Resultados Batería de Riesgo Psicosocial 2025
14 de abril de 2026

La *Batería de Riesgo Psicosocial* es un instrumento estandarizado del Ministerio de Protección Social de Colombia que mide las condiciones del entorno laboral y personal que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Evalúa factores *intralaborales* (todo lo que ocurre dentro del trabajo: liderazgo, carga laboral, autonomía, recompensas) y *extralaborales* (lo que ocurre fuera del trabajo: familia, vivienda, desplazamiento), además de los *síntomas de estrés* que el trabajador manifiesta. Los resultados se clasifican en cinco niveles de riesgo: **Sin Riesgo, Riesgo Bajo, Riesgo Medio, Riesgo Alto y Riesgo Muy Alto**.

La encuesta se aplica en dos versiones: **Tipo A**, dirigida a jefes, profesionales y técnicos (personas con personal a cargo o roles especializados), y **Tipo B**, dirigida a cargos auxiliares u operativos (personas sin personal a cargo).

1. Participación y cobertura

Para la encuesta en el año 2025, la cobertura alcanzada fue del 91%, lo que le da solidez estadística a los resultados. Por tanto, es confiable decir que, los hallazgos representan fielmente la percepción de toda la organización y no solo de una muestra parcial.

De un total de **808 personas en la base de datos**, participaron **736 con encuestas completas** (4 incompletas, 7 no quisieron participar, 61 sin acceso), logrando una **cobertura del 91%**. Las encuestas se dividieron en Tipo A (418 personas, cargos profesionales/jefaturas) y Tipo B (318 personas, cargos auxiliares/operativos), distribuidas en 6 Direcciones Territoriales y Sede Central.

2. Resultados Globales Intralaborales – Comparativo 2024 vs 25

Este es el hallazgo más positivo de toda la presentación. En apenas un año, la organización logró bajar el nivel de riesgo global en las tres dimensiones principales, pasando de niveles **Alto** a niveles **Medio y Bajo**. Esto sugiere que las intervenciones realizadas durante 2024 tuvieron un impacto real y medible en la percepción de los trabajadores.

2024

RESULTADOS GLOBALES (Tipo A)	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Nivel de Riesgo
Condiciones Intralaborales	14%	14%	18%	17%	37%	Alto
Condiciones extralaborales	13%	14%	22%	22%	29%	Alto
Valoración estrés	9%	12%	16%	20%	44%	Alto

RESULTADOS GLOBALES (Tipo B)	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Nivel de Riesgo
Condiciones Intralaborales	22%	13%	17%	26%	23%	Medio
Condiciones extralaborales	14%	14%	18%	18%	36%	Alto
Valoración estrés	10%	19%	22%	20%	29%	Alto

2025

RESULTADOS GLOBALES (Tipo A)	NIVEL DE RIESGO					Nivel del Riesgo
	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO	
Condiciones Intralaborales	15,1%	19,4%	17,2%	19,9%	28,5%	Medio
Condiciones Extralaborales	27,3%	24,2%	19,1%	13,4%	16,0%	Bajo
Valoración Estrés	0,2%	2,4%	16,7%	52,4%	28,2%	Bajo

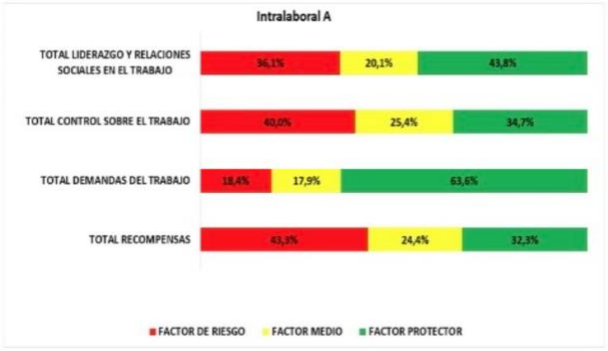
RESULTADOS GLOBALES (Tipo B)	NIVEL DE RIESGO					Nivel del Riesgo
	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO	
Condiciones Intralaborales	19,2%	22,6%	16,4%	17,3%	24,5%	Medio
Condiciones Extralaborales	24,2%	23,6%	18,6%	17,0%	16,7%	Medio
Valoración Estrés	1,3%	2,8%	42,5%	42,5%	31,1%	Bajo

En 2025, la mayoría del personal se concentra en los niveles de **Riesgo Bajo y Sin Riesgo**, lo que representa una mejoría clara y sostenida respecto al año anterior.

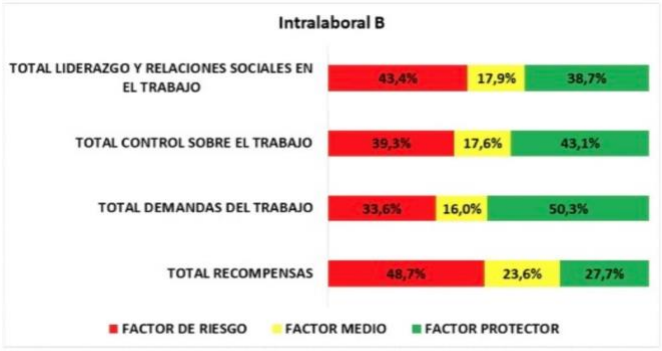
3. Puntuación por Dominios Intralaborales

Los dominios son las grandes categorías temáticas que agrupa la batería para evaluar las condiciones del trabajo. Cada dominio se califica como ***Factor Protector*** *(condición favorable para la salud),* ***Factor Medio*** *(condición que requiere observación) o* ***Factor de Riesgo*** *(condición que puede generar daño a la salud).*

El análisis del año 2025 muestra que, si bien hay avances importantes en Demandas del Trabajo y Liderazgo, el dominio de **Recompensas es el más crítico en ambos grupos**, con los porcentajes más altos de factor de riesgo. Esto indica que los trabajadores sienten que su esfuerzo no está siendo suficientemente reconocido ni retribuido, ya sea económica o emocionalmente.



N: 418 pax

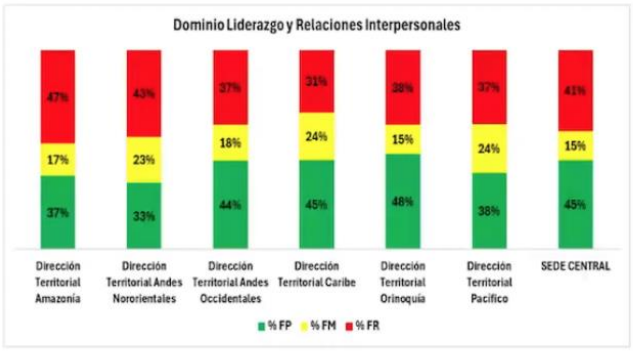


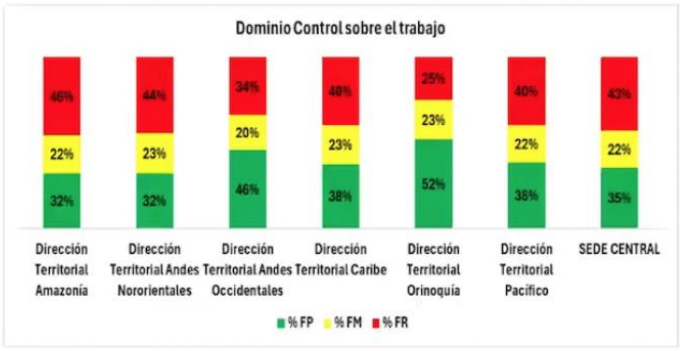
N: 318 pax

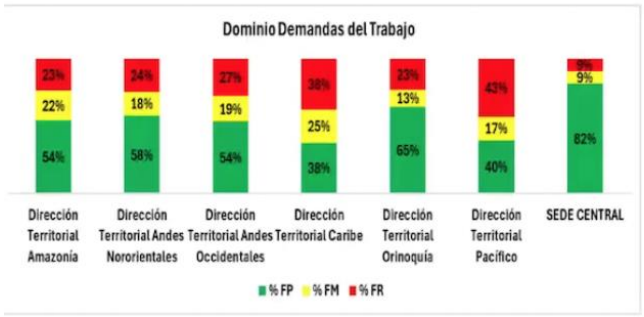
4. Resultados por Direcciones Territoriales

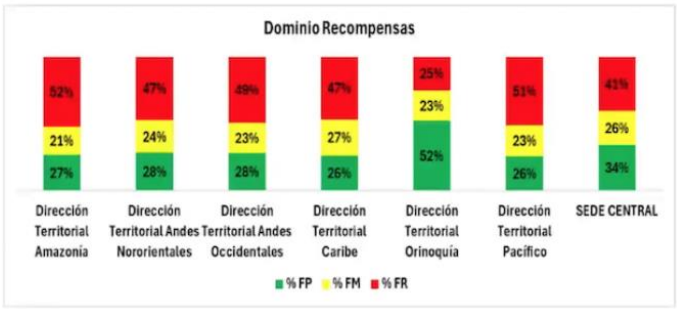
Al desagregar los resultados por región, aparecen diferencias importantes que permiten focalizar las intervenciones. Las **Direcciones con operación en zonas de difícil acceso** (Amazonia, Pacífico, Caribe) tienden a mostrar mayores factores de riesgo en las dimensiones físicas y de jornada, mientras que **Sede Central y Orinoquía** presentan mejores indicadores en liderazgo y control. Sede Central, en particular, sobresale positivamente en el dominio de Demandas del Trabajo.

- Liderazgo: Amazonia tiene el mayor factor de riesgo (47%), mientras Andes Occidentales y Pacífico tienen mejor desempeño.
- Control sobre el trabajo: Orinoquía destaca con 52% factor protector; Amazonia presenta el mayor riesgo (46%).
- Demandas del trabajo: Sede Central lidera con 82% de factor protector. Caribe es la más crítica (38% factor protector, 38% factor de riesgo).
- Recompensas: Orinoquía tiene el mayor factor protector (52%), pero Amazonia y Pacífico presentan los niveles de riesgo más altos.









5. Dimensiones destacadas como Factores Protectores

Las dimensiones *son los aspectos específicos que se miden dentro de cada dominio (por ejemplo, dentro del dominio "Liderazgo" se mide la dimensión "Claridad de Rol"). Los factores protectores son aquellas dimensiones donde los trabajadores reportan condiciones favorables que incluso actúan como amortiguadores del estrés.*

En PNN, estas fortalezas están relacionadas principalmente con el sentido de pertenencia, el apoyo entre compañeros y la claridad sobre las responsabilidades del cargo, aspectos que son especialmente valiosos en una entidad con operación en territorios remotos y complejos.

Dimensión	**Direcciones destacadas**	**Fortaleza observada**
Claridad del Rol	Sede Central, Orinoquía	Los colaboradores comprenden bien sus funciones y lo que la entidad espera de ellos
Relaciones Sociales en el Trabajo	Andes Occidentales, Amazonía	El apoyo entre compañeros en zonas remotas actúa como amortiguador del estrés
Características de Liderazgo	Sede Central, Caribe	Percepción positiva sobre la gestión y el soporte brindado por los jefes inmediatos
Uso y Desarrollo de Habilidades	Andes Nororientales, Sede Central	Sentido de autorrealización por la aplicación de conocimientos técnicos

6. Dimensiones identificadas como Factores de Riesgo

Estas son las dimensiones que requieren intervención prioritaria. Un patrón claro que emerge es que **las condiciones geográficas y operativas del trabajo en campo** son la principal fuente de

riesgo en PNN: las jornadas extensas, el esfuerzo físico en entornos hostiles y la dificultad para separar la vida laboral de la personal son retos estructurales que la organización debe atender con estrategias específicas para el trabajo en territorio.

Dimensión	Direcciones con mayor riesgo	Hallazgo principal
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Amazonía, Pacífico, Orinoquía	Las condiciones geográficas y climáticas extremas elevan significativamente el riesgo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Amazonía, Andes Occidentales	La dificultad para desconectarse del trabajo y los tiempos de desplazamiento afectan la vida personal
Demandas de Jornada de Trabajo	Caribe, Pacífico	Jornadas extensas o turnos en áreas protegidas generan fatiga acumulada
Exigencias de responsabilidad del cargo	Sede Central, Andes Nororientales	Alta carga administrativa y toma de decisiones con impacto legal y ambiental

7. Resultados Extralaborales – Comparativo 2024 vs 2025

Los factores extralaborales miden cómo las condiciones fuera del trabajo (hogar, familia, economía, desplazamiento) pueden influir en el bienestar del trabajador.

En 2025 se observa una mejora general, aunque el **desplazamiento entre la vivienda y el trabajo sigue siendo la dimensión extralaboral más crítica**, especialmente relevante dado que muchos funcionarios de PNN trabajan en zonas alejadas de sus hogares. Por el contrario, las relaciones familiares son el punto más fuerte fuera del trabajo. Las dimensiones con más riesgo en el año 2025 son:

- **Desplazamiento vivienda-trabajo:** 36,4% riesgo muy alto ⚠ (el más crítico)
- **Características de la vivienda y entorno:** 27,3% riesgo muy alto
- **Influencia del entorno extralaboral en el trabajo:** 19,1% riesgo muy alto

La dimensión con mejor resultado es **Relaciones Familiares**, con 55,7% Sin Riesgo.

2024

VARIABLES EXTRALABORALES (Tipo A)	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Nivel de Riesgo
Tiempo fuera del trabajo	13%	25%	18%	25%	19%	Medio
Relaciones familiares	48%	22%	12%	9%	10%	Medio
Comunicación y relaciones Interpersonales	20%	21%	19%	23%	17%	Medio
Situación económica del grupo familiar	18%	24%	17%	24%	17%	Alto
Características de la vivienda y de su entorno	17%	18%	8%	31%	26%	Alto
Influencia del entorno Extra laboral en el trabajo	25%	10%	19%	24%	24%	Alto
Desplazamiento vivienda trabajo	14%	14%	20%	20%	31%	Alto

VARIABLES EXTRALABORALES (Tipo B)	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Nivel de Riesgo
Tiempo fuera del trabajo	18%	26%	17%	27%	11%	Medio
Relaciones familiares	62%	29%	4%	5%	1%	bajo
Comunicación y relaciones Interpersonales	28%	17%	25%	14%	17%	Medio
Situación económica del grupo familiar	26%	11%	29%	12%	22%	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	14%	14%	20%	21%	32%	Alto
Influencia del entorno Extra laboral en el trabajo	20%	19%	17%	23%	21%	Alto
Desplazamiento vivienda trabajo	9%	14%	16%	23%	38%	Alto

2025

DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO				
	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
Tiempo Fuera del Trabajo	17,7%	25,1%	14,6%	28,5%	14,1%
Relaciones Familiares	6,0%	11,2%	9,8%	17,2%	55,7%
Comunicaciones y Relaciones Interpersonales	16,3%	20,3%	17,2%	17,2%	28,9%
Situación Económica del Grupo Familiar	10,8%	24,9%	14,4%	28,7%	21,3%
Características de la Vivienda y de su Entorno	27,3%	23,0%	11,7%	21,1%	17,0%
Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo	19,1%	21,8%	18,4%	12,0%	28,7%
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	36,4%	20,1%	14,6%	12,4%	16,5%

DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO				
	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
Tiempo Fuera del Trabajo	10,4%	19,8%	17,6%	30,8%	21,4%
Relaciones Familiares	5,0%	4,1%	24,2%	16,0%	50,6%
Comunicaciones y Relaciones Interpersonales	12,3%	16,4%	21,7%	17,0%	32,7%
Situación Económica del Grupo Familiar	18,9%	14,5%	30,2%	13,5%	23,0%
Características de la Vivienda y de su Entorno	23,6%	31,1%	19,2%	15,4%	10,7%
Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo	22,0%	20,8%	16,7%	19,2%	21,4%
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	33,0%	26,1%	16,7%	10,4%	13,8%

8. Sintomatología de Estrés

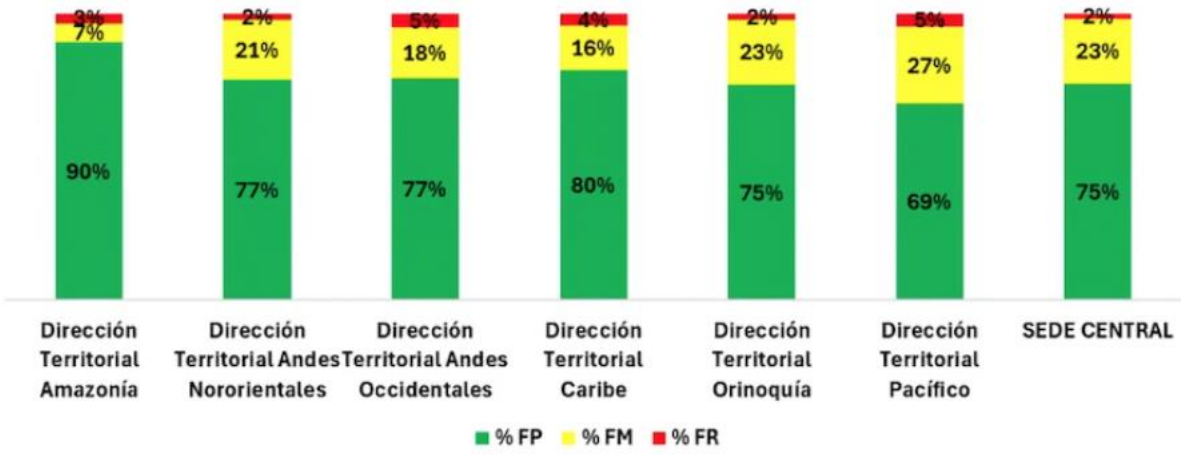
La sintomatología de estrés mide las manifestaciones psicofisiológicas que los trabajadores reportan, como problemas de sueño, dolores de cabeza, irritabilidad, dificultad para concentrarse, entre otros. Es el indicador más directo del impacto que las condiciones laborales y extralaborales están teniendo en la salud de las personas.

Los resultados de 2025 son notablemente positivos: la gran mayoría de los trabajadores no presenta síntomas significativos de estrés, lo que es consistente con la mejora general observada en los factores de riesgo. Sin embargo, **la Dirección Territorial Pacífico merece atención especial**, al ser la única con niveles más bajos de factor protector en esta dimensión.

A nivel general:

- **78% Factor Protector** (sin síntomas de estrés significativos) ✅
- **19% Factor Medio**
- Solo **3% Factor de Riesgo**

Por Dirección Territorial, Amazonia tiene el mejor resultado (90% FP) y Pacífico el más crítico (69% FP, 27% FM, 5% FR). En el comparativo 2024 vs 2025, los síntomas de estrés mejoraron notablemente: en 2025, el 52,4% está en Riesgo Bajo y el 28,2% Sin Riesgo para el Tipo A, frente al 33% que se encontraba en Riesgo Muy Alto en 2024.



Conclusión General: La organización **mejoró significativamente** sus indicadores de riesgo psicosocial entre 2024 y 2025, con avances medibles en todas las dimensiones evaluadas. Los principales focos de atención que persisten son el dominio de **Recompensas** (percepción de que el esfuerzo no se reconoce ni retribuye suficientemente), las **demandas físicas y ambientales en zonas remotas** y el **desplazamiento entre la vivienda y el trabajo**. Como grandes fortalezas de la organización se destacan las relaciones entre compañeros, la claridad de rol y la percepción positiva del liderazgo en varias regiones, activos que deben preservarse y fortalecerse en la siguiente etapa de intervención.