INFORME MEDICIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Realizado por:

Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo
No. 2018060361192 de 24/09/2018

PROCURADURÍA GENERAL DE NACIÓN

Bogotá, noviembre del 2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN **3**

2. JUSTIFICACIÓN *4*

3. OBJETIVOS *5*

2.1. Objetivo General: *5*

2.2. Objetivos Específicos: *5*

4. MARCO TEÓRICO **6**

5. MARCO LEGAL **7**

6. METODOLOGÍA **8**

6.1. Cuestionario de Factores Intralaborales *8*

6.2. Cuestionario Factores Extralaborales *10*

6.3. Cuestionario de Estrés *11*

6.5. Interpretación de Resultados *12*

7. POBLACIÓN **13**

8. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO **14**

9. RESULTADOS **21**

9.1. TOTAL EVALUACIÓN GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL FORMA A Y B *21*

9.1.1. TOTAL FACTORES INTRALABORALES FORMA A Y B *21*

9.1.1.1. Dominios Intralaborales Forma A y B *22*

9.1.1.1.1. Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo 23

9.1.1.1.2. Dominio Control Sobre el Trabajo 24

9.1.1.1.3. Dominio Demandas del Trabajo 25

9.1.1.1.4. Dominio Recompensas 28

9.1.2. TOTAL FACTORES EXTRALABORALES FORMA A Y B *28*

9.1.2.1. Comparativo Dimensiones Factores Extralaborales *29*

9.1.3. TOTAL NIVEL DE ESTRÉS FORMA A Y FORMA B *31*

10. CONCLUSIONES **32**

11. RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL **39**

12. BIBLIOGRAFÍA **43**

1. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como: *"toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto, no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno*". (G. Villalobos, 1999).

En Colombia las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo establecen las disposiciones, definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, dando cumplimiento a lo anterior, se hace necesario realizar la medición de los factores de riesgo psicosocial por medio de la aplicación de la Batería de Instrumentos para tal fin y a partir de los resultados arrojados por la misma, diseñar un Programa de intervención que permita mitigar estos riesgos, con planes de acción en los ambientes laborales y así proteger la salud de los colaboradores.

2. JUSTIFICACIÓN

LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, interesada en hacer la medición de Factores Riesgo Psicosocial a nivel nacional, realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo[1].

La ejecución técnica de aplicación, interpretación y análisis de la batería se realizó a través de la empresa PSICOPROYECTOS S.A.S.

Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial podrán tener los siguientes usos:

- ✓ Diseño, implementación y evaluación de las medidas de intervención de factores psicosociales
- ✓ Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento del entorno laboral
- ✓ Programa de Vigilancia Epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial
- ✓ Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés
- ✓ Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente informe tiene como fin dar a conocer a LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, los resultados arrojados en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio del Trabajo y Universidad Javeriana, 2010), según Resolución 2646 de 2008.

[1] Ministerio de Protección Social. Cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés. 2011.

3. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Aplicar la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, tabular la información, entregar y socializar el informe de resultados; todo ello para los funcionarios de La Procuraduría General de la Nación a nivel nacional.

2.2. Objetivos Específicos:

- ✓ Establecer los Perfiles sociodemográficos de los colaboradores de La Procuraduría General de la Nación desde la perspectiva de los factores psicosociales.
- ✓ Aplicar la Batería para el Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial a nivel Intralaboral, Extralaboral y niveles de Estrés, elaborada por el Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana, a los colaboradores de La Procuraduría General de la Nación.
- ✓ Analizar la información, realizar los respectivos informes
- ✓ Socializar los resultados.

4. MARCO TEÓRICO

El decreto 1295 de 1994 da inicio al programa de riesgo psicosocial, al definir que el sistema general de riesgos profesionales tiene como uno de sus objetivos *"establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad"* [2]

El Ministerio del Trabajo en Colombia a través de la Resolución 2646 del 2008, proporciona los lineamientos a nivel Nacional sobre el manejo del Programa de Riesgo Psicosocial. Esta parte de la evaluación que se hace con los instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo, mediante Resolución 2764 de 2022, cuyos resultados generan planes de acción en las Entidades que permiten generar actividades de promoción y prevención que mitiguen los factores de riesgo psicosocial a los que se les debe hacer acciones de vigilancia y monitoreo permanente de la exposición de los riesgos.

Colombia se ha fortalecido el marco legal permitiéndoles a las empresas públicas y privadas tener un lineamiento claro a nivel de riesgo psicosocial y generando acciones de obligatorio cumplimiento que van en pro de mejorar las condiciones de salud mental de los trabajadores. El objetivo que se pretende con dichos lineamientos es la promoción de la salud mental y disminuir la probabilidad de ocurrencia de efectos negativos en la salud de los trabajadores.

El diagnóstico de riesgo psicosocial permite realizar acciones integrales a nivel de intervención que hacen que se trabaje de forma integral con las áreas de bienestar, capacitación y gestión del riesgo que van en beneficio de la salud física y mental de los trabajadores colombianos.

Al incluir en los riesgos la salud mental dentro del programa de seguridad de los trabajadores, se observan grandes beneficios tales como un aumento en el rendimiento y la productividad del trabajo al igual se fortalece la imagen a nivel interno generando mayor compromiso de los trabajadores y externamente el reconocimiento social.

La presente evaluación consistió en tomar los elementos que brinda la teoría para observar, evaluar y analizar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales; de tal manera que se pueda proponer un plan de trabajo con un enfoque de prevención e intervención en los casos en los que se requiera hacer seguimiento, identificando aspectos a mejorar en la organización del trabajo y plantear acciones con el fin de realizar mejoras y de igual forma iniciar el seguimiento a través del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

[2] Decreto 1295 de 1994

5. MARCO LEGAL

Artículo 2° Literal C del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la Gestión del Riesgo, 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 y colectiva en los lugares de trabajo.

RESOLUCIÓN 2646 de 2008, por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

LEY 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

RESOLUCIÓN 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, se dictan otras disposiciones.

LEY 1616 de 2013, por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 1072 DE 2015 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)".

DECRETO 472 DE 2015. Por el cual se reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

RESOLUCIÓN 312 de 2019: Emitida por el Ministerio de Trabajo por el cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

RESOLUCION 2764 de 2022: Adopta la batería instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

6. METODOLOGÍA

La metodología del diagnóstico se hizo utilizando los instrumentos contenidos en la batería diseñada por el Ministerio del Trabajo y la Universidad Javeriana en el 2010, cumpliendo con los requerimientos técnicos exigidos por la misma analizando las siguientes dimensiones:

Tabla 1. Dimensiones y Dominios

CONSTRUCTO	DOMINIO	DEMANDAS
CONDICIONES INTRALABORALES	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 desempeño.
		Relación con los colaboradores (subordinados).
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación.
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza.

(*Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)*

Los instrumentos utilizados para el presente diagnóstico son:

- ✓ Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).
- ✓ 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.

6.1. Cuestionario de Factores Intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidas como: "*aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ella que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial*"[3].

Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios se relacionan a continuación:

[3] Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Batería de Riesgo Psicosocial, 2008

Tabla 2. Dimensiones Intralaborales

DOMINIO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	Atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción, comunicación con colaboradores.
	Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.
	Retroalimentación del desempeño	Información que un trabajador recibe sobre la información como realiza su trabajo, para identificar fortalezas y debilidades, tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
	Relación con los colaboradores	Atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, en torno a objetivos del trabajo, funciones y resultados, margen de autonomía, impacto del ejercicio del cargo.
	Capacitación	Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador, para desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
	Participación y manejo del cambio	Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.
	Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
	Control y autonomía sobre el trabajo	Margen de decisión que tiene un individuo sobre orden de actividades, cantidad, ritmo, forma de trabajar, pausas durante la jornada y tiempos de descanso.
DEMANDAS DE TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Condiciones del lugar de trabajo y carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación, químicas, biológicas).
	Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
	Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
	Influencia del trabajo sobre el entrono extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.
	Exigencia de responsabilidad del cargo	Funciones y actividades inherentes al cargo
	Demandas de carga mental	Demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.
	Consistencia del rol	Compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
	Demanda de la jornada de trabajo	Exigencias del tiempo laboral que se 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.
RECOMPENSAS	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	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	Conjunto de retribuciones que la organización le otorga al Trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.

(Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

6.2. Cuestionario Factores Extralaborales

Las condiciones extralaborales: *"comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo*" [4].

Tabla 3. Dimensiones de los Factores Extralaborales

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, recreación y ocio.	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.
		La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	La relación con familiares es conflictiva.
		La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.
		La relación con amigos o allegados es conflictiva.
		La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas.
		Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.
		Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.
		La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
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 facilidad, comodidad del transporte y la duración del recorrido.	El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.
		La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

(Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

[4] Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Batería de Riesgo Psicosocial, 2008.

6.3. Cuestionario de Estrés

Se evalúan síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, entendido este como un estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales[5].

Tabla 4. Dimensiones de la Evaluación del Estrés

CONSTRUCTO	DEFINICIÓN
Síntomas Fisiológico	Presencia de síntomas físicos como dolores y trastornos del sueño.
Síntomas de comportamiento	Presencia de síntomas de conducta agresiva, incapacidad para realizar las tareas corrientes de la vida diaria, abuso de sustancias.
Síntomas Intelectuales y laborales	Presencia de dificultad para pensar con claridad, creencias anormales, alteraciones de la memoria.
Síntomas de Psicoemocionales	Presencia de síntomas afectivos como: tristeza, miedo, ansiedad.

(Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

6.4. Ficha de Datos Generales: Condiciones Sociodemográficas

Tabla 5. Condiciones Sociodemográficas

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	Tipo de cuestionario
	Sexo
	Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
	Estado civil
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador)
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Tipo de vinculación
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar y operativo)
	Tipo de salario
	Antigüedad en la entidad
	Antigüedad en el cargo
	Horas trabajadas

(Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

[5] Idem.

6.5. Interpretación de Resultados

Guardando la confidencialidad de la información, lo resultados se mostrarán en porcentajes, teniendo en cuenta el consolidado de la información en niveles de riesgo, el factor se determina como generador de alto riesgo o protector según los siguientes rangos:

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
	Representación en barras de la cantidad total de funcionarios que realizaron el Cuestionario Factores Riesgo Psicosocial de la Entidad, Regional, Municipio y/o Dependencia.
	Representación correspondiente al porcentaje **(%)** de los funcionarios encuestados en de la Entidad, Regional, Municipio y/o Dependencia, frente al total de los mismos.
	Es la frecuencia o comportamiento con la que **aumentan o disminuyen** los datos, lineal o no lineal.

Tabla 6. Interpretación Resultado Perfil Sociodemográfico

RESULTADO BAREMO	TIPO DE INSTRUMENTO
	Resultado - **Forma A**
	Resultado - **Forma B**

Tabla 7. Interpretación Resultado Baremos

TIPO DE RIESGO	DEFINICIÓN
Riesgo Muy alto	Nivel de riesgo con importante posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Requiere intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.
Riesgo Alto	Nivel de riesgo con importante posibilidad de asociarse a respuestas altas de estrés. Requiere intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.
Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo Bajo	No se espera que estos factores de riesgo estén relacionados con respuestas de estrés significativas. Requieren realizar programa de promoción y Prevención.
Riesgo Despreciable o Sin Riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Requieren realizar programa de promoción y Prevención.

Tabla 8. Interpretación Resultado Tipos de Riesgos

7. POBLACIÓN

La descripción de la población es la siguiente:

DESCRIPCIÓN	No. Participantes	%
Disentimientos	189	4.6%
Invalidados	4	0.1%
Sanciones e Investigaciones	6	0.1%
Funcionarios en Comisión	47	1.1%
Población con novedades administrativas	827	20.1%
Total Instrumentos aplicados forma (A y B) *	3033	73.9%
POBLACIÓN OBJETIVO	**4106**	**100.0%**

Tabla 9. Población Objetivo

DESCRIPCIÓN (A y B) *	No. Participantes	%
Instrumentos Aplicados - Forma A	1864	61.5%
Instrumentos Aplicados - Forma B	1169	38.5%
Total Instrumentos Aplicados Forma A y B	**3033**	**100.0%**

Tabla 10. Instrumentos Aplicados - Forma A y B

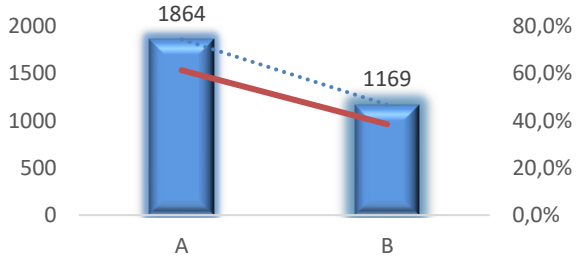
8. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Para evaluar el perfil socio demográfico se analizaron variables como, género, rango de edad, estado civil, nivel de escolaridad, estrato socioeconómico, tipo de vivienda, entre otras.

Distribución de la población por: TIPO DE CUESTIONARIO

Tipo de Cuestionario	Total	%
A	1864	61.5%
B	1169	38.5%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 11. Tipo de Cuestionario

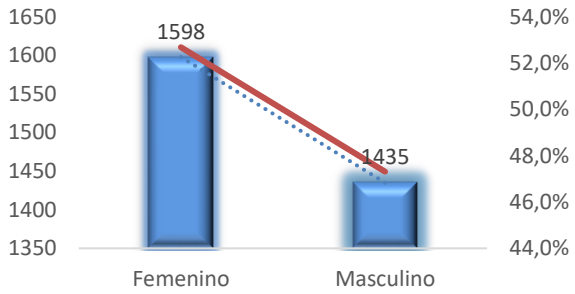


Dentro de la población evaluada se encuentra que el **61.5%** contestó el cuestionario forma **A** y el **38.5%** contestaron el cuestionario tipo **B**.

Distribución de la población por: SEXO

Sexo	Total	%
Femenino	1598	52.7%
Masculino	1435	47.3%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 12. Sexo

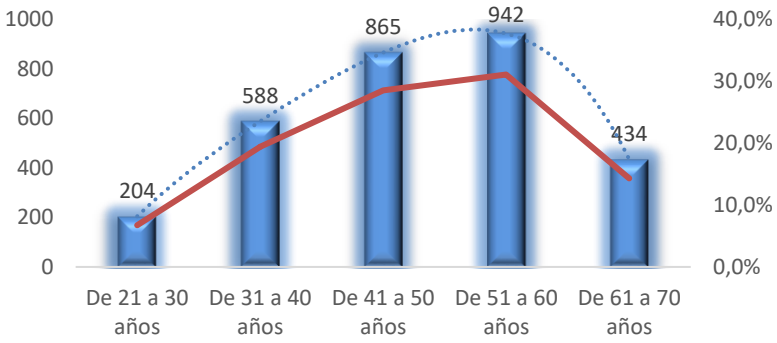


Dentro de la población evaluada se encuentra que el **52.7%** pertenece al género femenino y el **47.3%** al masculino; este aspecto debe ser tenido en cuenta a la hora de diseñar los programas de promoción y prevención de los factores de riesgo identificados.

Distribución de la población por: RANGO DE EDAD

Edad	Total	%
De 21 a 30 años	204	6.7%
De 31 a 40 años	588	19.4%
De 41 a 50 años	865	28.5%
De 51 a 60 años	942	31.1%
De 61 a 70 años	434	14.3%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 13. Rango de Edad



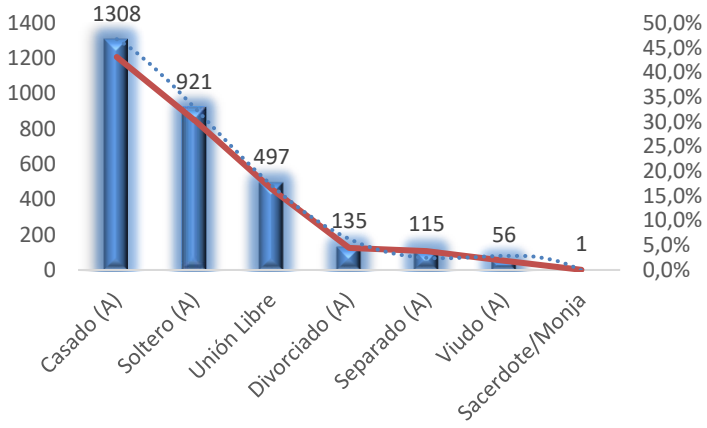
El **31.1%** de los colaboradores se encuentra situados entre los 51 a 60 años, seguido del **28.5%** entre 41 a 50 años, el **19.4%** de 31 a 40 años, el **14.3%** de 61 a 70 años y **6.7%** de 21 a 30 años.

Promedio Edad Total Instrumentos Aplicados: 48,7 años.
Funcionario Mayor Edad Instrumentos Aplicados: 70.3 años.
Funcionario Menor Edad Instrumentos Aplicados: 22.6 años.

Distribución de la población por: ESTADO CIVIL

Estado Civil	Total	%
Casado (A)	1308	43.1%
Soltero (A)	921	30.4%
Unión Libre	497	16.4%
Divorciado (A)	135	4.5%
Separado (A)	115	3.8%
Viudo (A)	56	1.8%
Sacerdote/Monja	1	0.03%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 14. Estado Civil

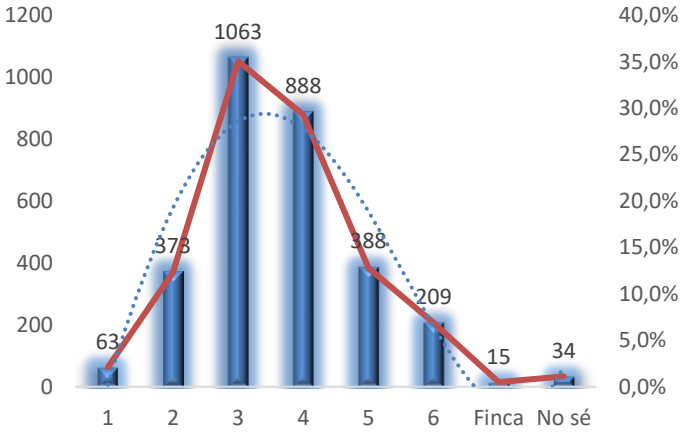


La distribución por estado civil muestra que el **43.1%** son casados, tiene una pareja estable lo que puede generar un factor de protección, siempre y cuando las relaciones se manejen dentro del amor, el respeto y la colaboración. El **30.4%** de los evaluados son solteros, el **16.4%** que viven en unión libre, **4.5%** son divorciados (as), el **3.8%** separados y el **1.8%** son viudos (as) y **0.03%** Sacerdote/Monja.

Distribución por: ESTRATO SOCIAL

Estrato de Servicios Públicos	Total	%
1	63	2.1%
2	373	12.3%
3	1063	35.0%
4	888	29.3%
5	388	12.8%
6	209	6.9%
Finca	15	0.5%
No sé	34	1.1%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 15. Estrato Social

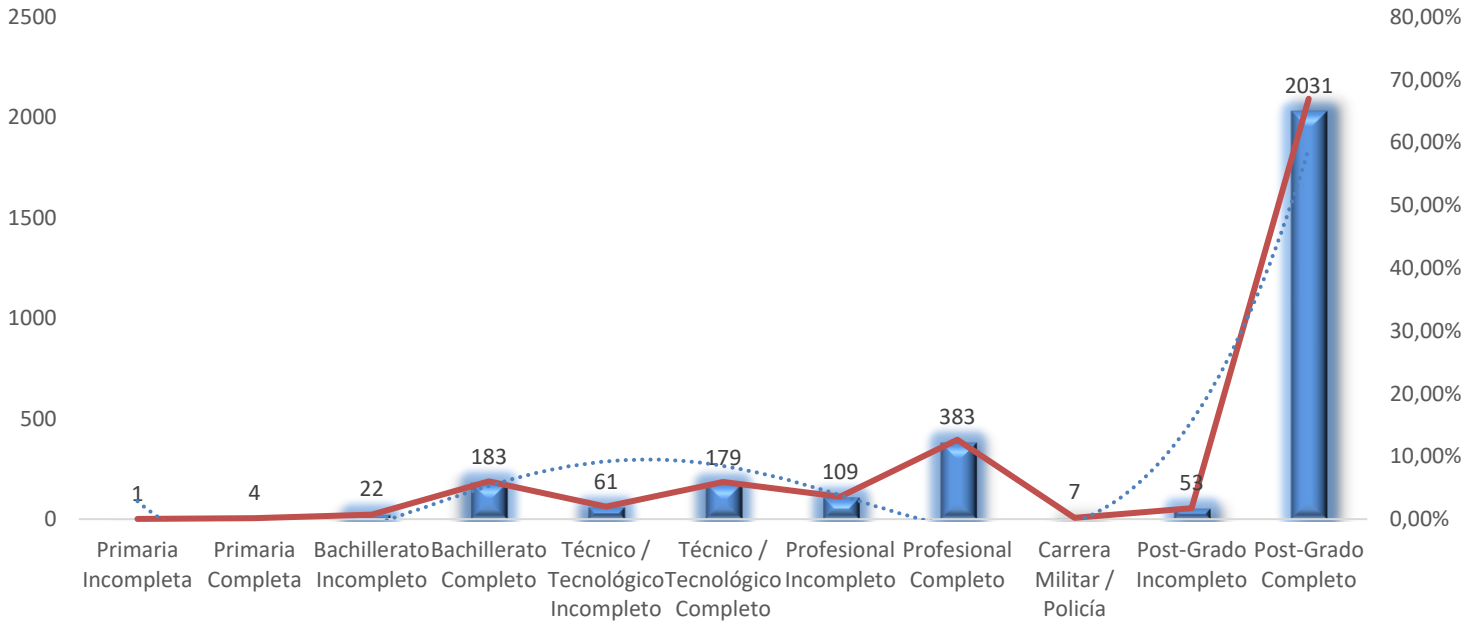


El **35.0%** se encuentra en estrato 3, el **29.3%** en estrato 4**,** el **12.8%** en estrato 5, el **6.9%** en estrato 6, el **2.1%** en estrato 1, **12.3%** en estrato 2, el **1.1%** reporta no saber a qué estrato pertenece y el **0.5%** restante manifiesta vivir en finca.

Distribución de la población por: NIVEL DE ESTUDIOS

Nivel de Estudios	No.	%
Primaria Incompleta	1	0.03%
Primaria Completa	4	0.1%
Bachillerato Incompleto	22	0.7%
Bachillerato Completo	183	6.0%
Técnico / Tecnológico Incompleto	61	2.0%
Técnico / Tecnológico Completo	179	5.9%
Profesional Incompleto	109	3.6%
Profesional Completo	383	12.6%
Carrera Militar / Policía	7	0.2%
Post-Grado Incompleto	53	1.7%
Post-Grado Completo	2031	67.0%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 16. Nivel de Estudios



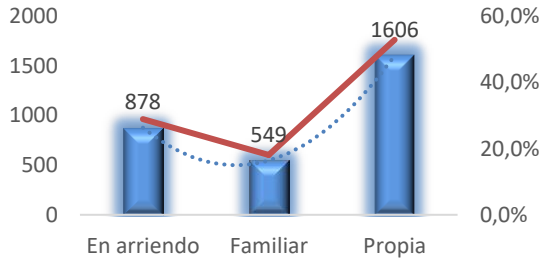
Se encuentra que el nivel académico más predominante es el **67.0%** postgrado completo, le sigue el **12.6%** profesional completo, el **6.0%** con bachillerato completo, el **5.9%** técnico / tecnológico completo, el **3.6%** profesional incompleto, el **2.0%** técnico / tecnológico incompleto, **1.7%** postgrado incompleto, **0.7%** bachillerato incompleto, el **0.2%** carrera militar / policía, el **0.1%** primaria completa y **0.03%** primaria incompleta.

Estos resultados muestran un alto nivel educativo en los funcionarios que participaron del estudio, lo cual se puede convertir en factor de protección, cuando el perfil del trabajador se ajusta por el exigido en el cargo y la remuneración salarial es acorde a dicho nivel académico.

Distribución de la población por: TIPO DE VIVIENDA

Tipo de Vivienda	Total	%
En arriendo	878	28.9%
Familiar	549	18.1%
Propia	1606	53.0%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 17. Tipo de Vivienda

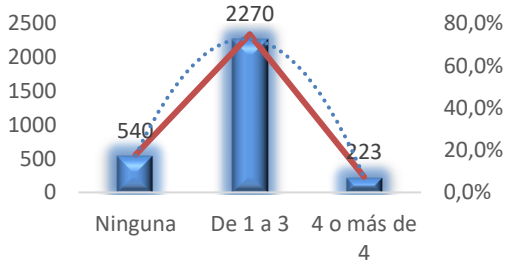


La gráfica muestra que el **53.0%** habitan en casa propia lo que genera una sensación de estabilidad, tranquilidad, satisfacción personal y familiar, **28.9%** de la población viven en arriendo, por lo cual mensualmente deberán destinar parte de su salario para pagarlo, lo que le genera un gasto sin retribución, incertidumbre y eleva los niveles de estrés, es muy importante a través de los programas de bienestar social con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar informar a los colaboradores sobre las diferentes opciones que existe para adquirir vivienda propia. Y el **18.1%** habitan en vivienda familiar.

Distribución de la población por: NÚMERO DE PERSONAS A CARGO

No. de Personas a Cargo	Total	%
Ninguna	540	17.8%
De 1 a 3	2270	74.8%
4 o más de 4	223	7.4%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 18. Número de personas a cargo

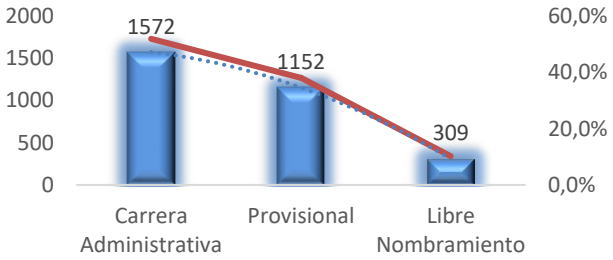


Se encontró que el **74.8%** de colaboradores tienen de 1 a 3 personas a cargo, el **17.8%** no tienen ninguna persona a cargo y el **7.4%** tiene 4 o más personas a cargo. Como se puede evidenciar, la gran mayoría de los colaboradores evaluados reportan tener económicamente personas a cargo, lo que implica un nivel de responsabilidad mayor y a su vez puede llegar a incrementar los niveles de estrés. Es necesario que, dentro de los programas de bienestar social, se incluya al grupo familiar, esto puede aumentar la motivación y el sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Distribución de la población por: TIPO DE VINCULACIÓN

Tipo de Vinculación	Total	%
Carrera Administrativa	1572	51.8%
Provisional	1152	38.0%
Libre Nombramiento	309	10.2%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 19. Tipo de Vinculación

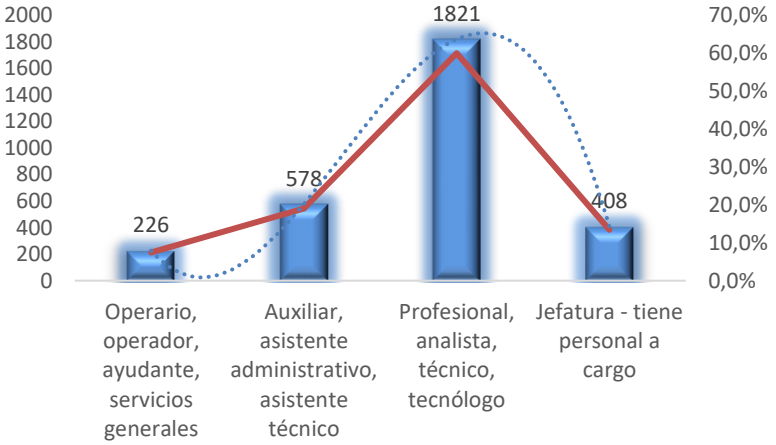


Se encontró que el **51.8%** de los colaboradores reporta estar en Carrera Administrativa, el **38.0%** tiene contrato provisional, el **10.2%** manifiesta tener Libre Nombramiento y Remoción.

Distribución de la población por: TIPO DE CARGO (De acuerdo con los lineamientos del Cuestionario Factores Riesgo Psicosocial)

Tipo de Cargo	Total	%
Operario, operador, ayudante, servicios generales	226	7.5%
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	578	19.1%
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	1821	60.0%
Jefatura - tiene personal a cargo	408	13.5%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 20. Tipo de Cargo

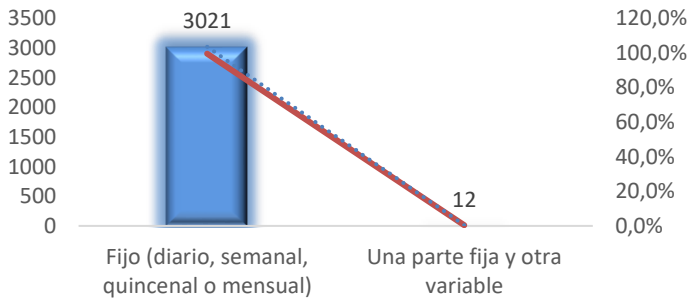


En el **60.0%** de la población evaluada el tipo de cargo es profesional, analista, técnico, tecnólogo, el **19.1%** son auxiliares, asistente administrativo o asistente técnico, seguido por el **13.5%** que son jefes y tienen personal a cargo y el **7.5%** restante tienen cargo de operario, operador, ayudante, servicios generales.

Distribución de la población por: TIPO DE SALARIO

Tipo de salario	Total	%
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	3021	99.6%
Una parte fija y otra variable	12	0.4%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 21. Tipo de Salario

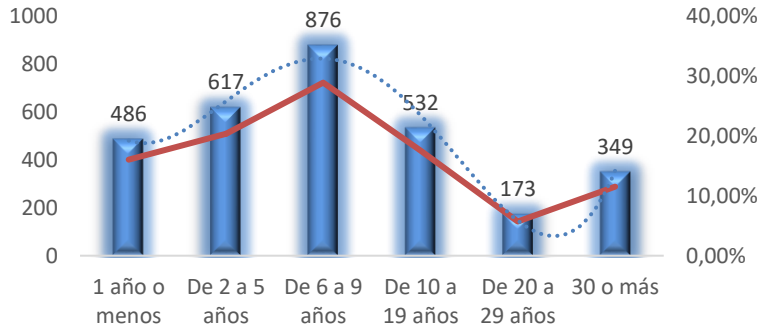


El **99.6%** de los funcionarios reportan recibir su remuneración salarial de manera fija, esta variable sociodemográfica se puede percibir como un factor protector para los trabajadores, pues la estabilidad laboral en el ingreso económico genera la percepción de mayor calidad de vida para el individuo y la consecución de nuevas metas u objetivos, el **0.4%** restante manifiesta recibir una parte fija y otra variable.

Distribución de la población por: ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD

Antigüedad en la Entidad	Total	%
1 año o menos	486	16.0%
De 2 a 5 años	617	20.3%
De 6 a 9 años	876	28.9%
De 10 a 19 años	532	17.5%
De 20 a 29 años	173	5.7%
30 años o más	349	11.5%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 22. Antigüedad en la Entidad



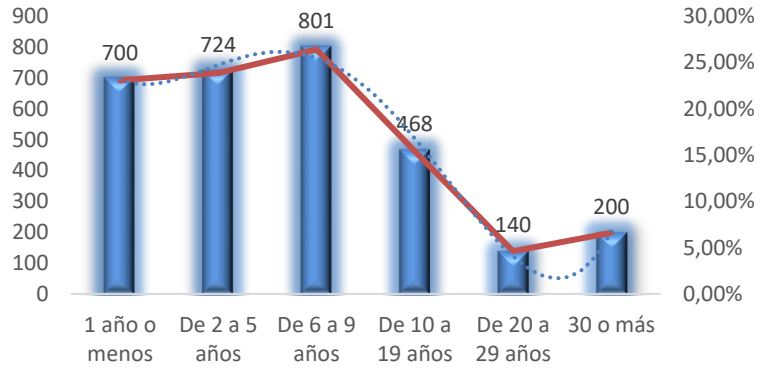
El **28.9%** reporta que lleva más de 6 a 9 años en la Entidad, el **20.3%** lleva de 2 a 5 años de antigüedad en la Entidad, el **17.5%** lleva de 10 a 19 años, el **16.0%** lleva 1 año o menos, el **11.5%** lleva 30 años o más y el **5.7%** restante lleva más de 20 a 29 años en la Entidad.

Promedio Antigüedad Instrumentos Aplicados: 10.9 años.
Funcionario Menor Antigüedad Instrumentos Aplicados: 0.1 años.
Funcionario Mayor Antigüedad Instrumentos Aplicados: 48.6 años.

Distribución de la población por: ANTIGÜEDAD EN EL CARGO

Antigüedad en la Cargo	Total	%
1 año o menos	700	23.1%
De 2 a 5 años	724	23.9%
De 6 a 9 años	801	26.4%
De 10 a 19 años	468	15.4%
De 20 a 29 años	140	4.6%
30 años o más	200	6.6%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 23. Antigüedad en el Cargo



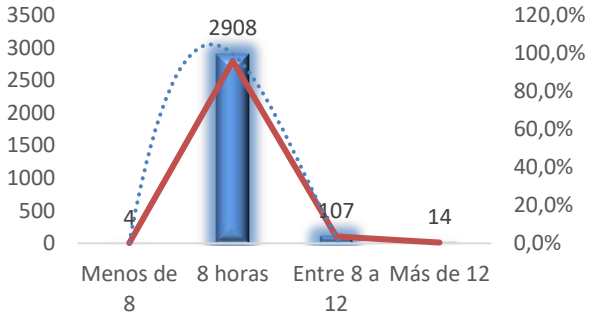
El **26.4%** tiene de 6 a 9 años de antigüedad en el cargo, el **23.9%** lleva de 2 a 5 años, el **23.1%** lleva 1 año o menos el en el cargo, el **15.4%** lleva de 10 a 19 años desempeñando el cargo, el **6.6%** lleva más de 30 años y el **4.6%** restante lleva de 20 a 29 años de antigüedad en el cargo.

Promedio Antigüedad en el Cargo Instrumentos Aplicados: 8.2 años.
Funcionario Menor Antigüedad en el Cargo Instrumentos Aplicados: 0.1 años.
Funcionario Mayor Antigüedad en el Cargo Instrumentos Aplicados: 40.0 años.

Distribución por: HORAS TRABAJADAS

Horas trabajadas	Total	%
Menos de 8	4	0.1%
8 horas	2908	95.9%
Entre 8 a 12	107	3.5%
Más de 12	14	0.5%
Total general	**3033**	**100.0%**

Tabla 24. Horas Trabajadas



En cuanto a las horas trabajadas se encontró que **95.9%** trabaja 8 horas diarias, lo cual deja ver que la gran mayoría de funcionarios no trabajan horas adicionales a las estipuladas por la entidad. El **3.5%** reporta que trabaja de 8 a 12 horas diarias, el **0.5%** manifiesta que trabaja más de 12 horas diarias y el **0.1%** expresa que trabaja menos de 8 horas diarias.

9. RESULTADOS

A continuación, se hace el análisis de los resultados encontrados en el estudio, para la adecuada interpretación, es necesario tener en cuenta que los puntajes transformados no son lineales, para identificar el nivel de riesgo, se hace la comparación del puntaje transformado con las tablas de baremos que indica la Batería y se procede con la interpretación del nivel de riesgo.

9.1. TOTAL EVALUACIÓN GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL FORMA A Y B

TOTAL	NIVEL DE RIESGO
TOTAL INTRA Y EXTRA FORMA A	Riesgo Medio
TOTAL INTRA Y EXTRA FORMA B	Riesgo Medio

Tabla 25. Total Evaluación General Factores de Riesgo Psicosocial Forma A Y B

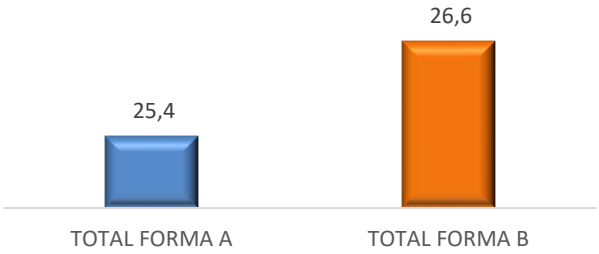


Gráfico 15. Total General Factores de Riesgo Psicosocial Forma A Y B

Para el Total General de Factores de Riesgo Psicosocial la forma **A**, puntuó **(25.4),** y la forma **B** puntuó **(26.6)** lo que indica que para ambas formas su nivel es **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

9.1.1. TOTAL FACTORES INTRALABORALES FORMA A Y B

TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL FORMA A	Riesgo Medio
INTRALABORAL FORMA B	Riesgo Medio

Tabla 26. Total Factores Intralaborales Forma A Y B

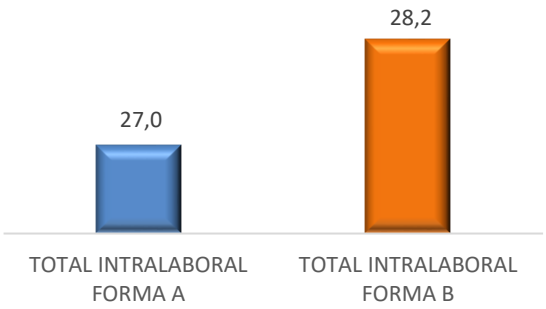


Gráfico 16. Total Factores Intralaborales Forma A Y B

Para el Total General Factores Intralaborales la forma **A**, puntuó **(27.0),** y la forma **B** puntuó **(28.2)** lo que muestra que ambas formas su nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

9.1.1.1. Dominios Intralaborales Forma A y B

A continuación, se presentan los resultados de los factores de riesgo psicosocial correspondientes a los dominios intralaborales formas **A** y **B**:

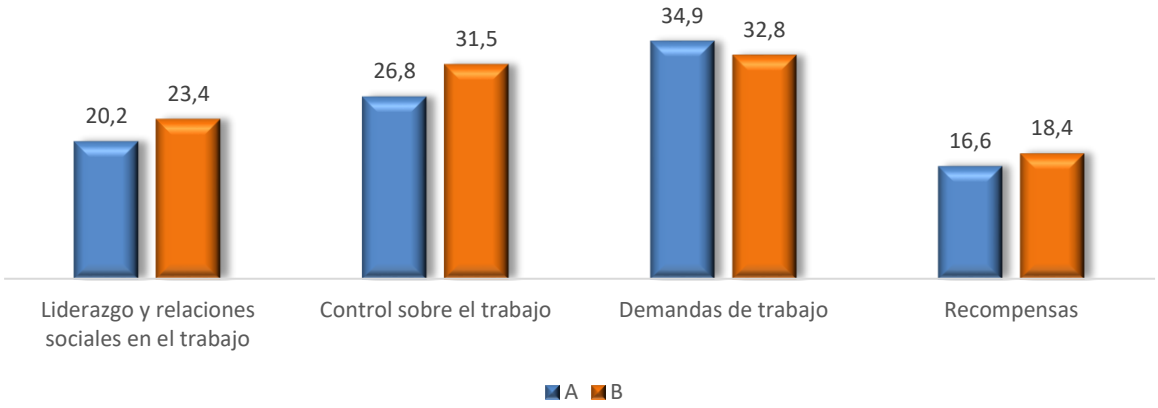


Gráfico 17. Dominios Intralaborales Forma A Y B

Para el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales se encontró que para la forma **A** muestra un puntaje transformado de **(20.2),** para la forma **B** el puntaje es **(23.4)** lo que indica que para ambas formas el nivel es **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

El Control sobre el Trabajo indica para la forma **A** un puntaje transformado de **(26.8),** para la forma B **(31.5),** lo que muestra para ambas formas un nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

En cuanto a las Demandas del Trabajo, se tiene para la forma **A** un puntaje de **(34.9),** frente a **(32.8)** de la forma **B** que muestran nivel de **riesgo bajo** en ambos casos, para estos funcionarios no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Se debe desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. Se considera un factor protector.

Y para Recompensas se muestra un puntaje para la forma **A** de **(16.6)** lo que indica un **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Para la forma **B** el puntaje es **(18.4)** indicador de nivel de **riesgo alto,** es decir, hay una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, requieren intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

9.1.1.1.1. Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

El siguiente es el comparativo entre las dimensiones que componen el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

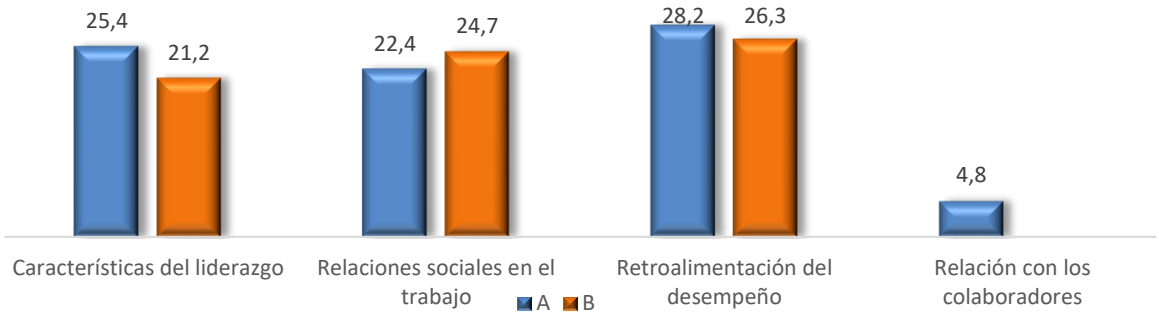


Gráfico 18. Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

La dimensión Características del 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. Se tiene para la forma **A** un puntaje transformado de **(25.4)** y para la forma **B** de **(21.2),** para ambos casos el nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

En cuanto a la dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo, está relacionada con las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El puntaje para la forma **A** es de **(22.4)** y para la forma **B (24.7),** para las dos formas el nivel **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Es posible que los funcionarios con riesgo perciban que en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, o quizás se dé un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genere un ambiente deficiente de relaciones.

Para Retroalimentación del Desempeño se tiene para la forma **A** un puntaje de **(28.2),** frente a **(26.3)** de la forma **B,** en ambos casos el resultado del nivel es **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Esta dimensión 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. Es posible que los funcionarios con riesgo perciban que la retroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Para la dimensión Relación con los Colaboradores se tiene para la forma **A** con un puntaje de **(4.8),** lo que indica un nivel de **riesgo despreciable o sin riesgo,** es decir, hay ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención, se sugiere realizar acciones o programas de promoción. Se considera un factor protector. Esta dimensión trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo,

consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Para esta población este es un factor protector. *Se debe tener en cuenta que la dimensión Relación con los Colaboradores no se evalúa para la forma B.*

9.1.1.1.2. Dominio Control Sobre el Trabajo

A continuación, se presenta el comparativo entre los niveles de cargos de las dimensiones que componen el dominio Control sobre el trabajo:

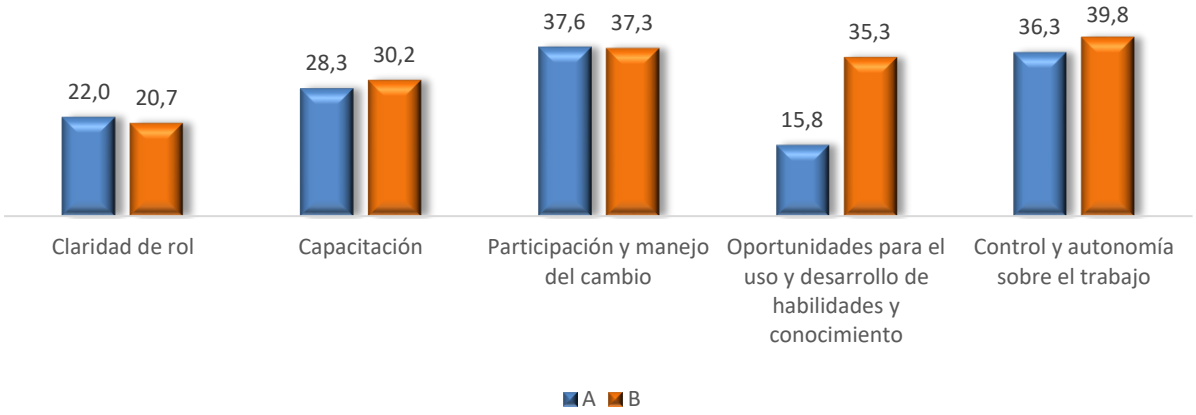


Gráfico 19. Dominio Control Sobre el Trabajo

Para la dimensión Claridad del Rol se encontró que para la forma **A** puntuó **(22.0)** frente a **(20.7)** de la forma **B**, para ambas formas el nivel de **riesgo alto,** es decir, hay una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, requieren intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Esta dimensión hace alusión a 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 y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la entidad. Los funcionarios que puntúan con riesgo pueden percibir que la entidad no les ha dado a conocer información clara y suficiente sobre los objetivos, funciones, margen de autonomía, resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la entidad.

En la dimensión Capacitación se tiene para la forma **A (28.3)** lo que indica nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Para la forma **B (30.2)** nivel de **riesgo alto,** es decir, hay una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, requieren intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Es posible, que para quienes representa riesgo el acceso a estas actividades de capacitación sea limitado o inexistente o que quizás no respondan a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

En cuanto a Participación y Manejo del Cambio se muestra que para la forma **A** se obtuvo una puntuación de **(37.6)** lo que indica un nivel de **riesgo alto,** es decir, hay una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, requieren intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Para la forma **B (37.3),** lo que indica

nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Los funcionarios con riesgo psicosocial en esta dimensión pueden percibir carencia de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio o que en el proceso del cambio se ignoran sus aportes y opiniones o quizás que los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

La dimensión Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos muestra una puntuación de **(15.8)** para la forma **A** y un puntaje de **(35.3)** para la forma **B,** lo que indica en ambas formas tuvieron un nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Es probable que los funcionarios que puntúan con riesgo perciban que el trabajo les impida adquirir, aplicar o desarrollar conocimiento o habilidades, o quizás se les asignan tareas para las cuales ellos no se encuentran calificados.

Y para la dimensión Control y Autonomía Sobre el Trabajo puntuó para la forma **A (36.3)** lo que indica nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Para forma **B (39.8)** nivel de **riesgo bajo,** para estos funcionarios no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Se debe desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. Se considera un factor protector. Esta dimensión está relacionada con el margen de decisión que tienen los colaboradores sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, es probable que este nivel de autonomía sea restringido o inexistente.

9.1.1.1.3. Dominio Demandas del Trabajo

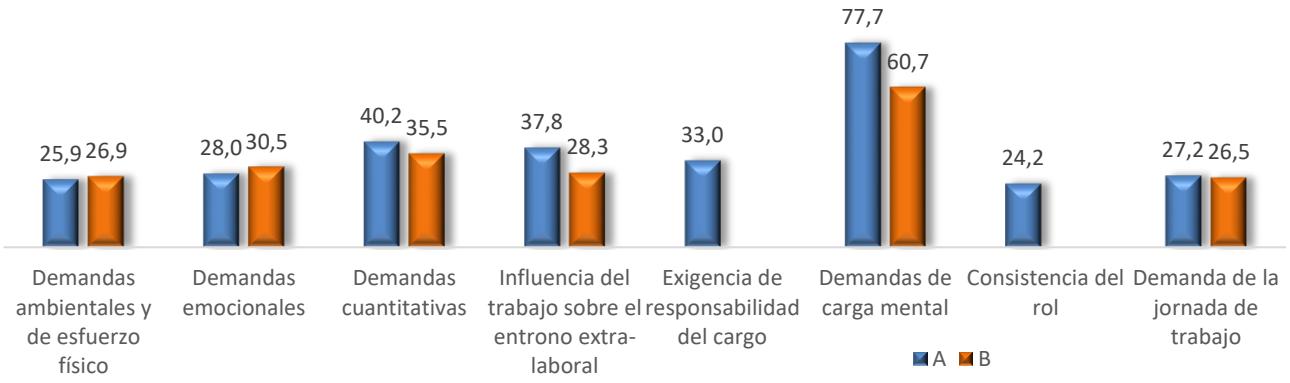


Gráfico 20. Dominio Demandas del Trabajo

Las Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico puntúan para la forma **A (25.9)** que indica nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Para la forma **B** puntúa **(26.9)** lo que indica un nivel de **riesgo bajo,** para estos funcionarios no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Se debe desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos

en los niveles de riesgo más bajos posibles. Se considera un factor protector. Esta dimensión hace referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Posiblemente las personas que tienen riesgo en esta condición tengan un esfuerzo físico o adaptativo que les genere una importante molestia, fatiga o preocupación o que afecte negativamente su desempeño.

La dimensión Demandas Emocionales puntúa **(28.0)** para la forma **A** y la forma **B** obtuvo una puntuación de **(30.5)** lo que indica que ambas formas están en un nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Esta dimensión se refiere a las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Es posible que los funcionarios que tienen indicador de riesgo en esta dimensión estén expuestos a sentimientos y emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo y/o estén expuestos a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, amenazas a su integridad o a la de otros, etc.).

Las Demandas Cuantitativas muestran una puntuación **(40.2)** para la forma **A** y **(35.5)** para la forma **B**, lo cual indica para ambas formas que su nivel es **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Esta dimensión esta relacionadas con las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo, por lo tanto, es probable que para los servidores que puntúan con riesgo el tiempo de que disponen para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo cual deben trabajar a ritmo rápido (bajo presión de tiempo), limitar el número y duración de pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Para la dimensión Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral puntúa **(37.8)** para la forma **A** y **(28.3)** para la forma **B,** lo cual muestra que su nivel de **riesgo medio** para ambas formas, esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Esta condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral. Es probable que los funcionarios que presentan esta condición tengan altas demandas de tiempo y esfuerzo en el trabajo que terminen afectando negativamente su vida personal y familiar.

En cuanto a la dimensión Exigencia de Responsabilidad del Cargo se encontró que para la forma **A** se tiene un puntaje de **(33.0),** estos servidores están en un nivel de **riesgo despreciable o sin riesgo,** es decir, hay ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención, se sugiere realizar acciones o programas de promoción. Se considera un factor protector. Esta dimensión está relacionada con el conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. *Se debe tener en cuenta que la dimensión Exigencia de Responsabilidad del Cargo no se evalúa para la forma B.*

Con respecto a las demandas de Carga Mental se tiene para la forma **A (77.7),** lo cual es indicador de nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de

intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Para la forma **B (60.7)** nivel de **riesgo bajo,** para estos funcionarios no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Se debe desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. Se considera un factor protector. Esta dimensión se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Es posible que para los funcionarios que puntúan con riesgo en esta dimensión, la tarea les exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. O quizás, la información para realizar el trabajo es excesiva, compleja o detallada, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

Para la Consistencia del Rol se tiene que la forma **A** puntuó **(24.2)** es indicador de nivel de **riesgo bajo,** para estos funcionarios no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Se debe desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. Se considera un factor protector. Esta dimensión se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Es probable que a los funcionarios con riesgo se les hagan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto. *Se debe tener en cuenta que la dimensión Consistencia del Rol no se evalúa para la forma B.*

Y, por último, la dimensión Demandas de la Jornada del Trabajo puntuó **(27.2)** para la forma **A,** lo cual es indicador de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Y con un puntaje de **(26.5)** para la forma **B** nivel de **riesgo bajo,** para estos funcionarios no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Se debe desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. Se considera un factor protector. Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se 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. Es probable que los funcionarios que puntúan con riesgo deban trabajar en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

9.1.1.1.4. Dominio Recompensas

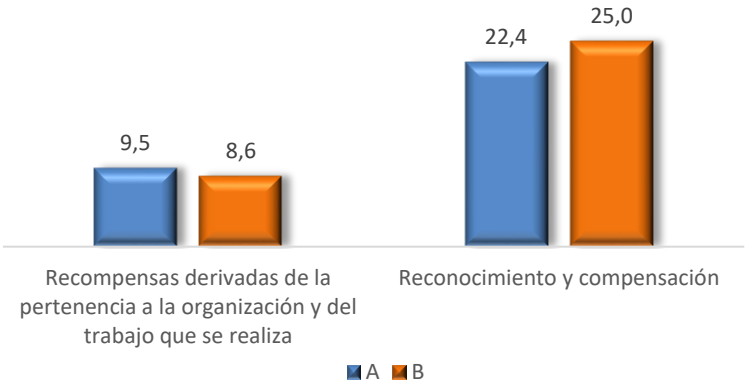


Gráfico 21. Dominio Recompensas

La Dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza puntúa **(9.5)** para la forma **A** y **(8.6)** para la forma **B**, lo cual indica un nivel de **riesgo medio** para ambas formas, esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Esta dimensión se refiere al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Es probable que los funcionarios que puntúa con riesgo perciban que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros o que quizás la entidad no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

La dimensión Reconocimiento y Compensación puntúa **(22.4)** para la forma **A** y **(25.0)** para la forma **B,** lo cual indica nivel de **riesgo medio** para ambas formas, esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Esta dimensión 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. Los servidores que puntúan con riesgo es esta dimensión posiblemente perciban que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la entidad es deficiente o no existe, o quizás los individuos no se sienten a gusto a poco identificados con la tarea que realizan.

9.1.2. TOTAL FACTORES EXTRALABORALES FORMA A Y B

TOTAL	RIESGO
EXTRALABORAL FORMA A	Riesgo Medio
EXTRALABORAL FORMA B	Riesgo Medio

Tabla 27. Total Factores Extralaborales - Forma A y B

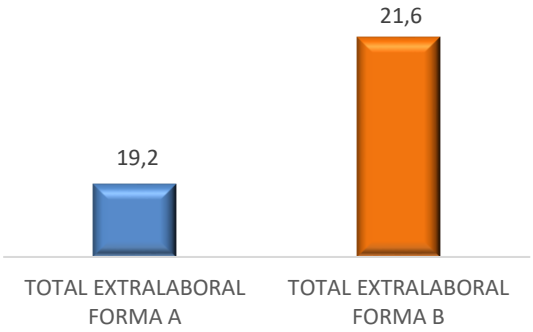


Gráfico 22. Total Factores Extralaborales - Forma A y B

Para el Total General de Factores Extralaborales la forma **A**, puntuó **(19.2),** y la forma **B** puntuó **(21.6)** lo que indica que para ambas formas es su nivel de **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

9.1.2.1. Comparativo Dimensiones Factores Extralaborales

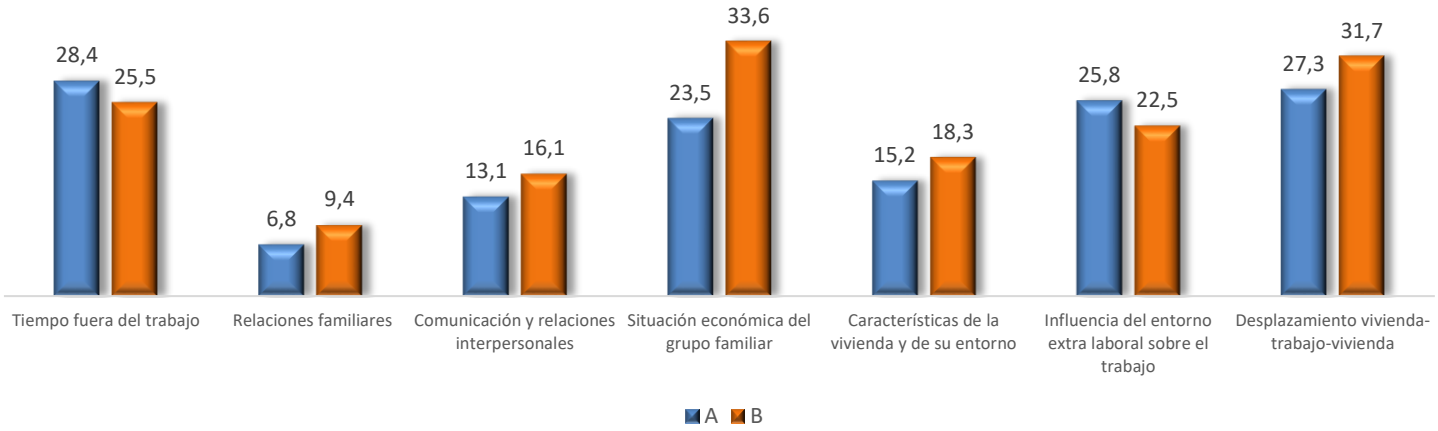


Gráfico 28. Comparativo Dimensiones Factores Extralaborales

Para la dimensión Tiempo fuera del Trabajo, se encontró que para la forma **A** puntuó **(28.4)** y para la forma **B (25.5)** esto quiere decir que en ambas formas su nivel es **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Esta dimensión se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es posible que la población con riesgo perciba que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente o quizás que la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

En cuanto a las Relaciones familiares se tiene que para la forma **A** se puntuó **(6.8)** esto indica que el nivel es **riesgo despreciable o sin riesgo,** es decir, hay ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención, se sugiere realizar acciones o programas de promoción. Se considera un factor protector. Para la forma **B (9.4),** indicando

un nivel de **riesgo bajo,** para estos funcionarios no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Se debe desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. Se considera un factor protector. Esta dimensión hace alusión a las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

En la dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales forma **A** puntuó **(13.1)** y para la forma **B (16.1)**, esta puntuación indica nivel de **riesgo medio** para ambas formas, esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Esta dimensión hace referencia a las ccualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Posiblemente los servidores que puntúan con riesgo pueden percibir que la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente o tal vez la relación con amigos o allegados es conflictiva.

Con respecto a la Situación Económica del Grupo Familiar forma **A** se tiene **(23.5)** nivel de **riesgo bajo,** para estos funcionarios no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Se debe desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. Se considera un factor protector. Para la forma **B (33.6)** el nivel es **riesgo medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Esta dimensión se relaciona con la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Las personas con riego pueden sentir que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.

La dimensión Características de la Vivienda y de su Entorno muestra que la forma **A** tiene **(15.2)** y la forma **B (18.3)** estos puntajes transformados indican que el nivel es **riesgo alto** para las dos formas, es decir, hay una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, requieren intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Lo que muestra que las condiciones de la vivienda o su entorno para estos funcionarios desfavorecen el descanso y la comodidad de la persona y su grupo familiar.

En cuanto a la dimensión Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo, se encontró que para la forma **A** puntuó **(25.8)** nivel de **riesgo alto,** es decir, hay una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, requieren intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Para la forma **B (22.5)** nivel de riesgo **medio,** esto muestra que estos servidores tienen una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Está dimensión corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Probablemente los funcionarios con riesgo puedan percibir que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Finalmente la dimensión Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda, en la forma **A** puntuó **(27.3)** y en la forma **B (31.7),** estos puntajes indican un nivel de **riesgo alto,** es decir, hay una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, requieren

intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Esta dimensión corresponde a que estos funcionarios perciben que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

9.1.3. TOTAL NIVEL DE ESTRÉS FORMA A Y B

TOTAL	RIESGO
NIVEL DE ESTRÉS FORMA A	Alto
NIVEL DE ESTRÉS FORMA B	Alto

Tabla 28. Total Nivel de Estrés - Forma A y B

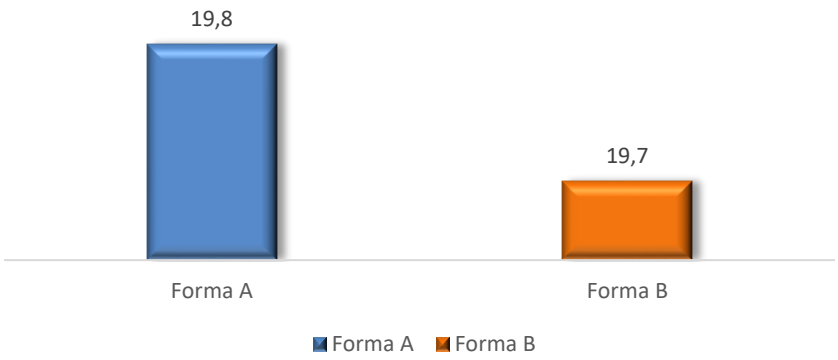


Gráfico 24. Nivel de Estrés

En cuanto al nivel de estrés, se encontró que para la forma **A** puntuó **(19.8)** y para la forma **B (19.7)**, estos puntajes transformados indican que el nivel de síntomas de estrés es **Alto** para ambas formas, 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. Para las personas que tienen riesgo, es decir, una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés, generando molestias a nivel físico, cognitivo, laboral y de comportamiento que afecta negativamente el desempeño laboral, la salud y bienestar de los colaboradores, se sugiere realizar intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, al igual que acciones y estrategias de intervención de forma inmediata o prioritaria.

10. CONCLUSIONES

En LA PROCURADURÍA GENERAL DE NACIÓN, se destacan los siguientes datos sociodemográficos:

Total de personas encuestadas	**3033**

Tipo de cuestionario	A	61.5%
Sexo	Femenino	52.7%
Edad	De 51 a 60 años	31.1%
Estado Civil	Casado (A)	43.1%
Número de Estrato	3	35.0%
Nivel de Estudios	Postgrado Completo	67.0%
Tipo de Vivienda	Propia	53.0%
Personas a Cargo	De 1 a 3	74.8%
Tipo de Vinculación	Carrera Administrativa	51.8%
Tipo de Cargo	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	60.0%
Tipo de Salario	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	99.6%
Antigüedad en la Entidad	De 6 a 9 años	28.9%
Antigüedad en el Cargo	De 6 a 9 años	26.4%
Total de Horas Trabajadas	8 horas	95.9%

Tabla 29. Vista General de PROCURADURÍA GENERAL DE NACIÓN

A continuación se presentan el consolidado de Nivel de Riesgos para los Dominios y Dimensiones:

FACTORES INTRALABORALES

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Características del liderazgo	Medio	Medio
Relaciones sociales en el trabajo	Medio	Medio
Retroalimentación del desempeño	Medio	Medio
Relación con los colaboradores	Despreciable o Sin Riesgo	No se evalúa
Claridad de rol	Alto	Alto
Capacitación	Medio	Alto
Participación y manejo del cambio	Alto	Medio
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Medio	Medio
Control y autonomía sobre el trabajo	Medio	Bajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Medio	Bajo
Demandas emocionales	Medio	Medio
Demandas cuantitativas	Medio	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	Despreciable o Sin Riesgo	No se evalúa
Demandas de carga mental	Medio	Bajo
Consistencia del rol	Bajo	No se evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	Medio	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Medio	Medio
Reconocimiento y compensación	Medio	Medio

Tabla 30. Resultado Dimensiones Intralaborales

FACTORES EXTRALABORALES

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Medio
Relaciones familiares	Despreciable o Sin Riesgo	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio
Situación económica del grupo familiar	Bajo	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Alto	Alto
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	Alto	Medio
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Alto	Alto

Tabla 31. Resultado Dimensiones Extralaborales

NIVEL DE ESTRÉS

ESTRÉS	FORMA A	FORMA B
	Alto	Alto

Tabla 32. Resultado Estrés

Las dimensiones que se ubicaron en factor de riesgo Muy Alto y Alto fueron:

FACTORES INTRALABORALES

DIMENSIONES	FORMA	NIVEL DE RIESGO
Claridad de rol	A y B	Alto
Capacitación	B	Alto
Participación y manejo del cambio	A	Alto

Tabla 33. Resultado Dimensiones Intralaborales con Riesgo Alto y Muy Alto

FACTORES EXTRALABORALES

DIMENSIONES	FORMA	NIVEL DE RIESGO
Características de la vivienda y de su entorno	A y B	Alto
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	A	Alto
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	A y B	Alto

Tabla 34. Resultado Dimensiones Extralaborales con Riesgo Alto y Muy Alto

NIVEL DE ESTRÉS

ESTRÉS	FORMA	NIVEL DE RIESGO
	A y B	Alto

Tabla 35. Resultado Estrés con Riesgo Alto y Muy Alto

FACTORES INTRALABORALES

En cuanto a los factores Intralaborales, a continuación, se describen los dominios y dimensiones que puntuaron con riesgo:

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales

- *Características de Liderazgo* para la forma **A** y **B**, puntuaron **riesgo medio,** esta dimensión está relacionada con 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. Es probable que el jefe tenga dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su equipo, para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe es deficiente o escaso.

- *Relaciones Sociales en el Trabajo* para ambas formas **A** y **B**, puntuaron **riesgo medio,** hace referencia a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, es posible que para ellos en el trabajo existan pocas o nulas posibilidades de contactos con otras personas, entre compañeros se genere un ambiente deficiente de relaciones, sea poco el apoyo social por parte de los compañeros, no se trabaje adecuadamente en equipo y/o el grado de cohesión e integración del grupo sea escaso.

- *Retroalimentación del Desempeño* en ambas formas **A** y **B**, puntuaron **riesgo medio,** indica que la información que los colaboradores reciben sobre la forma como realizan su trabajo es inexistente, poco clara, inoportuna o inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo o de los funcionarios mismos.

Dominio Control sobre el Trabajo

- *Claridad del Rol* para ambas formas **A** y **B**, puntuaron **riesgo alto,** esta dimensión hace alusión a 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 y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la entidad. Los funcionarios que puntúan con riesgo pueden percibir que la entidad no les ha dado a conocer información clara y suficiente sobre los objetivos, funciones, margen de autonomía, resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la entidad.

- *Capacitación* forma **A** puntuó **riesgo medio** y **B** puntuó **riesgo alto*,*** estas personas perciben que la Entidad podría mejorar su programa de capacitación y con ello competencias laborales para el óptimo desempeño de sus funciones, también es probable que falte procesos de inducción y reinducción o que el acceso a estas actividades de capacitación sea limitado o inexistente o que quizás no respondan a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

- *Participación y Manejo del Cambio* para la forma **A** puntuó nivel de **riesgo alto** y para la forma **B** puntuó nivel de **riesgo medio***,* los funcionarios con riesgo psicosocial en esta dimensión pueden percibir carencia de información suficiente, clara y oportuna

sobre el cambio o que en el proceso del cambio se ignoran sus aportes y opiniones o quizás que los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

- *Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos* para ambas formas **A** y **B** puntuaron **riesgo medio,** es probable que los funcionarios que puntúan con riesgo perciban que el trabajo les impida adquirir, aplicar o desarrollar conocimiento o habilidades, o quizás se les asignan tareas para las cuales ellos no se encuentran calificados.

Dominio Demandas del Trabajo:

- *Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico* forma **A** puntúa **riesgo medio**, posiblemente las personas que tienen riesgo en esta condición tengan un esfuerzo físico o adaptativo que les genere una importante molestia, fatiga o preocupación o que afecte negativamente su desempeño.

- *Demandas Emocionales* para la forma **A** y **B** puntuaron **riesgo medio,** lo que genera alerta y atención inmediata, ya que esto indica cierta exposición a situaciones afectivas y emocionales de otros dados por el contenido de su tarea, esto afecta la labor diaria.

- *Demandas Cuantitativas* para la forma **A** y **B** puntúan nivel de **riesgo medio,** estos funcionarios perciben que el tiempo del que disponen para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo cual, es posible que deban trabajar a un ritmo rápido (bajo presión de tiempo), limitar el número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

- *Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral*, para ambas formas **A** y **B** puntúa nivel de **riesgo medio**. Esta condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral. Es probable que los funcionarios que presentan esta condición tengan altas demandas de tiempo y esfuerzo en el trabajo que terminen afectando negativamente su vida personal y familiar.

- *Demandas de Carga Mental* para la forma **A** puntuó nivel de **riesgo medio,** esta dimensión está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Es posible que para los funcionarios que puntúan con riesgo en esta dimensión, la tarea les exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. O quizás, la información para realizar el trabajo es excesiva, compleja o detallada, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

- *Demandas de la Jornada del Trabajo,* para la forma **A** puntuó nivel de **riesgo medio,** es decir, los colaboradores que puntúan con riesgo perciben jornadas laborales prolongadas o sin pausas claramente establecidas o quizás es posible que se trabaje los días de descanso.

Dominio Recompensas:

- *Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo* que se realiza para ambas formas **A** y **B** puntúan nivel **riesgo medio,** esta dimensión se refiere al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Es probable que los funcionarios que puntúa con riesgo perciban que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros o que quizás la entidad no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

- *Reconocimiento y Compensación* para ambas formas **A** y **B**, puntúan en un nivel de **riesgo medio,** estos funcionarios perciben que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución no corresponde con sus esfuerzos y logros, es posible que la Entidad no considere el desempeño del colaborador para tener oportunidades de desarrollo.

FACTORES EXTRALABORALES

En cuanto a los factores extralaborales se tiene:

- *Tiempo Fuera del Trabajo* para ambas formas **A** y **B** puntúan nivel de **riesgo medio,** hace referencia a que estas personas están teniendo poco tiempo destinado para el descanso y la recreación, así mismo, la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia y amigos o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

- *Comunicación y Relaciones Interpersonales* para ambas formas **A** y **B** puntúan nivel de **riesgo medio,** esta dimensión está relacionada con las cualidades que caracterizan la comunicación e interacción de los colaboradores con sus allegados y amigos, en este sentido, la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente, por otra parte, el apoyo social que los funcionarios reciben de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

- *Características de la Vivienda y de su Entorno*, para ambas formas **A** y **B** indican nivel de **riesgo alto,** lo que muestra que las condiciones de la vivienda o su entorno para estos funcionarios desfavorecen el descanso y la comodidad de la persona y su grupo familiar.

- *Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo* para la forma **A** puntuó nivel de riesgo alto y para la forma **B riesgo medio,** esta dimensión indica que la vida familiar o personal de los colaboradores afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

- *Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda*, para ambas formas **A** y **B** indican nivel de **riesgo alto,** estos funcionarios perciben que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

POSIBLES FACTORES PROTECTORES

Son características de las personas, organizaciones o situaciones, que protegen, mitigan, equilibran, modifican y modulan el efecto, frente a estímulos perjudiciales o ambientales que pueden afectar la salud física o mental del funcionario, promueven la salud y el bienestar de éste, se atribuyen a la dinámica del equipo de trabajo, la red de apoyo social y familiar, y a los factores personales. Es importante que la Entidad realice acciones que ayuden a que estos factores se mantengan y que las dimensiones que puntúan en riesgo medio, alto y muy alto pasen a ser parte de estos factores protectores. Se identifican los siguientes factores protectores:

- ✓ Relación con los colaboradores, **A,** riesgo despreciable o sin riesgo.
- ✓ Control y autonomía sobre el trabajo, **B,** riesgo bajo.
- ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico, **B,** riesgo bajo.
- ✓ Exigencias de responsabilidad del cargo, **A,** riesgo despreciable o sin riesgo.
- ✓ Demandas de carga mental, **B,** riesgo bajo.
- ✓ Consistencia del rol, **A,** riesgo bajo.
- ✓ Demandas de la jornada de trabajo, **B,** riesgo bajo.
- ✓ Relaciones familiares, **A y B,** riesgo despreciable o sin riesgo - riesgo bajo.
- ✓ Situación económica del grupo familiar, **A,** riesgo bajo.

EVALUACIÓN NIVEL DEL ESTRÉS

Para las personas que tienen riesgo, es decir, una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés, generando molestias a nivel físico, cognitivo, laboral y de comportamiento que afecta negativamente el desempeño laboral, la salud y bienestar de los colaboradores, se sugiere realizar intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, al igual que acciones y estrategias de intervención de forma inmediata o prioritaria.

PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta los resultados que arrojó la Medición de Factores de Riesgo Psicosocial en la Entidad y de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2764 de 2022, artículo 3, se debe realizar la evaluación hasta dentro de dos (2) años y requiere intervención, tanto en la fuente como en los funcionarios.

11. RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Teniendo en cuenta los elementos analizados de manera integral mediante el uso de la encuesta de identificación de riesgos psicosociales, se abordaron facetas como los factores de riesgo Intralaborales, extralaborales y estrés, frente a los cuales surgen las siguientes estrategias de Intervención de los Factores de riesgo Psicosocial que pueden ser usadas como punto de partida para la generación de un plan de acción enfocado a la mitigación de las consecuencias negativas de los factores de riesgo.

Además, con base en la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y del Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores y sus efectos en el entorno laboral se presentan las siguientes acciones correctivas:

	DOMINIOS	DIMENSIONES	ACCIONES DE INTERVENCIÓN
	Demandas del Trabajo	Demandas emocionales	Facilitar a los funcionarios el manejo de situaciones laborales o extralaborales que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales). Además, desarrollar y fortalecer en ellos las habilidades blandas (comunicación, resolución de conflictos, manejo de emociones, entre otras). Brindar orientación o asesoría psicosocial con el fin dar herramientas que ayuden a canalizar de una forma más adecuada los aspectos emocionales, como por ejemplo, las formas de afrontamiento frente a situaciones generadoras de estrés, en especial por las exigencias del grupo de trabajo interno o los clientes externos. Brindar estrategias de afrontamiento que permita modificar la percepción, interpretación y manejo de los problemas en los colaboradores que se exponen a situaciones devastadoras, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional como parte de la labor, mediante el desarrollo de habilidades de control emocional.
		Demandas cuantitativas	Se sugiere brindar herramientas que permitan optimizar el tiempo para realizar las tareas y los métodos de trabajo, así mismo, revisar la carga laboral de cada uno de los cargos con el fin de verificar que las funciones contenidas estén acordes a la experiencia y profesión de cada colaborador.
	Control sobre el Trabajo	Capacitación	Se recomienda contar con un programa de capacitación que refuerce y elimine vacíos en cuanto a las habilidades blandas y duras. Algunas temáticas de capacitación sugeridas * Liderazgo motivacional y transformador. * Desarrollar habilidades para la coordinación de personal. * Equipos efectivos de trabajo. * Comunicación y conductas asertivas. * Inteligencia emocional en el ámbito laboral. * Valores y relaciones interpersonales, consolidación de una sana cultura laboral. * Estilos de vida y trabajo saludables. * El autocuidado como herramienta de salud y seguridad. * Estrategias para el adecuado manejo del estrés. * Habilidades para la administración del tiempo, planeación y delegación.

FACTORES INTRALABORALES		Claridad del Rol	Se sugiere actualizar y divulgar los perfiles de cargo para dejar claro y entendido a todos los colaboradores sus responsabilidades y metas a cumplir. Dar a conocer al colaborador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la Entidad. Es importante asegurar que tanto el funcionario que desempeña un cargo, como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.
		Control y Autonomía sobre el Trabajo	Es necesario que tanto el jefe como su equipo tengan claras las funciones asignadas a los colaboradores, objetivos del cargo, tiempos de entrega y a quien reporta el cargo, para permitir autonomía en la organización del trabajo. También se debe tener un tiempo asignado para realizar pausas activas, con el fin de mejorar el bienestar. Se sugiere recibir capacitación en Manejo efectivo del tiempo. Es importante controlar la sobrecarga cuantitativa y la mental derivada de ciertas tareas, a través de la distribución de estas dentro de los tiempos laborales, incluidas pausas para controlar la fatiga y los errores en el trabajo.
		Participación y Manejo del Cambio	Brindar a los funcionarios información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios que se presentan en la Entidad, así como tener en cuenta los aportes y opiniones que ellos puedan brindar, buscando el bien de todos
	Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Características del Liderazgo	Se sugiere realizar reuniones cortas donde se hable de las dificultades, logros y cualquier tema presente en el área donde el jefe y los colaboradores puedan compartir un espacio de confianza y respeto. También se recomienda hacer actividades como juego de roles, donde los funcionarios y jefes evidencien que cada rol desempeñado dentro de la Entidad tiene responsabilidades de importancia en el cumplimiento de los objetivos. Es importante capacitar a los jefes en Liderazgo por medio de sesiones de Coaching con el fin de mejorar y fortalecer sus habilidades blandas y que a su vez esto se replique y vea reflejado en los equipos de trabajo.
		Relaciones Sociales en el Trabajo	Desarrollar y fortalecer la comunicación asertiva y la resolución de conflictos, tanto en el personal contratistas como funcionarios, para así mejorar la calidad de las relaciones y a la vez fortalecer el trabajo en equipo para alcanzar las metas y objetivos propuestos en conjunto, esto por medio de talleres con la participación de todo el equipo.
		Retroalimentación del Desempeño	Se sugiere realizar periódicamente evaluaciones de desempeño con el fin de identificar elementos de mejora que permitan retroalimentar a los funcionarios indicando de manera clara y objetiva lo que se espera de ellos en el desarrollo de sus labores. Además, es importante que los jefes retroalimenten de manera suficiente y oportuna los aspectos positivos y a mejorar con su equipo de trabajo de manera constante y oportuna.

Tabla 36. Tabla Acciones de Intervención

Con base en el Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales en Entidades de la Administración Pública, se presentan las siguientes acciones correctivas:

ACCIONES	ESTRATEGIAS
Fortalecimiento del liderazgo	- Desarrollar en los jefes las competencias de liderazgo transformacional. - Fortalecer el liderazgo transformacional a través de los procesos de inducción de los nuevos líderes.
Gestión de la carga cuantitativa de trabajo	- Ajustar la carga de trabajo. - Realizar el entrenamiento de los titulares de los cargos seleccionados en las habilidades ejecutivas.
Fortalecimiento del proceso de inducción	- Informar acerca de la programación del proceso de inducción / reinducción. - Realizar la inducción /reinducción.
Gestión del reconocimiento social de los empleados públicos y los trabajadores oficiales.	- Divulgar la información acerca del plan de reconocimiento social. - Seleccionar los empleados públicos y trabajadores oficiales que son objeto del reconocimiento social. - Otorgar los reconocimientos. -
Gestión del reconocimiento social de los empleados públicos y los trabajadores oficiales.	- Divulgar la información acerca del plan de reconocimiento social. - Seleccionar los empleados públicos y trabajadores oficiales que son objeto del reconocimiento social. - Otorgar los reconocimientos.

Tabla 37. Tabla Acciones de Intervención en Entidades de la Administración Pública

Además, se recomienda:

- Para los funcionarios que puntuaron con riesgo en las dimensiones Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico forma **A**, Demandas Emocionales forma **A,** Demandas cuantitativas para la forma **A** y **B,** Demandas de Carga Mental para la forma **A,** Demandas de la Jornada del Trabajo, para la forma **A**, se sugiere realizar análisis psicosocial de puestos de trabajo.

- Para los funcionarios que puntuaron con riesgo en Claridad del Rol formas **A** y **B**, Capacitación forma **A** y **B**, Participación y Manejo del Cambio para la forma **A** y **B**, Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos, formas **A** y **B**, Control y Autonomía sobre el trabajo forma **A**, se sugiere realizar entrevistas semiestructuradas.

- Para los funcionarios que puntuaron con riesgo en Características del Liderazgo forma A y B, Retroalimentación del Desempeño en ambas formas ***A*** y **B,** Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza para ambas formas **A** y **B y** Reconocimiento y Compensación para ambas formas **A** y **B,** se sugiere realizar Grupos Focales.

12. BIBLIOGRAFÍA

- RESOLUCIÓN NUMERO 2646 de julio 17 de 2008 “Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de Riego Psicosocial en el trabajo”. Ministerio de la Protección Social.

- BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, Ministerio de la Protección Social y Universidad Javeriana del 2010.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Universidad Javeriana. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá. Julio de 2010.

- WERTHER JR. DAVIS. Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill. México, 2000.

- RESOLUCIÓN 2764 de 2022, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

ELIZABETH AMAZO ARIAS
PSICÓLOGA
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Licencia No. 2020060109211