

EVALUACIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Realizado por:



Nit 900'524.994-1

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

INFORME GENERAL

Medellín, diciembre de 2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. OBJETIVOS.....	5
2.1. Objetivo General:	5
2.2. Objetivos Específicos:	5
4. MARCO LEGAL	6
6. METODOLOGÍA	7
6.1. Cuestionario de Factores Intralaborales.....	7
6.2. Cuestionario Factores Extralaborales.....	10
6.3. Cuestionario de Estrés.....	10
6.5. Interpretación de Resultados	11
7. POBLACIÓN	12
8. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.....	13
9. RESULTADOS	19
9.1 TOTAL RIESGO PSICOSOCIAL CONSOLIDADO	19
9.2. TOTAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y SINTOMAS DE ESTRÉS	20
9.3. TOTAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - GENERAL	23
9.4. RESULTADOS POR DEPENDENCIAS	45
9.5. RESULTADOS SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES – SGP	78
9.6. RESULTADOS DIRECCIÓN DE SALUD AMBIENTAL Y FACTORES DE RIESGO	83
9.7. FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL – GENERAL.....	88
9.8. NIVEL DE ESTRÉS – GENERAL.....	95
10. CONCLUSIONES	97
11. RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	102
12. BIBLIOGRAFÍA	105

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 la Resolución 2647 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de 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 evaluación de los factores de riesgo psicosocial por medio de la aplicación de la Batería de Instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial 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 servidores públicos.

2. JUSTIFICACIÓN

La **GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**, interesada en hacer la Evaluación de Factores Riesgo Psicosocial, realizó la aplicación de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, conforme al artículo 1 de la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo¹.

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 GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**, los resultados arrojados en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, 2010), según Resolución 2646 de 2008.

¹ Ministerio de Trabajo. Cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés. 2010.

3. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Identificar, evaluar, prevenir e intervenir los factores de riesgo psicosocial y fortalecer los factores protectores, conforme a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, que permita mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida, mediante acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad con la cobertura de la población vinculada laboralmente a **LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**.

2.2. Objetivos Específicos:

- ✓ Establecer el Perfil sociodemográfico de los servidores públicos.
- ✓ Realizar el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y evaluación de estrés a los servidores públicos.
- ✓ Proponer estrategias orientadas a la promoción y prevención del riesgo psicosocial de acuerdo con los resultados de los niveles de riesgo.
- ✓ Establecer acciones de prevención e intervención para mejorar la calidad de vida y minimizar el impacto generado por los riesgos psicosociales presentes en el desarrollo de las actividades misionales.

4. MARCO LEGAL

Artículo 2º 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.

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.

LEY 1090 DE 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

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.

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.

RESOLUCIÓN 1356 DE 2012, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

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.

RESOLUCIÓN 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

Los instrumentos utilizados para el presente diagnóstico son:

- ✓ Ficha de datos generales.
- ✓ 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 definiciones de las dimensiones que conforman los dominios se relacionan a continuación:

DOMINIO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
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.	-La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. - El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. - El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
	Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.	-En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. -Se da un trato irrespetuoso, agresivo o desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. -Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. -Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. - El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
	Retroalimentación del desempeño	Información que un trabajador recibe sobre como realiza su trabajo, para identificar fortalezas y debilidades, tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
	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.	-La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. -El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. -El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe, en torno a objetivos, funciones y resultados, margen de autonomía, impacto del ejercicio.	La organización no ha dado a conocer al trabajador 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 empresa.
	Capacitación	Actividades de inducción, entrenamiento y formación que se brinda al trabajador, para desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	-El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. -Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
	Participación y manejo del cambio	Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.	-El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. -En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. -Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
	Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	-El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. -Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
	Control y autonomía sobre el trabajo	Margen de decisión sobre orden de actividades, cantidad, ritmo, forma de trabajar, pausas durante la jornada y tiempos de descanso.	-El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. -El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
DEMANDAS DE TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Condiciones del lugar de trabajo y carga física. Son condiciones físicas (ruido, iluminación, temperatura, ventilación, químicas, biológicas).	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
	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.	-El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. -El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza, contacto directo con heridos o muertos, etc.). -El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
	Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en 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	Se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen en el trabajo impactan la vida extralaboral.	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL (INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRÉS)

Página 9 de 105

	Exigencia de responsabilidad del cargo	Funciones y actividades inherentes al cargo	El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
	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.	-La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. -La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
	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.	Al trabajador se le presentan 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.
	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.	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
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.	-El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. -Se percibe inestabilidad laboral. -Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
	Reconocimiento y compensación	Conjunto de retribuciones que la organización le otorga al Trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.	-El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. -El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. -La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. -La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

(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”².

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, recreación.	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir 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.
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 pagar.
Características de la vivienda y de su entorno	Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador.	Las condiciones de vivienda son precarias. Condiciones de vivienda o entorno desfavorecen el descanso y comodidad del individuo y familia.
Influencia entorno extralaboral	Corresponde al influjo de 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	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)

6.3. Cuestionario de Estrés

El objetivo del cuestionario es identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.³

Dimensiones de la Evaluación del Estrés

CONSTRUCTO	DEFINICIÓN
Síntomas Fisiológicos	Presencia de síntomas físicos como dolores y trastornos del sueño.
Síntomas de comportamiento social	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)

² Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Batería de Riesgo Psicosocial, 2010.

³ Idem.

6.4. Ficha de Datos Generales: Condiciones Sociodemográficas

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	Sexo
	Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
	Estado civil
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar y operativo)
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
	Modalidades de pago

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

6.5. Interpretación de Resultados

Guardando la confidencialidad de la información, los 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:

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.

7. POBLACIÓN

La descripción de la población es la siguiente:

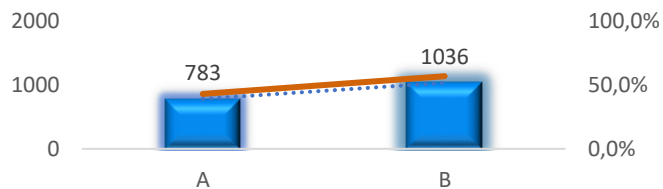
DESCRIPCIÓN	No. Participantes	%
Población Objetivo	2.771	100%
Total Instrumentos aplicados forma (A y B) *	1.819	
Disentimientos	11	
Total Participantes	1.830	66%

8. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Para evaluar el perfil sociodemográfico se analizaron las siguientes variables: sexo, edad, estado civil, escolaridad, ocupación, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda, número de personas a cargo. Además, la siguiente información ocupacional: lugar actual de trabajo, antigüedad en la entidad, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo, área o sección en la que trabaja, tipo de contrato, horas diarias de trabajo y modalidad de pago.

Distribución de la población por: TIPO DE CUESTIONARIO

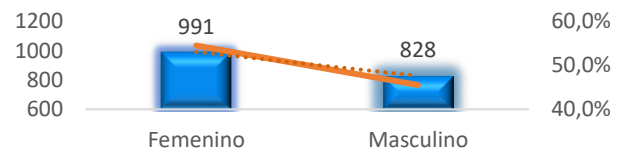
Tipo de Cuestionario	Total	%
A	783	43,0%
B	1036	57,0%
Total general	1819	100,0%



Dentro de la población evaluada se encuentra que el **57,0%** contestaron el cuestionario tipo **B** y el **43,0%** contestó el cuestionario forma **A**.

Distribución de la población por: SEXO

Sexo	Total	%
Femenino	991	54,5%
Masculino	828	45,5%
Total general	1819	100,0%



Dentro de la población evaluada se encuentra que el **54,5%** pertenece al género femenino y el **45,5%** 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 18 a 30 años	81	4,5%
De 31 a 40 años	349	19,2%
De 41 a 50 años	577	31,7%
De 51 a 60 años	542	29,8%
61 o más	270	14,8%
Total general	1819	100,0%

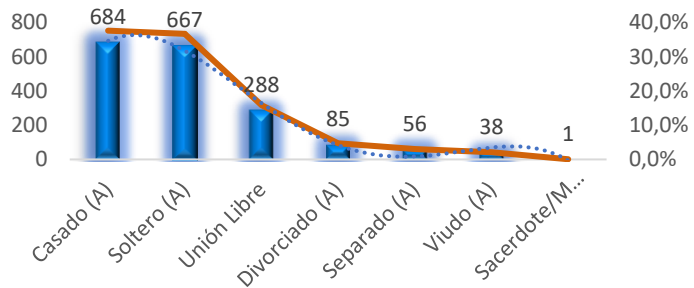


El **31,7%** de los colaboradores se encuentra situados entre los 41 a 50 años, seguido del **29,8%** de 51 a 60 años, el **19,2%** entre 31 a 40 años, el **14,8%** de 61 o más años y el **4,5%** restante entre los 18 a 30 años.

Promedio Edad Total Instrumentos Aplicados: 49,7 años.
Funcionario Menor Edad Instrumentos Aplicados: 20,0 años.
Funcionario Mayor Edad Instrumentos Aplicados: 74,0 años.

Distribución de la población por: ESTADO CIVIL

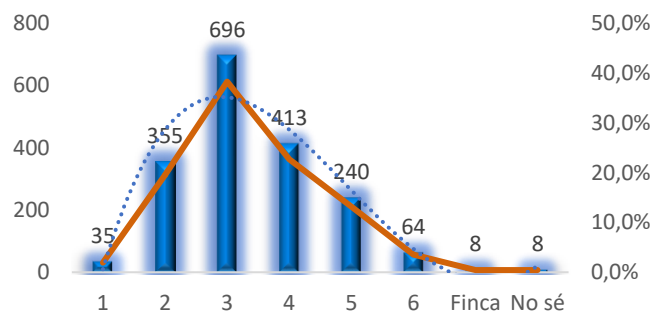
Estado Civil	Total	%
Casado (A)	684	37,6%
Soltero (A)	667	36,7%
Unión Libre	288	15,8%
Divorciado (A)	85	4,7%
Separado (A)	56	3,1%
Viudo (A)	38	2,1%
Sacerdote/Monja	1	0,1%
Total general	1819	100,0%



La distribución por estado civil muestra que el **37,6%** 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 **36,7%** de los evaluados son solteros, el **15,8%** que viven en unión libre, **4,7%** son divorciados (as), el **3,1%** separados y el **2,1%** son viudos (as) y **0,1%** Sacerdote/Monja.

Distribución por: ESTRATO SOCIAL

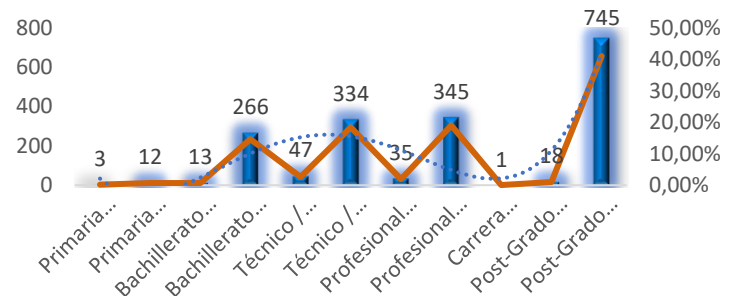
Estrato de Servicios Públicos	Total	%
1	35	1,9%
2	355	19,5%
3	696	38,3%
4	413	22,7%
5	240	13,2%
6	64	3,5%
Finca	8	0,4%
No sé	8	0,4%
Total general	1819	100,0%



El **38,3%** se encuentra en estrato 3, seguido del **22,7%** en estrato 4, el **19,5%** en estrato 2, **13,2%** en estrato 5, el **3,5%** en estrato 6, el **1,9%** en estrato 1, el **0,4%** reporta no saber a qué estrato pertenece y el **0,4%** restante manifiesta vivir en finca.

Distribución de la población por: NIVEL DE ESTUDIOS

Nivel de Estudios	No.	%
Primaria Incompleta	3	0,2%
Primaria Completa	12	0,7%
Bachillerato Incompleto	13	0,7%
Bachillerato Completo	266	14,6%
Técnico / Tecnológico Incompleto	47	2,6%
Técnico / Tecnológico Completo	334	18,4%
Profesional Incompleto	35	1,9%
Profesional Completo	345	19,0%
Carrera Militar / Policía	1	0,1%
Postgrado Incompleto	18	1,0%
Postgrado Completo	745	41,0%
Total general	1819	100,0%

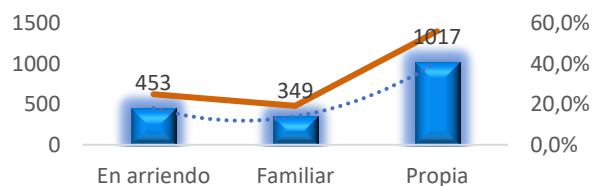


Se encuentra que el nivel académico más predominante es el **41,0%** postgrado completo, le sigue el **19,0%** profesional completo, el **18,4%** técnico / tecnológico completo, el **14,6%** con bachillerato completo, el **1,9%** profesional incompleto, el **2,6%** técnico / tecnológico incompleto, **1,0%** postgrado incompleto, **0,7%** bachillerato incompleto, el **0,1%** carrera militar / policía, el **0,7%** primaria completa y el **0,7%** restante 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

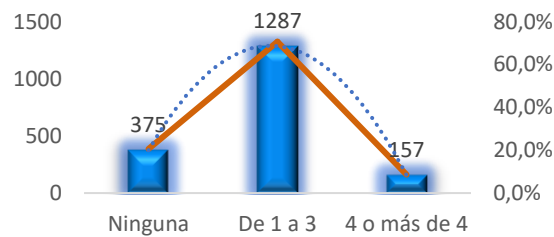
Tipo de Vivienda	Total	%
En arriendo	453	24,9%
Familiar	349	19,2%
Propia	1017	55,9%
Total general	1819	100,0%



La gráfica muestra que el **55,9%** habitan en casa propia lo que genera una sensación de estabilidad, tranquilidad, satisfacción personal y familiar, **24,9%** 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 **19,2%** habitan en vivienda familiar.

Distribución de la población por: NÚMERO DE PERSONAS A CARGO

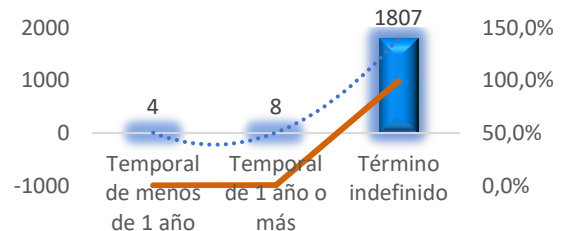
No. de Personas a Cargo	Total	%
Ninguna	375	20,6%
De 1 a 3	1287	70,8%
4 o más de 4	157	8,6%
Total general	1819	100,0%



Se encontró que el **70,8%** de los colaboradores tienen de 1 a 3 personas a cargo, el **20,6%** no tienen ninguna persona a cargo y el **8,6%** tiene 4 o más personas a cargo. Como se puede evidenciar, la gran mayoría de colaboradores 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 en 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 CONTRATO

Tipo de Contrato	Total	%
Temporal de menos de 1 año	4	0,2%
Temporal de 1 año o más	8	0,4%
Término indefinido	1807	99,3%
Total general	1819	100,0%

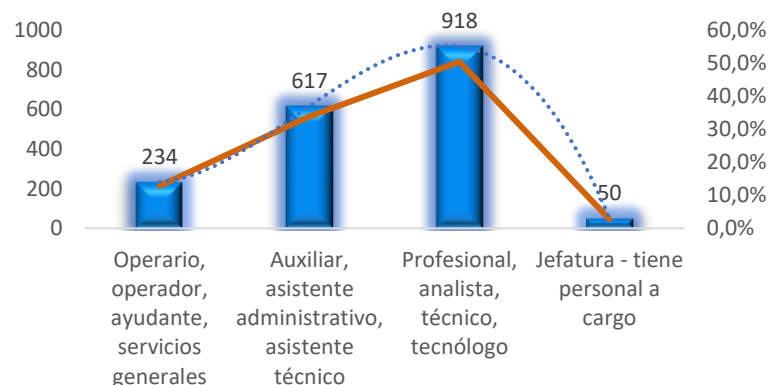


Se encontró que **99,3%** manifiesta estar a término indefinido, el **0,4%** tienen temporal de 1 año o más y el **0,2%** de los colaboradores tienen contrato temporal de menos de 1 año.

Es importante tener en cuenta que los cuestionarios de la batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial, son los únicos autorizados por el Ministerio de Trabajo y no permiten ser modificados ni ajustados a las condiciones propias de la entidad, por lo tanto, la opción de tipo de contrato que más se asemeja a los contratos de carrera administrativa y provisionales es el contrato a término indefinido.

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

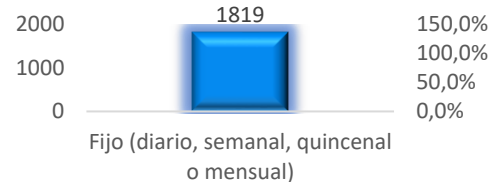
Tipo de Cargo	Total	%
Operario, operador, ayudante, servicios generales	234	12,9%
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	617	33,9%
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	918	50,5%
Jefatura - tiene personal a cargo	50	2,7%
Total general	1819	100,0%



En el **50,5%** de la población evaluada el tipo de cargo es profesional, analista, técnico, tecnólogo, el **33,9%** son auxiliares, asistente administrativo o asistente técnico, seguido por **12,9%** con cargo de operario, operador, ayudante, servicios generales y el **2,7%** que son jefes y tienen personal a cargo.

Distribución de la población por: TIPO DE SALARIO

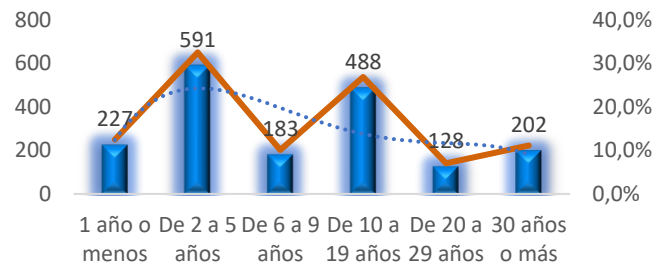
Tipo de salario	Total	%
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	1819	100,0%
Total general	1819	100,0%



El **100,0%** 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.

Distribución de la población por: ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD

Antigüedad en la Entidad	Total	%
1 año o menos	227	12,5%
De 2 a 5 años	591	32,5%
De 6 a 9 años	183	10,1%
De 10 a 19 años	488	26,8%
De 20 a 29 años	128	7,0%
30 o más años	202	11,1%
Total general	1819	100,0%



El **32,5%** lleva de 2 a 5 años antigüedad en la Entidad, seguido del **26,8%** que refiere llevar de 10 a 19 años, el **12,5%** lleva 1 año o menos, el **11,1%** lleva 30 años o más, el **10,1%** reporta que lleva más de 6 a 9 años en la Entidad y el **7,0%** restante lleva más de 20 a 29 años en la Entidad.

Promedio Antigüedad Instrumentos Aplicados: 12,0 años.
 Funcionario Menor Antigüedad Instrumentos Aplicados: 0,6 años.
 Funcionario Mayor Antigüedad Instrumentos Aplicados: 48,0 años.

Distribución de la población por: ANTIGÜEDAD EN EL CARGO

Antigüedad en el cargo	Total	%
1 año o menos	292	16,1%
De 2 a 5 años	639	35,1%
De 6 a 9 años	211	11,6%
De 10 a 19 años	432	23,7%
De 20 a 29 años	111	6,1%
30 o más	134	7,4%
Total general	1819	100,0%



El **35,1%** tiene de 2 a 5 años de antigüedad en el cargo, el **23,7%** lleva de 10 a 19 años desempeñando el cargo, el **16,1%** lleva 1 año o menos en el cargo, el **11,6%** lleva de 6 a 9 años, el **7,4%** lleva 30 años o más y el **6,1%** restante lleva de 20 a 29 años de antigüedad en el cargo.

Promedio Antigüedad en el Cargo Instrumentos Aplicados: 10,1 años.

Funcionario Menor Antigüedad en el Cargo Instrumentos Aplicados: 0,6 años.

Funcionario Mayor Antigüedad en el Cargo Instrumentos Aplicados: 48,0 años.

Distribución por: HORAS TRABAJADAS

Horas trabajadas	Total	%
Menos de 8	4	0,2%
8 horas	1481	81,4%
Entre 8 a 12	334	18,4%
Más de 12	0	0,0%
Total general	1819	100,0%

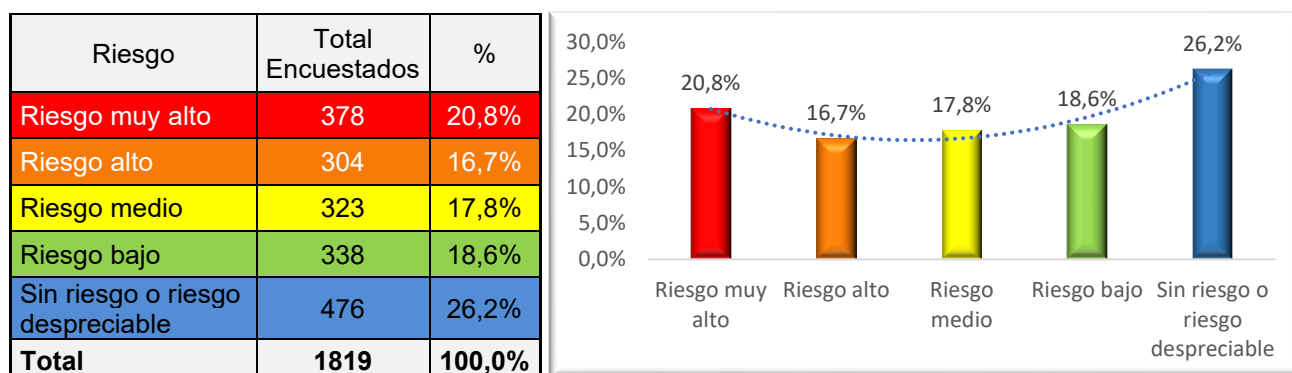


En cuanto a las horas trabajadas se encontró que **81,4%** trabaja 8 horas diarias, lo cual deja ver que la gran mayoría de funcionarios no trabajan horas adicionales a las estipuladas por la entidad. El **18,4%** reporta que trabaja de 8 a 12 horas diarias y el **0,2%** restante expresa que trabaja menos de 8 horas diarias.

9. RESULTADOS

9.1 TOTAL RIESGO PSICOSOCIAL CONSOLIDADO

En el siguiente apartado se muestra el consolidado de Riesgo Psicosocial en la Entidad:



Nivel de Riesgo Muy Alto: El **20,8%** de la población evaluada, considera que hay dominios como demandas del trabajo, control, características del liderazgo, reconocimiento y compensación que podrían estar generando respuestas de estrés severas y por ende tienen un alto potencial para las condiciones de salud de los colaboradores, para determinar esto posteriormente se analizará cada dominio a fondo, con el fin de priorizar las intervenciones a realizar.

Nivel de Riesgo Alto: el **16,7%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **17,8%** de los colaboradores evaluados, puntúa en este nivel, es necesario promover acciones que permitan que esta población disminuya el nivel de riesgo ya que pueden estar presentando respuestas de estrés moderado.

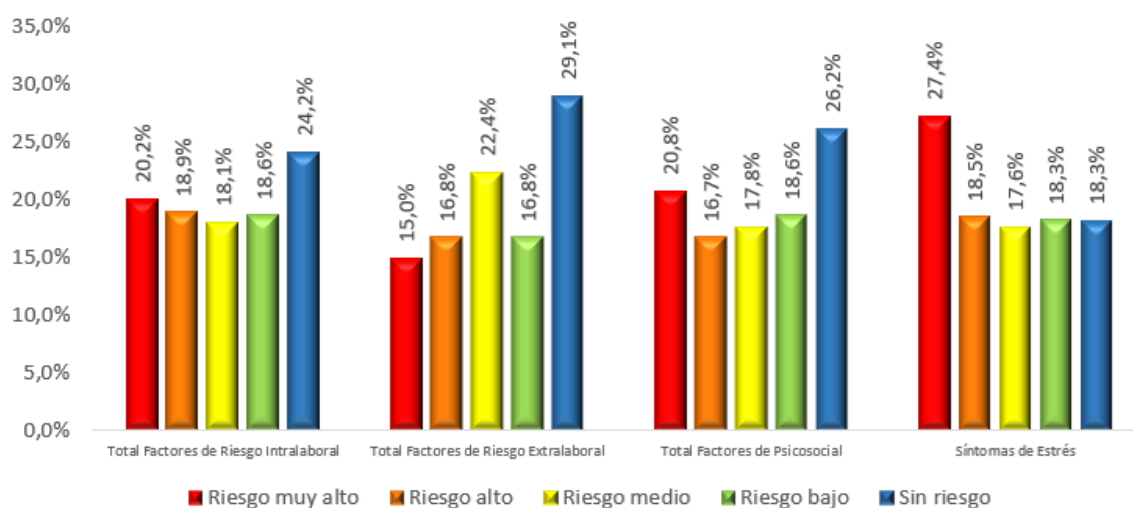
Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **18,6%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas de promoción de condiciones laborales saludables que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que pertenecen a este nivel.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **26,2%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

9.2. TOTAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y SÍNTOMAS DE ESTRÉS

Riesgo	Total Factores de Riesgo Intralaboral		Total Factores de Riesgo Extralaboral		Total Factores de Psicosocial		Síntomas de Estrés	
Riesgo muy alto	367	20,2%	272	15,0%	378	20,8%	498	27,4%
Riesgo alto	343	18,9%	305	16,8%	304	16,7%	336	18,5%
Riesgo medio	330	18,1%	407	22,4%	323	17,8%	321	17,6%
Riesgo bajo	339	18,6%	305	16,8%	338	18,6%	332	18,3%
Sin riesgo	440	24,2%	530	29,1%	476	26,2%	332	18,3%
Sin contestar	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%

Para la construcción del Diagnóstico del Factor Psicosocial, se analizan las percepciones que los colaboradores evaluados tienen acerca de las condiciones intralaborales y extralaborales, las cuales se correlacionan para obtener el total del factor psicosocial y por último se registran los resultados obtenidos en la encuesta de síntomas de estrés. A continuación, se detalla cada uno de ellos:



Factores de Riesgo Intralaboral: corresponde a las características propias del trabajo y de la Entidad en la cual se prestan los servicios.

Nivel de Riesgo Muy Alto: El **20,2%** de la población evaluada, considera que hay dominios como demandas del trabajo, control, características del liderazgo, reconocimiento y compensación que podrían estar generando respuestas de estrés severas y por ende tienen un alto potencial para las condiciones de salud de los colaboradores, para determinar esto posteriormente se analizará cada dominio a fondo, con el fin de priorizar las intervenciones a realizar.

Nivel de Riesgo Alto: el **18,9%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **18,1%** de los colaboradores evaluados, puntúa en este nivel, es necesario promover acciones que permitan que esta población disminuya el nivel de riesgo ya que pueden estar presentando respuestas de estrés moderado.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **18,6%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas de promoción de condiciones laborales saludables que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que pertenecen a este nivel.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **24,2%** de los colaboradores valuados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

Factores de Riesgo Extralaboral: comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, así como las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar de las personas.

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **15,0%** del personal percibe que hay dominios como tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, entre otras que pueden estar relacionados con la presentación de respuestas severas de estrés y por ende pueden estar afectando las condiciones de salud de los colaboradores, para determinar cuáles son las dimensiones con mayor riesgo, se analizará cada una de ellas y así se priorizará las intervenciones a realizar.

Nivel de Riesgo Alto: el **16,8%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **22,4%** de la población evaluada puntúa en este nivel, es decir, presentan respuestas de estrés moderadas por lo que se hace necesario promover acciones de intervención que permitan que esta población disminuya su nivel de riesgo.

Nivel de Riesgo Bajo: el **16,8%** de los colaboradores evaluados puntuó en este nivel, es necesario implementar programas de promoción de la salud que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que pertenecen a este nivel.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **29,1%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

Total Nivel de Riesgo Factores Psicosociales: este total da cuenta del panorama general de riesgos psicosociales que se presenta en la población evaluada.

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **20,8%** de la población evaluada puntúa en este nivel de riesgo, es decir, que para esta población las intervenciones y planes de acción debe ser de carácter prioritario, ya que pueden estar presentando respuestas de estrés severas, se debe hacer un análisis de los dominios que están afectando en mayor proporción a los colaboradores para que de inmediato se generen estrategias que ayuden a bajar estos niveles de riesgo.

Nivel de Riesgo Alto: el **16,7%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **17,8%** del personal evaluado puntúa en este nivel, es necesario promover acciones que permitan que esta población disminuya su nivel de riesgo ya que pueden estar presentando respuestas de estrés moderadas.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **18,6%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas de promoción y prevención que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que pertenecen a este nivel.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **26,2%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

Síntomas de Estrés: describe la reacción ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosocial del sitio y condiciones del trabajo, que causa dificultad o tensión en el individuo.

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **27,4%** del personal evaluado manifiestan algunos síntomas que podrían estar altamente asociados con cuadros severos de estrés, se debe revisar cuáles son las condiciones específicas que en particular está afectando a las personas con nivel de riesgo alto y muy alto, se recomienda revisar los índices de ausentismo, incapacidades, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Es importante implementar medidas que permitan mejorar los estilos de vida saludable.

Nivel de Riesgo Alto: el **18,5%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

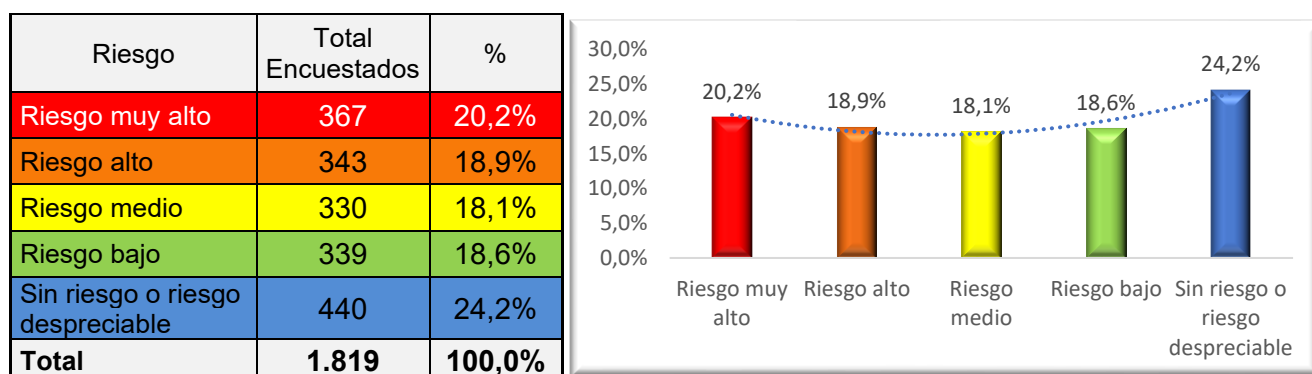
Nivel de Riesgo Medio: el **17,6%** de la población evaluada puntúa en este nivel, resulta necesario implementar acciones de intervención con el fin de disminuir sus niveles de riesgo, ya que los síntomas de estrés que los colaboradores reportan se relacionan con cuadros de estrés moderados.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **18,3%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **18,3%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

A continuación, se hace un análisis más detallado de los Factores de Riesgo Intralaboral, Extralaboral y Síntomas de Estrés con la descripción del nivel de dominios y dimensiones correspondiente:

9.3. TOTAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - GENERAL



Se tiene que la mayor población puntuó riesgo despreciable o sin riesgo lo cual indica que es un factor protector. 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.

Nivel de Riesgo Muy Alto: El **20,2%** de la población evaluada puntúa en este nivel, es decir, que de manera frecuente se presentan condiciones laborales inadecuadas relacionadas con las demandas de trabajo, el liderazgo que se presenta en las unidades, el establecimiento de las relaciones sociales, reconocimiento o la compensación que perciben los colaboradores por su trabajo; que pueden estar afectando sus condiciones de salud.

Nivel de Riesgo Alto: el **18,9%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

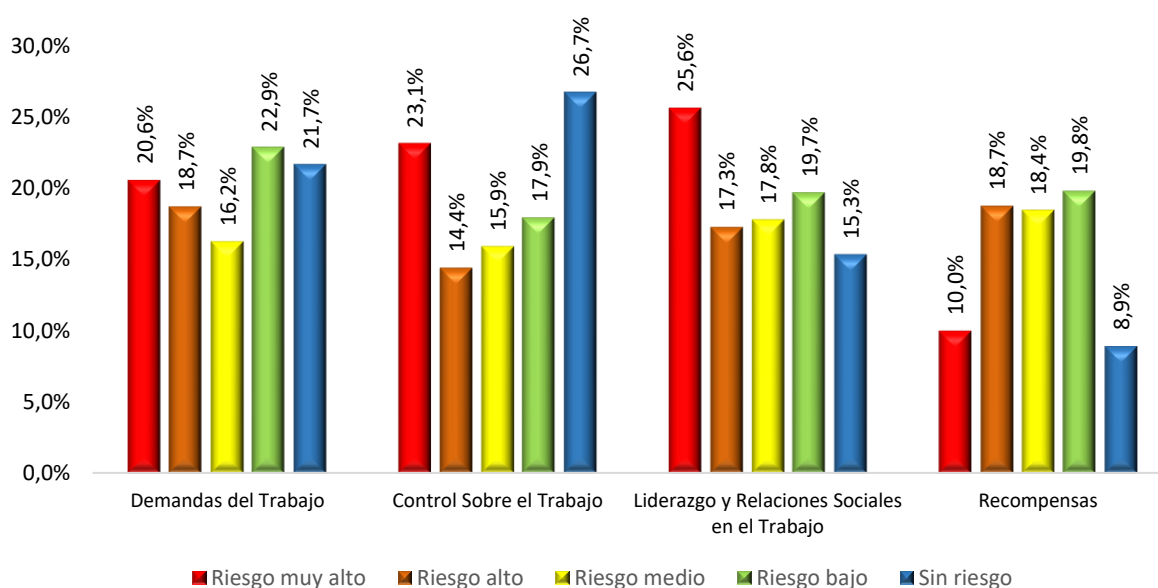
Nivel de Riesgo Medio: el **18,1%** de los colaboradores puntúa en este nivel, es necesario promover acciones que permitan que esta población disminuya su nivel de riesgo frente a las condiciones laborales que actualmente se presentan al interior de la Entidad.

Nivel de Riesgo Bajo: el **18,6%** personal evaluado se ubica en este nivel, de los colaboradores, es necesario implementar programas que favorezcan la presentación de condiciones laborales adecuadas con el fin que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que se ubiquen en él.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **24,2%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

DOMINIOS FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES

Riesgo	Demandas del Trabajo		Control Sobre el Trabajo		Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		Recompensas	
Riesgo muy alto	374	20,6%	421	23,1%	466	25,6%	182	10,0%
Riesgo alto	340	18,7%	262	14,4%	314	17,3%	341	18,7%
Riesgo medio	295	16,2%	289	15,9%	323	17,8%	335	18,4%
Riesgo bajo	416	22,9%	326	17,9%	358	19,7%	360	19,8%
Sin riesgo	394	21,7%	486	26,7%	279	15,3%	162	8,9%
Sin contestar	0	0,0%	35	1,9%	79	4,3%	439	24,1%
Total	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%



- ✓ **Demandas del Trabajo:** se refiere a: *“las exigencias que el trabajo impone al individuo se dividen en dimensiones cuantitativas, cognitivas, de carga mental, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. Se comportan como factor de riesgo cuando el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente en comparación al volumen de tareas a realizar, cuando la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración, cuando el trabajador se expone a los sentimientos, emociones y trato negativo de otras personas en su trabajo”*⁴.

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **20,6%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, se puede inferir que para este porcentaje de personas se presenta insatisfacción en estas dimensiones lo que podrían estar afectando las condiciones de salud de los colaboradores, para determinar esto, posteriormente se analizará cada una de las dimensiones que lo componen, con el fin de priorizar las intervenciones a realizar.

Nivel de Riesgo Alto: el **18,7%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **16,2%** de la población evaluada puntúa en este nivel, es necesario promover acciones que permitan que esta población disminuya e incluso pase al nivel de riesgo bajo.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **22,9%** del personal evaluado, es necesario implementar programas que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que pertenecen a este nivel.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **21,7%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

- ✓ **Control en el Trabajo:** Evalúa: *“la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa, autonomía, uso, desarrollo de habilidades y conocimientos, participación, manejo del cambio, claridad de rol y capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo”*⁵.

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **23,1%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, es decir, que hay dominios como control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades para el uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad del rol y capacitación que pueden estar generando respuestas de estrés severas en los colaboradores, es necesario analizar cada dimensión por separado para priorizar con más certeza las intervenciones a realizar.

⁴ Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Bateria de Riesgo Psicosocial, 2008, pág. 21

⁵ Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Bateria de Riesgo Psicosocial, 2008, pág. 23

Nivel de Riesgo Alto: el **14,4%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **15,9%** del personal encuestado puntúa en este nivel, es necesario promover acciones que permitan que esta población disminuya y pase al nivel de riesgo bajo.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **17,9%** de los colaboradores, es necesario implementar programas que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que pertenecen a este nivel.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **26,7%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ **Liderazgo y Relaciones:** el liderazgo: *“alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo, indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral, abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social, y aspectos emocionales como la cohesión”⁶.*

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **25,6%** de los colaboradores evaluados puntúan en este nivel, es decir, que hay dominios como características del liderazgo, relaciones sociales, relación con los colaboradores y retroalimentación del desempeño que están puntuando en porcentajes altos de riesgo, es necesario analizar cada dominio para poder priorizar las intervenciones a realizar.

Nivel de Riesgo Alto: el **17,3%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **17,8%** del personal encuestado puntúa en este nivel, es necesario promover acciones que permitan que esta población sea menor y pase al nivel de riesgo bajo.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **19,7%** de los colaboradores encuestados, es necesario implementar programas que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que pertenecen a este nivel.

⁶ Ibid.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **15,3%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

- ✓ **Recompensas:** Evalúa la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera: (compensación económica por el trabajo), la estima (compensación psicológica que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Nivel de Riesgo Muy Alto: **10,0%** del personal evaluado puntúa en este nivel, es decir, que las personas perciben que la retribución financiera, de estima, de promoción y de seguridad en el trabajo no es suficiente, por lo tanto, se sugiere intervenir este dominio lo antes posible, reevaluando los métodos de reconocimiento y compensación que la Entidad emplea en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, con el fin de aumentar el compromiso, motivación, bienestar, desempeño y sentido de pertenencia hacia la misma.

Nivel de Riesgo Alto: el **18,7%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

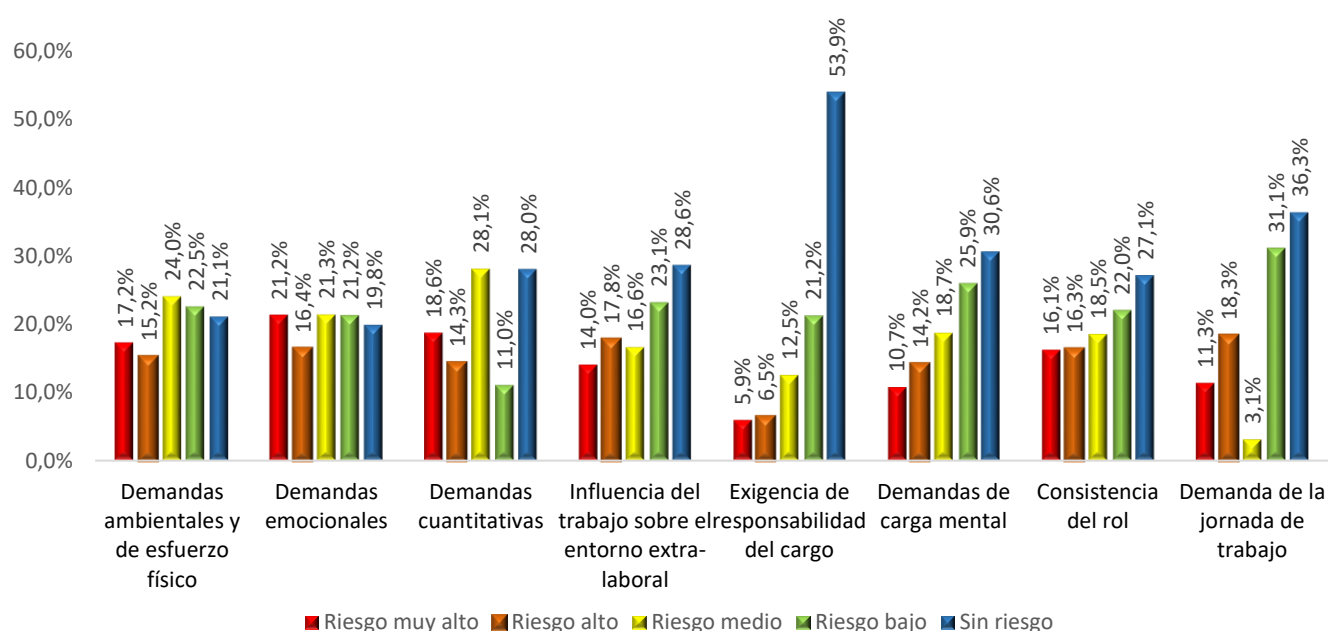
Nivel de Riesgo Medio: el **18,4%** de la población evaluada puntúa en este nivel, es necesario promover acciones que permitan que esta población disminuya e incluso pase al nivel de riesgo bajo.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **19,8%** de los colaboradores encuestados, es decir, que este porcentaje de colaboradores se siente bien con la retribución que la Entidad hace por su labor, es necesario implementar medidas que permitan que estas personas permanezcan en este nivel y que logren que este porcentaje de población aumente.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **8,9%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

Dominio Demandas del Trabajo

Riesgo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		Demandas emocionales		Demandas cuantitativas		Influencia del trabajo sobre el entorno extra- laboral		Exigencia de responsabilidad del cargo		Demandas de carga mental		Consistencia del rol		Demanda de la jornada de trabajo		TOTAL	
Riesgo muy alto	313	17,2%	316	21,2%	338	18,6%	254	14,0%	46	5,9%	194	10,7%	126	16,1%	205	11,3%	374	20,6%
Riesgo alto	277	15,2%	245	16,4%	261	14,3%	323	17,8%	51	6,5%	258	14,2%	128	16,3%	333	18,3%	340	18,7%
Riesgo medio	437	24,0%	318	21,3%	511	28,1%	302	16,6%	98	12,5%	340	18,7%	145	18,5%	56	3,1%	295	16,2%
Riesgo bajo	409	22,5%	316	21,2%	200	11,0%	420	23,1%	166	21,2%	471	25,9%	172	22,0%	565	31,1%	416	22,9%
Sin riesgo	383	21,1%	295	19,8%	509	28,0%	520	28,6%	422	53,9%	556	30,6%	212	27,1%	660	36,3%	394	21,7%
Sin contestar	0		329		0		0		1036		0		1036		0		0	0,0%
Total	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%



La dimensión con mayor puntuación es: Demandas emocionales, con un nivel de riesgo muy alto. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, requieren intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. 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.).

Cabe destacar como factor protector: Exigencia de responsabilidad del cargo, con un nivel de riesgo despreciable o sin riesgo.

- ✓ **Demandas Ambientales:** Se refiere 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*”⁷.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **17,2%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, este porcentaje de profesionales afirma que sus lugares de trabajo presentan algunas condiciones como iluminación, ruido, entre otras, que no le son muy satisfactorias, que les causan fatiga y que afectan en alguna medida su desempeño. Se recomienda el análisis de puestos de trabajo para mitigar condiciones desfavorables.

Nivel de Riesgo Alto: el **15,2%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **24,0%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderado siendo necesario monitorear y evitar que se genera un nivel de riesgo mayor

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **22,5%** de los colaboradores, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **21,1%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

- ✓ **Demandas Emocionales:** Se refiere a: “*las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que puede interferir en los sentimiento y emociones del trabajador*”⁸

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **21,2%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel.

Nivel de Riesgo Alto: el **16,4%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

⁷ Ibid., pág. 24

⁸ Ibid., pág. 23

Nivel de Riesgo Medio: el 21,3% del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas, es necesario monitorear esta población y generar acciones que permitan que este porcentaje disminuya y pase al nivel de riesgo bajo.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el 21,2% de los colaboradores evaluados, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el 19,8% de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

- ✓ *Demandas Cuantitativas:* Hacer referencia a: “*las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo*”⁹.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un 18,6% de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, las personas perciben que el tiempo no les alcanza para hacer todas las labores propias de su cargo, deben trabajar bajo presión, como consecuencia el nivel de estrés es mayor, 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 trabajador.

Nivel de Riesgo Alto: el 14,3% puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el 28,1% del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderado siendo necesario monitorear y evitar que se genera un nivel de riesgo mayor

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el 11,0% de los colaboradores, se recomienda desarrollar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el 28,0% de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

- ✓ *Influencia del ambiente laboral sobre el entorno extralaboral:* se presenta cuando: “*las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral, se convierte en fuente de riesgo cuando dichas exigencias afectan de manera negativamente la vida personal y familiar del trabajador*”¹⁰.

⁹ Ibíd., pág. 24

¹⁰ Ibíd., pág. 24

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **14,0%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, estas personas perciben que el tiempo que dedican a su trabajo no les alcanza para tener al día las tareas asignadas, haciendo que se deba dedicar tiempo extra, por lo que no pueden realizar otras actividades personales diferentes al trabajo en su tiempo fuera de la Entidad lo que afecta sus relaciones interpersonales. Se sugiere implementar acciones que permitan equilibrar las cargas de trabajo.

Nivel de Riesgo Alto: el **17,8%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **16,6%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderado siendo necesario monitorear y evitar que se genera un nivel de riesgo mayor

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **23,1%** de los colaboradores, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **28,6%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ *Exigencias de Responsabilidad del cargo: hace alusión a: “el conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo. Se habla de responsabilidad directa cuando los resultados de la gestión de un cargo no pueden ser transferidos a otras personas. Adicionalmente resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador”¹¹*

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **5,9%** de los trabajadores evaluados puntúa en este nivel, las personas perciben que deben asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área, el tiempo no les alcanza para hacer todas las labores propias de su cargo, sobre ellos recaen responsabilidades que exigen un esfuerzo importante para mantener el control.

Nivel de Riesgo Alto: el **6,5%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **12,5%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas, es necesario monitorear esta población y generar acciones que permitan que este porcentaje disminuya y pase al nivel de riesgo bajo.

¹¹ Ibíd., pág. 24

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **21,2%** de los trabajadores, se recomienda desarrollar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **53,9%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ Carga Mental: Se refieren 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”*¹².

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **10,7%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, donde las habilidades cognitivas frente a las tareas se ven afectadas en cuanto al procesamiento de la información, causando retrasos e incumplimientos en las tareas designadas, por lo cual, es necesario implementar un programa de pausas cognitivas que permita mejorar y fortalecer estas habilidades mentales.

Nivel de Riesgo Alto: el **14,2%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **18,7%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderado siendo necesario monitorear y evitar que se genera un nivel de riesgo mayor

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **25,9%** de los colaboradores, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **30,6%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ Consistencia del Rol:

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **16,1%** de los trabajadores evaluados puntúa en este nivel, las personas manifiestan que hay exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles. Se recomienda corroborar que las funciones y responsabilidades sean acordes al cargo desempeñado.

Nivel de Riesgo Alto: el **16,3%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

¹² Ibíd., pág. 23

Nivel de Riesgo Medio: el **18,5%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderado siendo necesario monitorear y evitar que se genera un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **22,0%** de los trabajadores, se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **27,1%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

- ✓ *Jornada de Trabajo:* se refiere a: *“las exigencias propias del tiempo de trabajo que se hacen al individuo en términos del horario de trabajo y días de descanso. Las demandas de la jornada de trabajo se comportan como factor de riesgo cuando el individuo debe trabajar rotando por turnos, en turnos nocturnos o en días adicionales a lo formalmente establecido para el puesto de trabajo”*¹³.

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **11,3%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, las personas consideran que el tiempo laboral, es factor de riesgo, porque no hay tiempo para descansar y hacer pausas en la jornada laboral. Esto podría estar asociado con algunos síntomas presentes en los colaboradores, por lo tanto, se sugiere fortalecer el programa de pausas activas ya que es un medio por el cual se disminuye el estrés y se fortalece el bienestar de los colaboradores.

Nivel de Riesgo Alto: el **18,3%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **3,1%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderado siendo necesario monitorear y evitar que se genera un nivel de riesgo mayor

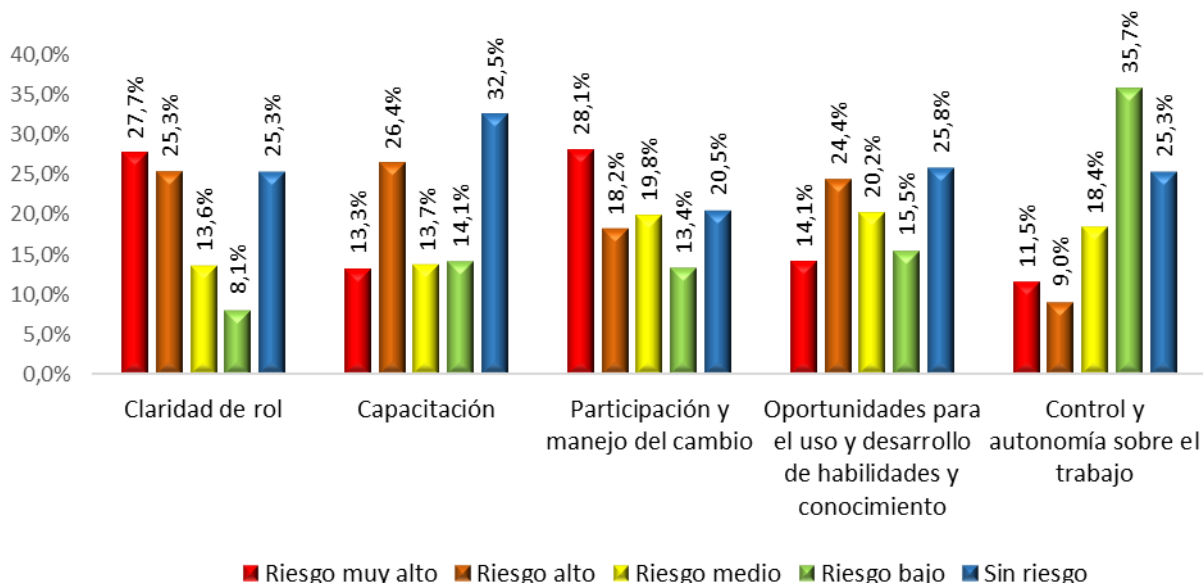
Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **31,1%** de los colaboradores, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **36,3%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

¹³ Ibíd., pág. 226

Dominio Control Sobre el Trabajo

Riesgo	Claridad de rol		Capacitación		Participación y manejo del cambio		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento		Control y autonomía sobre el trabajo		TOTAL	
Riesgo muy alto	503	27,7%	242	13,3%	511	28,1%	257	14,1%	210	11,5%	421	23,1%
Riesgo alto	461	25,3%	480	26,4%	331	18,2%	443	24,4%	164	9,0%	262	14,4%
Riesgo medio	247	13,6%	249	13,7%	361	19,8%	367	20,2%	334	18,4%	289	15,9%
Riesgo bajo	148	8,1%	257	14,1%	243	13,4%	282	15,5%	650	35,7%	326	17,9%
Sin riesgo	460	25,3%	591	32,5%	373	20,5%	470	25,8%	461	25,3%	486	26,7%
Sin contestar	0		0		0		0		0		35	1,9%
Total	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%



La dimensión con mayor puntuación es: Participación y manejo del cambio, con un nivel de riesgo muy alto. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, requieren intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. 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.

Cabe destacar como factor protector: Capacitación, con un nivel de riesgo despreciable o sin riesgo.

- ✓ Claridad del Rol: Se entiende como: “la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe, 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”¹⁴.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **27,7%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, es decir, los colaboradores perciben que no se les ha dado a conocer 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. Se sugiere actualizar y divulgar los perfiles de cargo para dejar claro y entendido a todos los colaboradores sus responsabilidades y metas a cumplir.

Nivel de Riesgo Alto: el **25,3%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **13,6%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **8,1%** de los colaboradores, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **25,3%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

- ✓ Capacitación: hace referencia a: “las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la Entidad brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Se convierte en factor de riesgo cuando el acceso a estas capacitaciones es limitado o inexistente; o dichas capacitaciones no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.”¹⁵

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **13,3%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, 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 inducción. Se recomienda contar con un programa de capacitación que refuerce y elimine vacíos en cuanto a las habilidades blandas y duras. Además, se sugiere realizar actividades enfocadas en la inducción y reinducción con el fin de facilitar la adaptación al trabajo y a la Entidad, mediante la adquisición oportuna de información.

¹⁴ Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Batería de Riesgo Psicosocial, 2008, pág. 26

¹⁵ Ibíd., pág. 24

Nivel de Riesgo Alto: el **26,4%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **13,7%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **14,1%** de los colaboradores, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **32,5%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ *Participación y Manejo del Cambio:* Se entiende como: “los mecanismos organizacionales como la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados, que permitan incrementar la capacidad de adaptación de los colaboradores a los diferentes cambios en el trabajo”¹⁶

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **28,1%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, es decir, los colaboradores perciben que hace falta información, clara y oportuna sobre los cambios, cuando estos se presentan, se ignoran los aportes y opiniones del trabajador, se sugiere formar al personal en habilidades que permitan fortalecer la adaptación al cambio.

Nivel de Riesgo Alto: el **18,2%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **19,8%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **13,4%** de los colaboradores, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **20,5%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

¹⁶ Ibíd., pág. 25

- ✓ Oportunidades y Desarrollo de Habilidades: se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda el individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **14,1%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, es decir, los colaboradores perciben que existe poca posibilidad de adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, además, se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado. Se sugiere implementar un programa de intervención que permita que los colaboradores desarrollen y fortalezcan sus habilidades y desarrollen sus conocimientos.

Nivel de Riesgo Alto: el **24,4%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **20,2%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: el **15,5%** de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, que no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **25,8%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

- ✓ Control y Autonomía sobre el Trabajo: se refiere a: “el margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de actividades, la claridad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso”¹⁷.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **11,5%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, es decir, los colaboradores perciben que tienen pocas posibilidades de tomar decisiones y realizar el trabajo con su propio criterio. Se sugiere implementar un programa de intervención que permita que los colaboradores desarrollen y fortalezcan las habilidades de toma de decisiones, comunicación, resolución de conflictos.

Nivel de Riesgo Alto: el **9,0%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **18,4%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

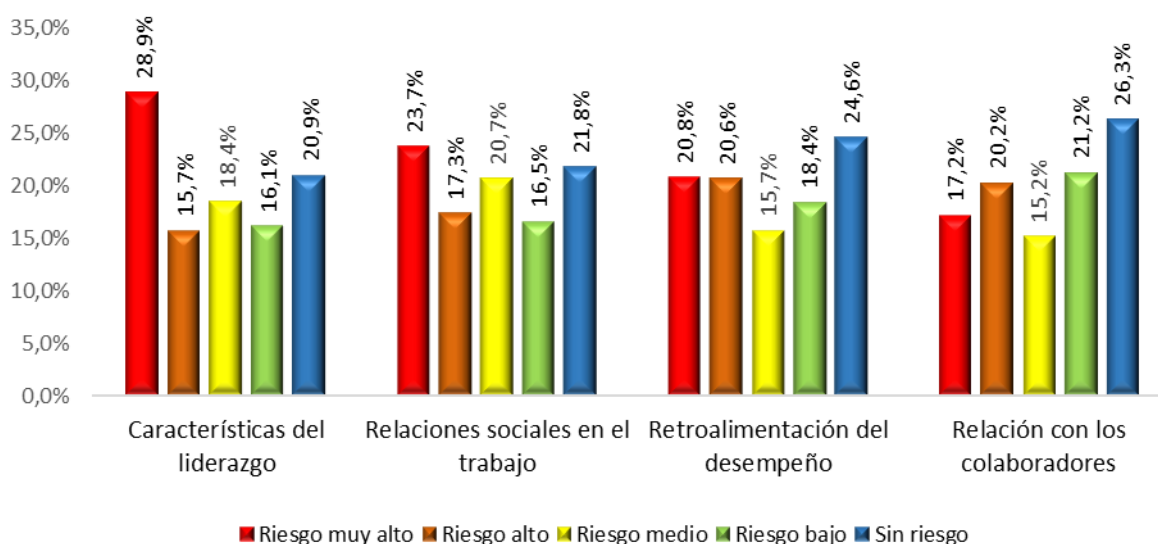
¹⁷ Ibíd., pág. 287

Nivel de Riesgo Bajo: el **35,7%** de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, que no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **25,3%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Riesgo	Características del liderazgo		Relaciones sociales en el trabajo		Retroalimentación del desempeño		Relación con los colaboradores		TOTAL	
Riesgo muy alto	525	28,9%	431	23,7%	378	20,8%	17	17,2%	466	25,6%
Riesgo alto	285	15,7%	315	17,3%	375	20,6%	20	20,2%	314	17,3%
Riesgo medio	335	18,4%	376	20,7%	285	15,7%	15	15,2%	323	17,8%
Riesgo bajo	293	16,1%	301	16,5%	334	18,4%	21	21,2%	358	19,7%
Sin riesgo	381	20,9%	396	21,8%	447	24,6%	26	26,3%	279	15,3%
Sin contestar	0		0		0		1720		79	4,3%
Total	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%



La dimensión con mayor puntuación es: Características del liderazgo, con un nivel de riesgo muy alto. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, requieren intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. 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.

Cabe resaltar como factor protector: Relación con los colaboradores, con un nivel de riesgo despreciable o sin riesgo.

- ✓ **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 convierte en fuente de riesgo si el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, para estimular y permitir la participación de sus colaboradores”*¹⁸

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **28,9%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, estas personas manifiestan que el jefe inmediato tiene dificultades para relacionarse con los colaboradores, no los motiva y por ende no genera espíritu de participación en el grupo, probablemente se deba a una falla en la retroalimentación de la tarea, falta de resolución de conflictos, poco apoyo, interacción e inadecuada comunicación, lo cual genera un nivel de estrés y se percibe como un factor de riesgo. Se sugiere realizar reuniones cortas con todo el personal 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 colaboradores y jefes evidencien que cada rol desempeñado dentro de la Entidad tiene responsabilidades de importancia en el cumplimiento de los objetivos.

Nivel de Riesgo Alto: el **15,7%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **18,4%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **16,1%** de los colaboradores, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **20,9%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

¹⁸ Ibid, pág. 25

- ✓ **Relaciones Sociales en el Trabajo:** Son “*las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, el apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo. Se convierte en fuente de riesgo si existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, si hay un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de los compañeros, si no se promueve el trabajo en equipo*”¹⁹.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **23,7%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, lo que significa que en las interacciones entre compañeros de trabajo la comunicación verbal y no verbal se ve afectada, generando conflictos internos entre los miembros de la Entidad, por lo cual, se hace necesario intervenir esta dimensión.

Nivel de Riesgo Alto: el **17,3%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **20,7%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderado siendo necesario monitorear y evitar que se genera un nivel de riesgo mayor

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **16,5%** de los colaboradores, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **21,8%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

- ✓ **Retroalimentación del Desempeño:** Describe: “*la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo o del trabajador*”²⁰.

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **20,8%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, estas personas perciben que no reciben la suficiente información sobre la forma como están realizando su trabajo, que desconocen cuáles son las expectativas de la Entidad frente a su cargo y no saben cuáles son los aspectos que sobre su desempeño deben mejorar. Se sugiere realizar periódicamente evaluaciones de desempeño con el fin de identificar elementos de mejora que permitan realizar la retroalimentación al personal en el desarrollo de sus labores. Además, es importante que los jefes retroalimenten los aspectos positivos y a mejorar de forma constante.

¹⁹ Ibid, pág. 26

²⁰ Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Batería de Riesgo Psicosocial, 2008, pág. 26

Nivel de Riesgo Alto: el **20,6%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **15,7%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **18,4%** de los colaboradores, es decir, en este nivel no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **24,6%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ **Relación con los colaboradores:** Hace referencia a: *“la consecución de resultados, resolución de conflictos y participación, se convierte en riesgo cuando la gestión de los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas, hay problemas de comunicación y relacionamiento con el jefe, e apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente”*²¹

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **17,2%** de los colaboradores evaluados puntúa riesgo alto, lo que genera alerta y atención inmediata, ya que esto evidencia serias dificultades en las relaciones entre subalternos y jefes, estas personas perciben que la comunicación puede ser inadecuada. Se sugiere implementar acciones correctivas inmediatas, tales como fomentar los canales de comunicación formales para que esta sea adecuada y efectiva, que permita mejorar la calidad de las relaciones entre subalternos y jefes, fortaleciendo el trabajo en equipo y el enfoque al cumplimiento de metas. Además, se propone trabajar en la comunicación interna de todos los niveles de la Entidad, donde se transmita la información relevante, oportuna y suficiente acerca de los asuntos de interés tanto generales como particulares para mejorar el ambiente laboral.

Nivel de Riesgo Alto: el **20,2%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **15,2%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: el **21,2%** de los colaboradores puntuaron en este nivel, es decir, que para ésta población de jefes o personal con colaboradores a cargo, esta dimensión representa

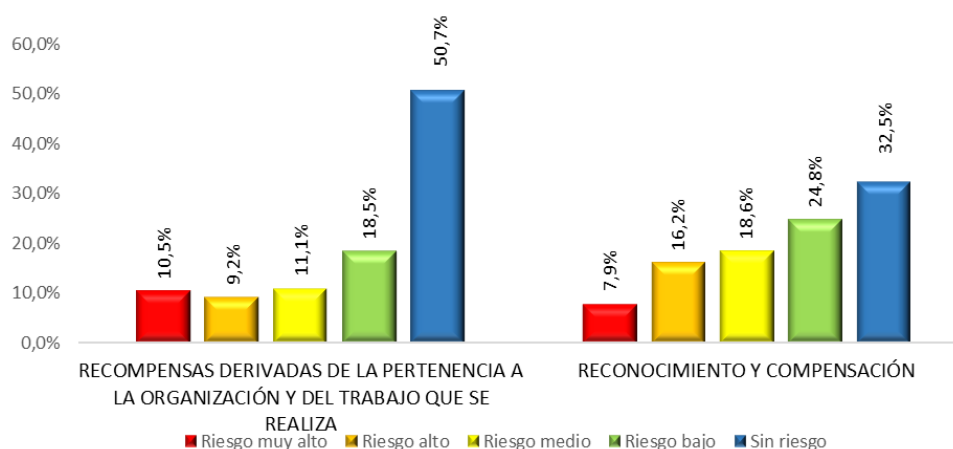
²¹ Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Batería de Riesgo Psicosocial, 2008, pág. 25

un factor de protección en donde se facilitan las relaciones entre subalternos y jefes, estas personas perciben que la comunicación es adecuada, con canales de comunicación formales y efectiva, que permiten mejorar la calidad de las relaciones entre subalternos y jefes, fortaleciendo el trabajo en equipo y el enfoque al cumplimiento de metas.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **26,3%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

Domínio Recompensas

Riesgo	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA		RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN		TOTAL	
Riesgo muy alto	191	10,5%	143	7,9%	182	10,0%
Riesgo alto	167	9,2%	295	16,2%	341	18,7%
Riesgo medio	201	11,1%	338	18,6%	335	18,4%
Riesgo bajo	335	18,5%	452	24,8%	360	19,8%
Sin riesgo	920	50,7%	591	32,5%	162	8,9%
Sin contestar	5		0		439	24,1%
Total	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%



La dimensión con mayor puntuación es: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, con un nivel de riesgo muy alto. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, requieren intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. 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.

Cabe resaltar como factor protector: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, con un nivel de riesgo despreciable o sin riesgo.

- ✓ *Dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la Organización y del trabajo que se realiza:*

Se refieren 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. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe; se percibe inestabilidad laboral; los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan”²².*

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **10,5%** del personal evaluado puntuó en este nivel, *lo que muestra que esta población se presentan de manera frecuente situaciones que pueden afectar el sentimiento de orgullo y de pertenencia hacia la Entidad, así como un sentimiento de inestabilidad laboral*, se recomienda trabajar la escala de valores institucionales y fomentar el sentido de pertenencia hacia la Entidad, así mismo, se deben desarrollar estrategias que permitan incrementar el sentimiento de autorrealización por la labor desempeñada.

Nivel de Riesgo Alto: el **9,2%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **11,1%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas, es necesario monitorear esta población y generar acciones que permitan que este porcentaje disminuya y pase al nivel de riesgo bajo.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **18,5%** de los colaboradores encuestados, quienes perciben satisfacción con la contribución recibida por su labor. Es necesario implementar programas que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que puntúen así.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **50,7%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

²² Ibíd.

✓ Dimensión Reconocimiento y Recompensas:

Hace referencia a: “el conjunto de retribuciones que la Entidad le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, accesos a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo o esfuerzos laborales. Se presentan como factores de riesgo cuando la contribución del trabajador no corresponde a sus esfuerzos y logros, cuando el salario se da tardíamente, o está por debajo de los acuerdos entre trabajador e Entidad y cuando la Entidad no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo”²³.

Nivel de Riesgo Muy Alto: el **7,9%** de los colaboradores evaluados puntuó en este nivel, lo que muestra que esta población no se encuentra satisfecha con la recompensa y compensación que reciben por su labor, se sugiere reevaluar los métodos de reconocimiento y compensación que la Entidad emplea en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, con el fin de aumentar el compromiso, motivación, bienestar, desempeño y sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Nivel de Riesgo Alto: el **16,2%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **18,6%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas, es necesario monitorear esta población y generar acciones que permitan que este porcentaje disminuya y pase al nivel de riesgo bajo.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el **24,8%** de los colaboradores evaluados, quienes perciben satisfacción con la recompensa y compensación recibida. Es necesario implementar programas que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que puntúen así.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **32,5%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

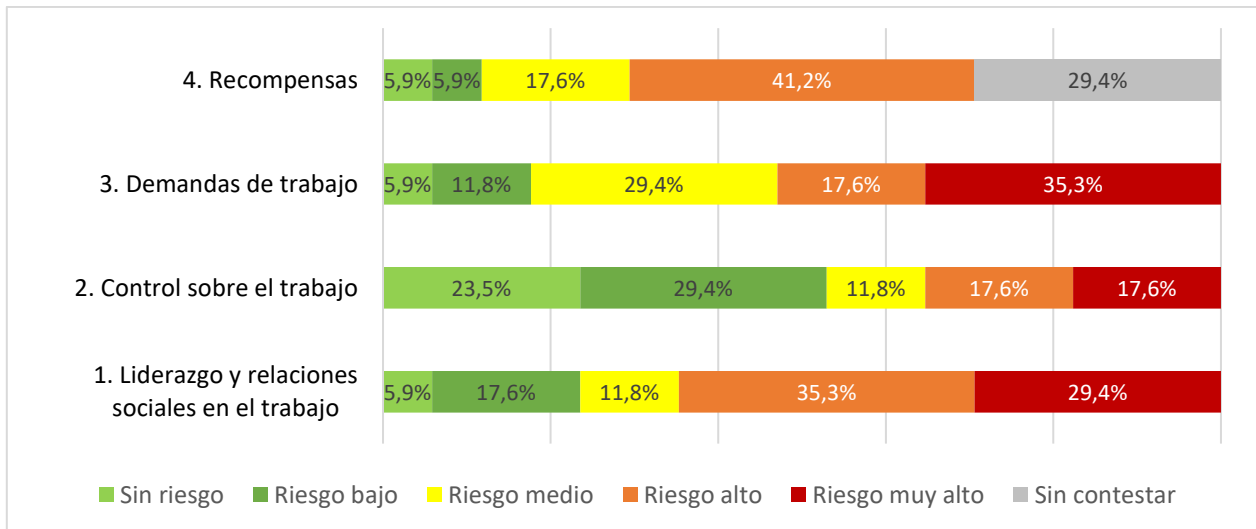
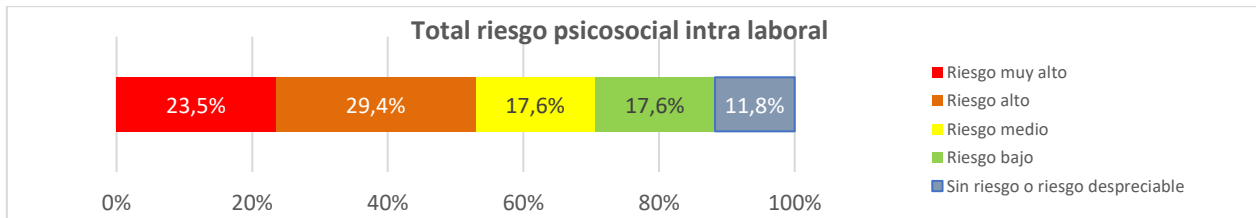
²³ Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Batería de Riesgo Psicosocial, 2008, pág. 26

9.4. RESULTADOS POR DEPENDENCIAS

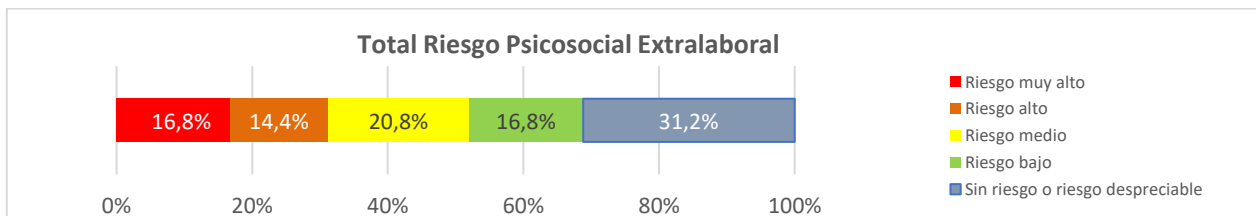
A continuación se muestran los resultados por las siguientes dependencias:

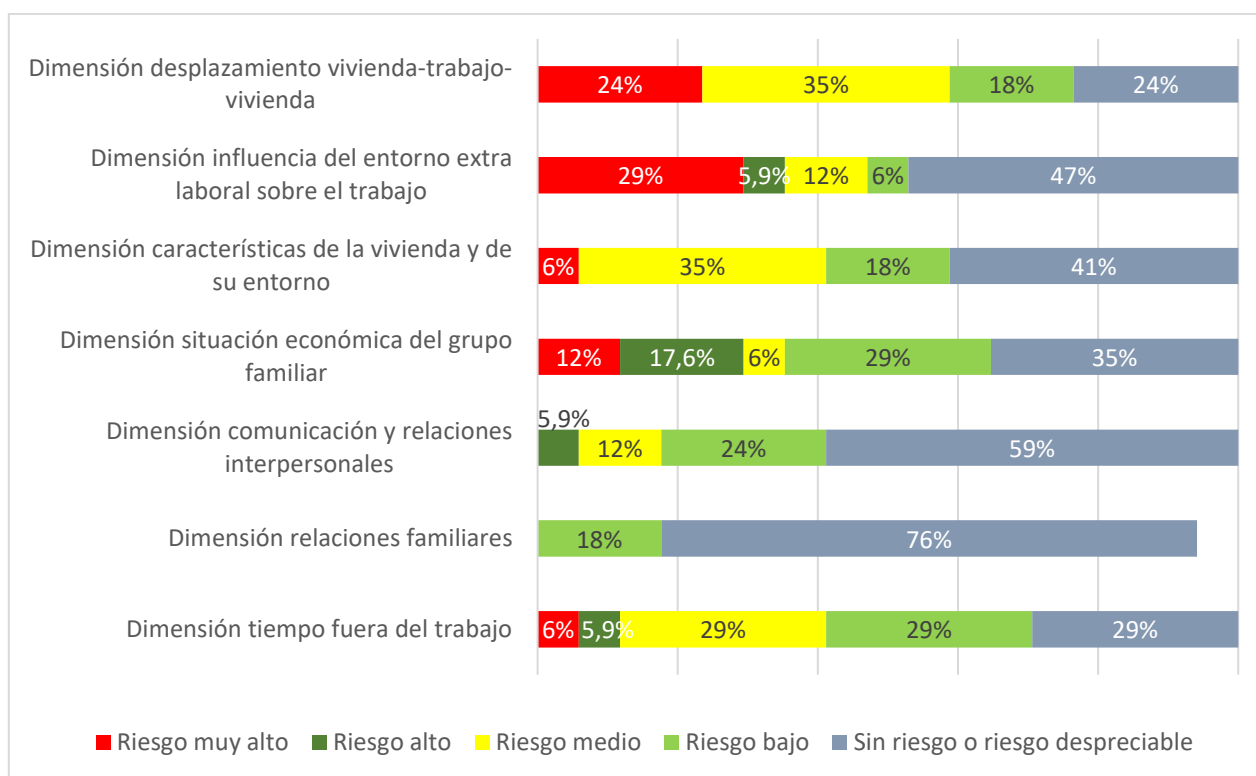
Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres – DAGRAN

✓ Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales

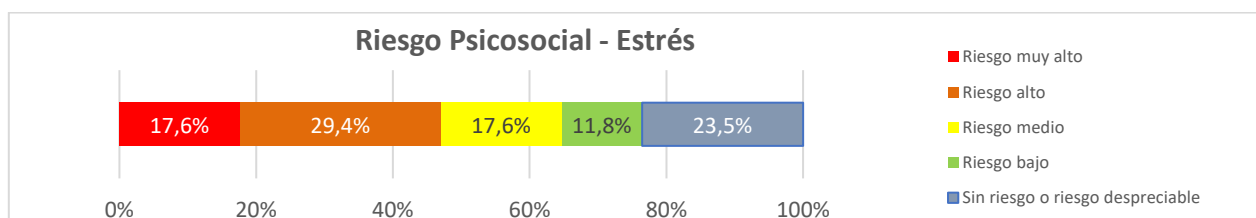


✓ Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral



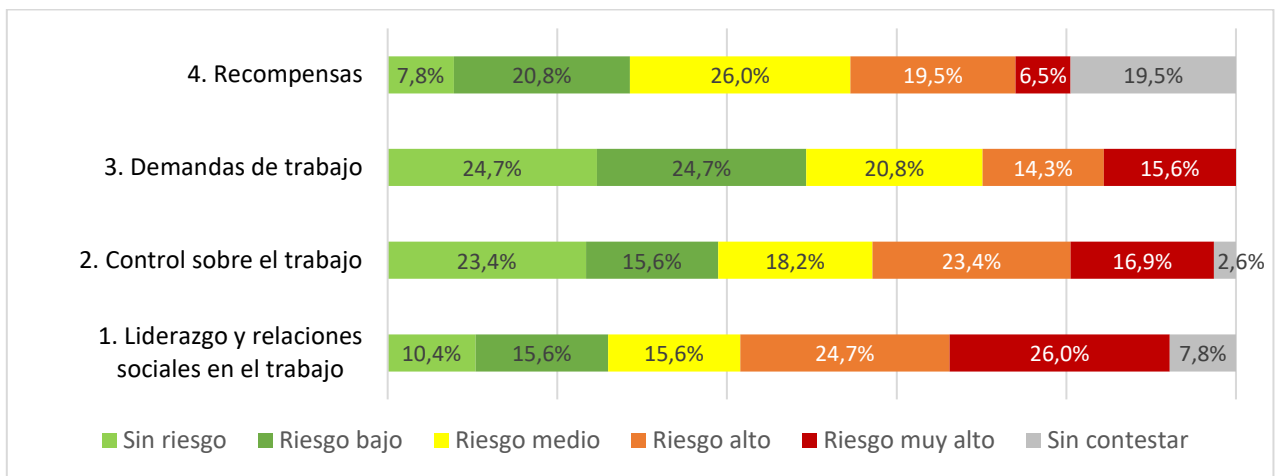
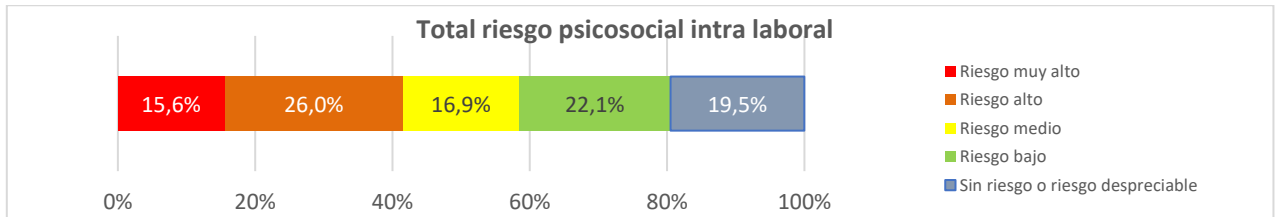


✓ **Nivel de Estrés**

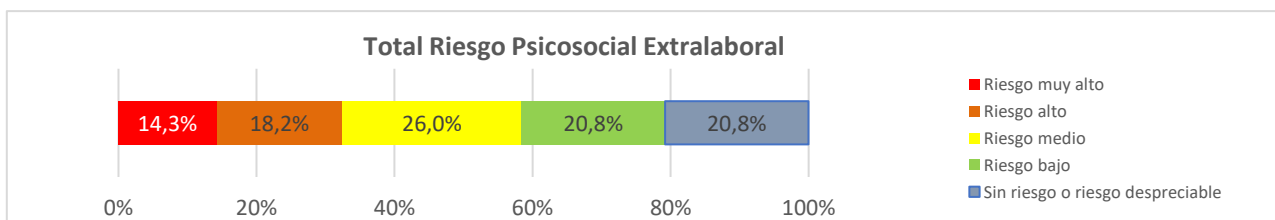


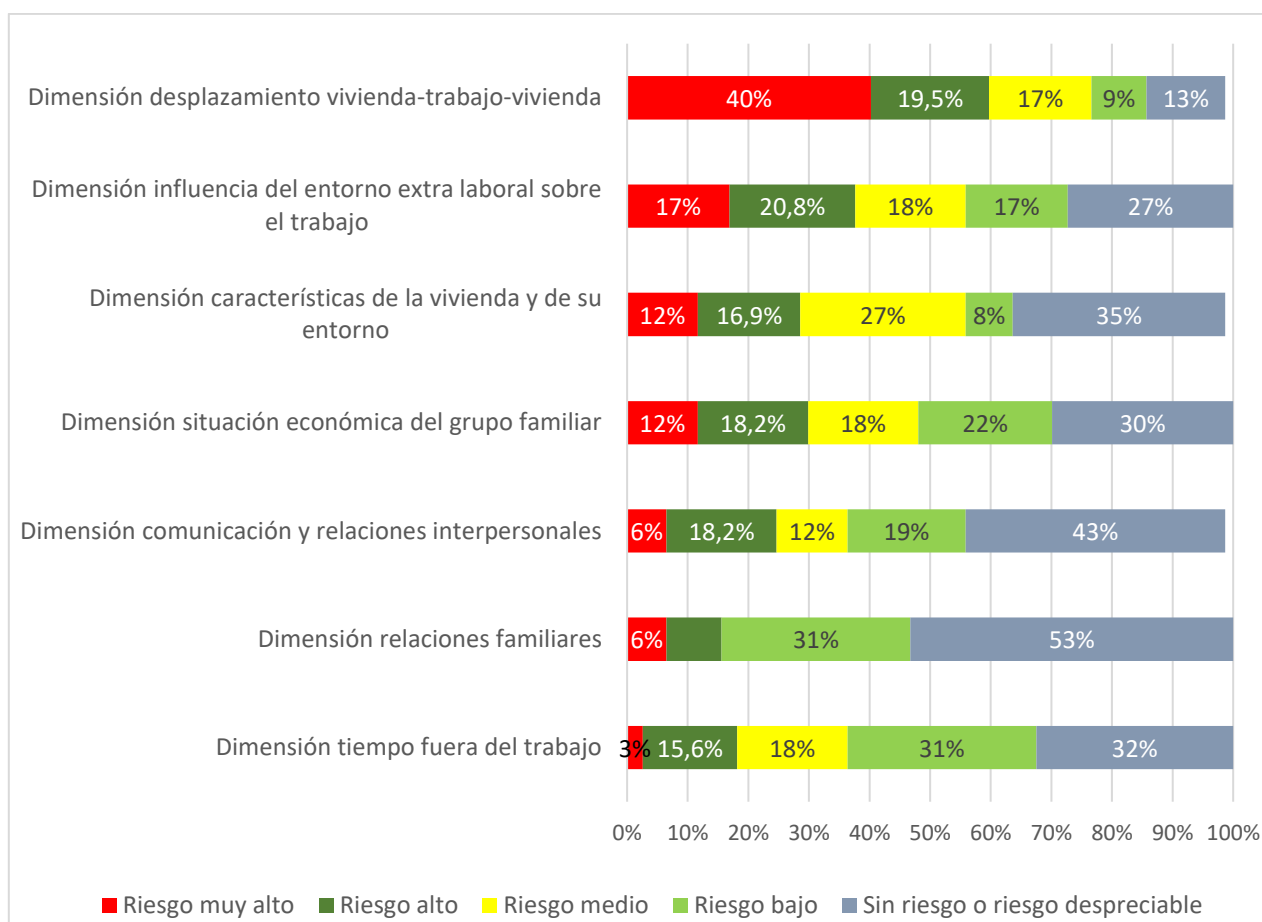
Departamento Administrativo de Planeación

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

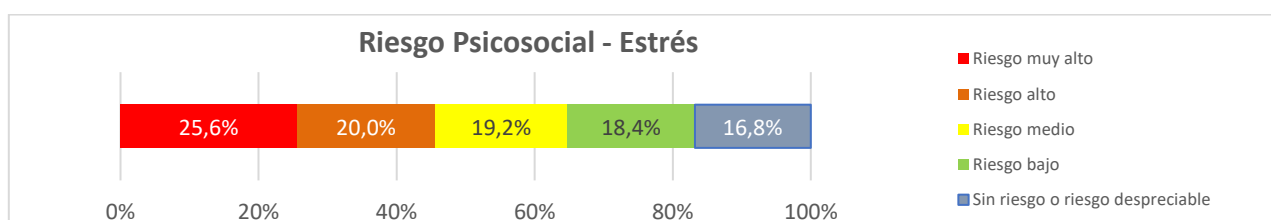


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



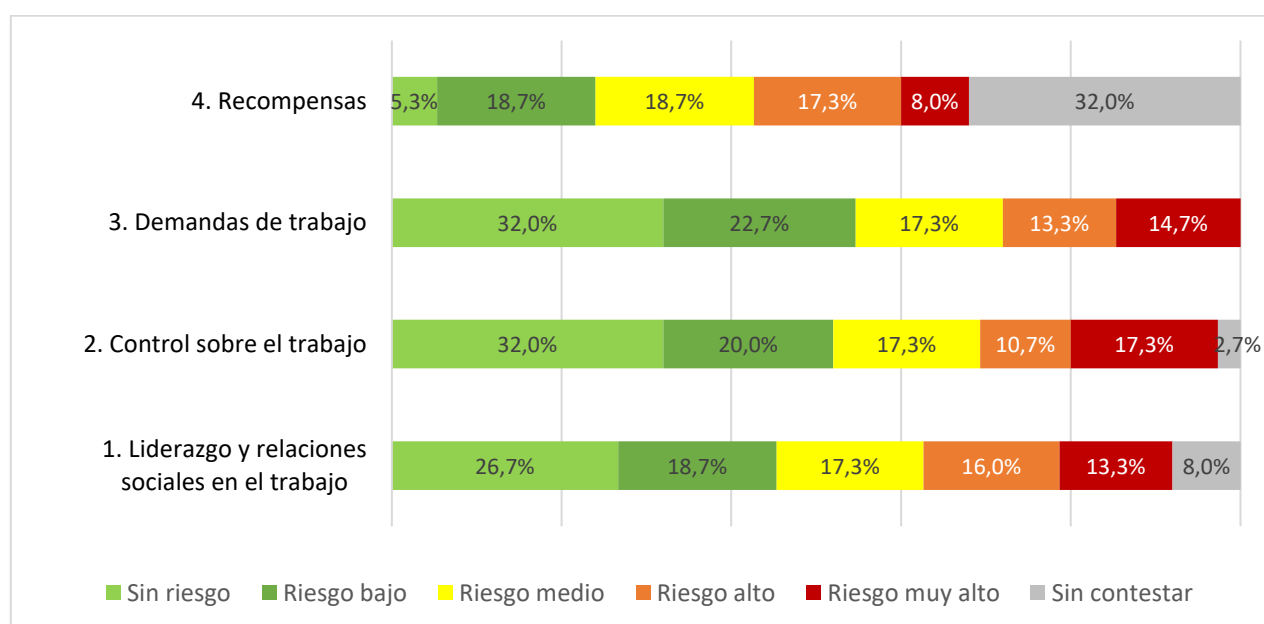
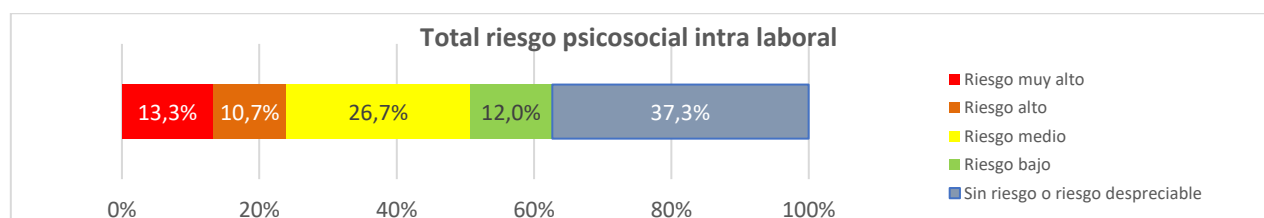


✓ **Nivel Estrés**

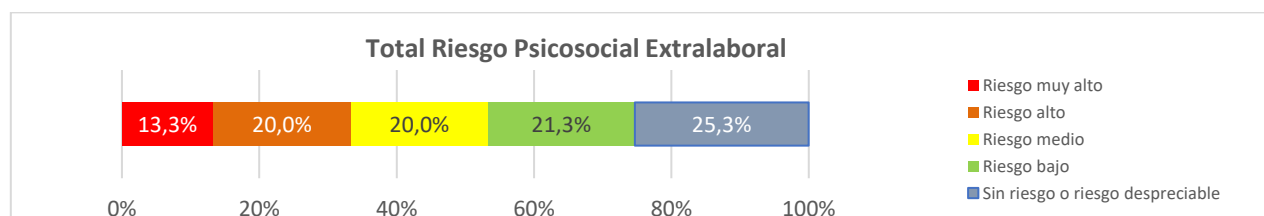


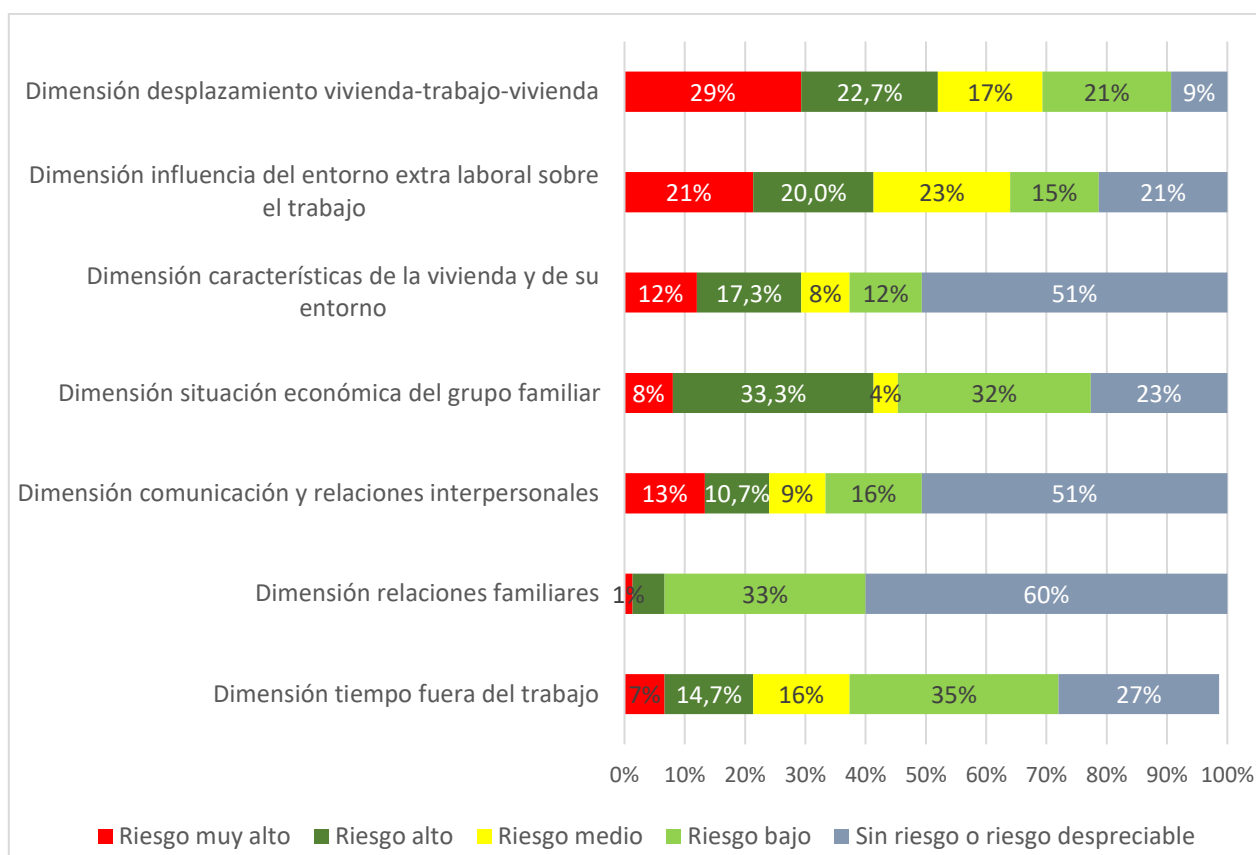
Despacho del Gobernador

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

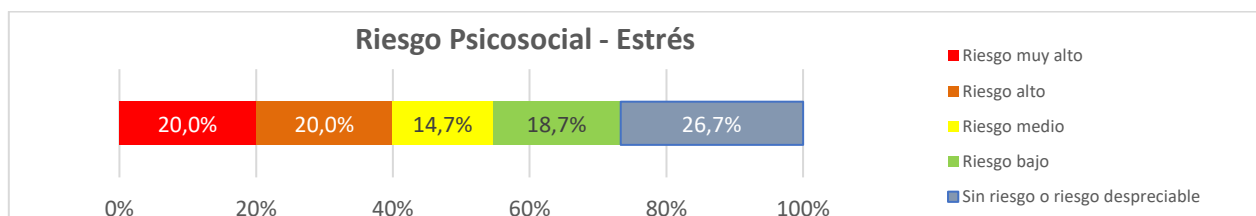


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



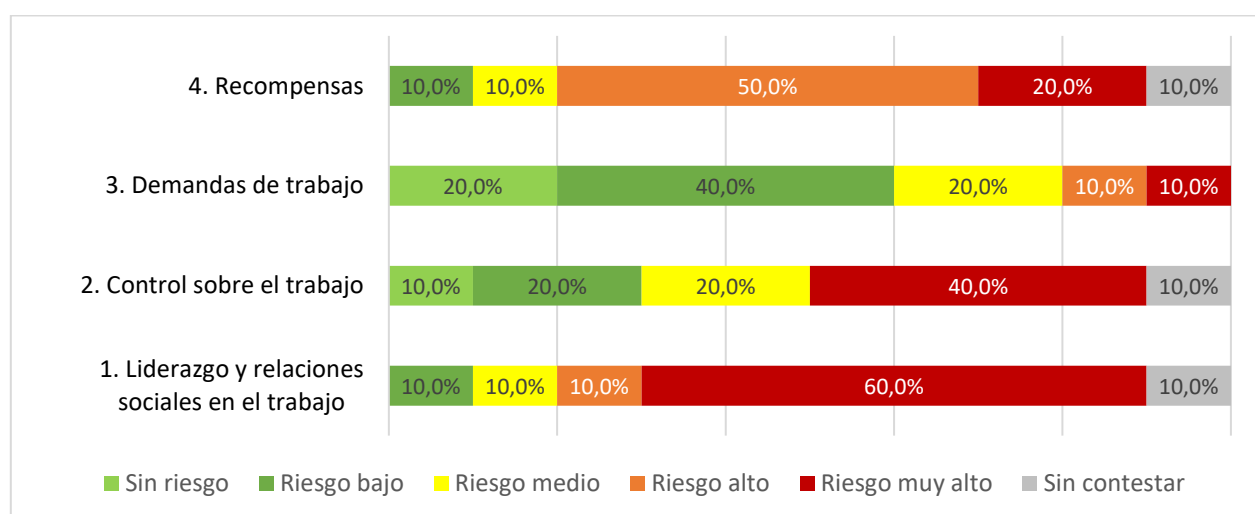
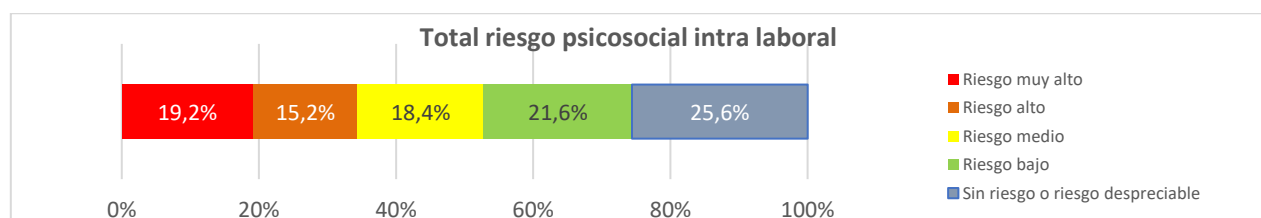


✓ **Nivel de Estrés**

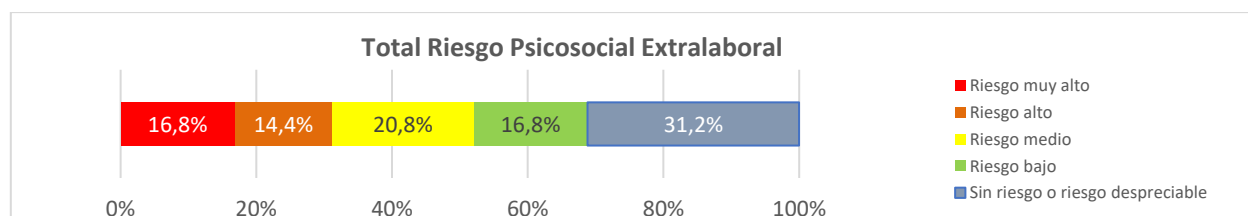


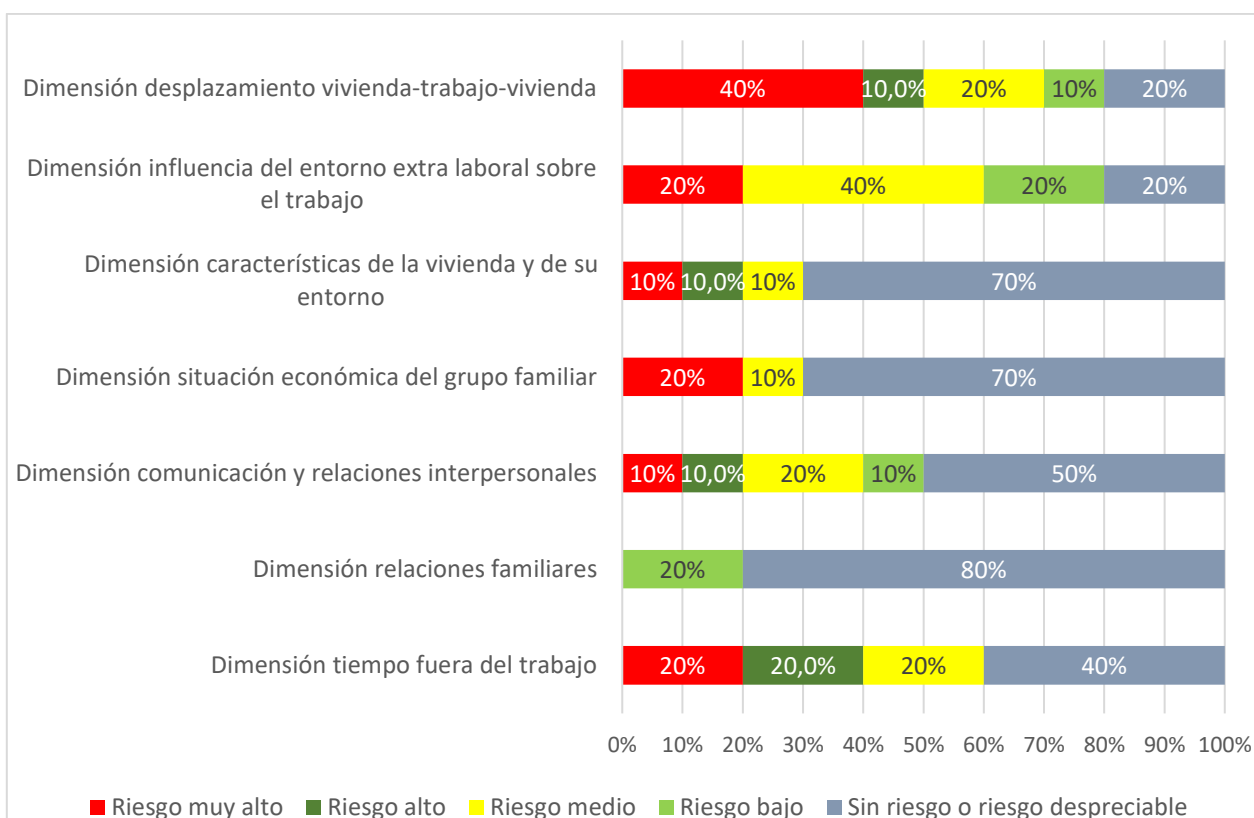
Gerencia de Auditoría Interna

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

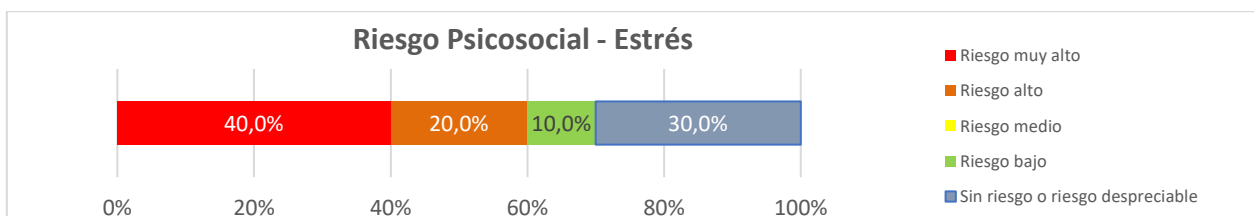


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



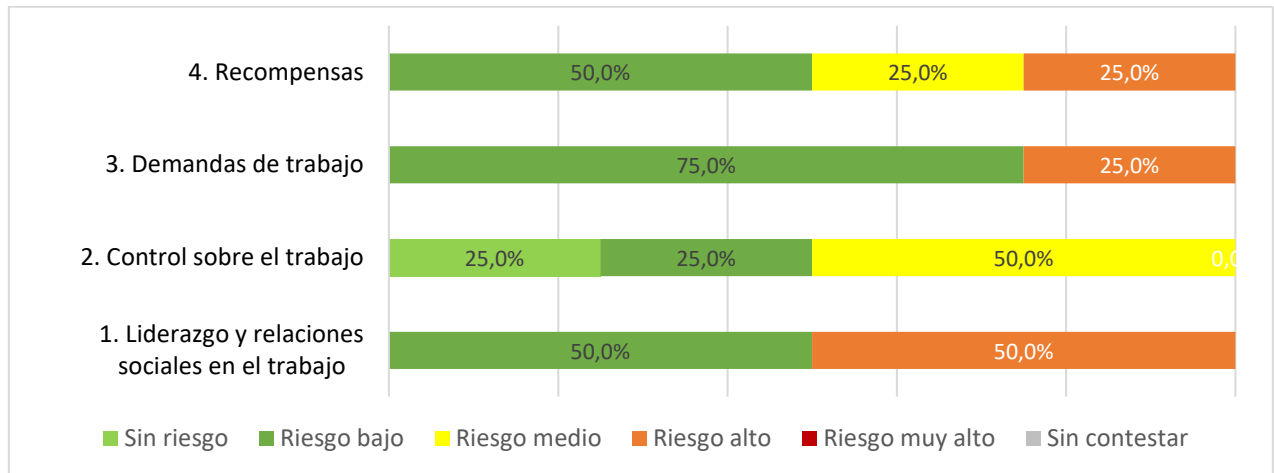
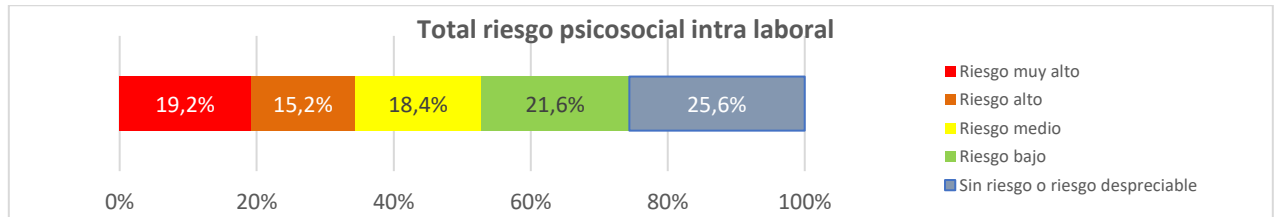


✓ **Nivel de Estrés**

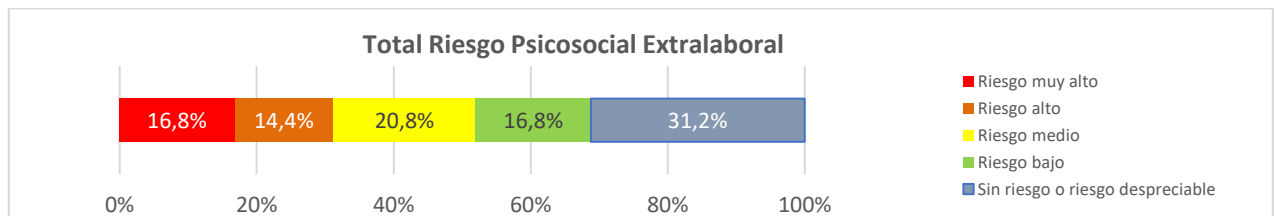


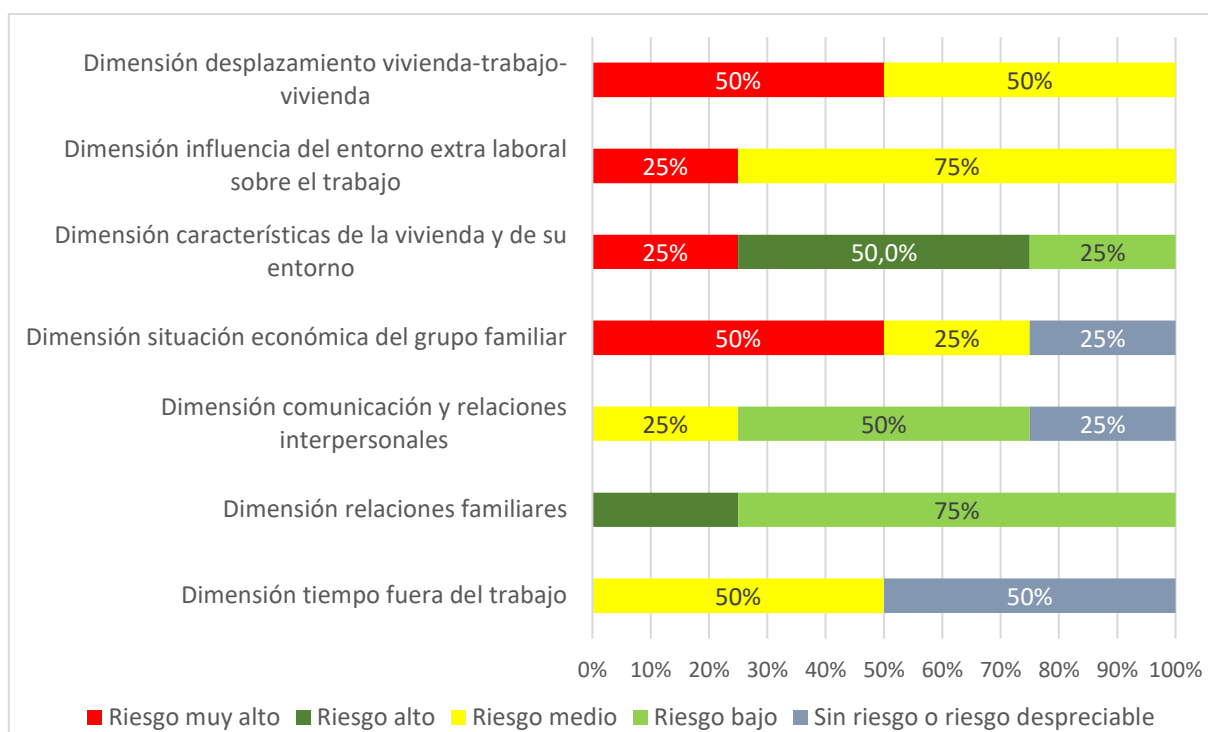
Gerencia de Control Interno Disciplinario

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

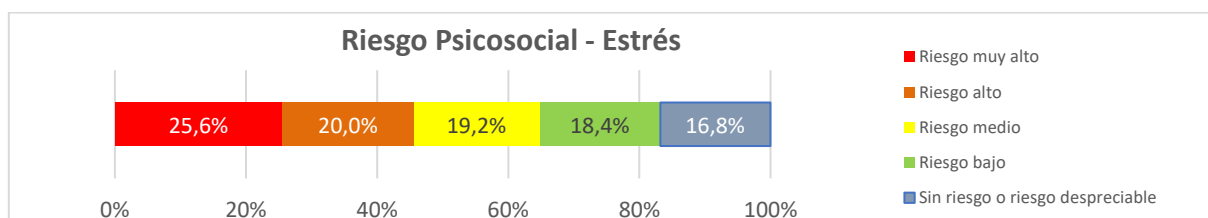


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



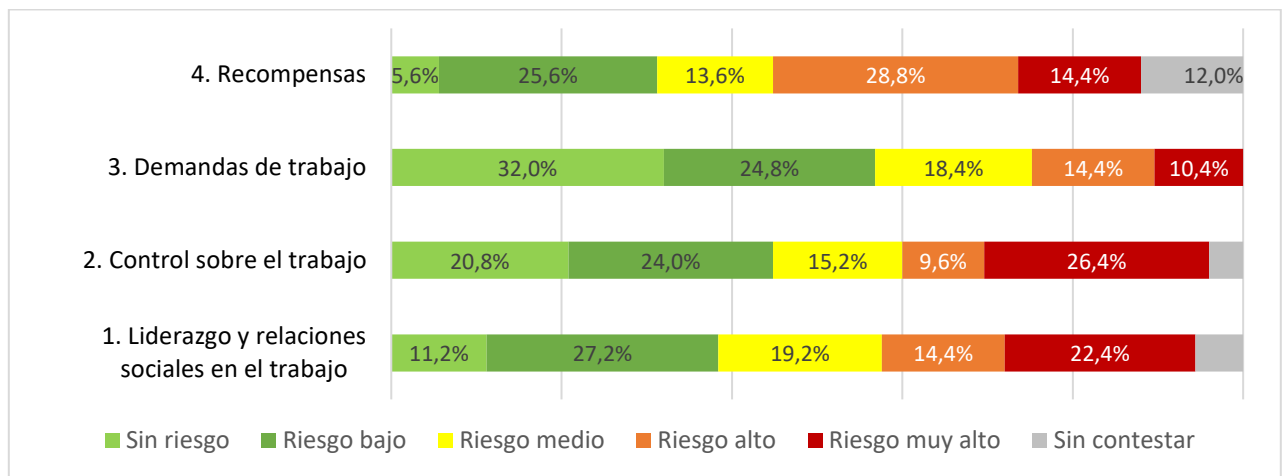
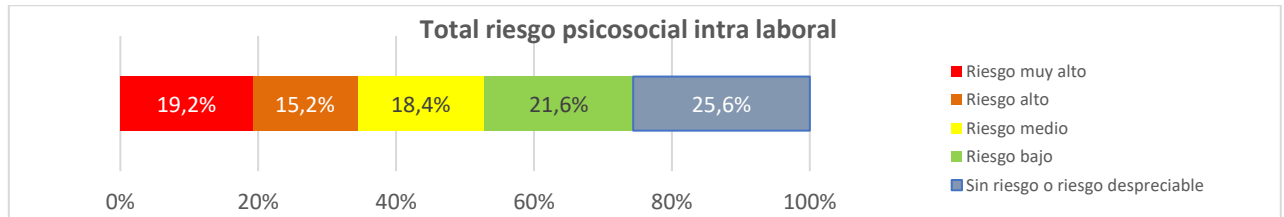


✓ **Nivel de Estrés**

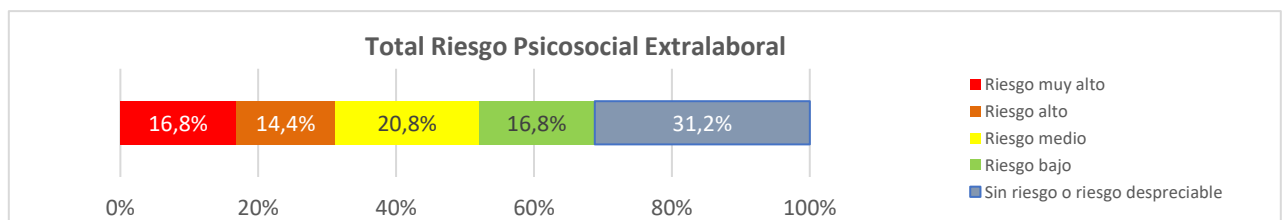


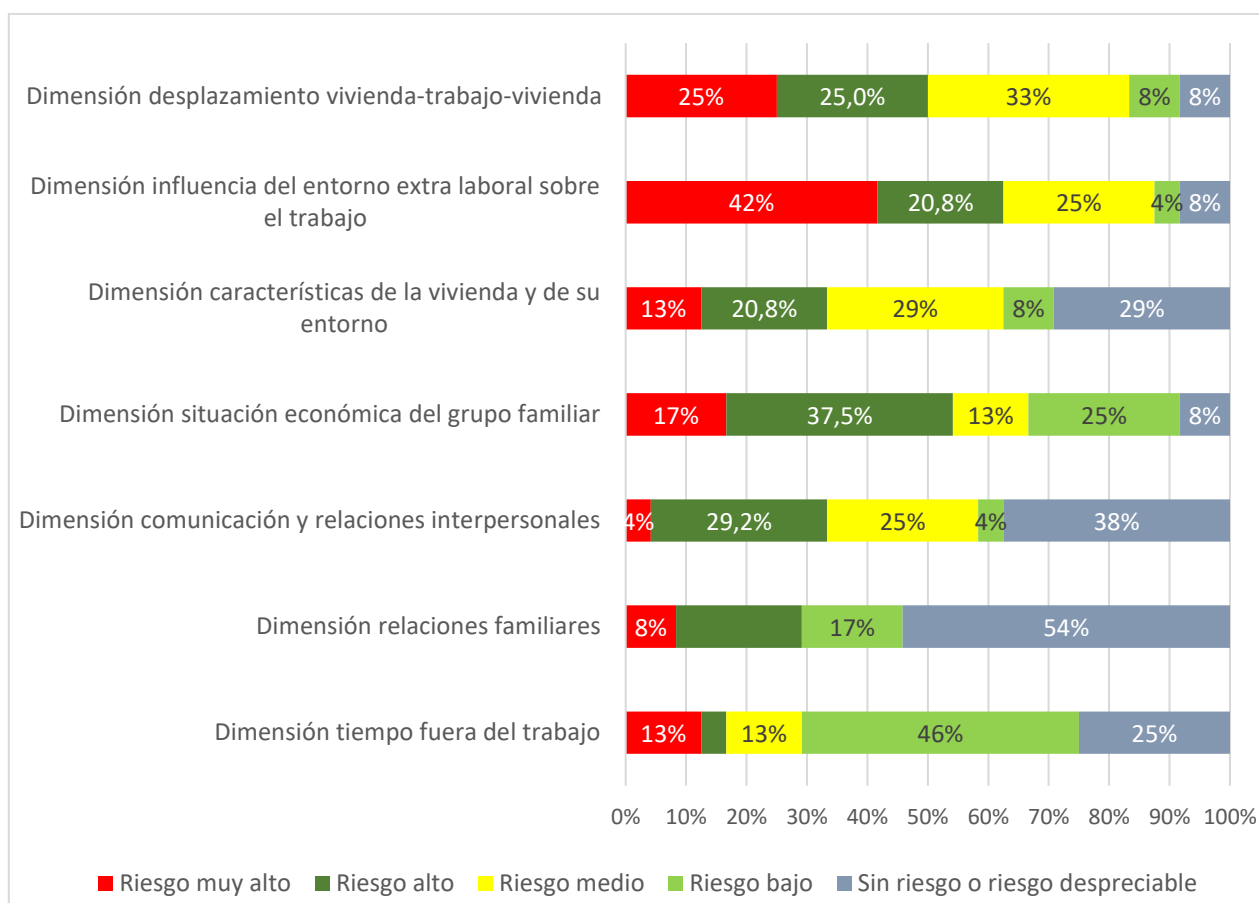
Secretaría de Ambiente

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

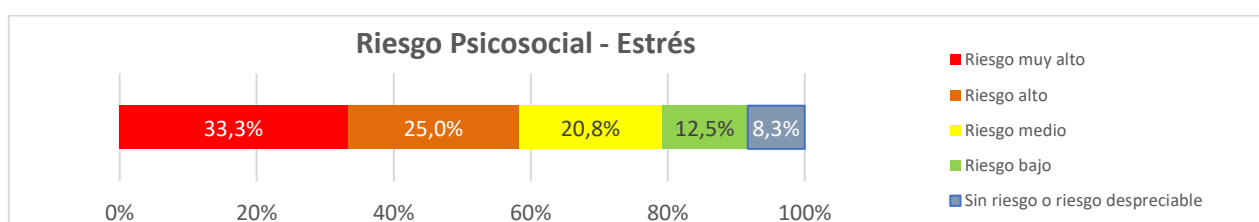


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



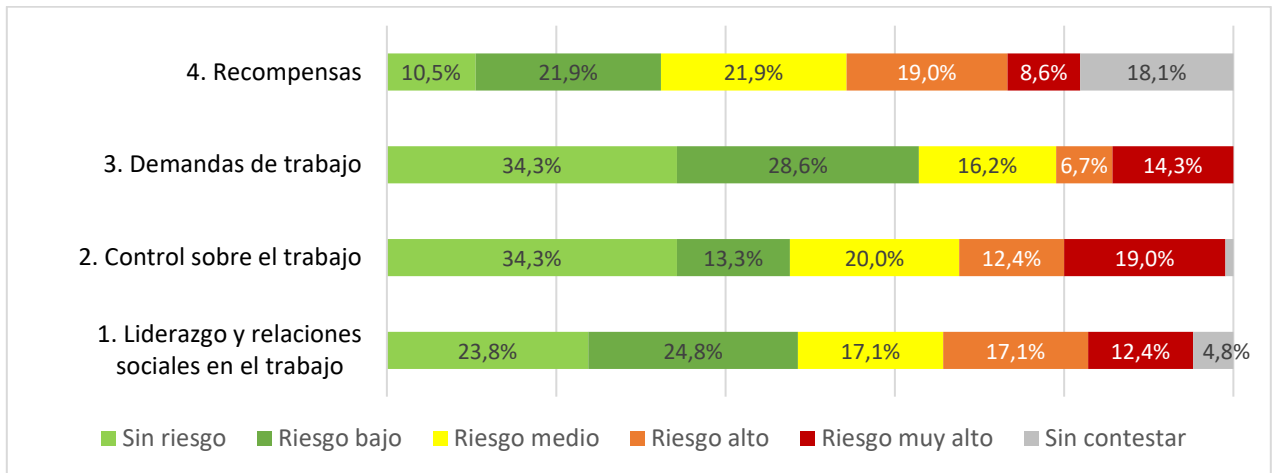
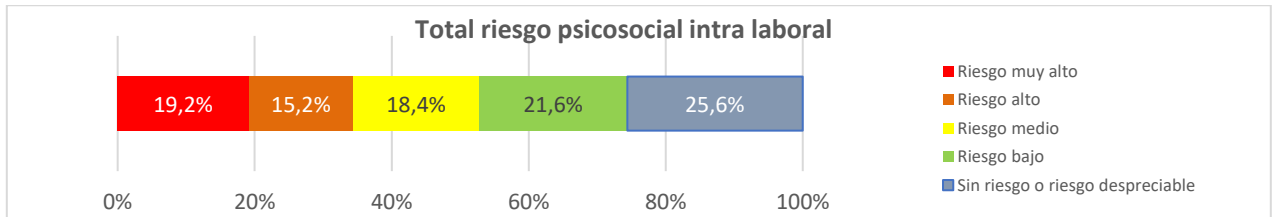


✓ **Nivel de Estrés**

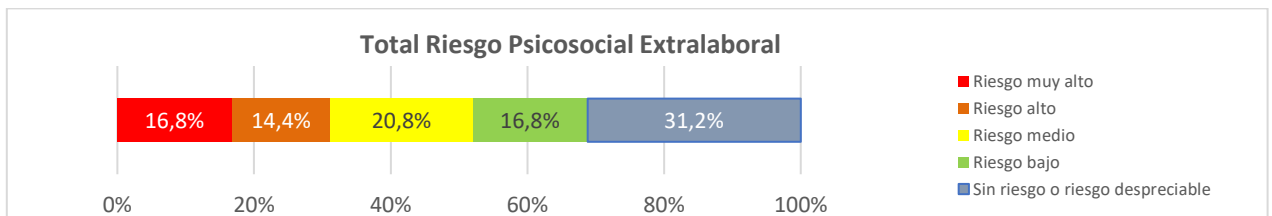


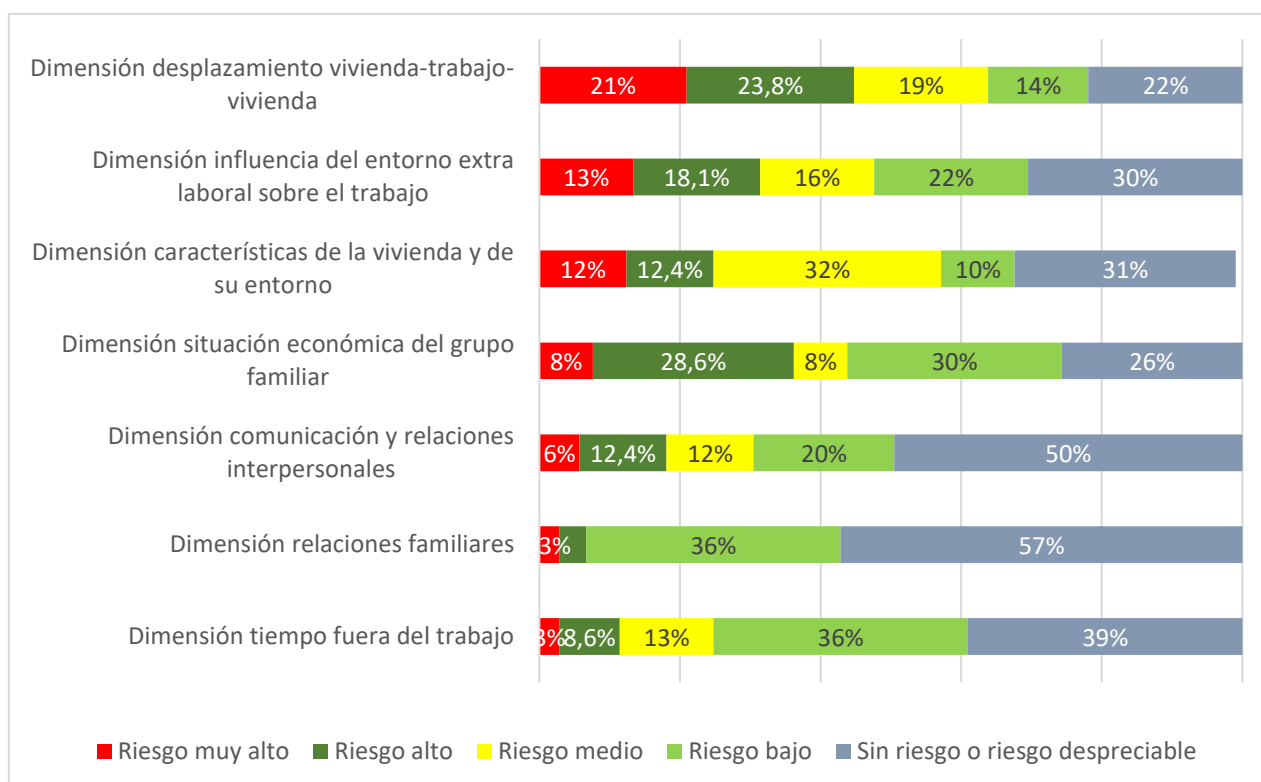
Secretaría de Desarrollo Económico

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

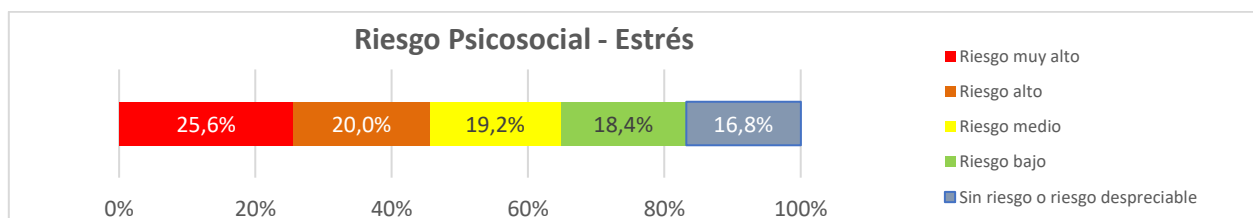


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



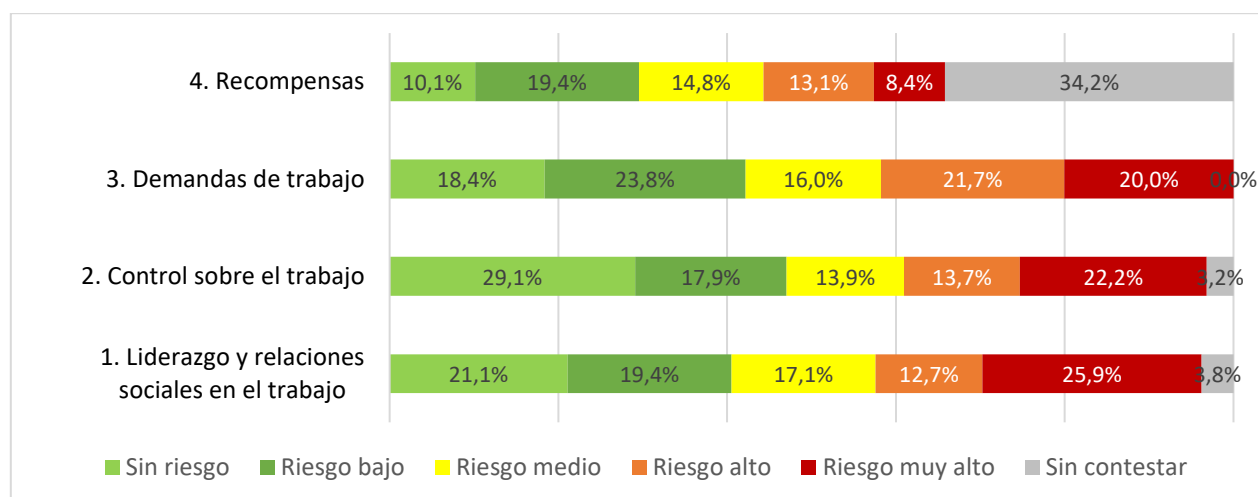
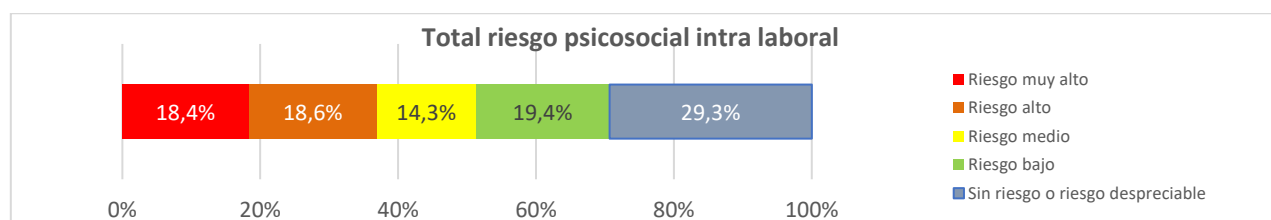


✓ **Nivel de Estrés**

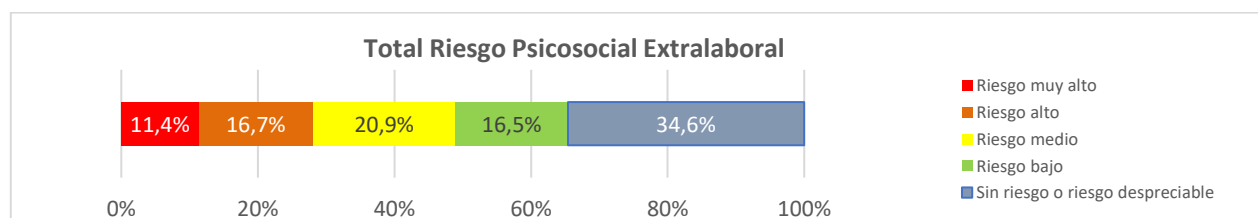


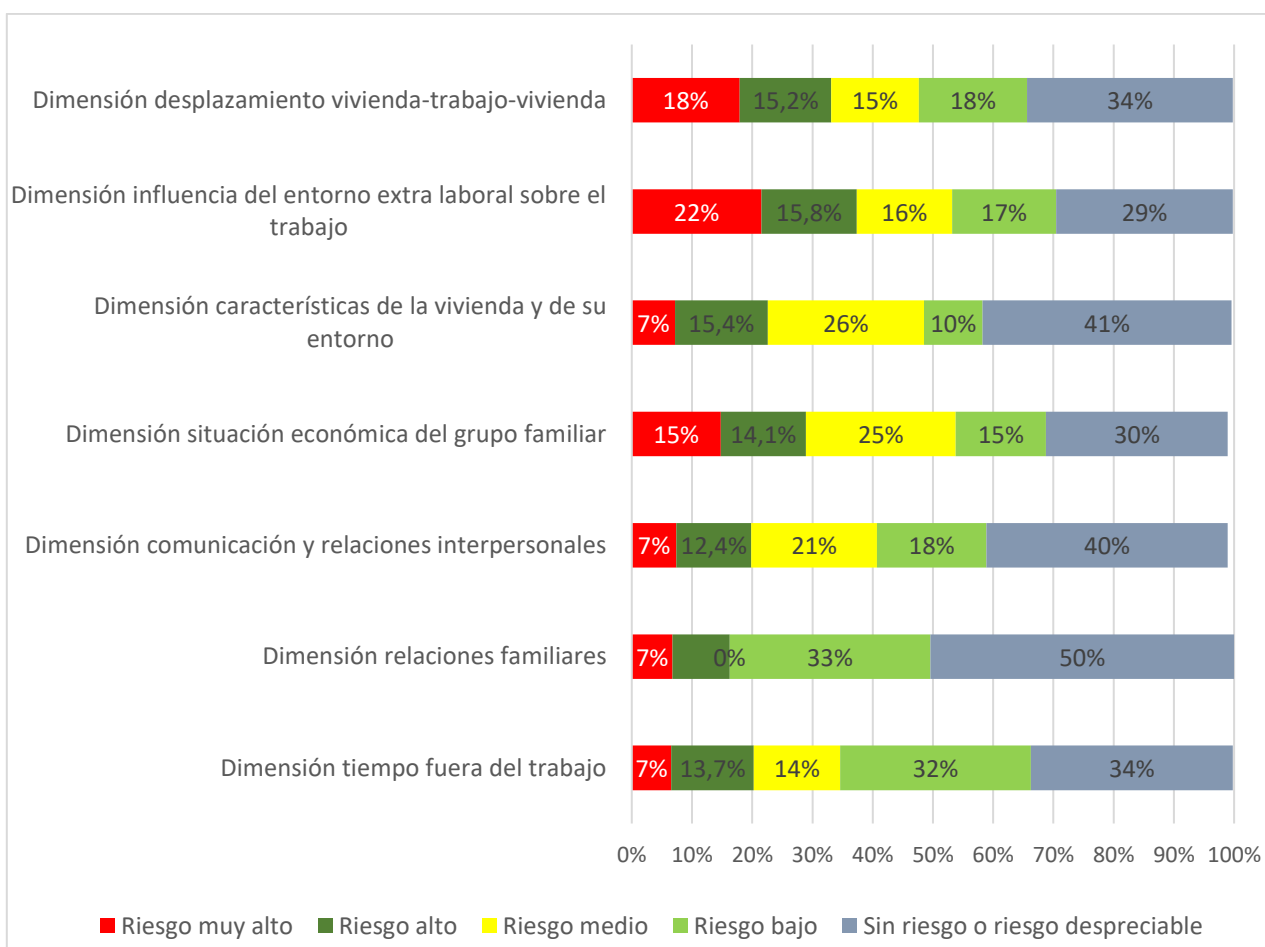
Secretaría de Educación

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

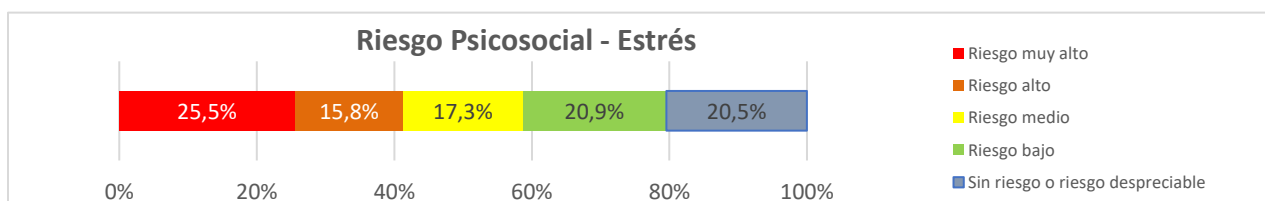


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



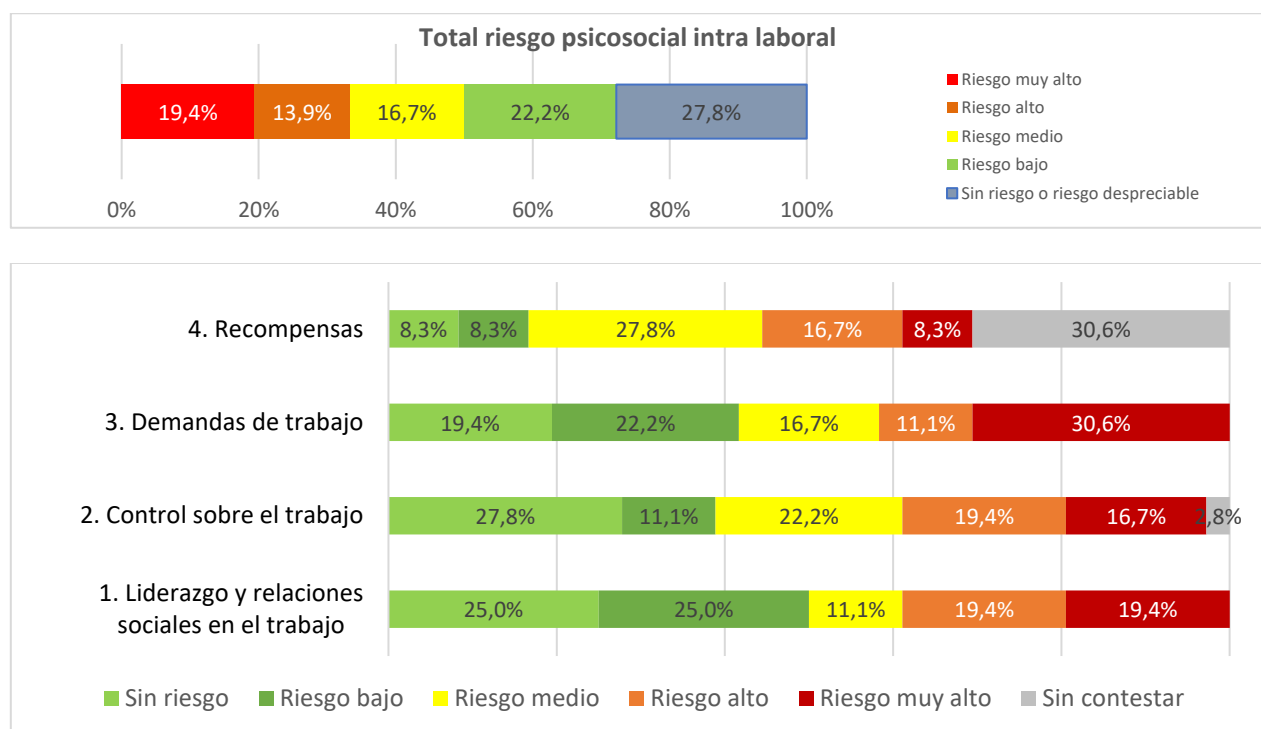


✓ **Nivel de Estrés**

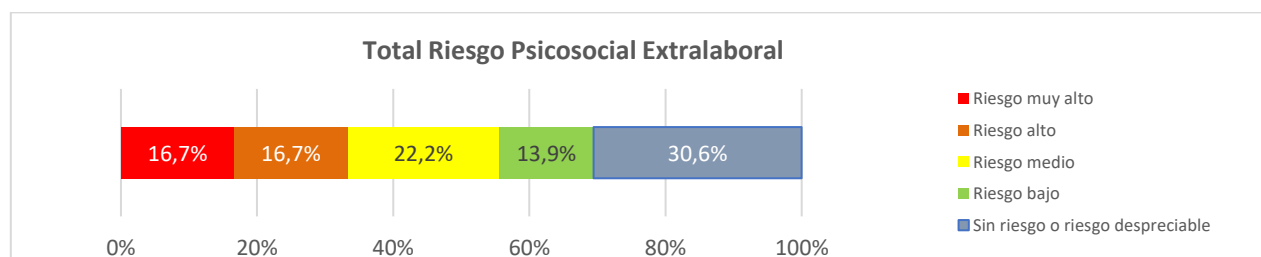


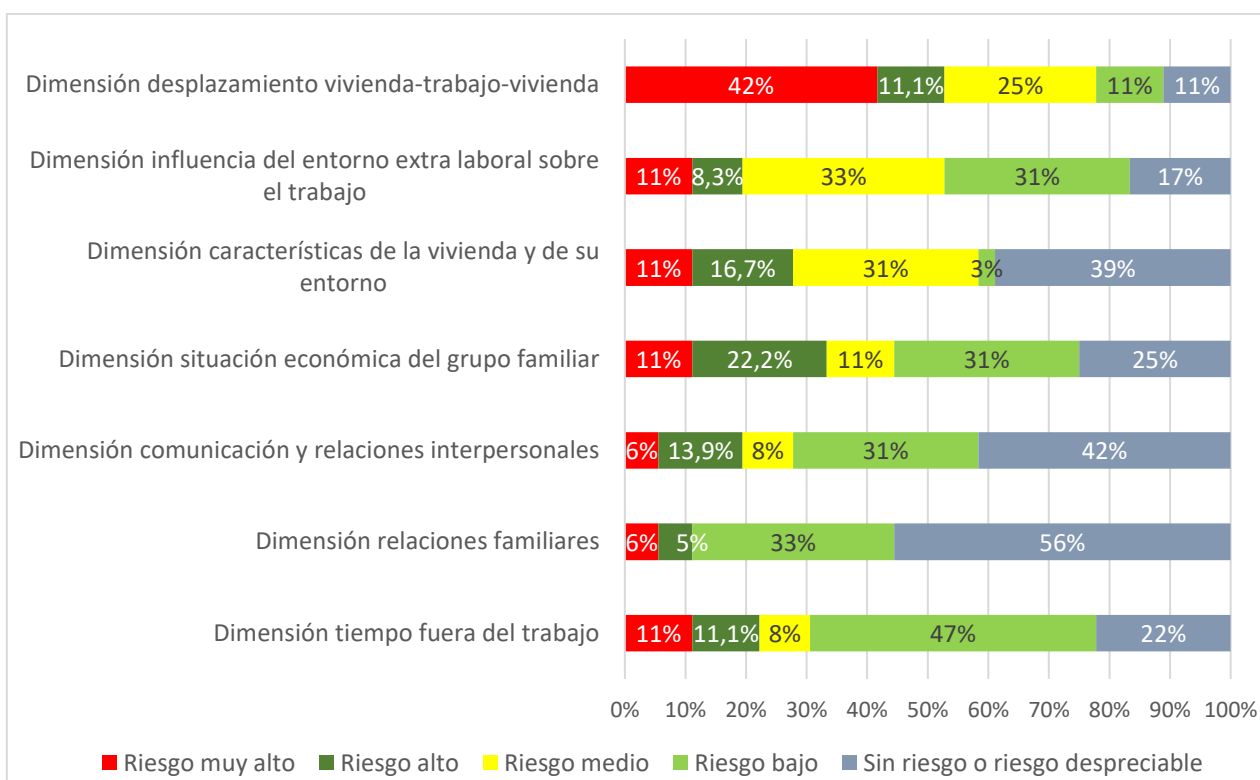
Secretaría de Gobierno

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

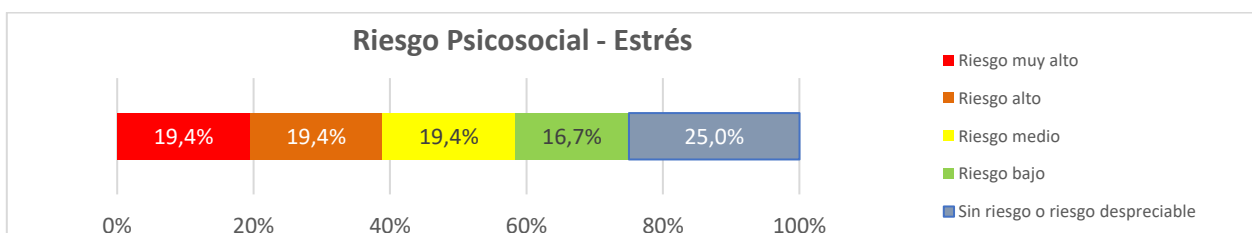


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



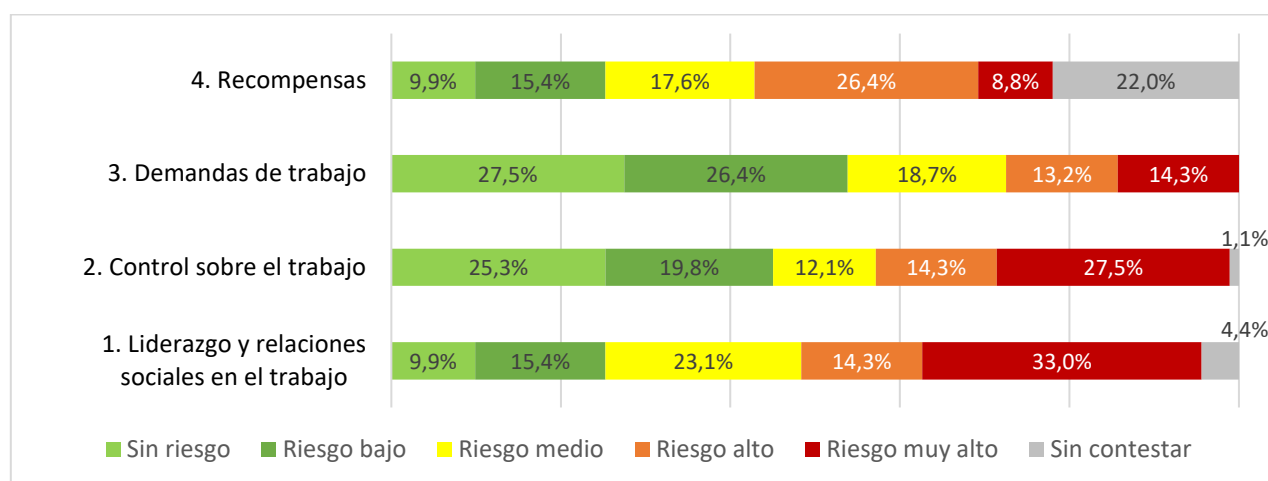
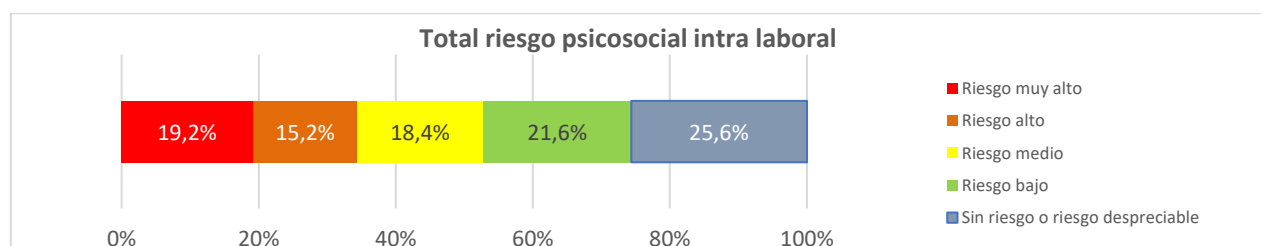


✓ **Nivel de Estrés**

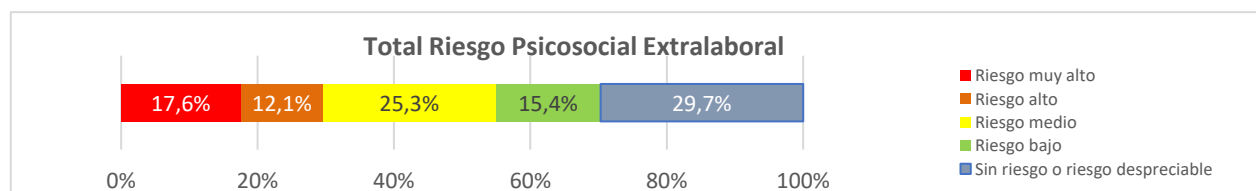


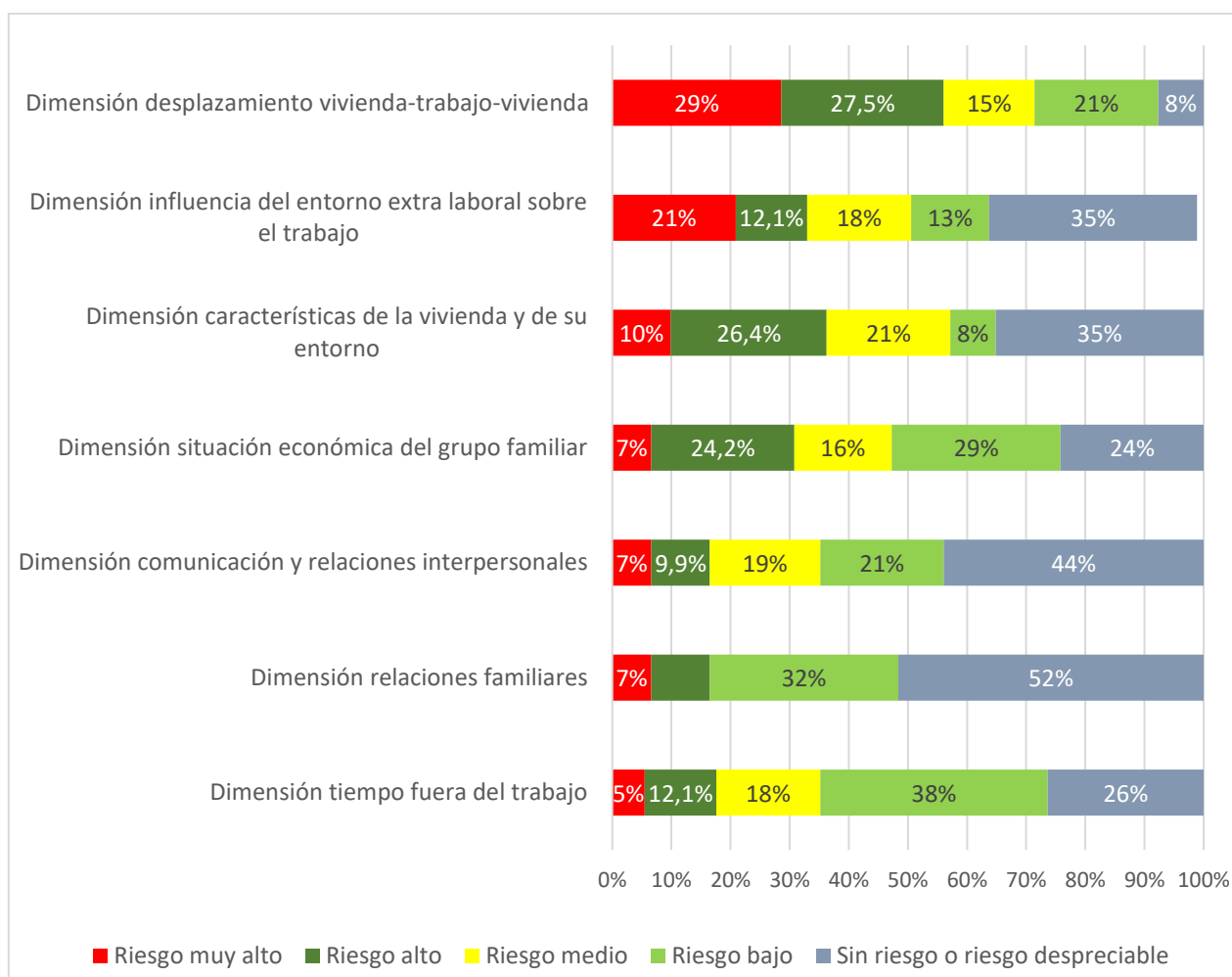
Secretaría de Hacienda

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

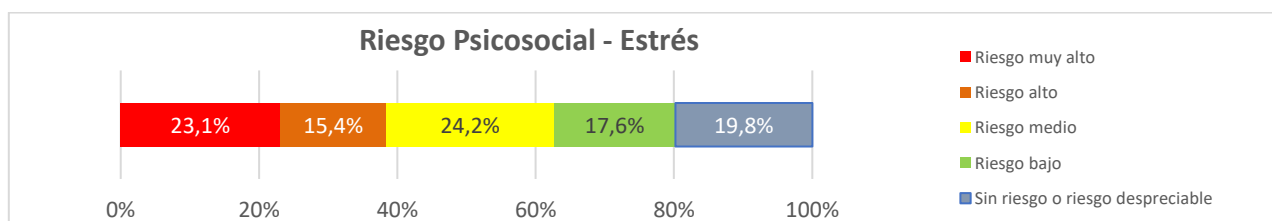


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



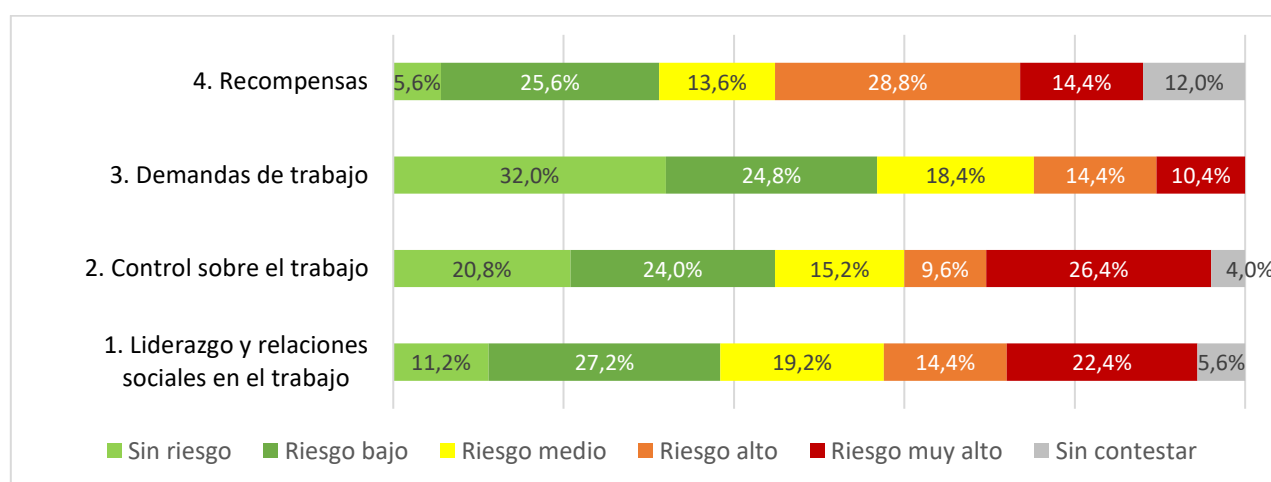
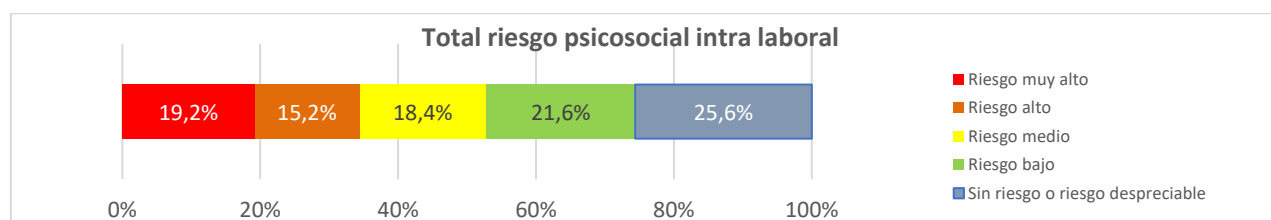


✓ **Nivel de Estrés**

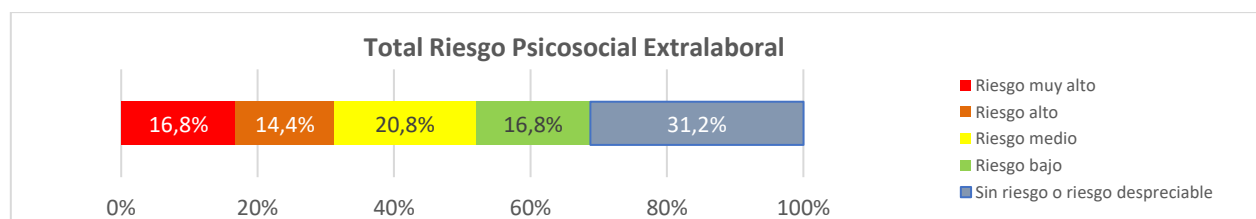


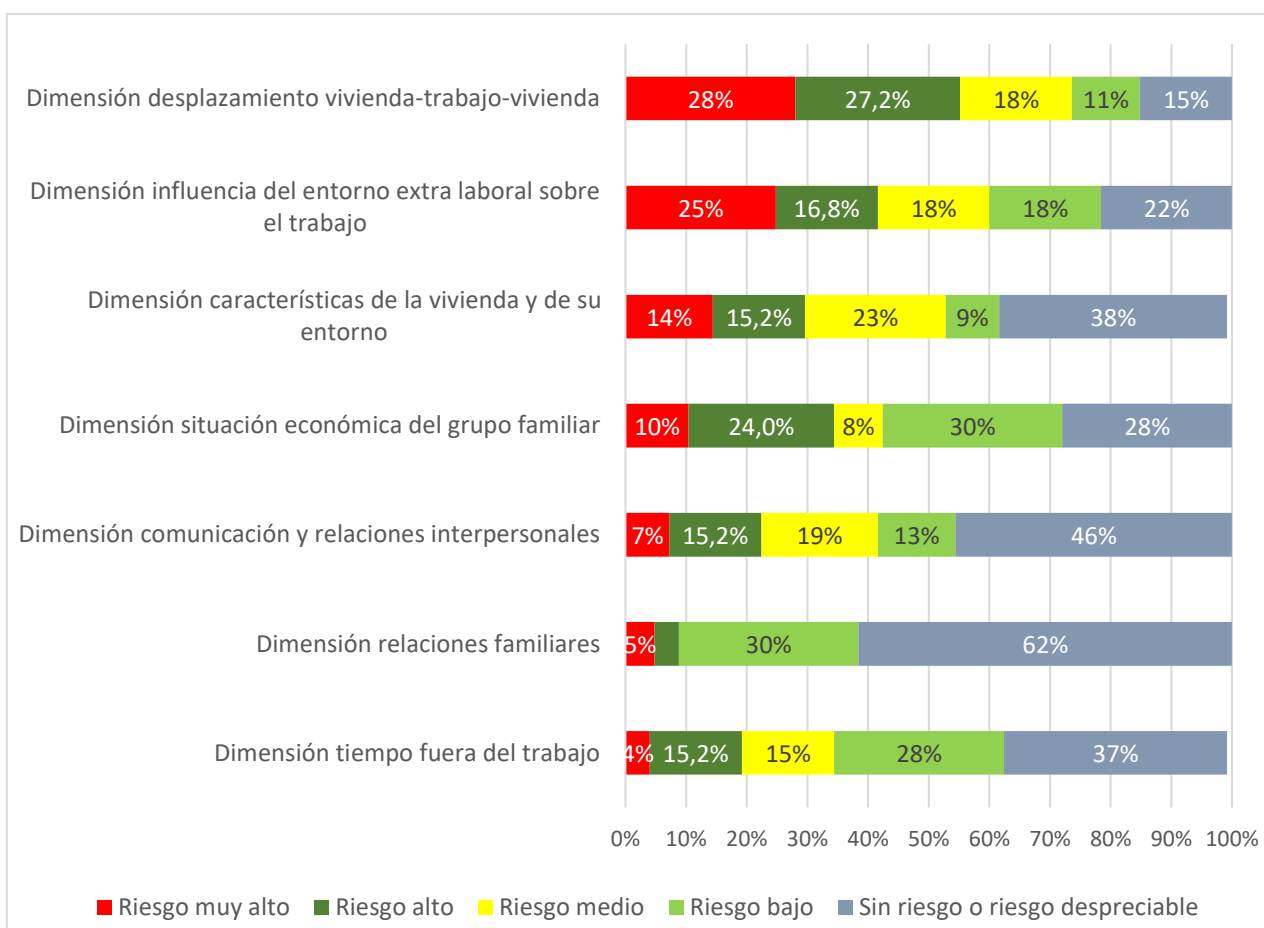
Secretaría de Infraestructura Física

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

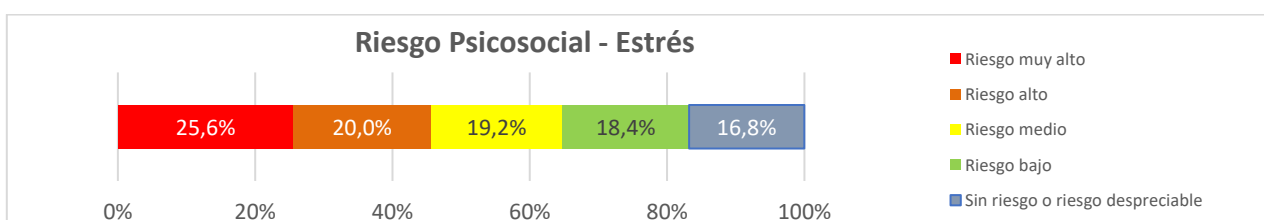


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



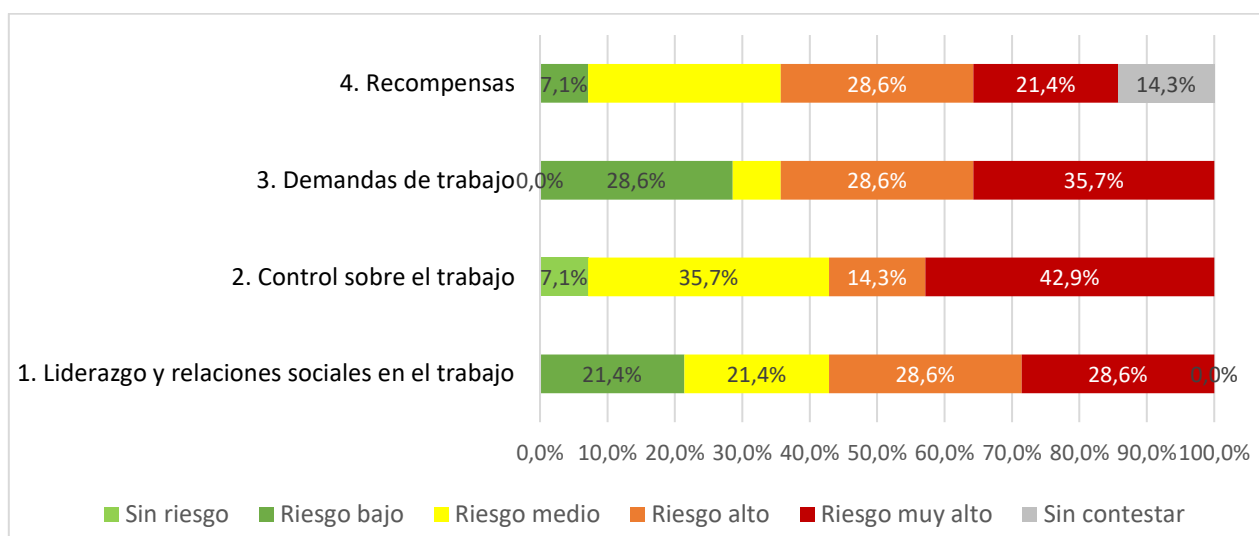
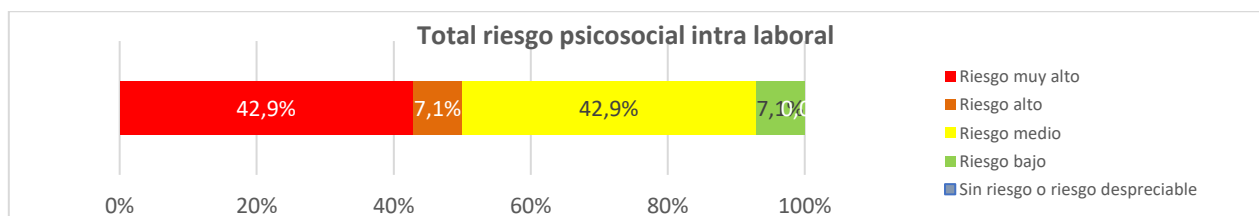


✓ **Nivel de Estrés**

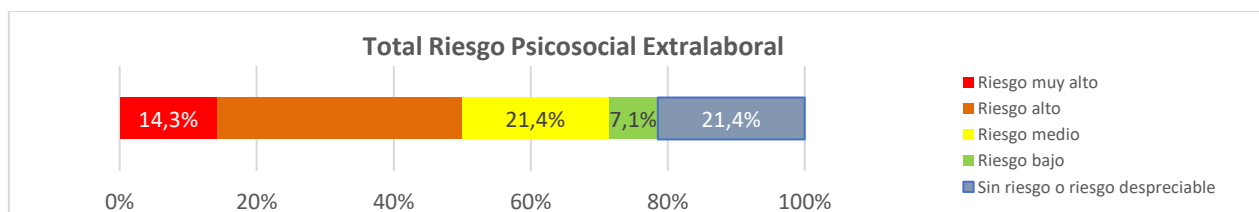


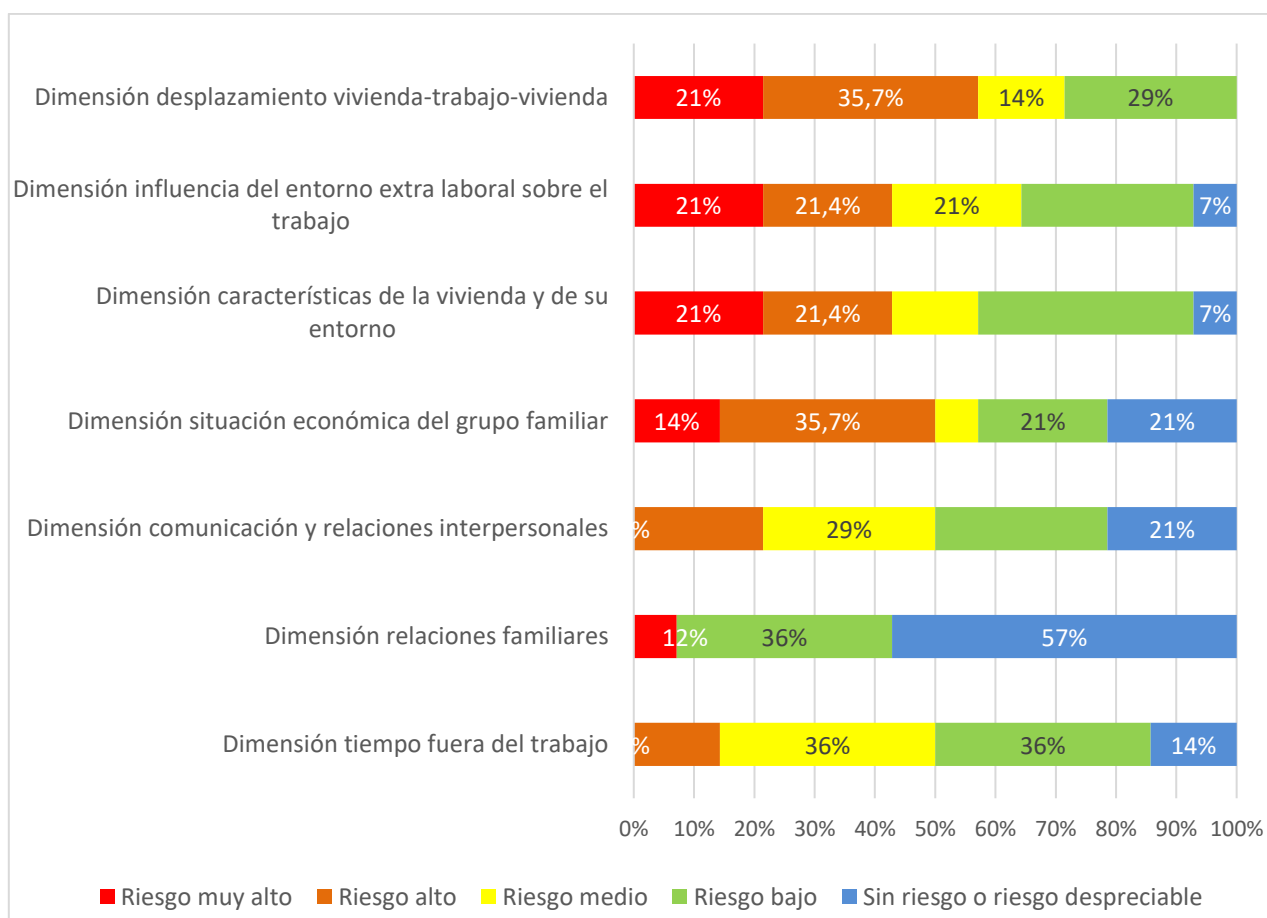
Secretaría de la Juventud

✓ Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales

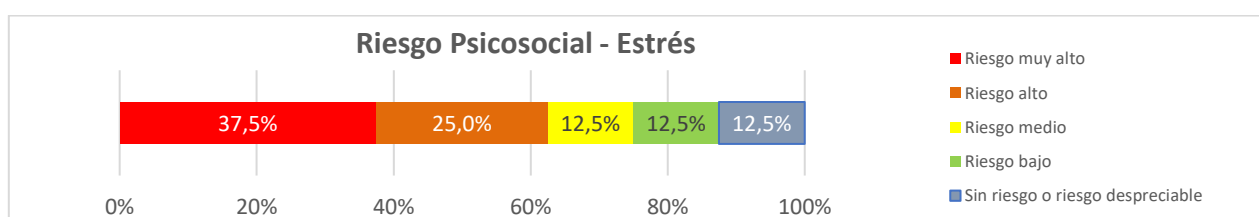


✓ Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales



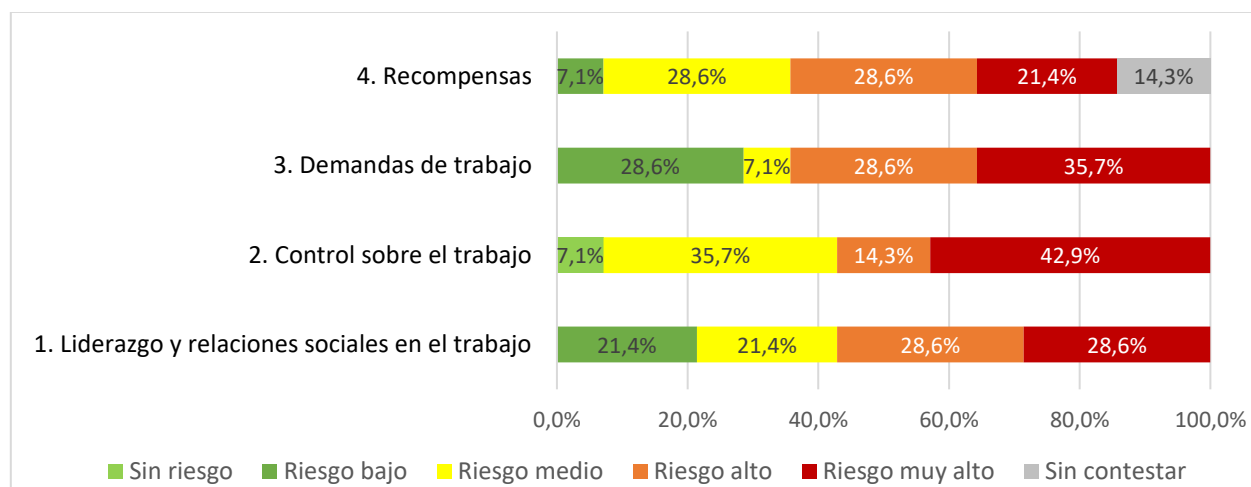
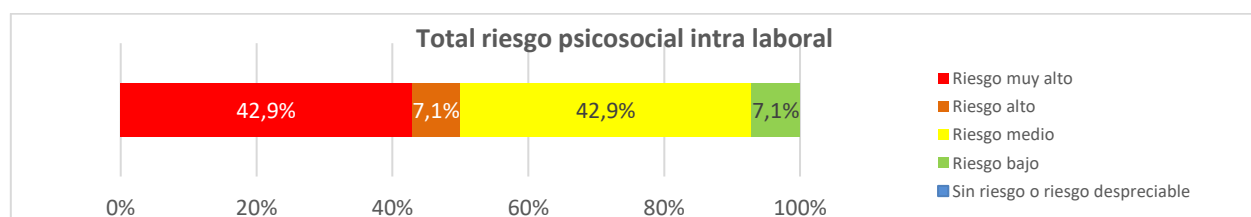


✓ **Nivel de Estrés**

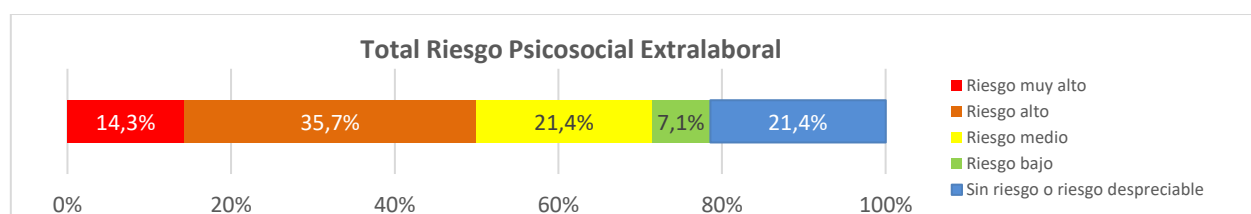


Secretaría de las Mujeres

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

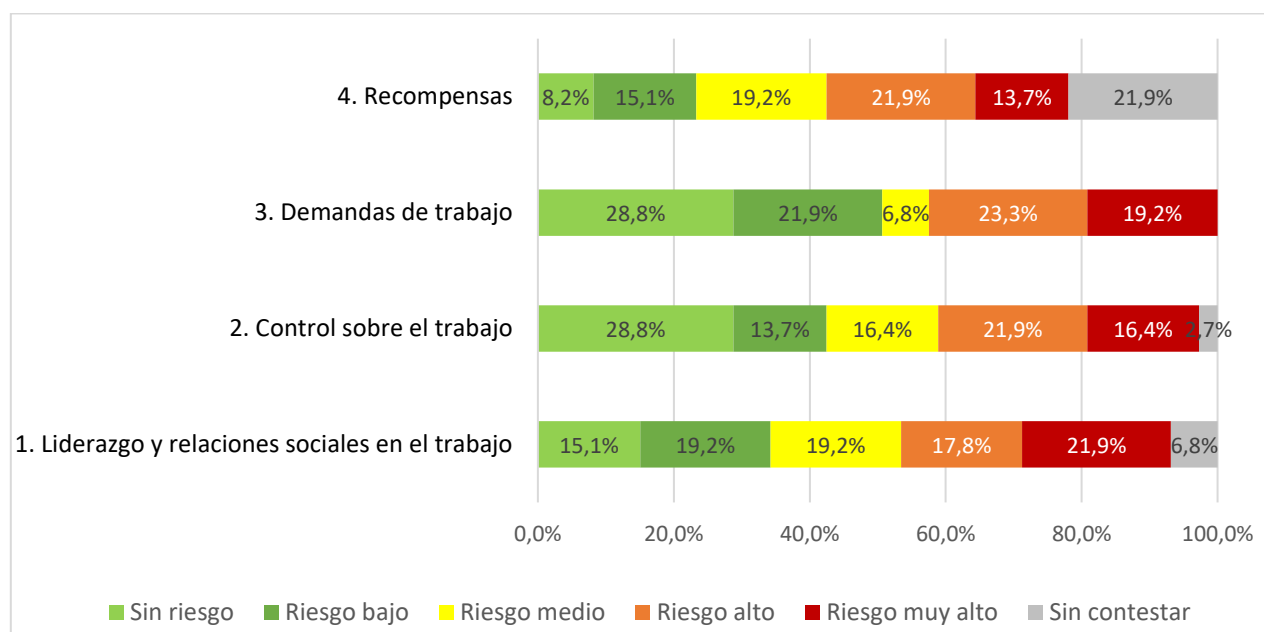
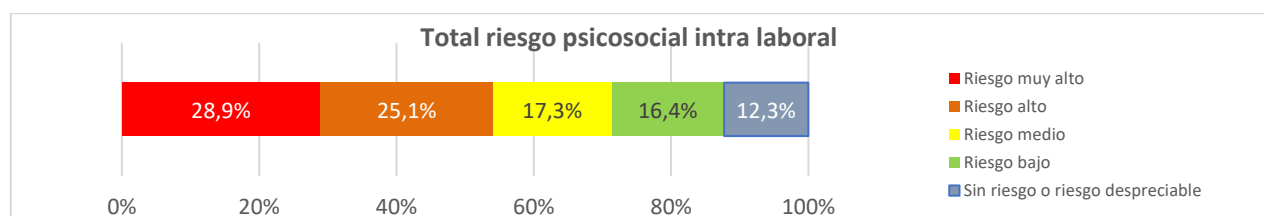


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**

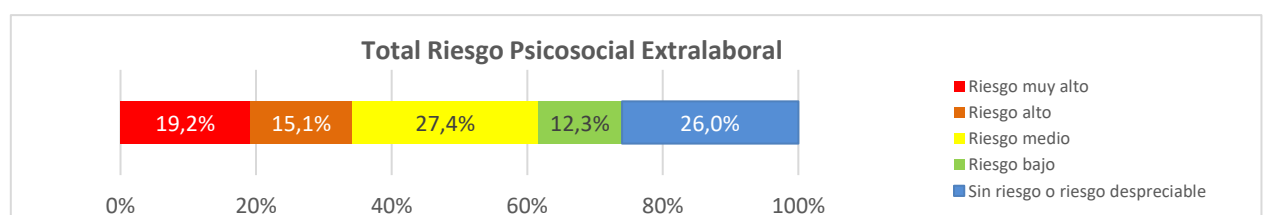


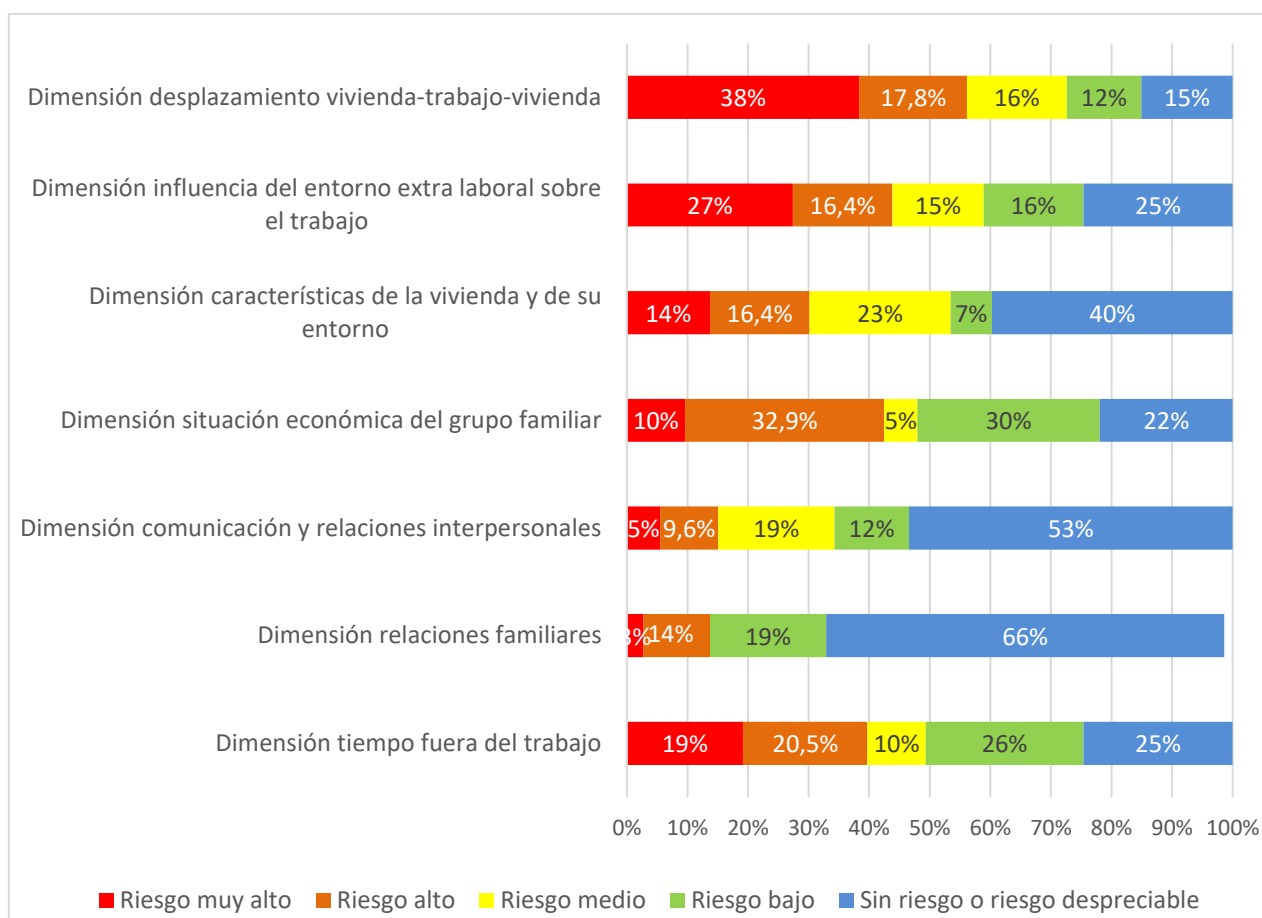
Secretaría de Salud e Inclusión Social

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

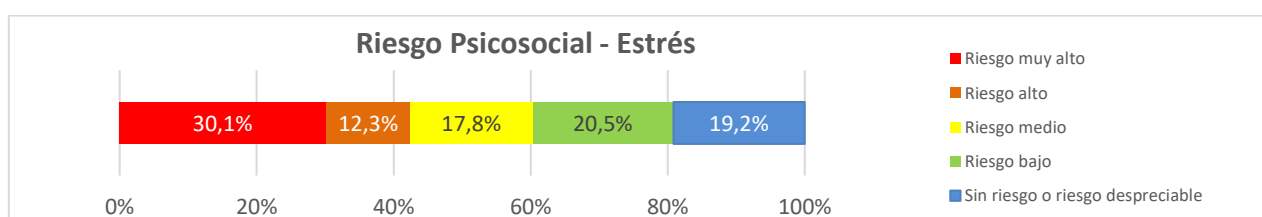


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



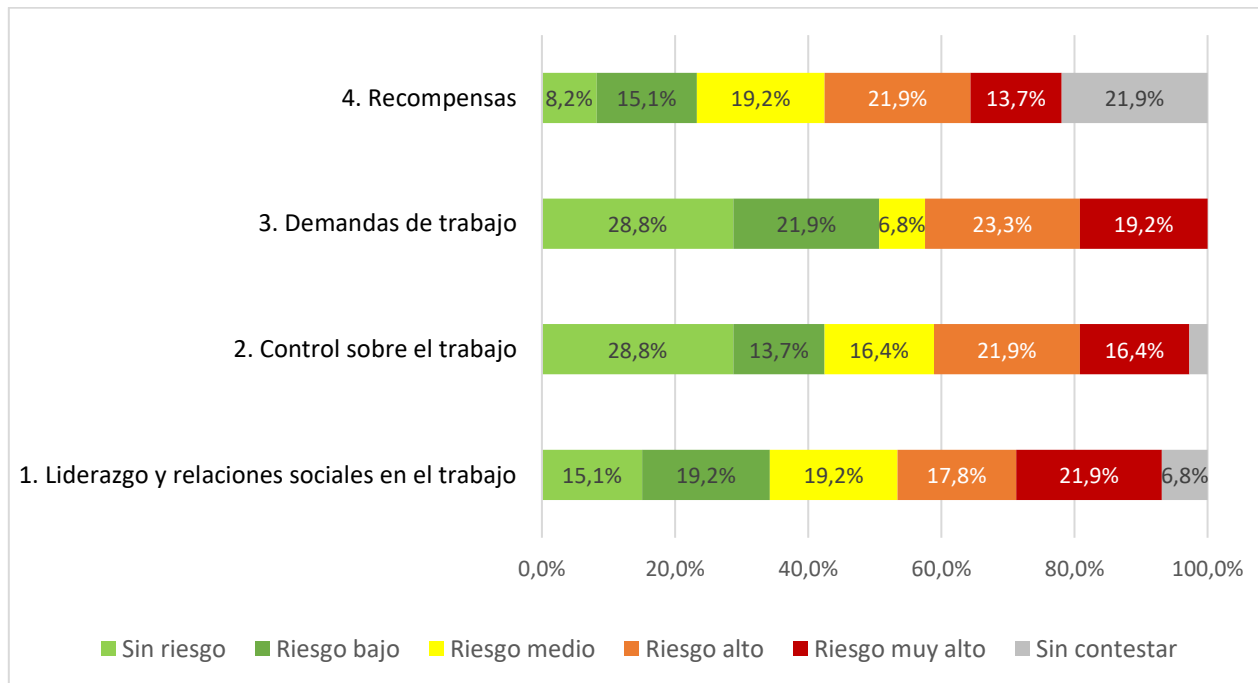
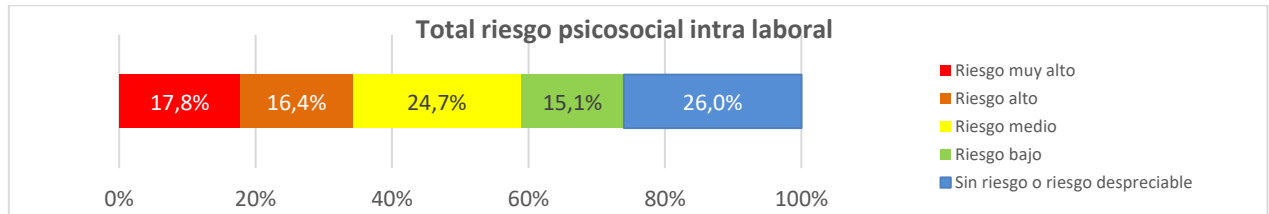


✓ **Nivel de Estrés**

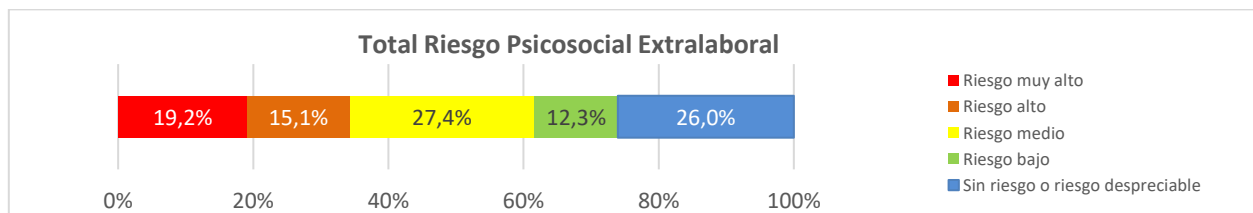


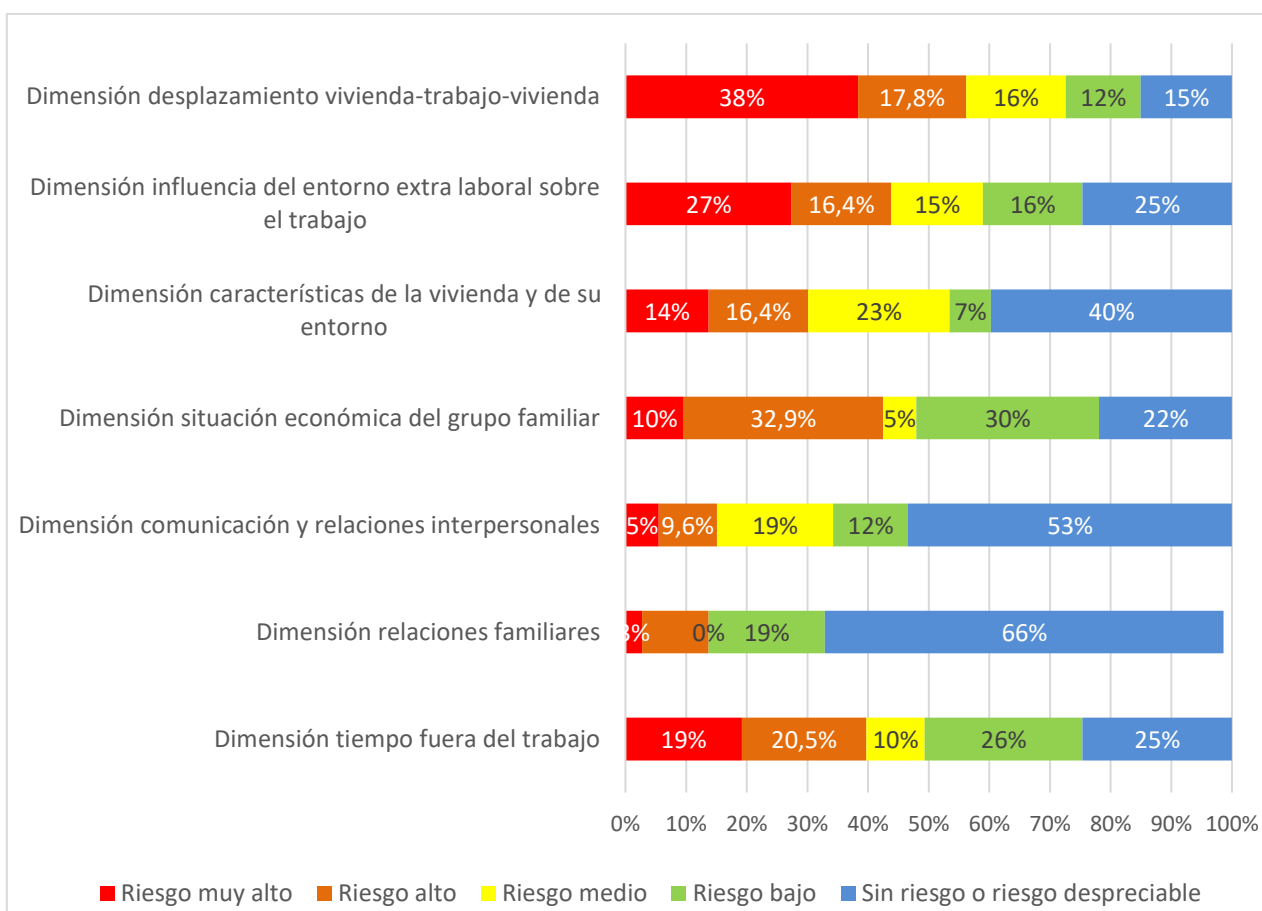
Secretaría de Seguridad, Justicia y Paz

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

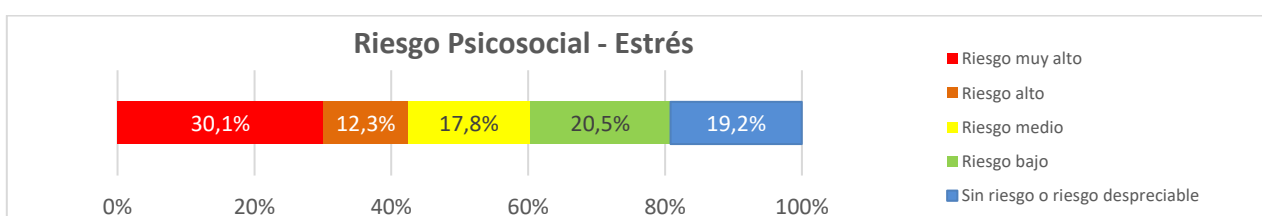


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



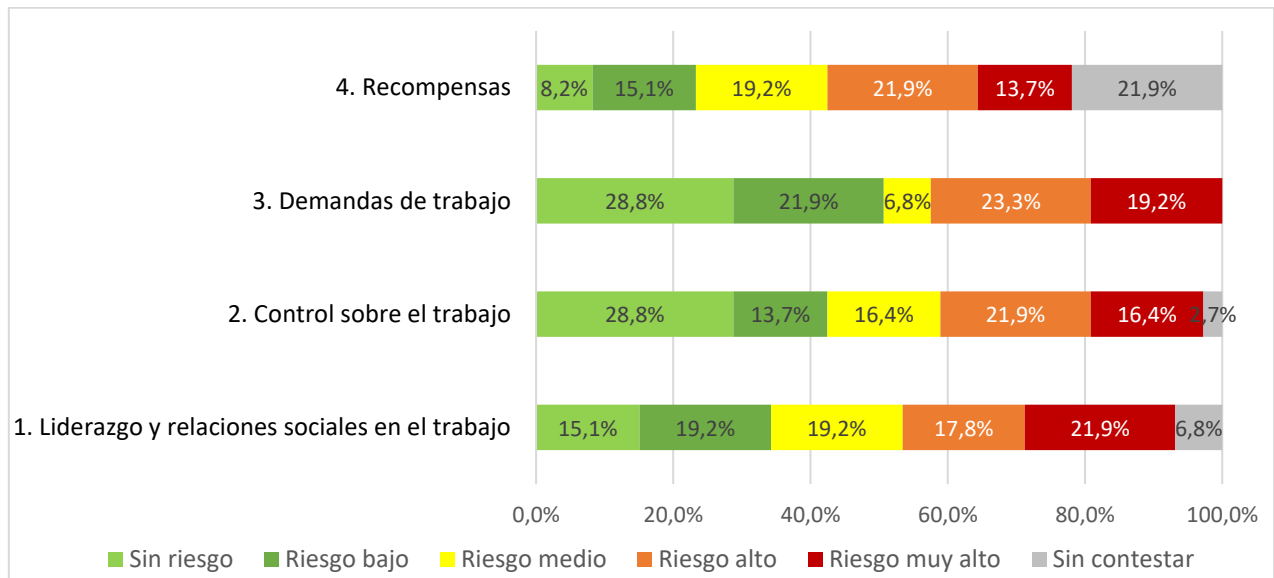
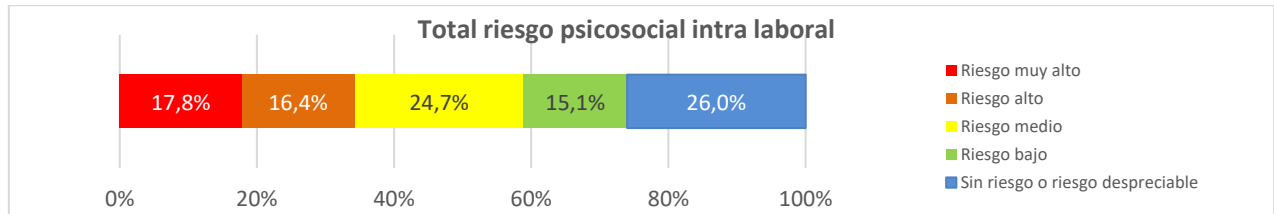


✓ **Nivel de Estrés**

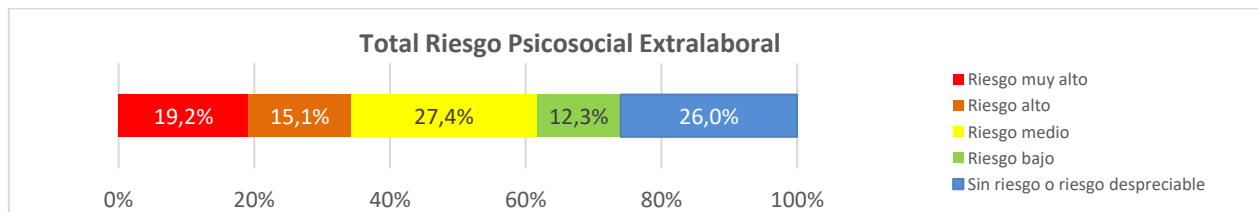


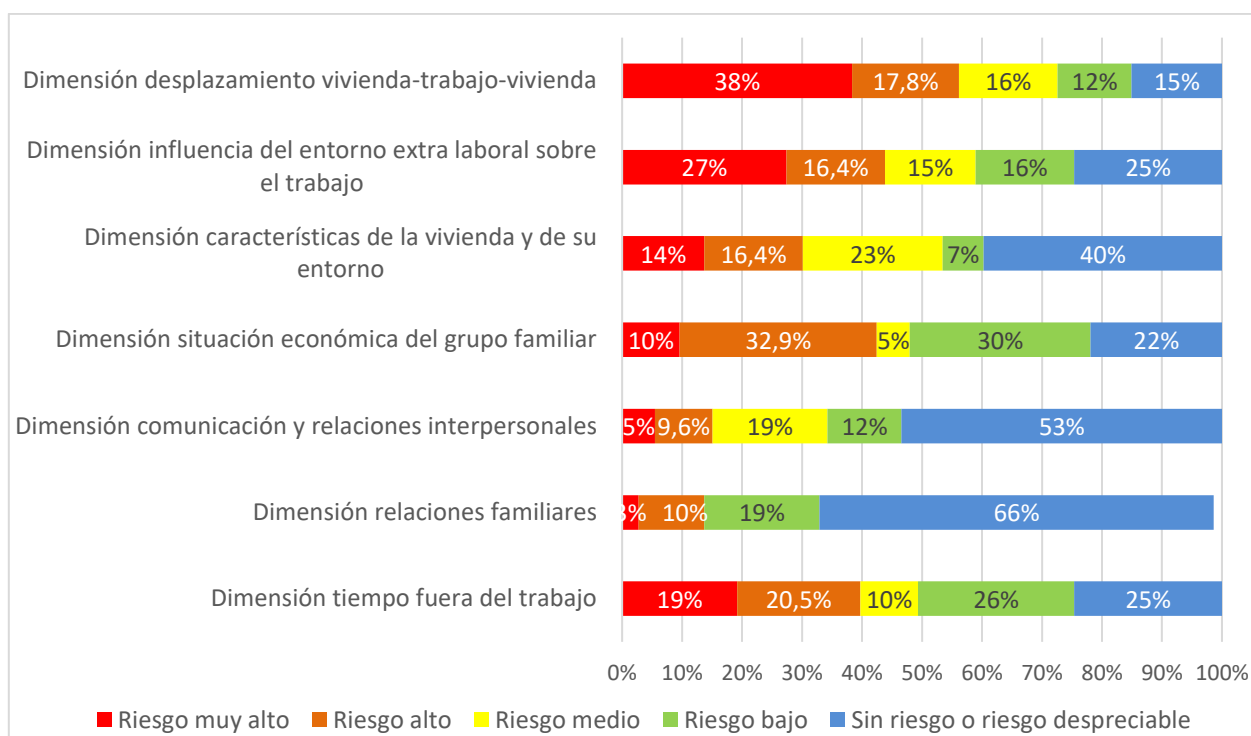
Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

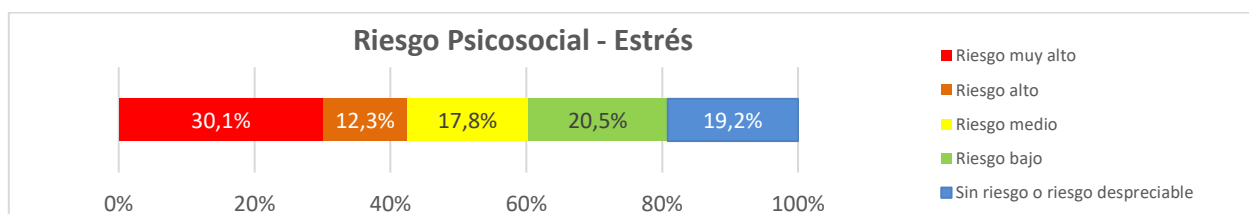


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**



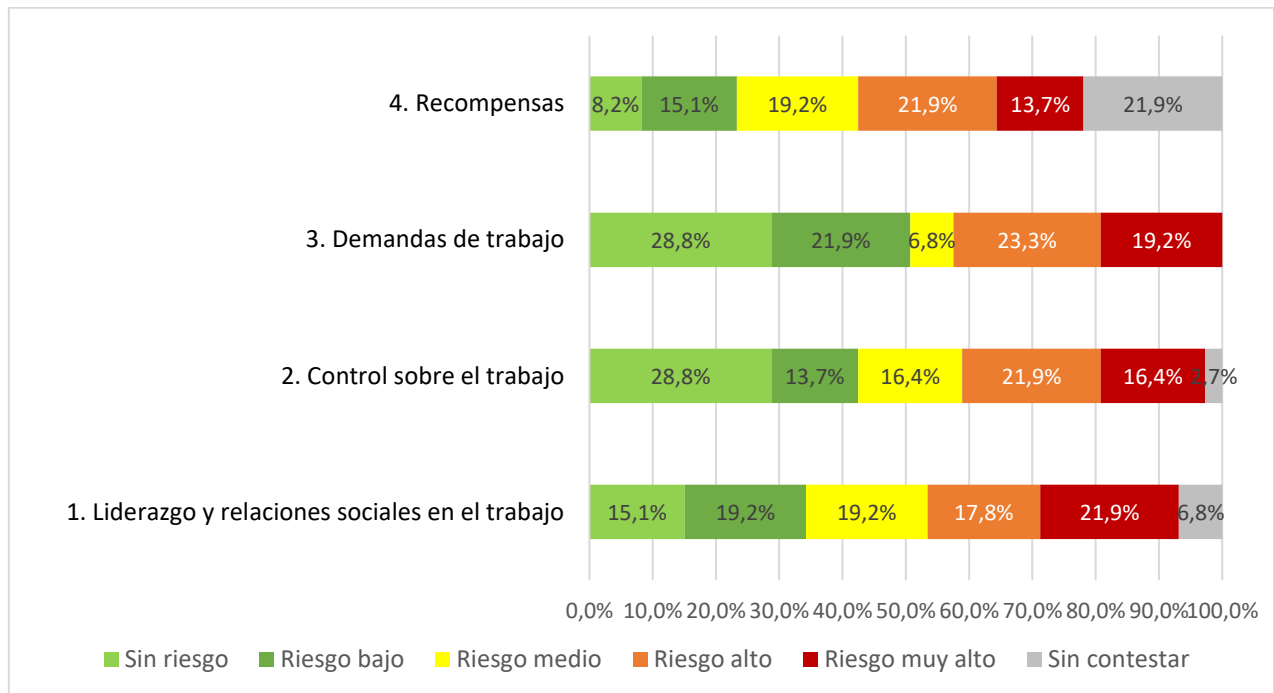
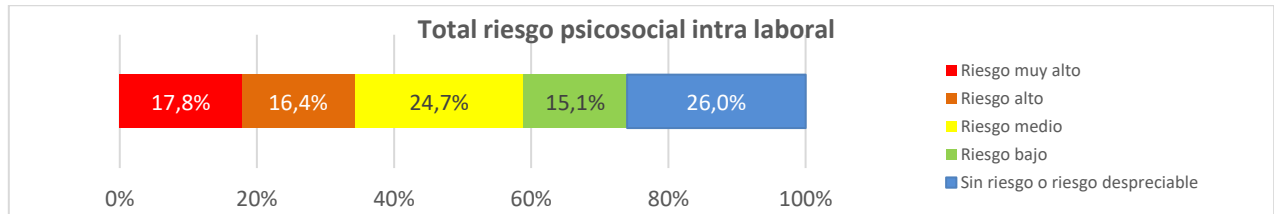


✓ **Nivel de Estrés**

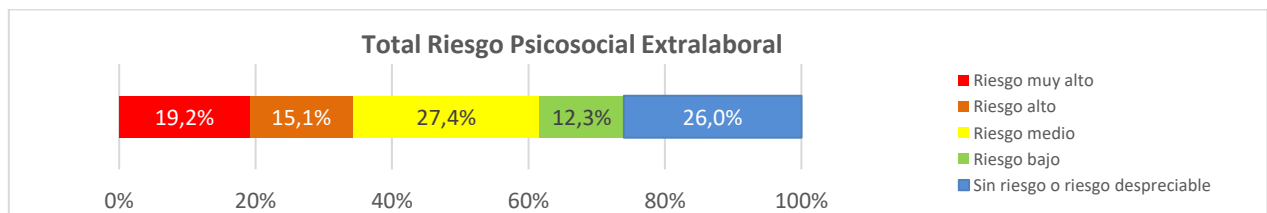


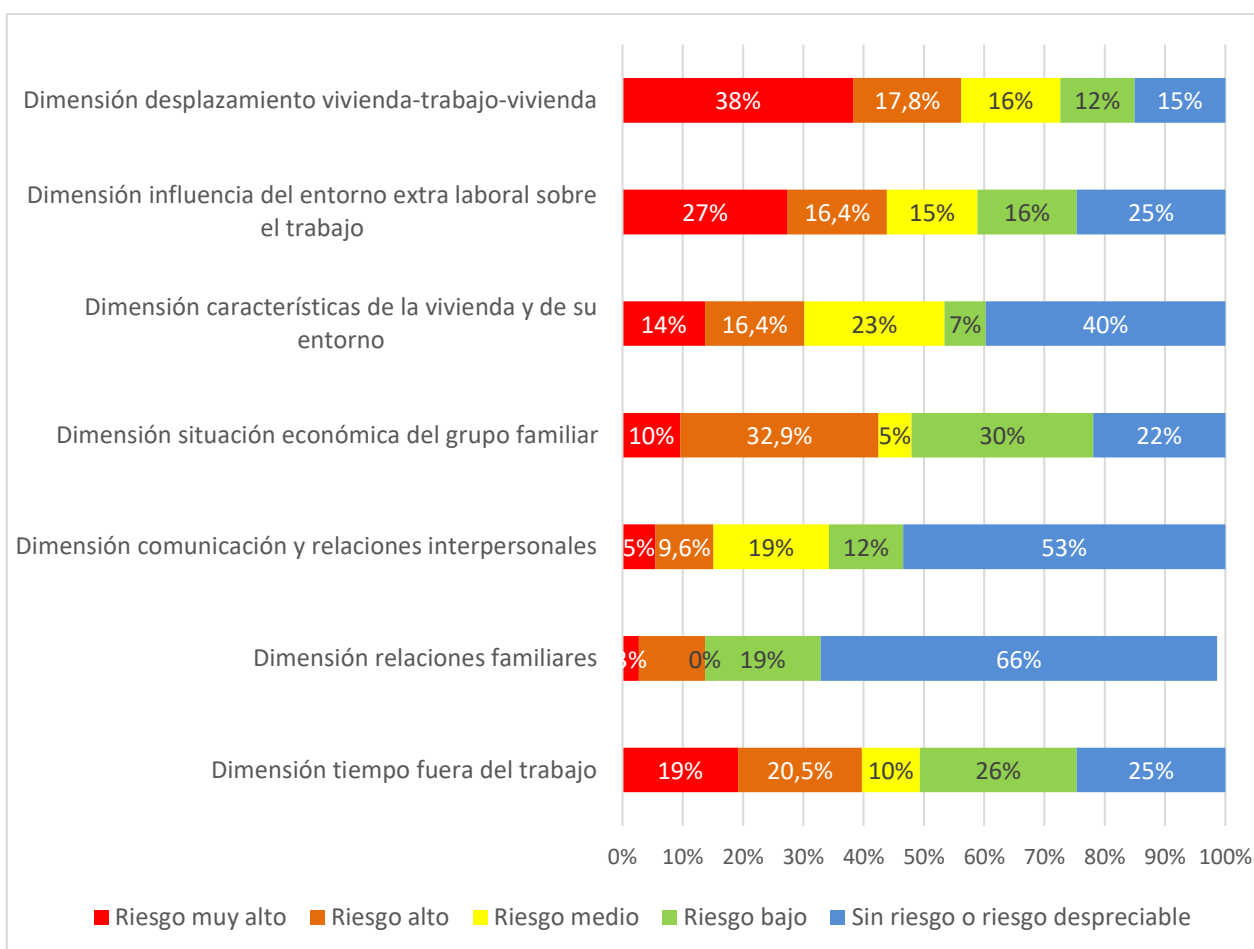
Secretaría General

✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales**

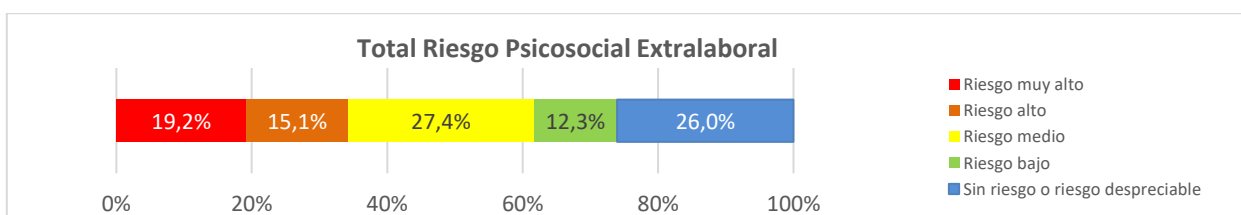


✓ **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales**





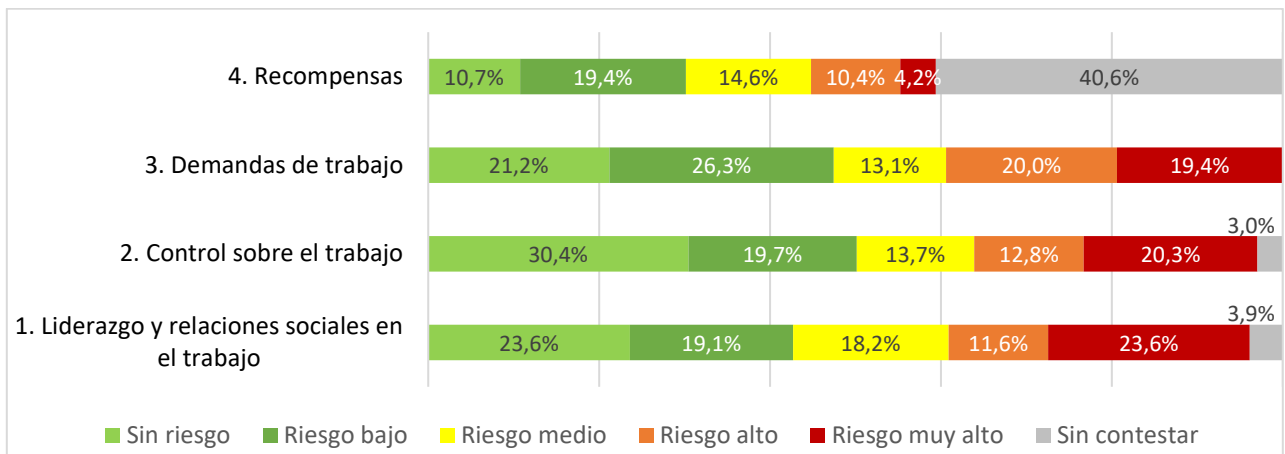
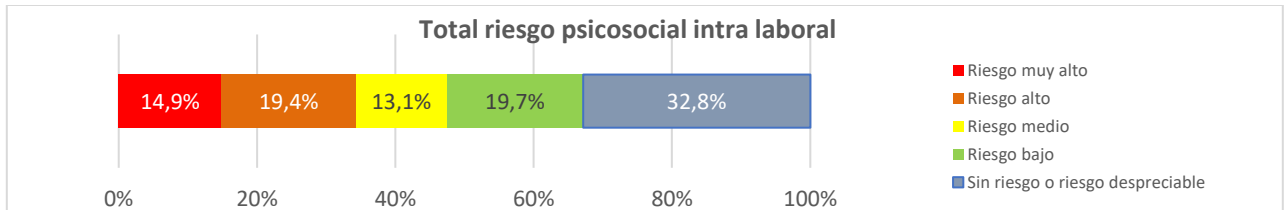
✓ **Nivel de Estrés**



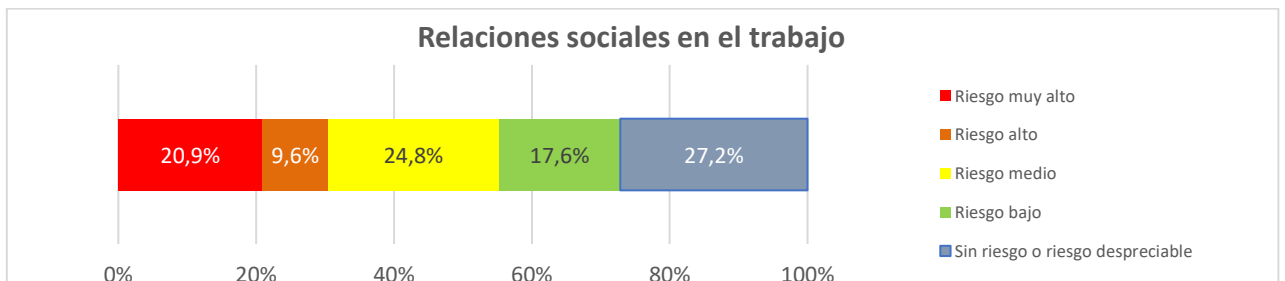
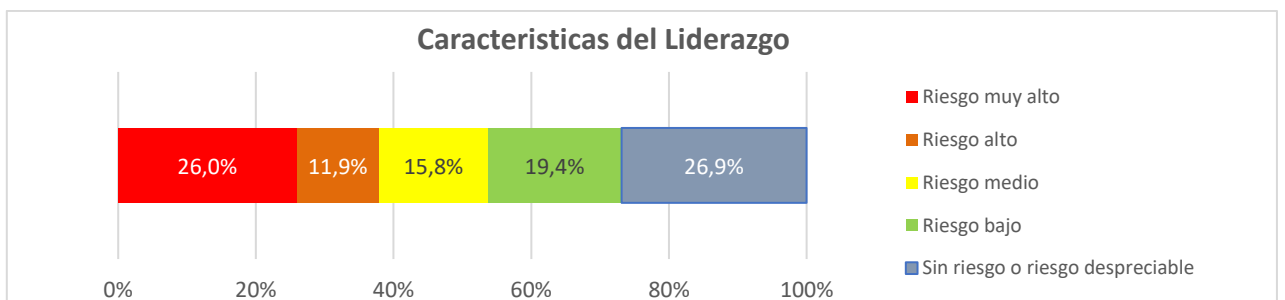
9.5. RESULTADOS SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES – SGP

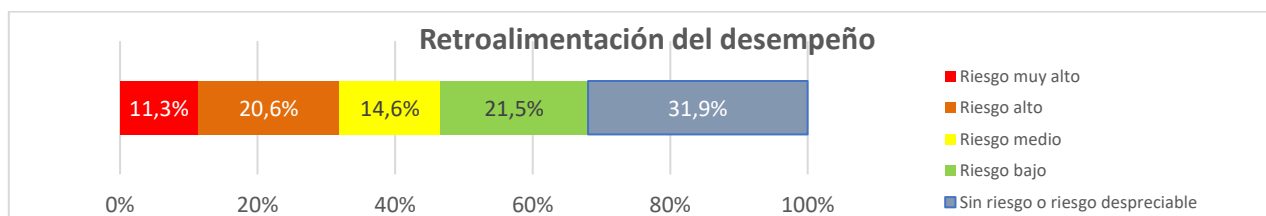
A continuación se detallan los resultados encontrados en el Sistema General de Participaciones – SGP:

✓ Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales

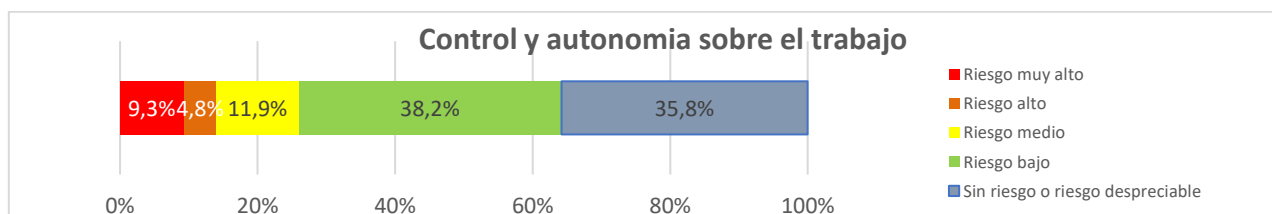
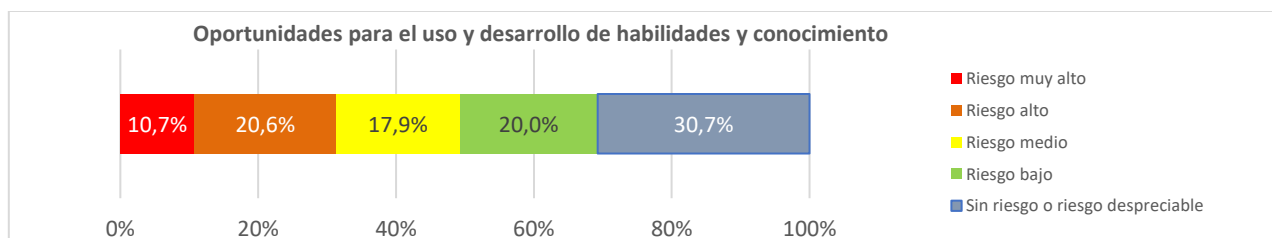
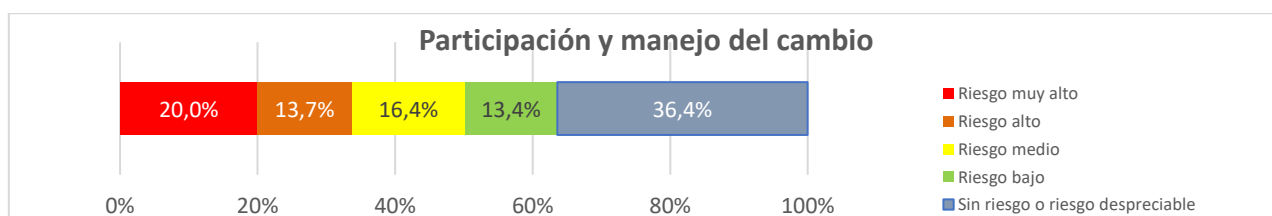
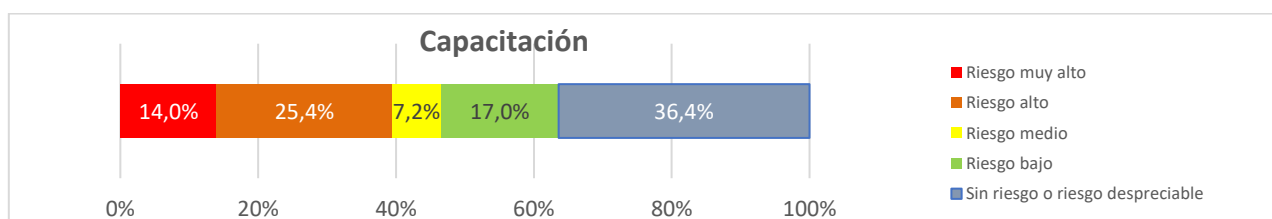
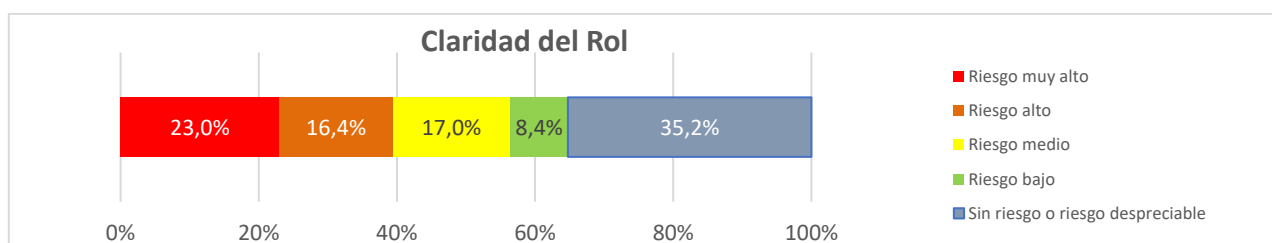


Liderazgo y relaciones sociales en el Trabajo

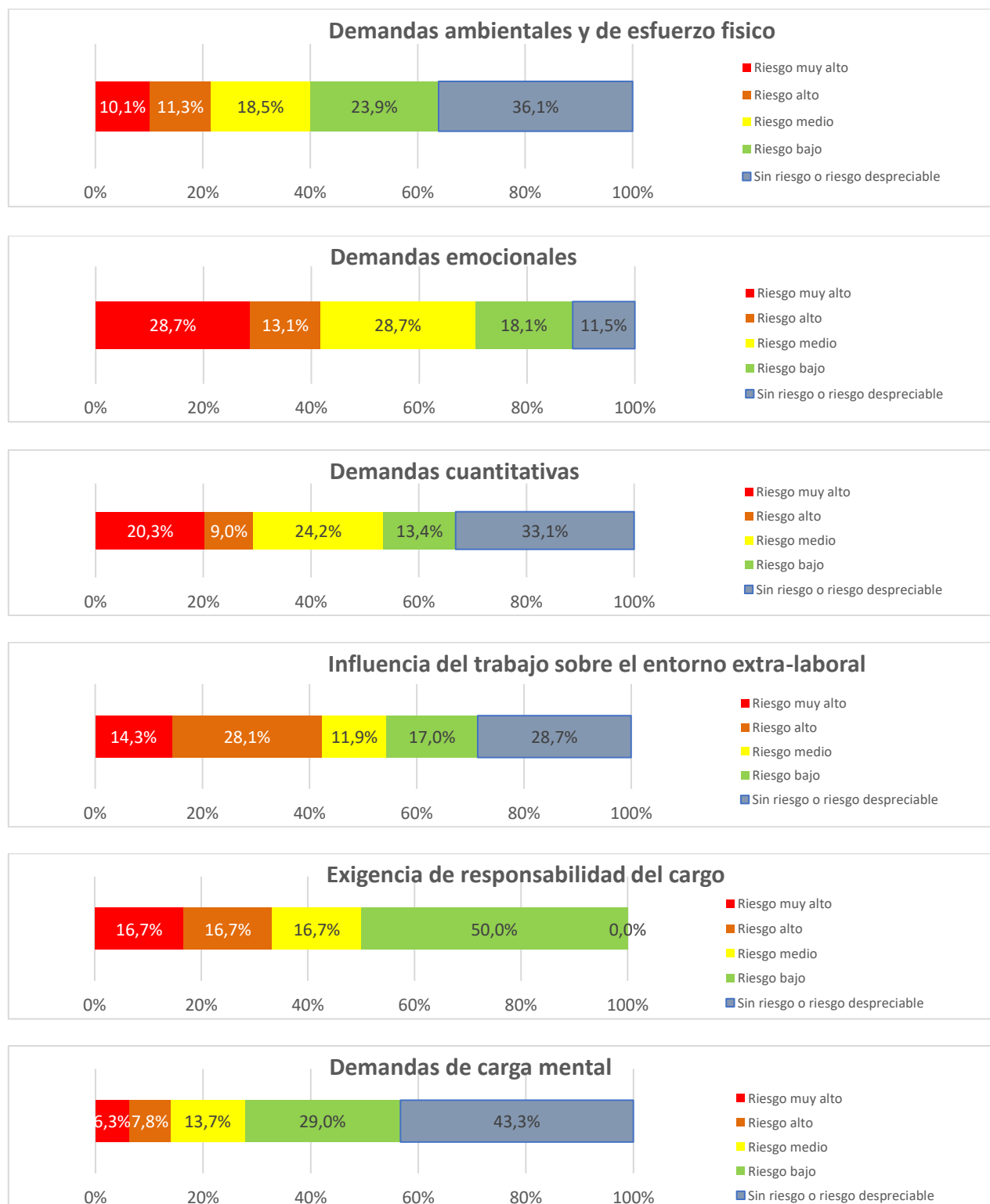


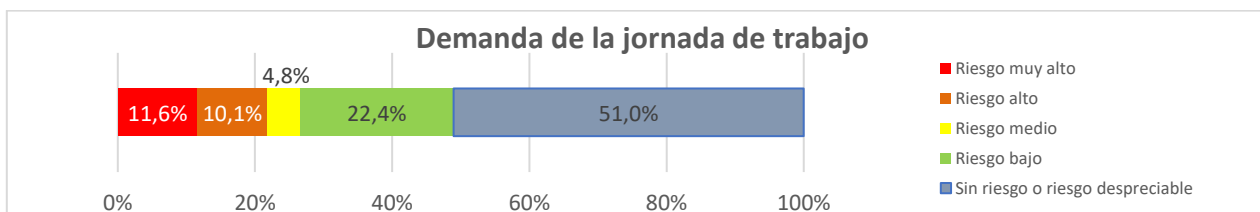
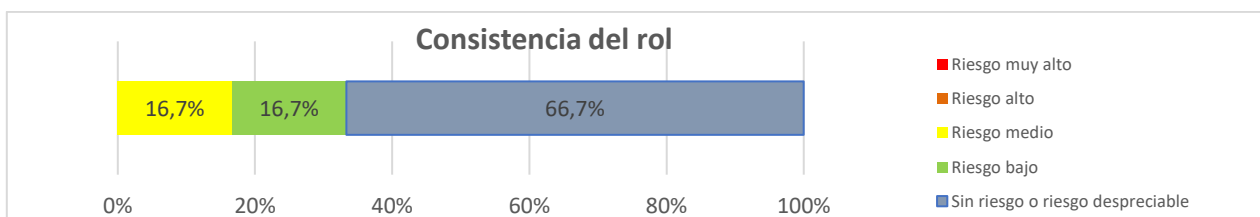


Control sobre el trabajo

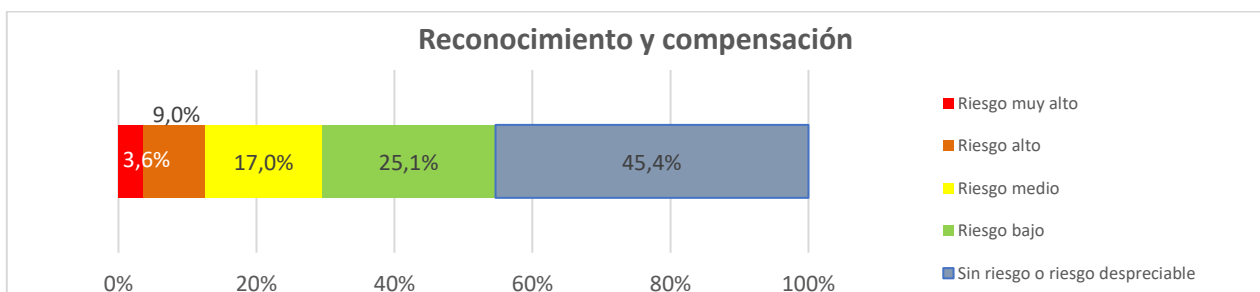
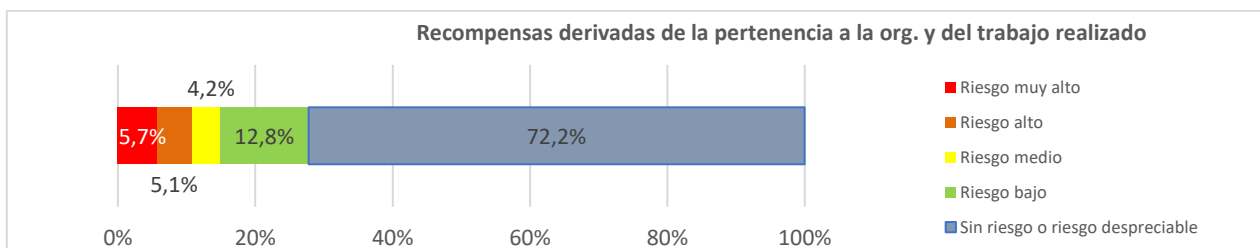


Demandas del Trabajo

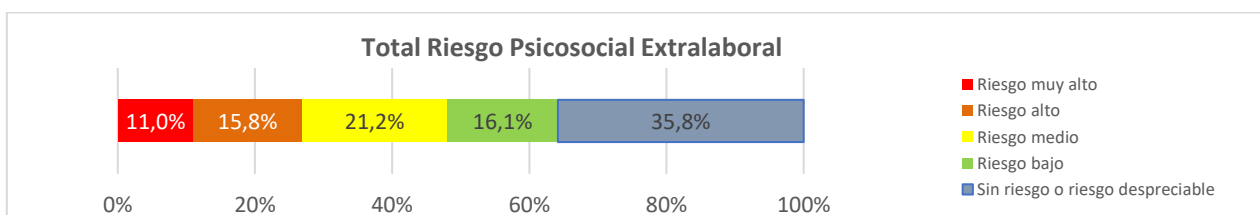


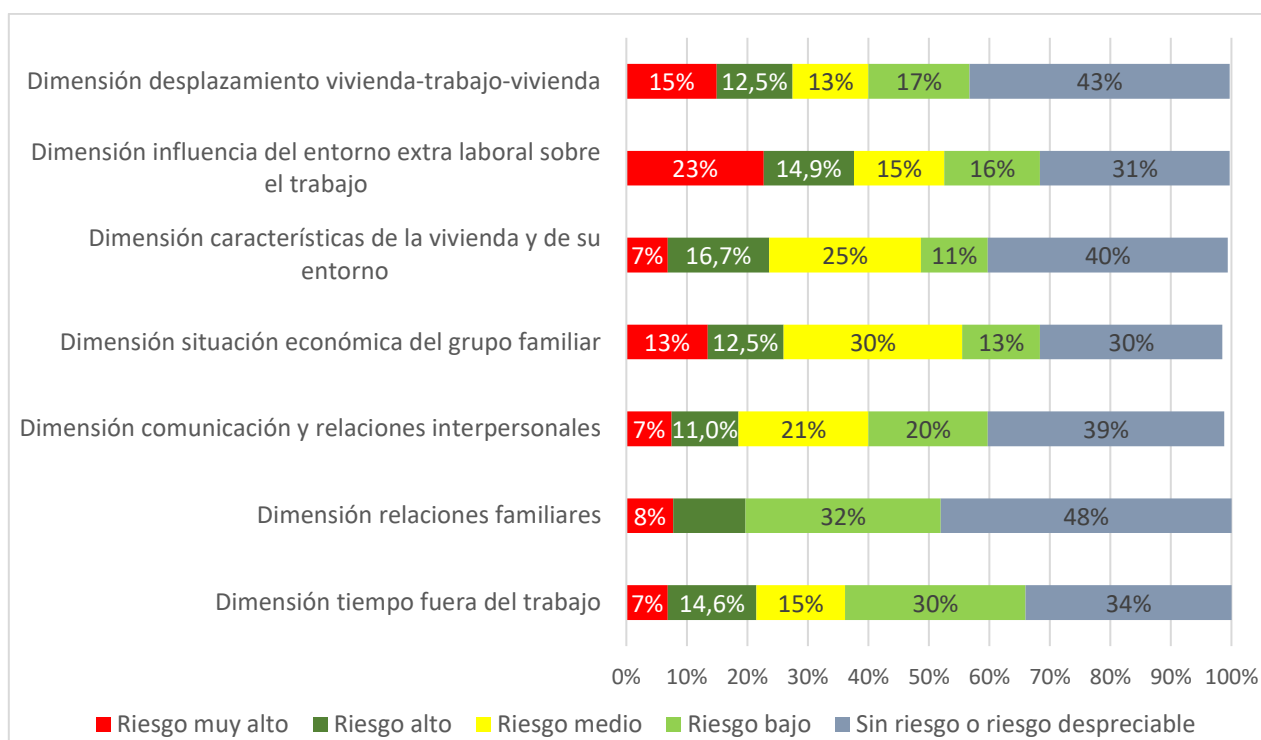


Recompensas

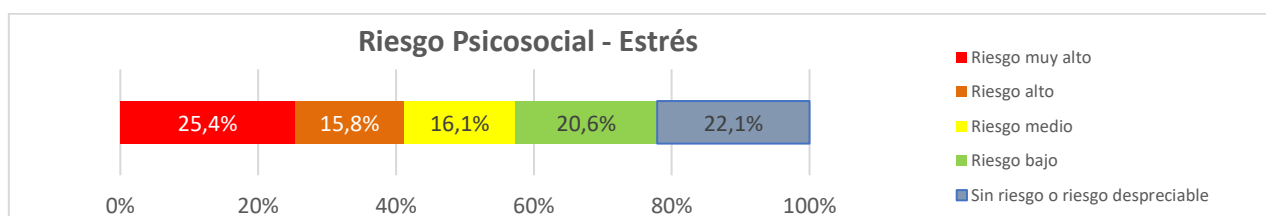


✓ Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales





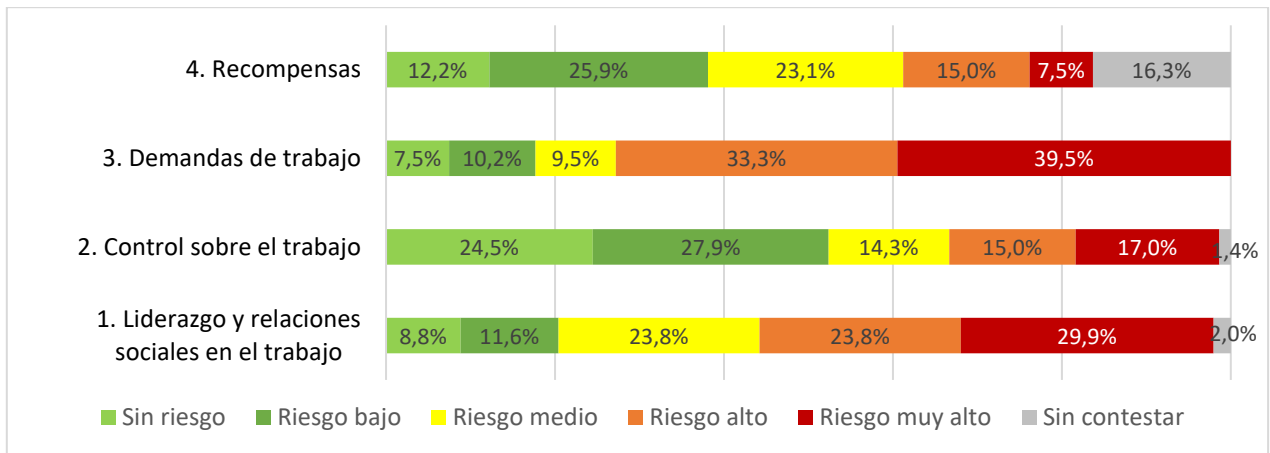
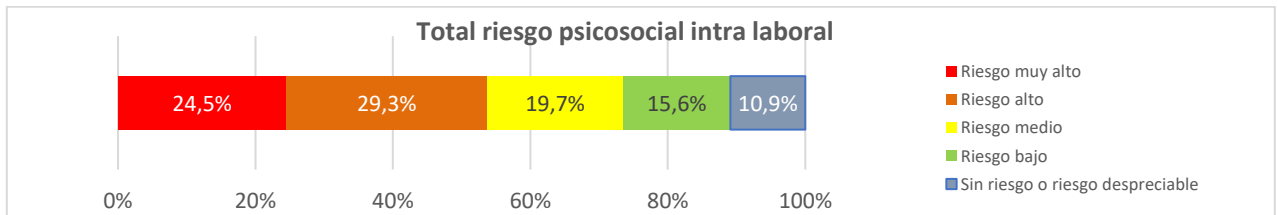
✓ **Nivel de Estrés**



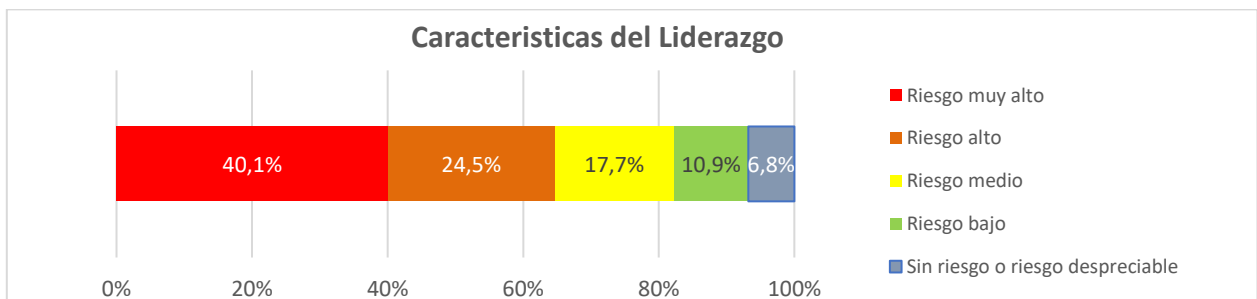
9.6. RESULTADOS DIRECCIÓN DE SALUD AMBIENTAL Y FACTORES DE RIESGO

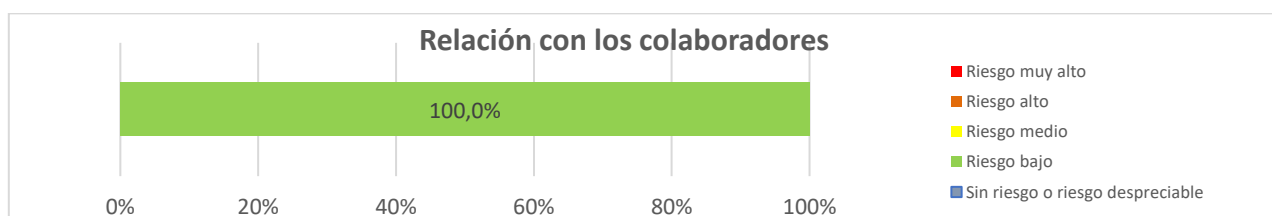
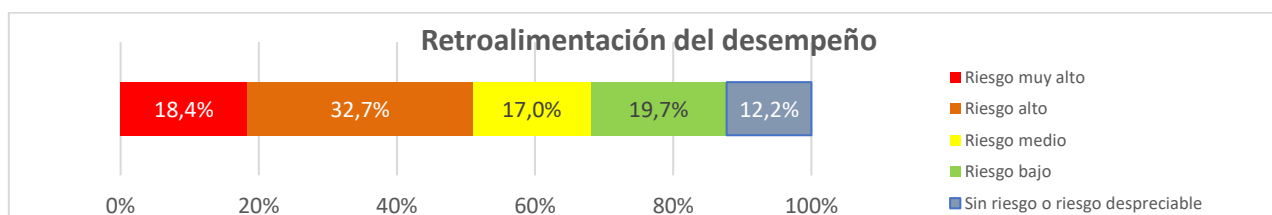
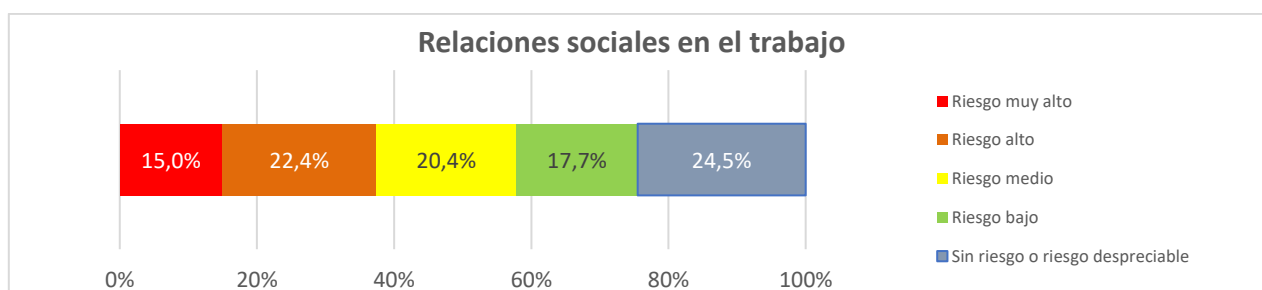
A continuación se presentan los resultados encontrados en la Dirección de Salud Ambiental y Factores de Riesgo:

✓ Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales

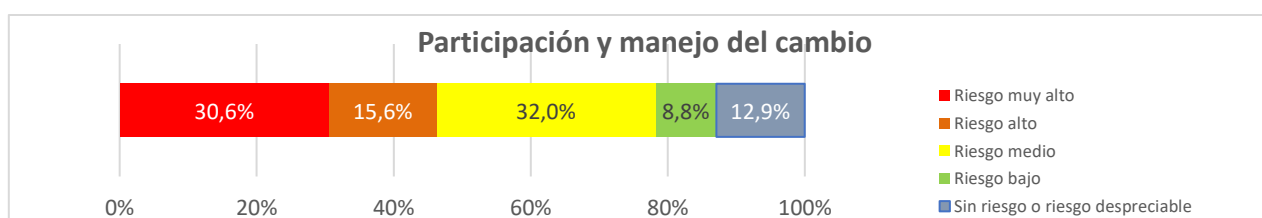
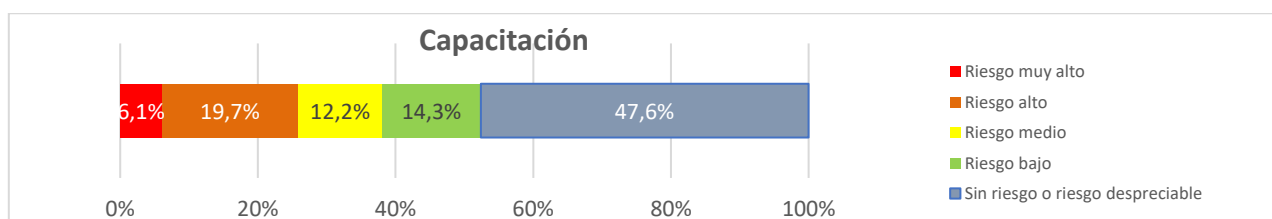
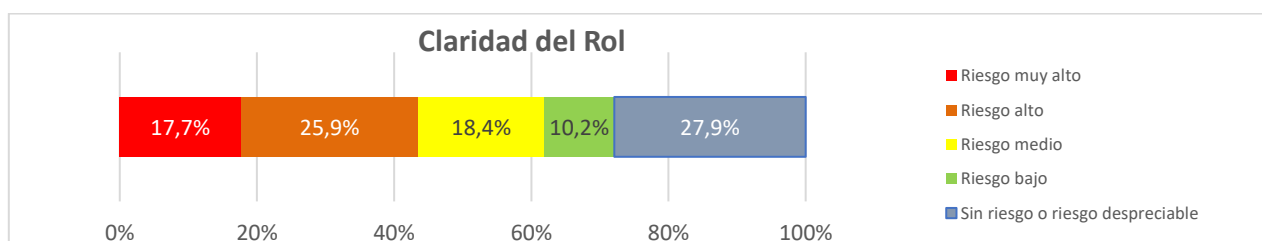


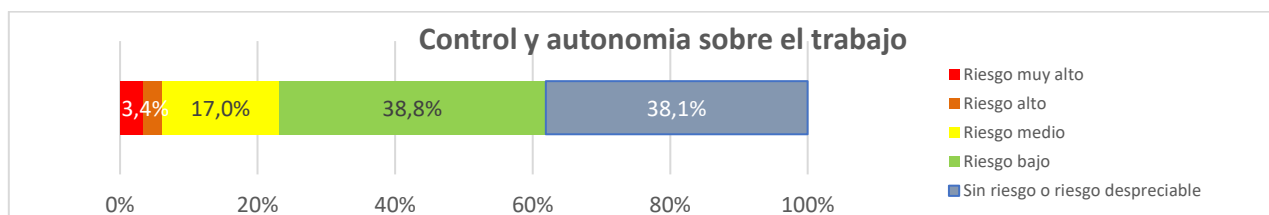
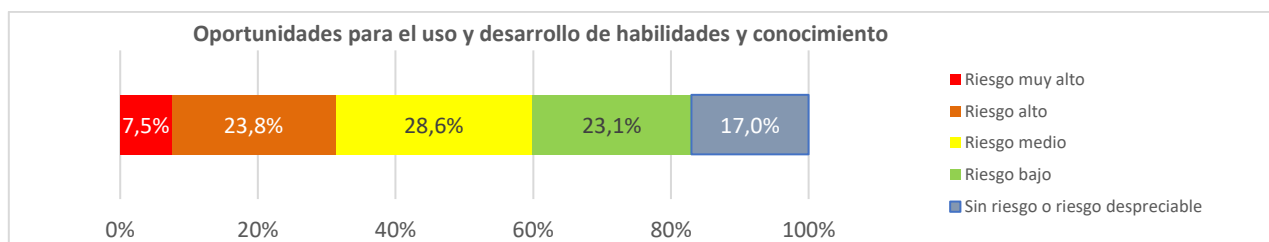
Liderazgo y Relaciones Sociales



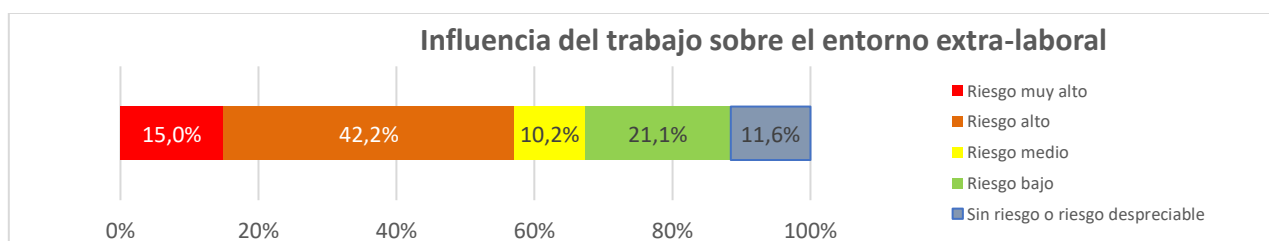
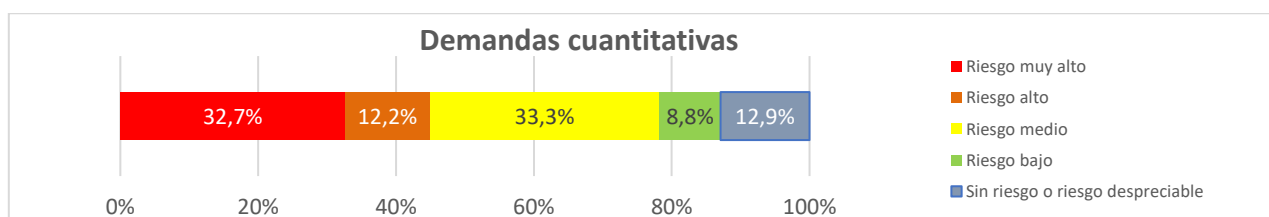
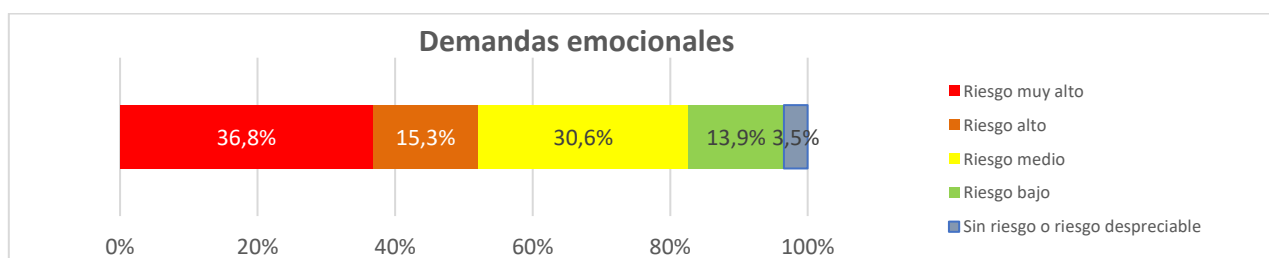
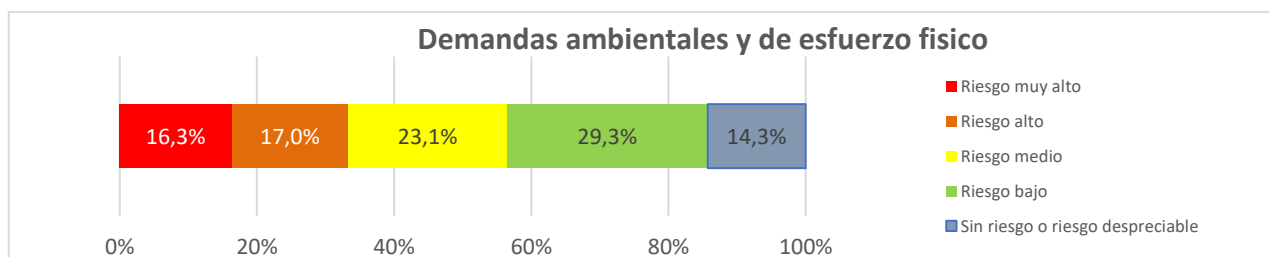


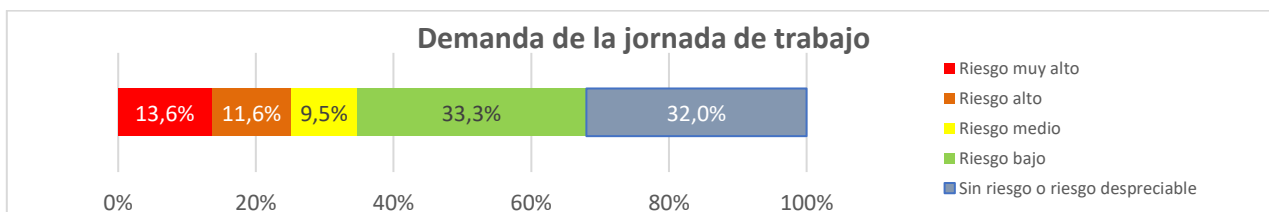
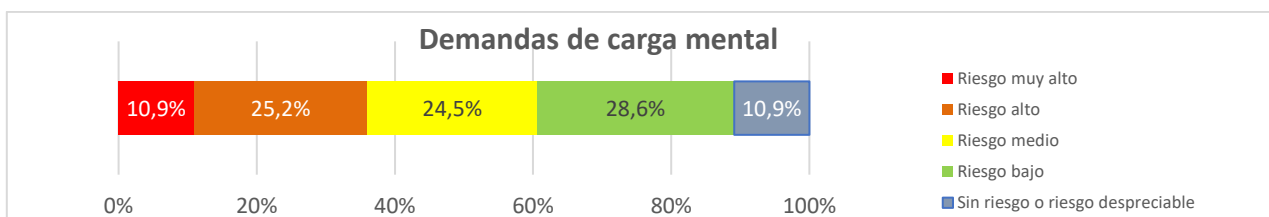
Control sobre el Trabajo



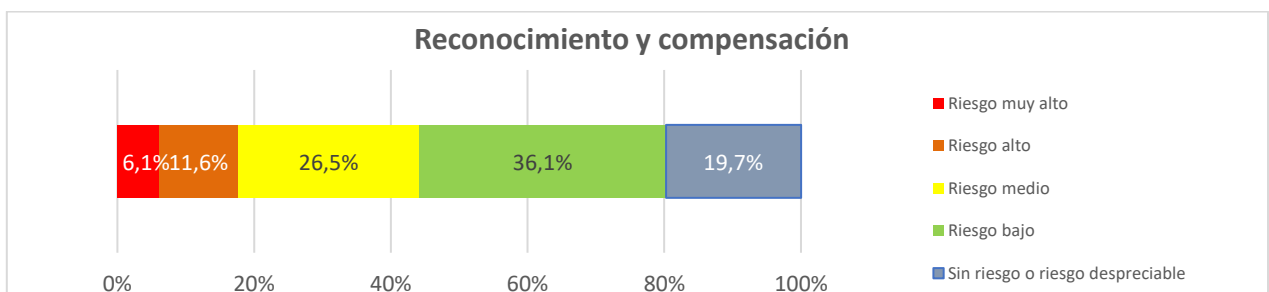
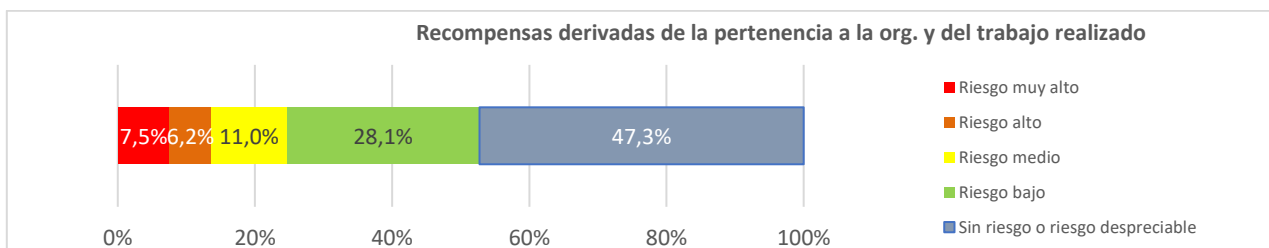


Demandas del Trabajo

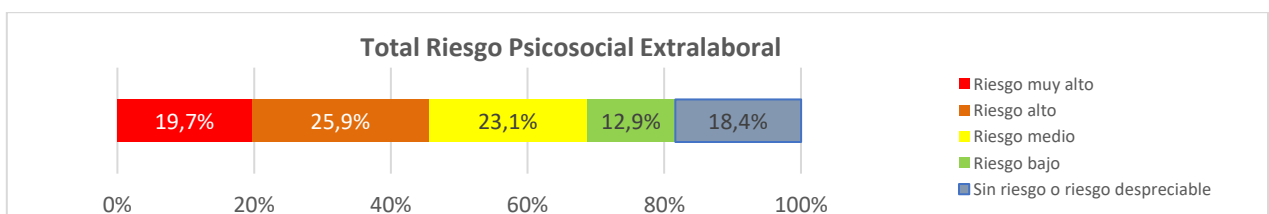


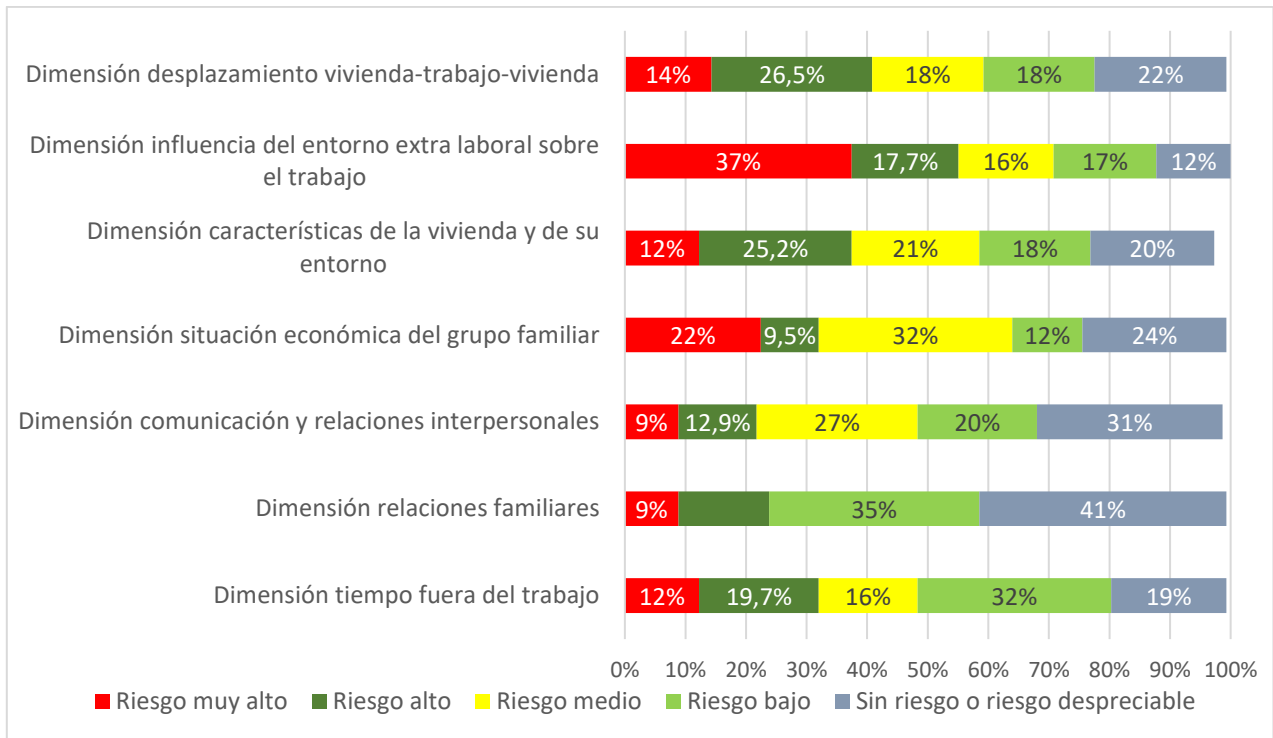


Recompensas

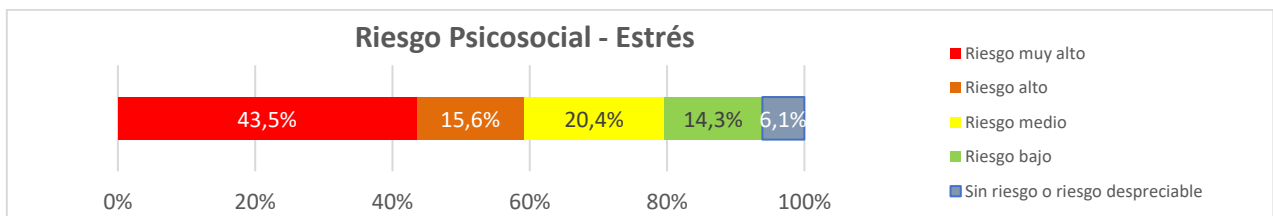


✓ Factores de Riesgo Psicosociales Extralaborales

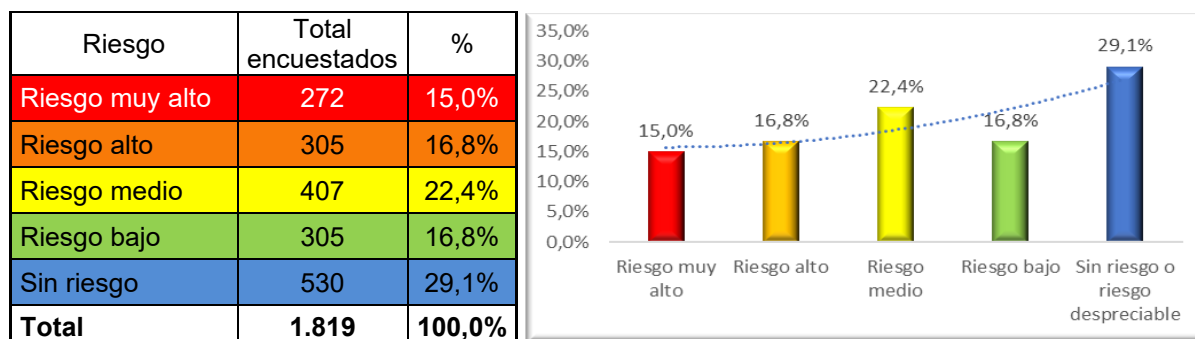




✓ **Nivel de Estrés**



9.7. FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL – GENERAL



Se tiene que la mayor población puntuó riesgo despreciable o sin riesgo lo cual indica que es un factor protector. 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.

Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico de los colaboradores. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Los porcentajes para este nivel de riesgo son:

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **15,0%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, es decir, hay dimensiones como características de la vivienda y su entorno, tiempo fuera del trabajo, desplazamiento, situación económica del grupo familiar y otras que aportan a que esta población puntúe en el nivel de riesgo alto y muy alto. Se recomienda analizar cada una de estas dimensiones de forma detallada para poder generar mecanismos de intervención acordes a cada dimensión.

Nivel de Riesgo Alto: el **16,8%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **22,4%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: el **16,8%** de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, que no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles. Este nivel se puede considerar como un factor protector.

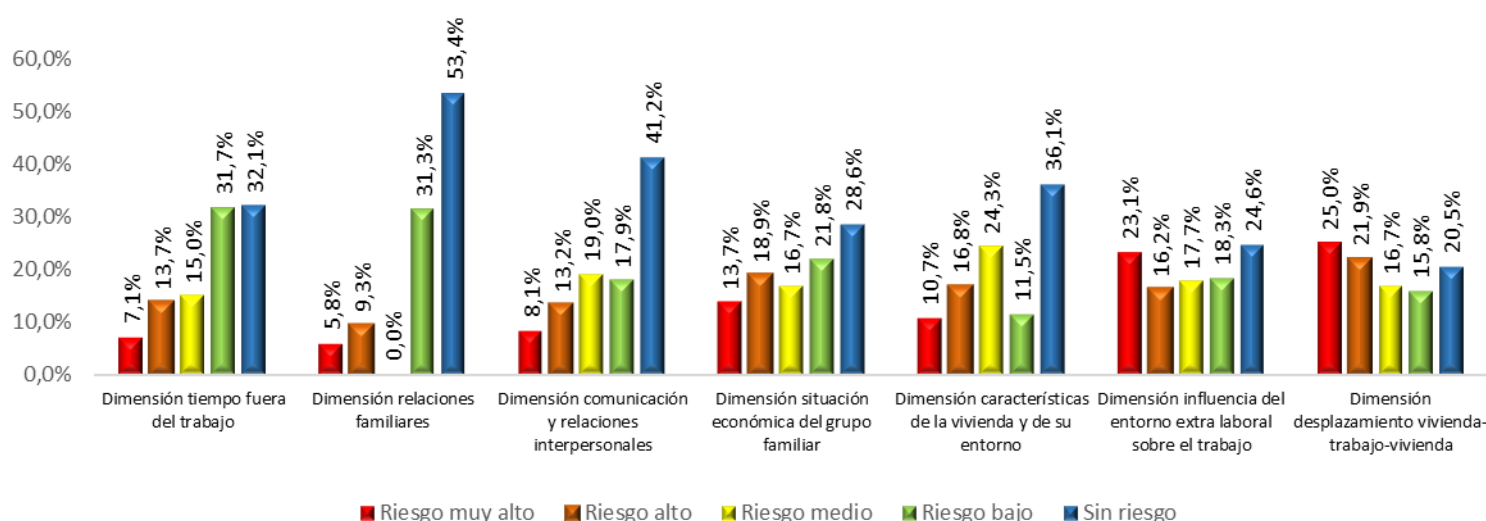
Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **29,1%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

Factores de Riesgo Extralaboral

Riesgo	Dimensión tiempo fuera del trabajo		Dimensión relaciones familiares		Dimensión comunicación y relaciones interpersonales		Dimensión situación económica del grupo familiar		Dimensión características de la vivienda y de su entorno		Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo		Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda		TOTAL	
Riesgo muy alto	129	7,1%	105	5,8%	148	8,1%	250	13,7%	195	10,7%	420	23,1%	454	25,0%	272	15,0%
Riesgo alto	250	13,7%	170	9,3%	241	13,2%	343	18,9%	306	16,8%	295	16,2%	399	21,9%	305	16,8%
Riesgo medio	272	15,0%	0	0,0%	345	19,0%	303	16,7%	442	24,3%	322	17,7%	303	16,7%	407	22,4%
Riesgo bajo	576	31,7%	570	31,3%	326	17,9%	397	21,8%	209	11,5%	332	18,3%	287	15,8%	305	16,8%
Sin riesgo	583	32,1%	971	53,4%	750	41,2%	520	28,6%	657	36,1%	448	24,6%	373	20,5%	530	29,1%
Sin contestar	9	0,5%	3	0,2%	9	0,5%	6	0,3%	10	0,5%	2	0,1%	3	0,2%	0	0,0%
Total	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%	1819	100,0%

La dimensión con mayor puntuación es: Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, con un nivel de riesgo muy alto. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, requieren intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. 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.

Cabe destacar como factor protector: Dimensión relaciones familiares, con un nivel de riesgo despreciable o sin riesgo.



✓ Tiempo fuera del trabajo:

Se refiere a: “el 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 un factor de riesgo cuando la cantidad de tiempo destinado al descanso y la recreación es limitada o insuficiente y/o la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es también limitada o insuficiente”²⁴.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un 7,1% de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, lo que indica que el tiempo que el trabajador 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 muy poco, esto incrementa las respuestas de estrés. Es necesario brindar herramientas que permitan planificar y organizar el trabajo, hacer una revisión de cargas laborales para evitar excesos en la asignación de tareas, así mismo se sugiere formar a los colaboradores en manejo del tiempo libre.

Nivel de Riesgo Alto: el 13,7% puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el 15,0% del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: el 31,7% de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, que no se evidencia respuesta de estrés.

²⁴ Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Bateria de Riesgo Psicosocial, 2008, pág. 27

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **32,1%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ **Relaciones Familiares:**

Se refiere a: *“las interacciones del individuo con su núcleo familiar, se convierte en factor de riesgo cuando las relaciones familiares son conflictivas, y/o cuando la ayuda que el trabajador recibe de su familia es inexistente o muy poca”.*

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **5,8%** de los trabajadores evaluados puntúa en este nivel, lo cual sugiere que la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan los gastos básicos son insuficientes. Se recomienda capacitar a los trabajadores y su familia en el manejo de las finanzas familiares para fortalecer las habilidades básicas para el adecuado aprovechamiento de los ingresos económicos.

Nivel de Riesgo Alto: el **9,3%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Bajo: la mayoría representada por el **31,3%** de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, este es un factor protector, ya que estas personas cuentan con habilidades de comunicación, lo que hace que sus relaciones interpersonales sean adecuadas. Se sugiere desarrollar programas que sigan fortaleciendo los lazos familiares.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **53,4%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ **Comunicación y Relaciones Interpersonales:**

Se refiere a: *“las cualidades que caracterizan la comunicación e interacción del individuo con sus allegados y amigos”.*²⁵

Nivel de Riesgo Muy Alto: El **8,1%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, lo cual sugiere que se presentan dificultades en la comunicación y relaciones interpersonales. Se sugiere brindar formación para que esta población desarrolle y fortalezca estas habilidades.

Nivel de Riesgo Alto: el **13,2%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

²⁵ Ibíd.

Nivel de Riesgo Medio: el **19,0%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: el **17,9%** de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, este es un factor protector, ya que estas personas cuentan con habilidades de comunicación, lo que hace que sus relaciones interpersonales sean adecuadas. Se sugiere desarrollar programas que sigan fortaleciendo los lazos familiares.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **41,2%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ *Situación Económica del Grupo Familiar:*

Trata de: *“la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar, y/o Existen deudas económicas difíciles de solventar”*²⁶.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **13,7%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, lo cual sugiere que la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan los gastos básicos son insuficientes. Se recomienda capacitar a los colaboradores y su familia en el manejo de las finanzas familiares para fortalecer las habilidades básicas para el adecuado aprovechamiento de los ingresos económicos.

Nivel de Riesgo Alto: el **18,9%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **16,7%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: el **21,8%** de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, que no se evidencia respuesta de estrés.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **28,6%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

²⁶ Ibíd., pág. 27

✓ Características de la Vivienda y el 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, se convierte en un factor de riesgo cuando las condiciones de vivienda son precarias, desfavorecen el descanso y la comodidad del trabajador y su grupo familiar”²⁷.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **10,7%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, es decir, estas personas perciben que las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de su vivienda desfavorecen el descanso y la comodidad de él/ella y de su grupo familiar, esto puede incrementar los niveles de estrés. Se sugiere promover convenios o programas con entidades como las Cajas de Compensación que apoyen al trabajador en el mejoramiento de la calidad de vida en todo lo relacionado con adquisición de vivienda y medios de transporte.

Nivel de Riesgo Alto: el **16,8%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **24,3%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: el **11,5%** de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, que no se evidencia respuesta de estrés, pero se deben generar programas de promoción y prevención para mantener estos niveles. Este nivel se puede considerar como un factor protector.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **36,1%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **23,1%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, es decir, que esta población manifiesta que el entorno puede afectar el desempeño en el trabajo, esto genera incremento del estrés. Se sugiere verificar su entorno que permita que estas condiciones mejoren.

Nivel de Riesgo Alto: el **16,2%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

²⁷ Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, Batería de Riesgo Psicosocial, 2008, pág. 28

Nivel de Riesgo Medio: el 17,7% del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: el 18,3% de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, que no se evidencia respuesta de estrés.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el 24,6% de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

✓ Desplazamiento Vivienda - Trabajo

Son: “las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Se convierte en factor de riesgo si el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo y/o si la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada”²⁸.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un 25,0% de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, es decir, que esta población manifiesta que el traslado entre la vivienda y lugar de trabajo es difícil, el tiempo que dedican para el desplazamiento es bastante, esto genera incremento del estrés. Se sugiere implementar en la Entidad un programa de horarios flexibles, que permita que estas condiciones mejoren.

Nivel de Riesgo Alto: el 21,9% puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el 16,7% del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

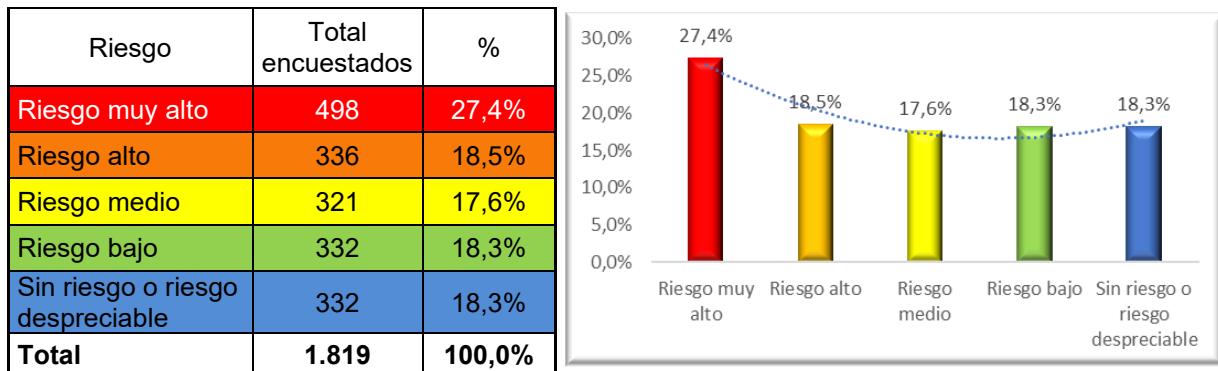
Nivel de Riesgo Bajo: el 15,8% de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, que no se evidencia respuesta de estrés.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el 20,5% de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

²⁸ Ibíd., pág. 29

9.8. NIVEL DE ESTRÉS – GENERAL

El estrés se entiende como una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante. Es útil porque prepara al cuerpo y a la mente para enfrentar sucesos o huir. Es nocivo cuando es intenso y continuo, porque puede resultar en síntomas físicos, psicológicos y conductuales que pueden afectar la salud física y mental de las personas.



Se tiene que la mayor población puntuó riesgo muy alto. Esto quiere decir hay nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, requieren intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

El estrés ocupacional es específico del sitio y condiciones de trabajo y tiende a ser un término global utilizado para describir la reacción ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosocial, que causan dificultad o tensión al individuo.

La estimación del nivel de estrés se realiza por medio de la identificación de síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y socioemocionales del estrés.

Nivel de Riesgo Muy Alto: un **27,4%** de los colaboradores evaluados puntúa en este nivel, lo cual sugiere la presencia de algunos síntomas que podrían estar asociados a cuadros del estrés severos, se recomienda revisar cuáles son las condiciones específicas que en particular están afectando a esta población, datos que deben ser analizados interdisciplinariamente, revisando aspectos como los índices de ausentismo, incapacidades, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Se sugiere realizar acciones y estrategias de intervención de forma inmediata o prioritaria.

Nivel de Riesgo Alto: el **18,5%** puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el **17,6%** del personal encuestado puntúa en este nivel, lo cual indica que es posible esperar respuestas de estrés moderadas siendo necesario monitorear y realizar acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud para evitar que se genere un nivel de riesgo mayor.

Nivel de Riesgo Bajo: el **18,3%** de los colaboradores puntuó en este nivel, es decir, que no se evidencia respuesta de estrés, se sugiere realizar acciones o programas de promoción de la salud y de intervención a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el **18,3%** de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

10. CONCLUSIONES

En la **Gobernación de Antioquia** se destacan los siguientes datos sociodemográficos:

Total de personas encuestadas	1819
-------------------------------	-------------

Tipo de cuestionario	B	57,0%
Sexo	Femenino	54,5%
Edad	De 41 a 50 años	31,7%
Estado Civil	Casado (A)	37,6%
Número de Estrato	3	38,3%
Nivel de Estudios	Post-Grado Completo	41,4%
Tipo de Vivienda	Propia	55,9%
Personas a Cargo	De 1 a 3	70,8%
Tipo de Vinculación	Término indefinido	99,3%
Tipo de Cargo	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	50,5%
Tipo de Salario	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	100,0%
Antigüedad en la Entidad	De 2 a 5 años	32,5%
Antigüedad en el Cargo	De 2 a 5 años	35,1%
Total de Horas Trabajadas	8 horas	81,4%

A continuación, se presenta el consolidado de Nivel de Riesgos:

FACTORES INTRALABORALES

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Características del liderazgo	Medio	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Medio	Medio
Retroalimentación del desempeño	Medio	Alto
Relación con los colaboradores	Despreciable O Sin Riesgo	No se evalúa
Claridad de rol	Alto	Alto
Capacitación	Medio	Medio
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	Medio
Demandas emocionales	Bajo	Medio
Demandas cuantitativas	Medio	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	Bajo	No se evalúa
Demandas de carga mental	Medio	Bajo
Consistencia del rol	Medio	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	Bajo
Reconocimiento y compensación	Medio	Medio

FACTORES EXTRALABORALES

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

NIVEL DE ESTRÉS

ESTRÉS	FORMA A	FORMA B
	Alto	Alto

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

FACTORES INTRALABORALES

DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO
Características del liderazgo	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Alto
Retroalimentación del desempeño	Alto
Claridad de rol	Alto
Participación y manejo del cambio	Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Alto

FACTORES EXTRALABORALES

DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	Alto
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Alto

NIVEL DE ESTRÉS

ESTRÉS	NIVEL DE RIESGO
	Alto

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.

- ✓ Relación con los colaboradores, riesgo despreciable o sin riesgo.
- ✓ Control y autonomía sobre el trabajo, riesgo bajo.
- ✓ Demandas emocionales, riesgo bajo.
- ✓ Exigencias de responsabilidad del cargo, riesgo bajo.
- ✓ Demandas de carga mental, riesgo bajo.
- ✓ Demandas de la jornada de trabajo, riesgo bajo.
- ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, riesgo bajo.
- ✓ Tiempo fuera del trabajo, riesgo bajo.
- ✓ Relaciones familiares, riesgo bajo.
- ✓ Situación económica del grupo familiar, riesgo bajo.
- ✓ Características de la vivienda y de su entorno, 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 servidores públicos, 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 APLICACIÓN

Se identificó que los factores de Riesgo Intralaborales puntuaron en **Riesgo Medio**, hay una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución 2764 de 2022, artículo 3, se debe realizar la evaluación hasta dentro de **dos (2) años**.

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

Con base en los resultados y 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
FACTORES INTRALABORALES	Demandas del Trabajo	Demandas emocionales	-Realizar actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos. -Hacer talleres de comunicación asertiva, Resolución de conflictos y Manejo de emociones. -Realizar pausas activas y mentales.
		Demandas cuantitativas	-Taller en Manejo efectivo del tiempo, planeación y delegación. -Revisar la carga laboral con el fin de verificar que las funciones contenidas estén acordes a la experiencia y profesión de cada servidor. -Realizar construcción de indicadores para el seguimiento y control sobre las demandas cuantitativas identificadas en la entidad. -Entrenar al personal que se identifique o refiera condiciones de sobrecarga cuantitativa para el fortalecimiento en las capacidades ejecutivas de: organización del tiempo, priorización de tareas, planeación de actividades, autocontrol y refuerzo de procesos atencionales
	Control sobre el Trabajo	Capacitación	Talleres enfocados en: * Liderazgo motivacional y transformador. * Equipos efectivos de trabajo. * Inteligencia emocional en el ámbito laboral. * Valores y relaciones interpersonales. * Estilos de vida y trabajo saludables. * El autocuidado como herramienta de salud y seguridad. * Estrategias para el adecuado manejo del estrés.
		Claridad del Rol	-Desarrollar acciones en el fortalecimiento de los procesos de inducción de los funcionarios y trabajadores públicos. -Establecer programas de desarrollo y entrenamiento al personal seleccionado. -Realizar inducciones y reinducciones -Actualizar y divulgar los perfiles de cargo para dejar claro y entendido a todos los servidores públicos sus responsabilidades y metas a cumplir. --Dar a conocer al servidor información clara y suficiente sobre objetivos, funciones, margen de autonomía, resultados e impacto que tiene el ejercicio del cargo en la Entidad.
		Control y Autonomía sobre el Trabajo	-Asignar tiempo para realizar pausas activas, con el fin de mejorar el bienestar. -Controlar la sobrecarga cuantitativa y la mental.
		Participación y Manejo del Cambio	-Brindar a los servidores información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios que se presentan en la Entidad. -Tener en cuenta los aportes y opiniones que ellos puedan brindar, buscando el bien común.

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Características del Liderazgo	-Definir a nivel institucional el modelo de liderazgo deseado en la entidad. -Desarrollar programas de entrenamiento en liderazgo transformacional a los equipos directivos y con personal a cargo. -Realizar acciones para el fortalecimiento y desarrollo de habilidades de planeación, organización del trabajo comunicación y retroalimentación. -Generar acciones en el fortalecimiento en habilidades de apoyo mutuo, participación, orientación al resultado y reconocimiento. -A nivel Administrativo se recomienda generar y desarrollar lineamientos acordes a la misión y valores institucionales, normas y políticas que describan los conocimientos, habilidades y comportamientos que se espera en los jefes, en coherencia con los perfiles de cargo de las jefaturas. -Hacer procesos de generación de las competencias de liderazgo de acuerdo con el protocolo de intervención para Administración Pública en sus fases de: Sensibilización, Desarrollo y transferencia del conocimiento a los equipos de trabajo. -Realizar reuniones cortas donde se hable de las dificultades, logros y cualquier tema presente en el área donde el jefe y los servidores públicos puedan compartir un espacio de confianza y respeto. -Capacitar a los jefes en Liderazgo, mediante talleres experienciales que permitan la participación activa 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	-Fortalecer el trabajo en equipo para alcanzar las metas y objetivos propuestos en conjunto, esto por medio de talleres.
	Retroalimentación del Desempeño	-Realizar periódicamente evaluaciones de desempeño para identificar elementos de mejora. -Los jefes debe retroalimentar suficiente y oportunamente los aspectos positivos y a mejorar con su equipo de trabajo.

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 por medio de talleres bajo metodología experiencial. 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 por medio de talleres experienciales.
Fortalecimiento del proceso de inducción	Informar acerca de la programación del proceso de inducción / reinducción. Realizar la inducción /reinducción de forma periódica.
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 Acciones de Intervención en Entidades de la Administración Pública

RECOMENDACIONES FACTORES EXTRALABORALES

- Se sugiere a la entidad realizar programas de bienestar social para el colaborador y su grupo familiar que permitan brindar espacios de recreación, esparcimiento y sana convivencia.
- Buscar apoyo en las Cajas de Compensación para que informen de manera clara y oportuna sobre las alternativas de adquirir vivienda o mejorar la que se tiene.

RECOMENDACIONES ESTRÉS

- Para los servidores que puntuaron nivel de riesgo alto y muy alto, brindar atención inmediata y prioritaria en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.
- Realizar sesiones de atención psicológica individual
- Realizar talleres que brinden herramientas para el manejo del estrés.
- Desarrollar talleres para el manejo efectivo del tiempo y planeación.

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 Riesgo 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