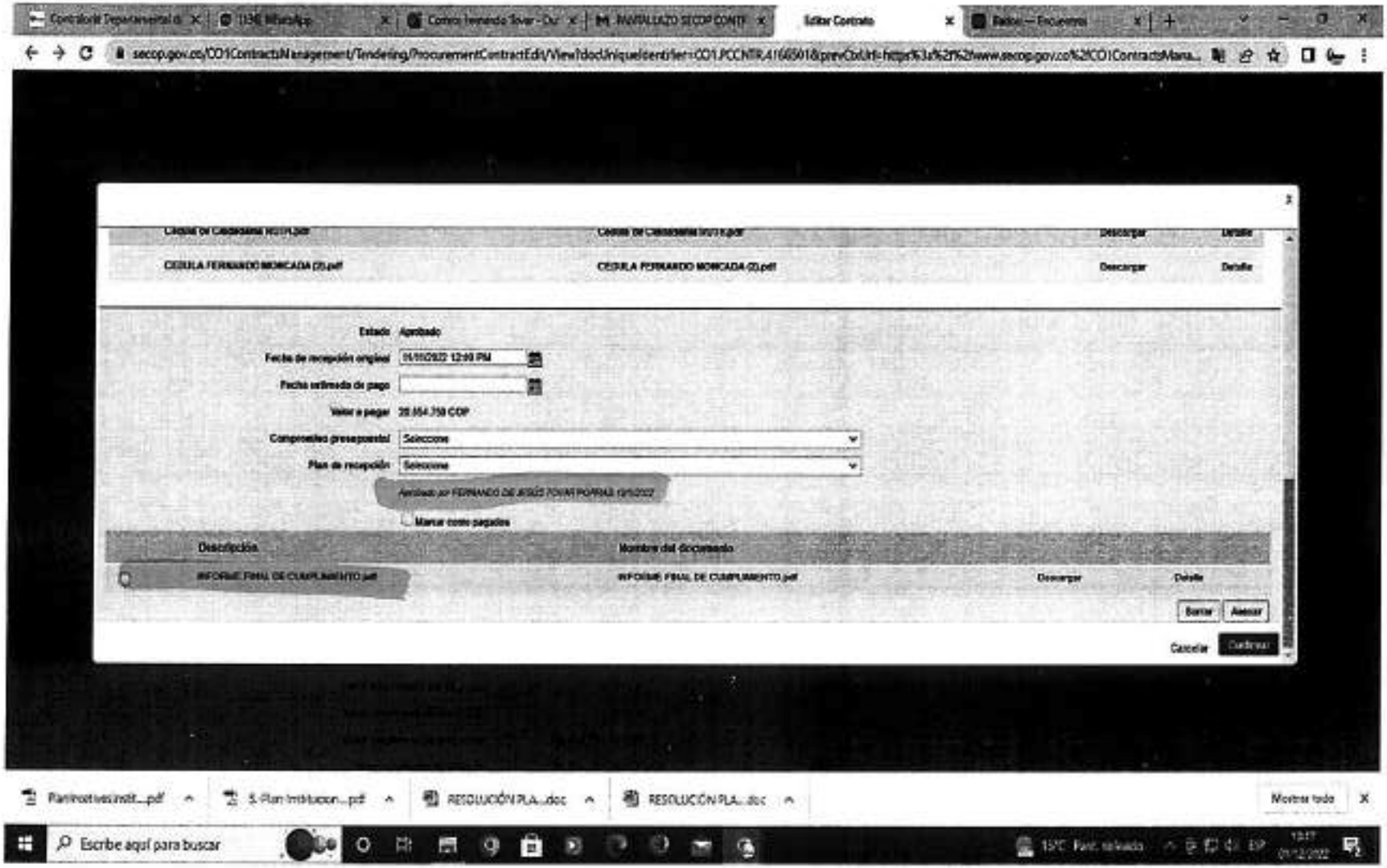
148. Tipo de documento	149. Número de identificación	150. DV	151. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadanía 1 3	5 3 1 6 1 0 5 3		2 2 9 7 8 5 1

152. Primer apellido	153. Segundo apellido	154. Primer nombre	155. Otros nombres
SANCHEZ	ALARCON	ANGELA	PATRICIA

156. Número de Identificación Tributaria (NIT)	157. DV	158. Sociedad o firma designada

159. Fecha de nombramiento
2 0 2 2 0 5 0 2

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO


Editar Contrato
CEDULA FERNANDO MONCADA (2).pdf
CEDULA FERNANDO MONCADA (2).pdf
Descargar
Detalle
Estado Aprobado
Fecha de recepción original 01/10/2022 12:00 PM
Fecha estimada de pago
Valor a pagar 20.654.750 COP
Compromiso presupuestal Seleccione
Plan de recepción Seleccione
Marcar como pagados
Descripción
Nombre del documento
INFORME FINAL DE CUMPLIMIENTO.pdf
INFORME FINAL DE CUMPLIMIENTO.pdf
Descargar
Detalle
Borrar
Anexar
Cancelar
Confirmar
Escribe aquí para buscar

Formato PptoC01

Registro Presupuestal

Número: 2022000507

FECHA: 12/10/2022

A PAVOR DE: Soporte Administrativo Integral SAS **NIT:** 9010501109

CUENTA	NOMBRE	Tipo Af	Número	Cod DANE	Crédito	Contra Crédito	Saldo disponib
2.1.2.02.02.009 0100 1- 63122	Servicios para la comunidad, sociales y personales / Recurso Ordinario / SERVICIOSMÉDICOSESPECIALIZA / Recurso Ordinario	Dis	2022000254	19122	4,462,000.00	0.00	2,538,00

Total Reserva: 4,462,000.00 0.00

OBJETO Prestación de servicios para la aplicación de la batería Psicosocial, a los funcionarios de la Contraloría de Cundinamarca

Se expide en BOGOTA D.C a los 12 días del mes de Octubre de 2022

John Ross

DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO