



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RESOLUCIONES 2646 DE 2008 Y 2764 DE 2022

REALIZADO Y AVALADO POR:
ALEJANDRINA CARDENAS PARRA
PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL
LICENCIA No. 6329 de 14/08/23

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO ART



**Agencia de Renovación
del Territorio**

Bogotá D.C. DICIEMBRE DE 2025



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
1.1. Objetivo General	4
1.2. Objetivos Específicos.....	4
2. MARCO TEORICO	5
3. MARCO LEGAL	8
4. METODOLOGÍA	10
5. RESULTADOS GENERALES DEL ESTUDIO	16
5.1 Resultado Sociodemografico	16
5.2 Resultados de factores psicosociales Intralaborales generales	21
5.3 Resultados de Factores psicosociales Extralaborales.....	31
5.4 Estimación del Nivel de Estrés	37
5.5 Nivel de Riesgo por Dependencia	38
5.6 Resultados Críticos o Casos Blanco	40
6. CONCLUSIONES.....	41
7. PLAN DE ACCIÓN PROPUESTO.....	44
8. RECOMENDACIONES... ..	47



INTRODUCCIÓN

Este informe da cuenta del estudio de Riesgo Psicosocial que se efectuó en la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**, en el mes de Diciembre del 2025, con base en lo dispuesto en las Resoluciones 2646 de 2008 y la 2764 de 2022 emanadas por el Ministerio de Trabajo las cuales se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial.

En primera instancia se efectuó un proceso de sensibilización sobre las principales características de la batería de Riesgo Psicosocial, se les explico cada uno de los instrumentos que componen dicha batería y se dejó en claro que el resultado de estos es el insumo para efectuar un plan de acción, el cual tiene como finalidad mitigar los riesgos psicosociales evidenciados en los colaboradores de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**.

La aplicación de los instrumentos de la Batería de Riesgo Psicosocial se realizó de forma presencial a los colaboradores de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**, garantizando los criterios de confiabilidad y con el acompañamiento de psicólogos especializados en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación.

En el presente informe se podrá apreciar el análisis de todos los dominios y dimensiones definidos en la Batería de Riesgo Psicosocial, el cual es el instrumento avalado a nivel nacional para la medición de los factores de riesgo psicosocial. Los resultados se presentan desde los criterios generales y luego se discriminan los Intralaborales forma A (cargos profesionales, asesores y jefes de oficina) y los forma B (cargos auxiliares - operativos), igualmente se encuentran los resultados de los factores Extralaborales y por último la sintomatología asociada al Nivel de Estrés.

En la parte final de este informe se establecen una serie de recomendaciones y un Plan de Acción que permita intervenir los factores de Riesgo Psicosocial encontrados y de esta manera velar por la calidad de vida de los colaboradores de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**.



1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

- Establecer el diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial existentes en la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**, que permita definir la intervención requerida, en pro de preservar y fortalecer los factores psicosociales, atendiendo lo establecido en las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022 emitidas por el Ministerio de Trabajo.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de Riesgo Psicosocial intralaborales relacionados con la empresa y el trabajo, con el fin determinar los factores de riesgo a los que están expuestos los colaboradores de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**.
- Identificar los factores de Riesgo Psicosocial relacionado con sus condiciones extralaborales a los cuales están expuestos los colaboradores.
- Identificar los niveles de estrés reportados por los colaboradores de la empresa y la prevalencia de sintomatología asociada con el estrés.
- Presentar una serie de recomendación de acuerdo con el plan de intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial existentes.
- Dar cumplimiento a lo establecido en las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, específicamente sobre la medición y control de los factores de Riesgo Psicosocial.



2. MARCO TEÓRICO

El mundo laboral ha evolucionado y ha dejado atrás a las organizaciones tradicionales caracterizadas por la toma de decisiones centralizadas, tareas operativas y trabajos en línea; ya que el mercado actual requiere instituciones organizadas, altamente competitivas, dinámicas, con un personal altamente calificado y que puedan adaptarse fácilmente a los cambios del entorno.

Las condiciones laborales actuales pueden exigir altos niveles de concentración, sobrecarga de trabajo, elevadas responsabilidades y largas jornadas laborales, entre otros aspectos que pueden afectar el bienestar físico y psicológico del trabajador, deteriorando así el clima laboral y disminuyendo la productividad de la empresa.

Los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo han ido adquiriendo cada vez más importancia ya que las evidencias demuestran una estrecha relación entre estos riesgos y el incremento de accidentes y enfermedades en los trabajadores, por lo tanto, los riesgos psicosociales en el trabajo deben tratar de evitarse o eliminarse para contribuir a mantener la salud de las personas (Villalobos, 2004).

Las condiciones Intralaborales son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud del trabajador. Dentro de estas podemos encontrar, las exigencias que se le hace al trabajador de acuerdo con su cargo, la posibilidad que tiene el trabajador para tomar decisiones en su labor, la relación que se establece entre el trabajador y sus superiores jerárquicos y la retribución que el individuo tiene por realizar su labor. Las condiciones Extralaborales, se refieren a los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Las condiciones individuales son aquellas características socio-demográficas y ocupacionales del trabajador que pueden modular los efectos de los factores de riesgo intralaborales y extra laboral. Las condiciones psicosociales, son intrínsecas al ser humano, en tanto corresponde a su naturaleza el relacionarse con otras personas, estas condiciones se configuran como unos riesgos en tanto adquieren la posibilidad de generar un daño o lesión al trabajador.

El estrés hace presencia tanto en situaciones positivas como negativas, frente a estas situaciones la persona podrá presentar respuestas fisiológicas (sudoración, aceleración del ritmo cardíaco, respiratorio, tensión muscular, etc.), de comportamiento (trastornos del sueño, pérdida del apetito, etc.), emocionales (depresión, ansiedad, etc.); y cognitivas (decremento de la creatividad, dificultad en la toma de decisiones y disminución de la capacidad de concentración y de atención, entre otras). Sin embargo, los seres humanos requieren de una cierta dosis de estrés para progresar, sin este impulso disminuiríamos nuestro rendimiento y productividad. Este equilibrio puede evidenciarse en efectos como la productividad, buena salud, creatividad, vitalidad y buenas relaciones interpersonales, entre otras.

➤ Riesgo Psicosocial en Colombia

En Colombia se han desarrollado esfuerzos significativos para trabajar sobre la gestión de los riesgos psicosociales. En el año 2022 el Ministerio de trabajo expide la Resolución 2764 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. Anteriormente se expidió la Resolución 2646 de 2008, en donde 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.

De igual forma en el año 2010 se publicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual fue validada para la población de trabajadores colombianos. Este conjunto de instrumentos fue avalado por el Ministerio de Protección Social para la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. El modelo en el que se basa la batería considera elementos del Modelo de Demandas – Control y Apoyo Social de Karasek Theorell y Jonhson, el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa de Siegrist y del Modelo Dinámico de los Factores de Riesgo Psicosocial de Villalobos. A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

➤ DEFINICIONES

Carga mental: Para el Ministerio de la Protección social (Resolución 2646 de 2008) es la demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Para el Ministerio de la Protección social (Resolución 2646 de 2008) es la exigencia psico afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Para el Ministerio de la Protección social (Resolución 2646 de 2008) son las tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Dimensión: Para el Ministerio de Protección social (Batería de Riesgo Psicosocial 2008) es la agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales



Dominio: Para el Ministerio de Protección social (Batería de Riesgo Psicosocial 2008) es el conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

Estrés: Para el Ministerio de la Protección social (Resolución 2646 de 2008) es la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Factores de riesgo psicosociales: Para el Ministerio de la Protección social (Resolución 2646 de 2008) son las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factores protectores psicosociales: Para Toro Londoño, Sanín y Valencia (2010) el factor protector psicosocial se presenta cuando dicha condición minimiza o elimina un riesgo y, además, afecta positivamente las dimensiones antes descritas. El Ministerio de Protección Social (2008), considera que hay factores protectores que promueven la salud y el bienestar en el trabajo. Consecuentemente con lo anterior, los factores protectores psicosociales son cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral, se presenta cuando dicha condición mitiga o elimina un riesgo y además ejerce un efecto positivo sobre la salud, el bienestar, el desempeño y también su propio desarrollo personal.

Patologías derivadas del estrés: Para el Ministerio de la Protección social (Resolución 2646 de 2008) son aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Trabajo: Para el Ministerio de la Protección social (Resolución 2646 de 2008) es toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

3. MARCO LEGAL

A continuación, se mencionan las principales normas legales relacionadas con el riesgo psicosocial y la Bateria de Riesgo Psicosocial:

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 Por la 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

DECRETO 1477 DE 2014 *Tabla de Enfermedades Laborales*. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

PUBLICACIÓN INSTRUMENTO: Bateria de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010) La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y el Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana publicaron la batería de riesgo psicosocial que se aplica hasta la fecha, la cual es la avalada para ser avalada a nivel nacional

RESOLUCIÓN 652 DE 2012 Por la cual se define la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas e instituciones privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de Riesgo Profesionales, frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la resolución 2646 del 2008.

RESOLUCIÓN 1356 DE 2012. Por la cual se modifica parcialmente la **Resolución 652 de 2012**, que regula la implementación del comité de convivencia laboral, modifica temas específicos como el número que debe integrar el comité de convivencia laboral, en representación de los trabajadores y en representación de los empleados, según el número de trabajadores vinculados a la empresa, se amplía los plazos para las reuniones ordinarias, y para la implementación del comité de convivencia laboral en la empresa.

DECRETO 1072 DE 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6: El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o



administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las instituciones de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

RESOLUCIÓN 2764 DE 2022. Por la cual se Adapta 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.

4. METODOLOGÍA

Población: Los participantes en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial corresponden a 198 funcionarios de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**, de un total de 272 funcionarios que era la población objeto de este estudio, lo cual indica un 73% de cobertura, de los cuales 29 funcionarios aplico la Forma B (Auxiliares - operativos) y 169 funcionarios la Forma A (Profesionales, asesores y jefes de oficina).

Instrumentos: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Julio de 2010,), Con base en el numeral b, Artículo 8, Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008 y la resolución 2764 de 2022.

Adicionalmente se entregó el formato de consentimiento informado, donde los convocados expresan que están de acuerdo con participar en la evaluación. Los cuestionarios de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A y B), Extralaboral y Evaluación del Estrés, tienen la interpretación genérica de los Niveles de Riesgo.

Diseño: El presente estudio es de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal.

Procedimiento: Se efectuó en primera instancia una sensibilización de la evaluación del Riesgo Psicosocial informando el procedimiento a realizar. La valoración se realizó mediante la aplicación de la “Batería para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” que ha sido avalada por el Ministerio de Protección Social y que ha sido estandarizada para la población colombiana, esta se efectuó por grupos de empleados distribuidos de acuerdo con concertación previa de horarios, esta aplicación de los cuestionarios se realizó el 11 de Diciembre de 2025.

La aplicación de los instrumentos, el análisis de los datos y la realización de este informe se efectuó por parte de profesionales psicólogos especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, con su respectiva licencia y tarjeta profesional vigentes y una experiencia de más de un año en aplicación de la batería.

Se garantizará por parte de los profesionales psicólogos la respectiva custodia y reserva de la información obtenida, la cual será única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional, se informará a los participantes de este estudio mediante el consentimiento informado, luego de ello se dio inició a la aplicación de cada uno de los cuestionarios que componen este instrumento.

Instrumento:

A continuación, se presenta su ficha técnica:

- Nombre: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
- Autores: Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
- Administración: Individual o colectiva.
- Duración: 1 hora Aplicación: trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
- Finalidad: Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, en concreto: Condiciones Intralaborales y Condiciones Extralaborales.
- Tipificación: Baremos en puntuaciones centiles.

Instrumentos empleados.

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral (Forma A y B)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés
- Ficha de datos generales.
- Consentimiento informado.

❖ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A, B)

Consta de 2 formas: Forma A que es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales y técnicos y la forma B que es aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operativos. La forma A consta de 123 ítems y la forma B consta de 97 ítems; cada ítem cuenta con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y nunca.

Este cuestionario evalúa 4 dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones Intralaborales.

Dominio Demandas del trabajo:

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Demandas cuantitativas	Exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe realizar en relación con el tiempo disponible para hacerlo
Demandas de carga mental	Exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información.
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.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Se refiere a la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros que tiene un impacto importante en la empresa o en otras personas.



Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Son las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que conlleva las actividades que se desarrollan
Demandas de la jornada de trabajo	Exigencias que se le hacen al trabajador en términos de duración y horario de la jornada, incluye además los periodos destinados a pausas y descansos.
Consistencia del rol	Consistencia entre las exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto que tiene un trabajador desempeñando su cargo.
Influencia sobre el entorno Extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se le hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida Extralaboral.

Dominio Control sobre el trabajo:

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Control y autonomía sobre el trabajo	Es el margen de decisión que tiene un individuo sobre el orden de actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y tiempos de descanso.
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Es la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
Participación y manejo del cambio	Conjunto de mecanismos que utiliza la empresa para incrementar la adaptación de los trabajadores a los cambios organizaciones
Claridad del rol	Definición y comunicación del papel que se espera desempeñe el trabajador dentro de la organización.
Capacitación	son las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la empresa brinda al trabajador para desarrollar y fortalecer sus habilidades y conocimientos

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Características del liderazgo	son los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos, motivación, apoyo y comunicación con sus colaboradores.
Relación con los colaboradores (subordinados)	se refiere a los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos y participación.
Retroalimentación del desempeño	es la información que recibe el trabajador sobre la forma como realiza su trabajo.
Relaciones sociales en el trabajo	son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.

Dominio Recompensa:

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Reconocimiento y compensación	conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.
Recompensas derivadas de la pertenencia la organización del trabajo que realiza	se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por realizar su trabajo.

❖ Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral:

El instrumento cuantitativo “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral” consta de 31 ítems con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y nunca. Este cuestionario evalúa 7 dimensiones Extralaborales:

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Tiempo fuera del trabajo	se refiere al tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes a las laborales tales como descansar, estar con la familia y amigos, actividades de recreación entre otros.
Relaciones familiares	Características de las interacciones que tiene el individuo con su grupo familiar.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan las comunicaciones e interacciones del individuo con sus amistades.
Situación económica del grupo familiar	Se refiere a la disponibilidad de recursos económicos que tiene el trabajador para atender sus gastos básicos
Características de la vivienda y su entorno	Son las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de la residencia habitual del trabajador.
Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo	Se refiere al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y desempeño laboral del trabajador.
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su lugar de residencia hasta el trabajo y viceversa.

❖ Cuestionario para la evaluación del estrés:

El propósito del instrumento “Cuestionario para la evaluación de niveles de estrés” es identificar los síntomas fisiológicos de comportamiento social y laboral, intelectuales y psico emocionales del estrés. Consta de 31 ítems con 4 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Este instrumento se encuentra distribuido en 4 categorías de síntomas:

1. Síntomas fisiológicos: 8 ítems
2. Síntomas de comportamiento social: 4 ítems
3. Síntomas intelectuales y laborales: 10 ítems
4. Síntomas Psico-emocionales: 9 ítems

❖ Ficha de datos generales

El instrumento “ficha de datos generales” consta de 19 ítems que recogen información socio-demográfica y ocupacional del trabajador. Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas que puedan modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRAFICA	Sexo.
	Edad.
	Estado civil.
	Grado de escolaridad (último nivel de estudio 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 (de forma directa dependen económicamente del trabajador)
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo.
	Antigüedad en la empresa.
	Nombre del cargo.
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
	Antigüedad en el cargo actual.
	Departamento, área o sección de la empresa en donde se trabaja.
	Tipo de contrato.
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas.
	Modalidad de pago.

🌈 Interpretación genérica de los Niveles de Riesgo

NIVEL DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
Sin Riesgo o despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Acciones o programas de promoción.
Riesgo Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas significativas. Acciones o programas de intervención a fin de mantenerlos bajos.
Riesgo Medio	Se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo Alto	Tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo Muy Alto	Tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Interpretación Evaluación del estrés

El estrés es la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intra laborales y extra laborales.

MUY BAJO	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
BAJO	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
MEDIO	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
ALTO	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
MUY ALTO	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Factor Protector Psicosocial

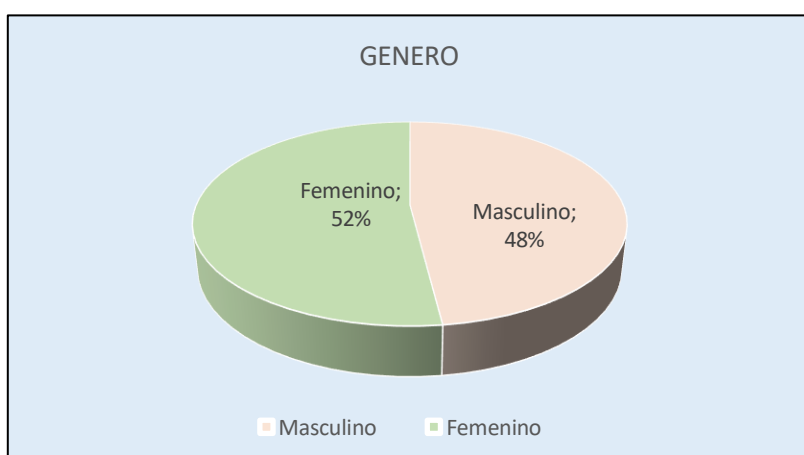
Son las condiciones que promueven la salud y el bienestar del trabajador. Aunque una evaluación de los riesgos psicosociales no es la mera presentación y comentario de los resultados derivados de realizar una encuesta a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo (“la anamnesis nunca es el diagnóstico”), el proceso de triangulación facilita la interpretación de dicha concordancia o consistencia de las respuestas, garantizando hasta cierto punto, que las consideraciones aportadas son suficientemente congruentes y que los sesgos de respuesta son aceptables.

5. RESULTADOS GENERALES DEL ESTUDIO

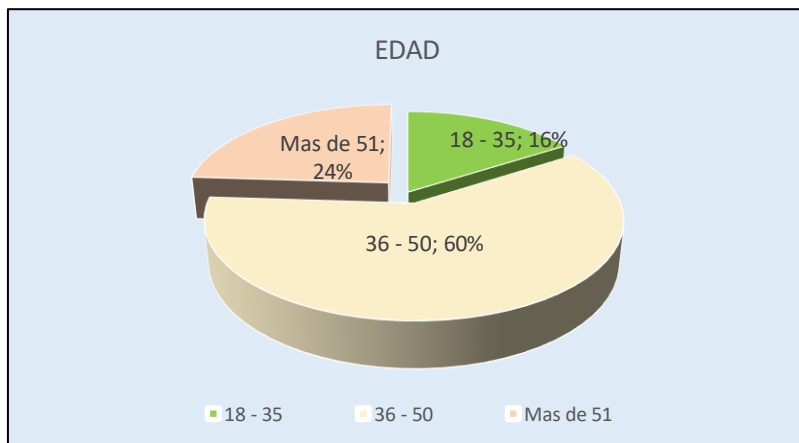
5.1. CONSOLIDADO SOCIODEMOGRÁFICO:

A continuación, se presentan la distribución de los participantes por género, edad, antigüedad en la empresa, estado civil, estrato social, tipo de vivienda, tipo de cargo, tipo de salario y tipo de contrato de los colaboradores de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**.

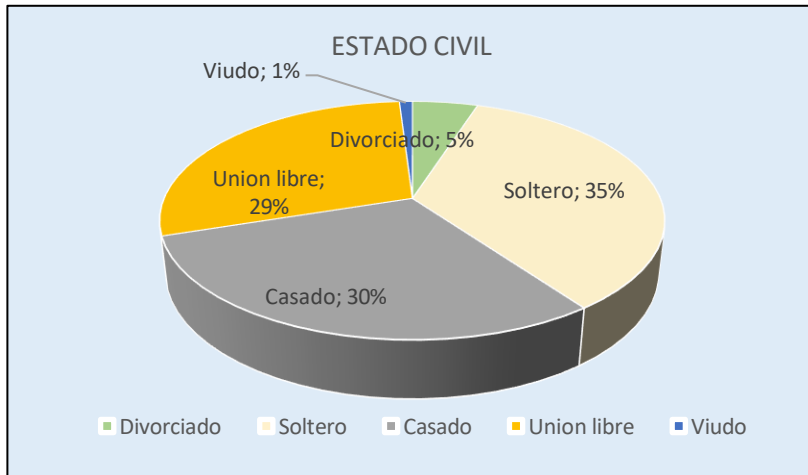
➤ Perfil sociodemográfico de la población evaluada



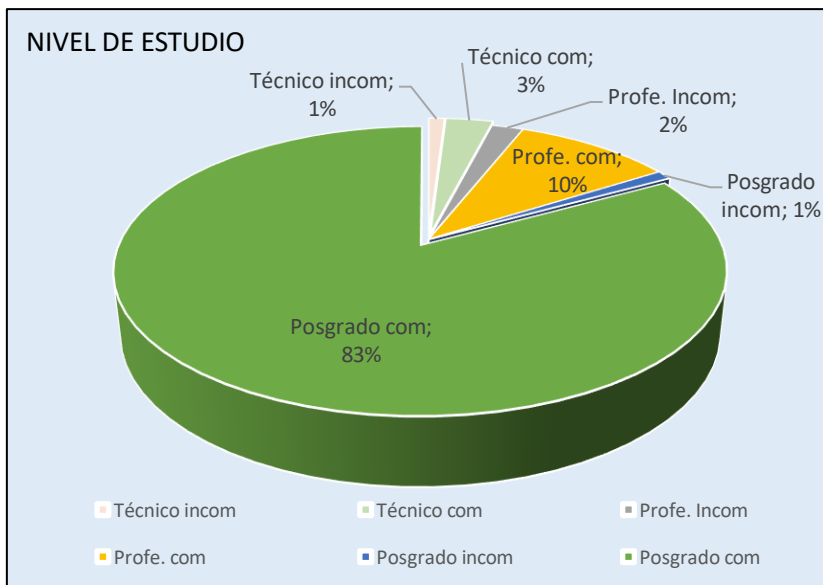
La población evaluada está representada predominantemente por el género femenino con un 52% (102) y el restante 48% (96) es de sexo masculino.



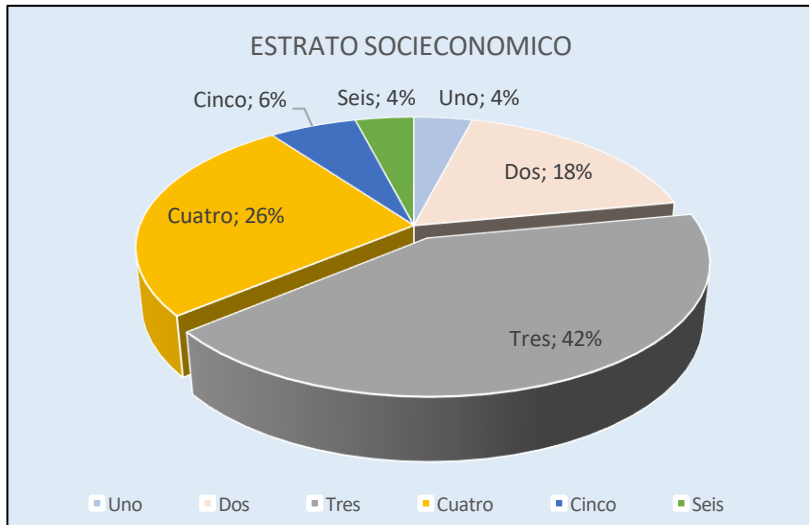
Con respecto al rango de edad, la población evaluada se encuentra con un número de mayor de funcionarios entre los 36 y 50 años con un 60% (118), luego el 24% (48) está entre los 18 y 35 años y el 16% (32) tiene más de 50 años.



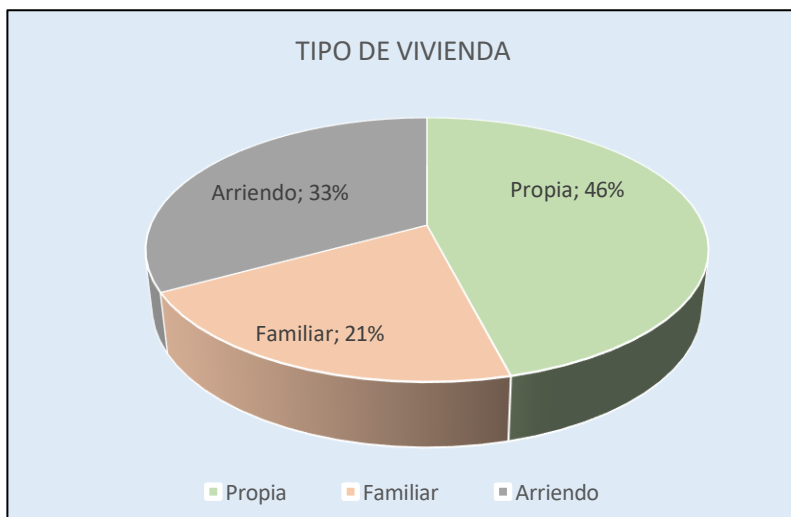
El estado civil es un atributo que corresponde a la situación particular de las personas respecto de su familia, la sociedad y el estado. La población evaluada es predominantemente soltero (a) con un 35% (70), el 30% (60) son casados, luego el 29% (57) conviven en unión libre, el 5% (10) es divorciado (a) y por último el 1% (1) son viudos.



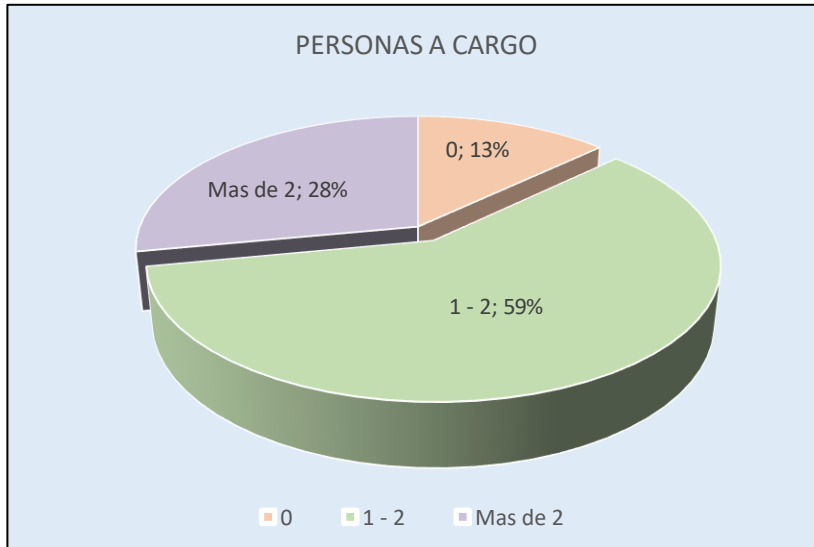
En referencia al Nivel de estudio, el 83% (166) tienen posgrado completo, luego el 10% (20) es profesional completo, el 3% (5) cuentan con un técnico / tecnológico completo, luego el 2% (3) tienen profesional incompleto, el 1% (2) cuentan con un técnico / tecnológico incompleto y posgrado incompleto. Un talento humano con buen nivel educativo aporta ventajas competitivas que contribuyen al desarrollo laboral, pero las personas con mayor preparación académica suelen asumir tareas de mayor responsabilidad, lo que puede conllevar mayor esfuerzo mental o emocional, mayor demanda de tiempo y el incremento en los niveles de estrés.



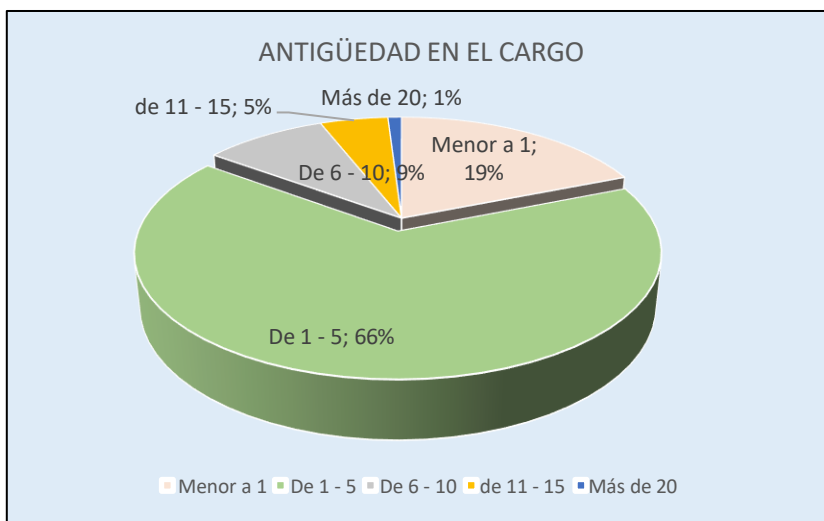
La estratificación socioeconómica en Colombia es la clasificación de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial (por estratos) los servicios públicos domiciliarios. En la población evaluada el mayor número de personas vive en el estrato 3 con un 42% (84), luego el 26% (52) en estrato cuatro, el 18% (35) vive en estrato dos, el 6% (12) vive en estrato cinco, el 4% (8) vive en estrato uno y el 4% (7) en estrato seis. El estratosocioeconómico puede relacionarse con posibilidades adquisitivas lo que se asociatambién con los resultados en los niveles de formación académica.



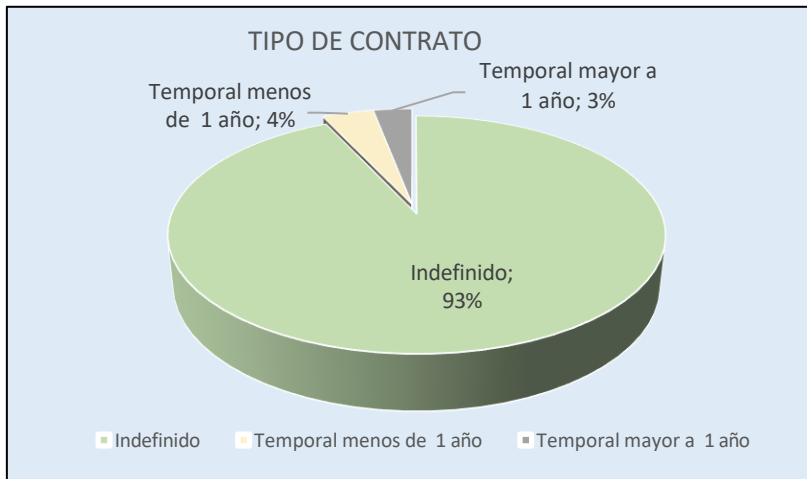
El tipo de vivienda influye en la percepción que tiene el funcionario respecto a su estabilidad económica, la población valorada según el tipo de vivienda esta con un 46% (91) en una vivienda propia, luego el 33% (65) vive en arriendo y el 21% (42) en vivienda familiar.



En cuanto al número de personas dependientes económicamente del colaborador, la mayoría de la población tienen entre 1 a 2 personas a cargo con el 59% (116), seguido de un 28% (56) que tienen más de dos personas a cargo y el restante 13% (26) no tienen personas a cargo. Esto tiene que ver con las responsabilidades de los funcionarios al interior de su familia; y es así como, a mayor número de personas a cargo, mayor preocupación por la estabilidad laboral y por el salario.



Según los años de antigüedad en el cargo, se evidencia que la estabilidad laboral es significativa. Los funcionarios con antigüedad entre 1 y 5 años son el 66% (131), menor a un año el 19% (38), entre 6 y 10 años está el 9% (18), entre 11 y 15 años está el 5% (10) y por último mayor a 20 años está el 1% (1). Esto nos indica que la persona se encuentra ya establecida en su rol, por lo tanto, el grupo de personas con esta antigüedad puede ser un marcador importante de bienestar y la solidez de la estructura organizacional.

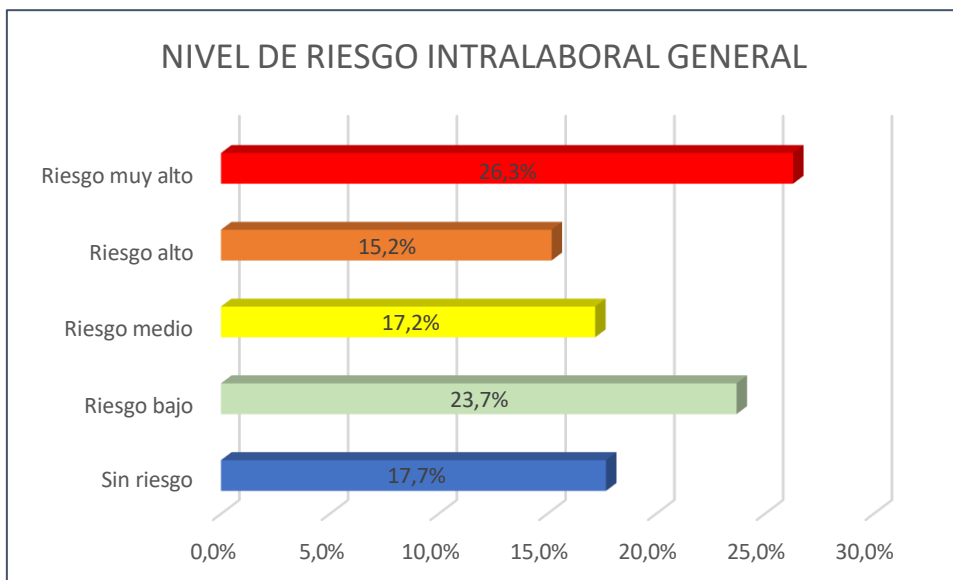


Con respecto al Tipo de contrato se evidencia que los funcionarios en su mayoría están con contrato indefinido con un 93% (184), luego 4% (8) tienen contrato Temporal menos de 1 año y el 3% (6) tienen Temporal mayor a 1 año.

5.2. Resultados de los Factores Psicosociales Intralaborales Generales

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización, que influyen en la salud y bienestar del individuo. Está compuesta por cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican sus niveles de Riesgo Psicosocial.

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL GENERAL		
NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE	# PERSONAS
Sin riesgo o despreciable	17.7%	35
Riesgo bajo	23.7%	47
Riesgo medio	17.2%	34
Riesgo alto	15.2%	30
Riesgo muy alto	26.3%	52
TOTAL	100%	198



Para los factores Intralaborales Generales de la forma A y forma B se determina que el 26,3% (52) de los funcionarios presentan un Nivel de Riesgo predominantemente Muy Alto, luego el 23,7 (47) presenta Riesgo Bajo, el 17,7 ((35) no presenta Riesgo o despreciable, el 17,2% (34) Riesgo Medio, el 15,2% (30) presenta Riesgo Alto.

➤ Resultados de los Factores Psicosociales Intralaborales Forma A

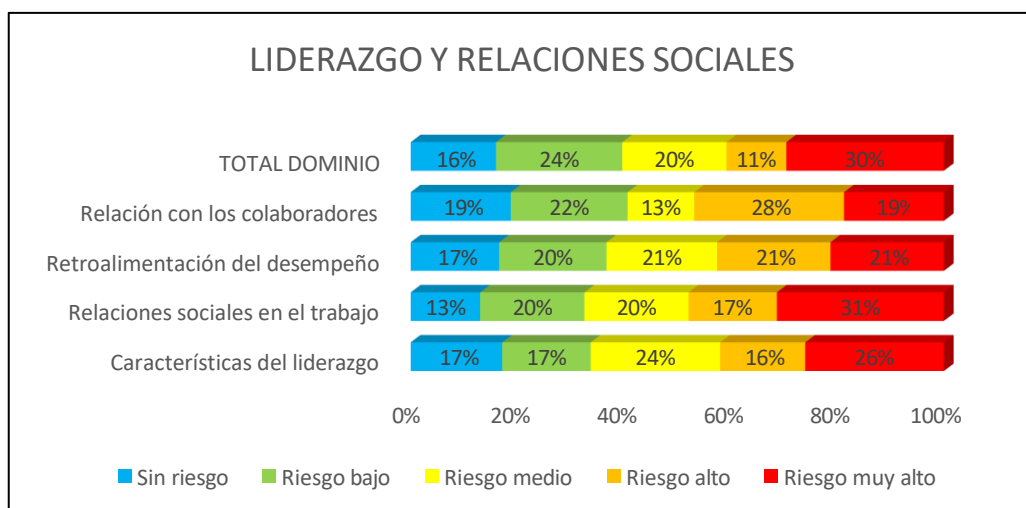
Para este análisis de la Forma A (Profesionales, asesores y jefes de oficina) se evaluaron 169 funcionarios que laboran en la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**.

➤ Consolidado por Dominios Intralaboral Forma A

• Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO					
DIMENSIONES	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo	17%	17%	24%	16%	26%
Relaciones sociales en el trabajo	13%	20%	20%	17%	31%
Retroalimentación del desempeño	17%	20%	21%	21%	21%
Relación con los colaboradores (subordinados)	19%	22%	13%	28%	19%
TOTAL DOMINIO	16%	24%	20%	11%	30%

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

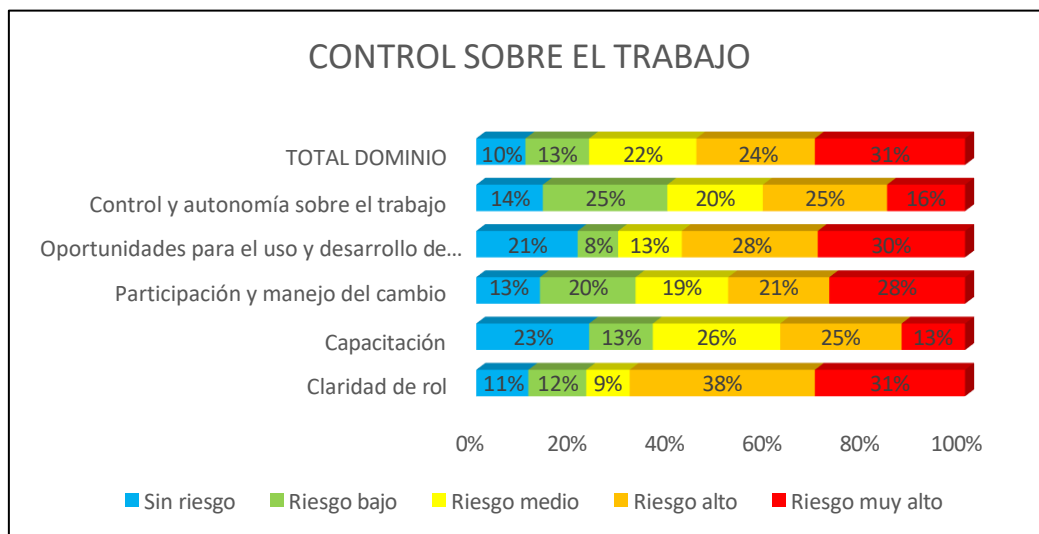


De acuerdo con la tabla anterior, se puede afirmar que este Dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encuentra en Riesgo Muy Alto con un 30% (50), seguido del 24% (40) en Riesgo Bajo, luego el 20% (33) presenta Riesgo Medio, el 16% (27) no presenta Riesgo y el 11% (19) Riesgo Alto. Se establece como factor de Riesgo y se debe intervenir.

- Dominio Control y autonomía sobre el Trabajo

DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
DIMENSIONES	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Claridad de rol	11%	12%	9%	38%	31%
Capacitación	23%	13%	26%	25%	13%
Participación y manejo del cambio	13%	20%	19%	21%	28%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	21%	8%	13%	28%	30%
Control y autonomía sobre el trabajo	14%	25%	20%	25%	16%
TOTAL DOMINIO	10%	13%	22%	24%	31%

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

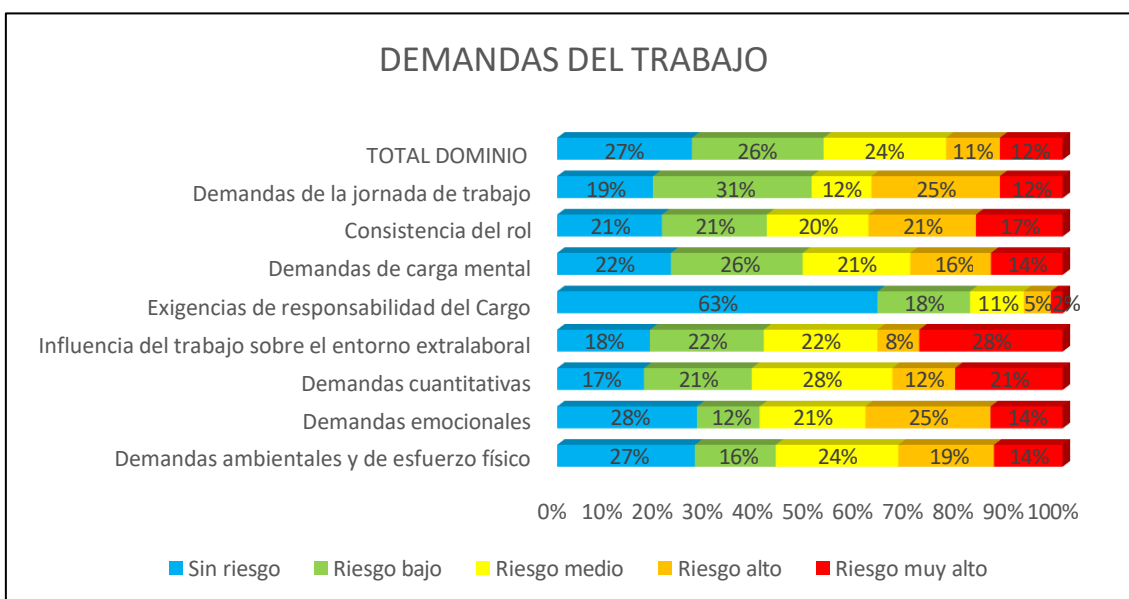


Como se observa en la gráfica este Dominio de Control sobre el trabajo se encuentra en Riesgo Muy Alto predominante con el 31% (52), luego el 24% (41) tiene Riesgo Alto, el 22% (37) Riesgo Medio, el 13% (22) Riesgo Bajo y el 10% (17) sin Riesgo o despreciable. Se establece como factor de Riesgo y se deben efectuar actividades de intervención del Riesgo Psicosocial y así evitar que esta condición pueda perjudicar la parte emocional de los funcionarios.

• Dominio Demandas del Trabajo

DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO					
DIMENSIONES	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27%	16%	24%	19%	14%
Demandas emocionales	28%	12%	21%	25%	14%
Demandas cuantitativas	17%	21%	28%	12%	21%
Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	18%	22%	22%	8%	28%
Exigencias de responsabilidad del cargo	63%	18%	11%	5%	2%
Demandas de carga mental	22%	26%	21%	16%	14%
Consistencia del Rol	21%	21%	20%	21%	17%
Demandas de la jornada de trabajo	19%	31%	12%	25%	12%
TOTAL DOMINIO	27%	26%	24%	11%	12%

El Dominio Demandas del Trabajo se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

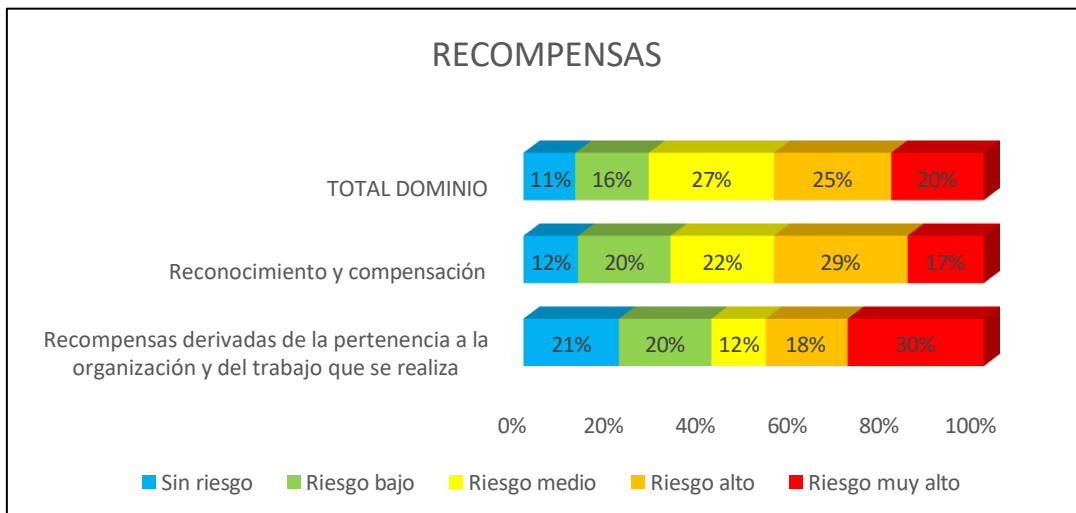


Como se observa en la gráfica este Dominio de Control sobre el trabajo se encuentra Sin Riesgo o despreciable predominante con el 27% (45), luego el 26% (44) presenta Riesgo Bajo, el 24% (41) presenta Riesgo Medio, el 12% (21) presenta Riesgo Muy Alto y el restante 11% (18) presenta Riesgo Alto. Se establece como factor Protector estas Dimensiones y se debe continuar con actividades de Prevención de Riesgo Psicosocial y así evitar que cambie esta condición y puedan perjudicar la parte emocional de los colaboradores.

- Dominio Recompensas

DOMINIO: RECOMPENSA					
DIMENSIONES	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Derivadas de la pertenencia a la organización	21%	20%	12%	18%	30%
Reconocimiento y compensación	12%	20%	22%	29%	17%
TOTAL DOMINIO	11%	16%	27%	25%	20%

El Dominio Recompensas trata de 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), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.



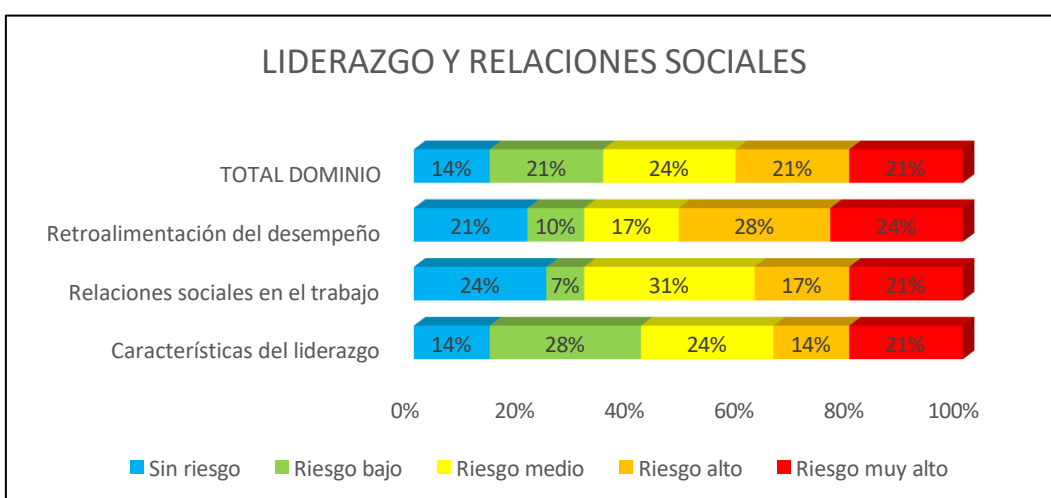
Como se observa en la gráfica este Dominio de Recompensas se encuentra en Riesgo Medio predominante con el 27% (46), luego el 25% (43) presenta Riesgo Alto, el 20% (34) está en Riesgo Muy Alto, el 16% (27) presenta Riesgo Bajo y el 11% (19) sin Riesgo o despreciable. Se establece como factor de Riesgo y se deben efectuar actividades de intervención del Riesgo Psicosocial y así evitar que esta condición pueda perjudicar la parte emocional de los funcionarios.

➤ Resultados de los Factores Psicosociales Intralaborales Forma B

Para este análisis de la Forma B (Auxiliares administrativos, técnicos y servicios generales) se evaluó a 29 funcionarios de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**.

• Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

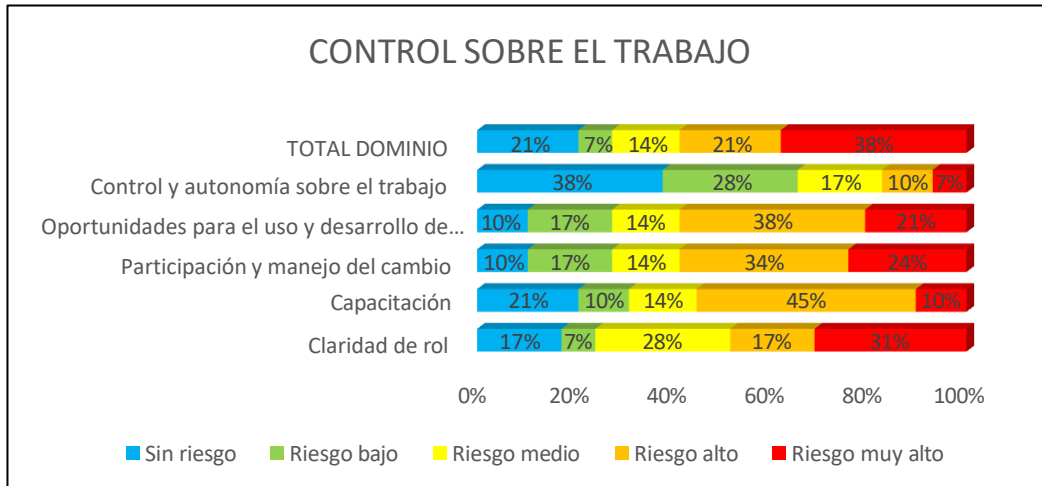
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					
DIMENSIONES	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo	14%	28%	24%	14%	21%
Relaciones sociales en el trabajo	24%	7%	31%	17%	31%
Retroalimentación del desempeño	21%	10%	17%	28%	24%
TOTAL DOMINIO	14%	21%	24%	21%	21%



Como se observa en la gráfica hay un factor predominante de Riesgo Medio con el 24% (7), Luego se evidencia un 21% (6) en Riesgo Muy Alto, Alto y Bajo respectivamente y el 14% (4) presenta Sin Riesgo o despreciable. Se establece como factor de Riesgo y se deben efectuar actividades de intervención del Riesgo Psicosocial.

• Dominio Control sobre el Trabajo

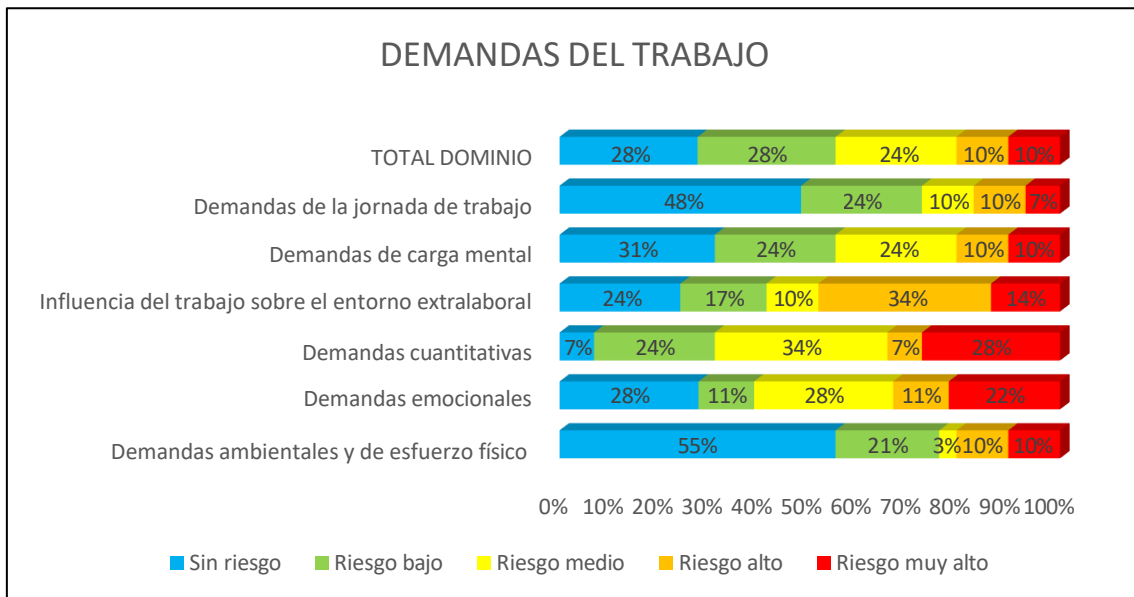
DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
DIMENSIONES	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Claridad de rol	17%	7%	28%	17%	31%
Capacitación	21%	10%	14%	45%	10%
Participación y manejo del cambio	10%	17%	14%	34%	24%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	10%	17%	14%	38%	21%
Control y autonomía sobre el trabajo	38%	28%	17%	10%	7%
TOTAL DOMINIO	21%	7%	14%	21%	38%



Como se observa en la gráfica hay un factor predominante de Riesgo Muy Alto con el 38% (11), luego el 21% (6) presentan Riesgo Alto o sin Riesgo respectivamente, el 14% (4) presenta Riesgo Medio y el 17% (2) presenta Riesgo Bajo. Se establece como factor de Riesgo y se deben efectuar actividades de intervención del Riesgo Psicosocial.

- Dominio Demandas del Trabajo

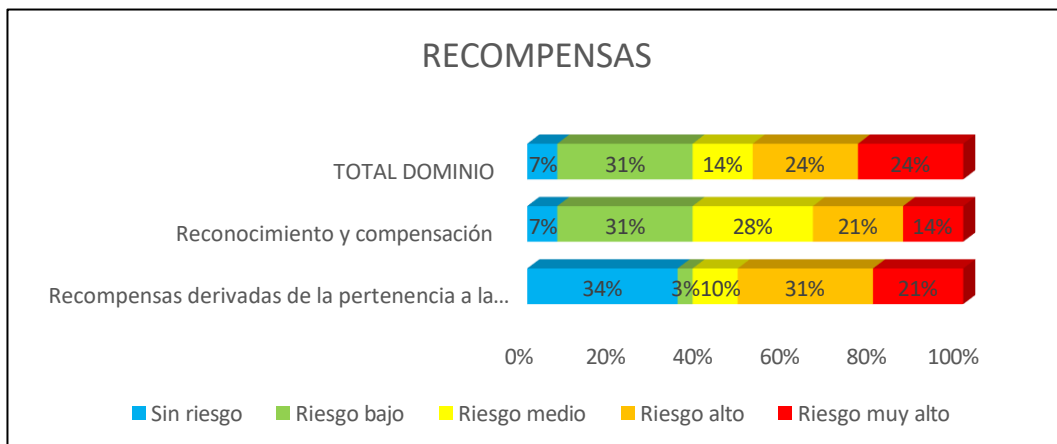
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO					
DIMENSIONES	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	55%	21%	3%	10%	10%
Demandas emocionales	28%	11%	28%	11%	22%
Demandas cuantitativas	7%	24%	34%	7%	28%
Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	24%	17%	10%	34%	14%
Demandas de carga mental	31%	24%	24%	10%	10%
Demandas de la jornada de trabajo	48%	24%	10%	10%	7%
TOTAL DOMINIO	28%	28%	24%	10%	10%



Como se observa en la gráfica hay un factor predominante de sin Riesgo o despreciable y Bajo del 28% (8), luego el 24% (7) presenta Riesgo Medio y el 10% (3) presenta Riesgo Muy Alto y Alto respectivamente. Se establece como factor Protector este Dominio y se debe continuar con actividades de Prevención de Riesgo Psicosocial y así evitar que cambie esta condición y puedan perjudicar la parte emocional de los funcionarios.

- Dominio Recompensas

DOMINIO: RECOMPENSA					
DIMENSIONES	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Derivadas de la pertenencia a la organización	34%	3%	10%	31%	21%
Reconocimiento y compensación	7%	31%	28%	21%	14%
TOTAL DOMINIO	7%	31%	14%	24%	24%





Como se observa en la gráfica hay un factor predominante de Riesgo Bajo con el 31% (9), luego el 24% (7) presenta Riesgo Alto y Muy Alto respectivamente, el 14% (4) presenta Riesgo Medio y el 7% (2) presenta sin Riesgo. Se establece como factor de Riesgo y se deben efectuar actividades de intervención del Riesgo Psicosocial para evitar que esta condición continúe alterando la parte emocional de los funcionarios.

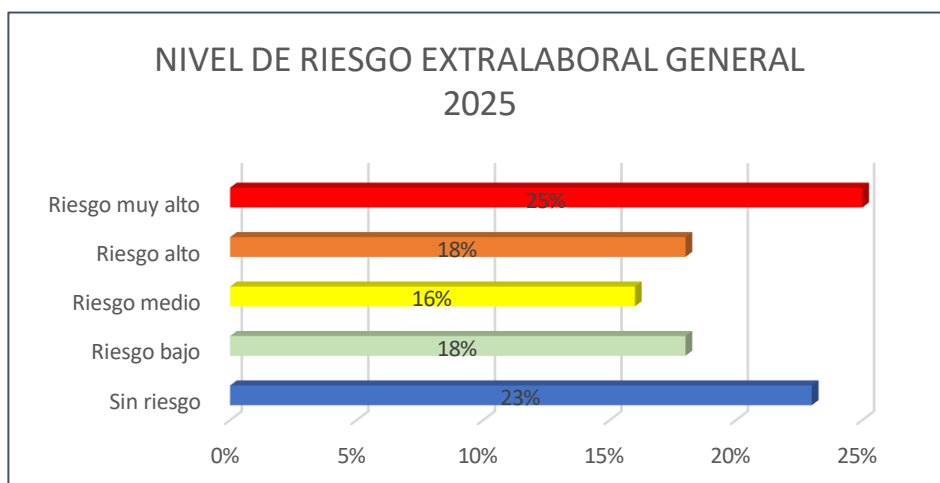
➤ Cuadro comparativo de resultados de la evaluación intralaboral (forma A y B)

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	FORMA A			FORMA B		
	SIN RIESGO O BAJO	MEDIO	ALTO MUY ALTO	SIN RIESGO O BAJO	MEDIO	ALTO MUY ALTO
Características de liderazgo	34%	24%	42%	41%	24%	34%
Relaciones sociales en el trabajo	32%	20%	48%	31%	31%	38%
Retroalimentación del desempeño	37%	21%	42%	31%	17%	52%
Relación con los colaboradores	41%	13%	46%	-	-	-
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	40%	20%	40%	34%	24%	42%
Claridad de rol	22%	9%	69%	24%	28%	48%
Capacitación	36%	26%	38%	31%	14%	55%
Participación y manejo del cambio	33%	19%	48%	28%	14%	59%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	29%	13%	58%	28%	14%	59%
Control y autonomía sobre el trabajo	39%	20%	41%	66%	17%	17%
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO	23%	22%	55%	28%	14%	59%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	43%	24%	33%	76%	3%	21%
Demandas emocionales	40%	21%	39%	39%	28%	33%
Demandas cuantitativas	38%	28%	34%	32%	34%	34%
Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	41%	22%	37%	41%	10%	48%
Exigencias de responsabilidad del cargo	82%	11%	7%	-	-	-
Demandas de carga mental	49%	21%	30%	55%	24%	21%
Consistencia del rol	41%	20%	39%	-	-	-
Demandas de la jornada de trabajo	50%	12%	38%	72%	10%	18%
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	53%	24%	23%	55%	25%	20%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	41%	12%	47%	38%	10%	52%
Reconocimiento y compensación	32%	22%	46%	38%	28%	34%
DOMINIO RECOMPENSAS	27%	27%	46%	38%	14%	48%

5.3. ESTIMACION DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

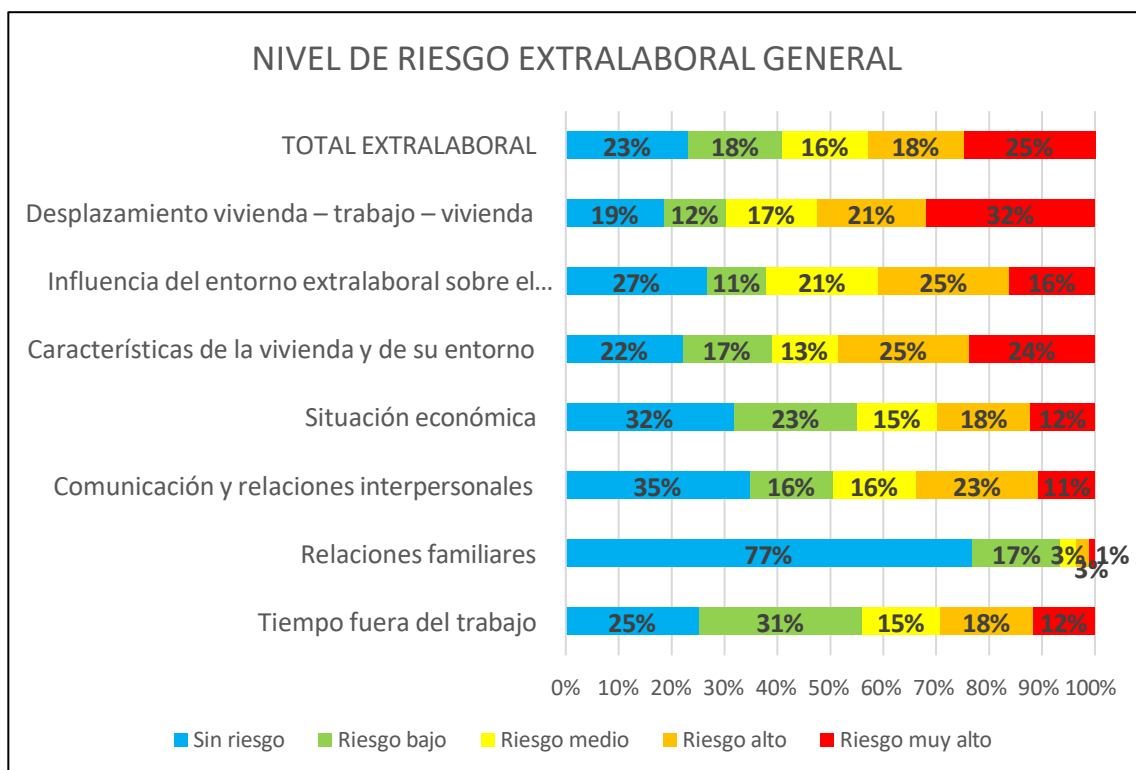
Para este análisis de la Forma B (Auxiliares administrativos, técnicos y servicios generales) se evaluó a 29 y de la Forma A (Profesionales, asesores y jefes de oficina) se evaluaron 169, para un total de 198 funcionarios de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**.

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL GENERAL		
NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE	PERSONAS
Sin riesgo	23%	46
Riesgo bajo	18%	35
Riesgo medio	16%	32
Riesgo alto	18%	36
Riesgo muy alto	25%	49
TOTAL	100%	198

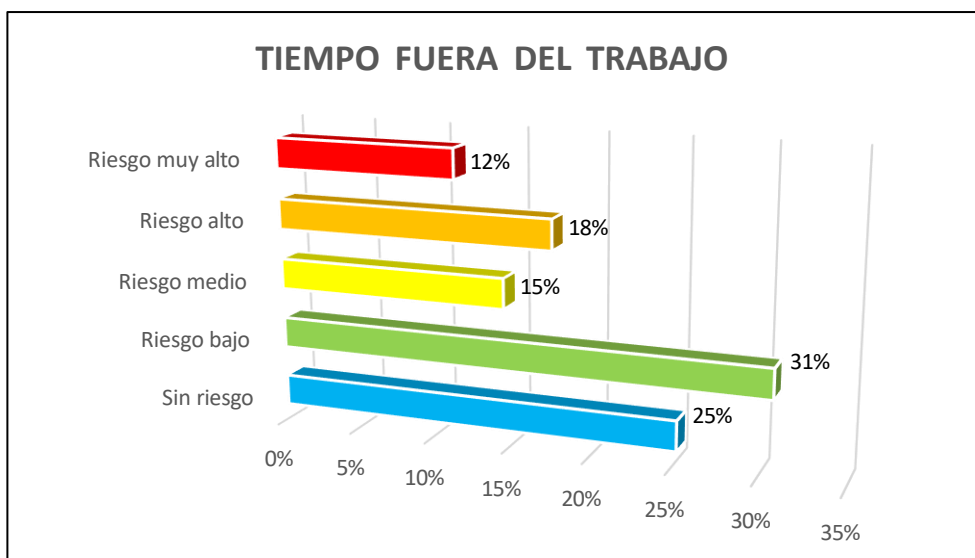


En la gráfica se puede evidenciar que el Factor Extralaboral para la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**, presenta una prevalencia de un 25% (49) en Riesgo Muy Alto, luego el 23% (46) presenta sin Riesgo, el 18% (36) está en Riesgo Alto, el 18% (35) presenta Riesgo Bajo y el 16% (32) en Riesgo Medio.

DIMENSIONES	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Tiempo fuera del trabajo	25%	31%	15%	18%	12%
Relaciones Familiares	77%	17%	3%	3%	1%
Comunicación y Relaciones Interpersonales	35%	16%	16%	23%	11%
Situación Económica del Grupo Familiar	32%	23%	15%	18%	12%
Características de la Vivienda y su Entorno	22%	17%	13%	25%	24%
Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo	27%	11%	21%	25%	16%
Desplazamiento Vivienda – Trabajo - Vivienda	19%	12%	17%	21%	32%
TOTAL EXTRALABORAL	23%	18%	16%	18%	25%

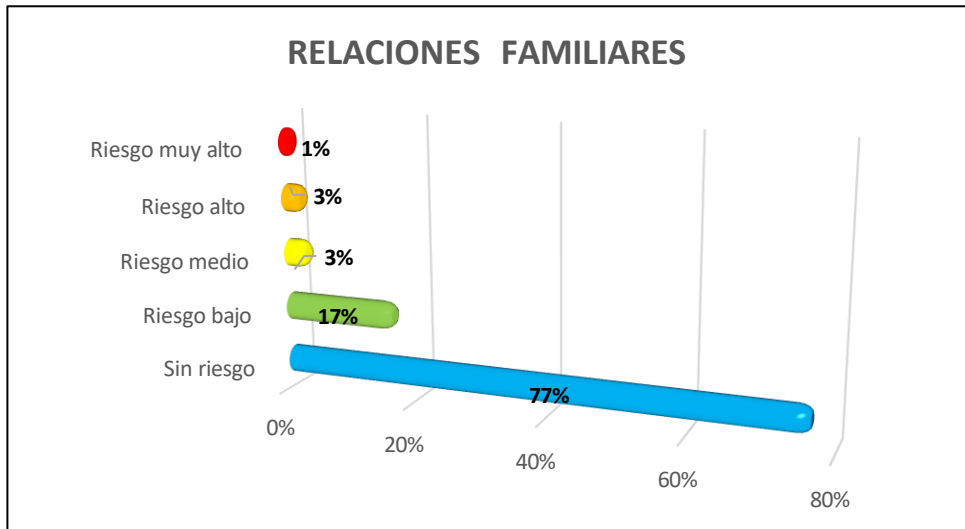


➤ Tiempo fuera del trabajo



Para esta Dimensión de Tiempo Fuera del Trabajo, el 31% (61) presenta Riesgo Bajo, luego el 25% (504) presenta sin Riesgo, el 18% (35) Riesgo Alto, el 15% (29) y el 12% (23) presenta Riesgo Muy Alto. Se evidencia un factor predominante de Riesgo Bajo o Sin Riesgo. Se debe continuar con actividades de Prevención de Riesgo Psicosocial y así evitar que cambie esta condición y puedan perjudicar la parte emocional de los funcionarios.

➤ Relaciones Familiares



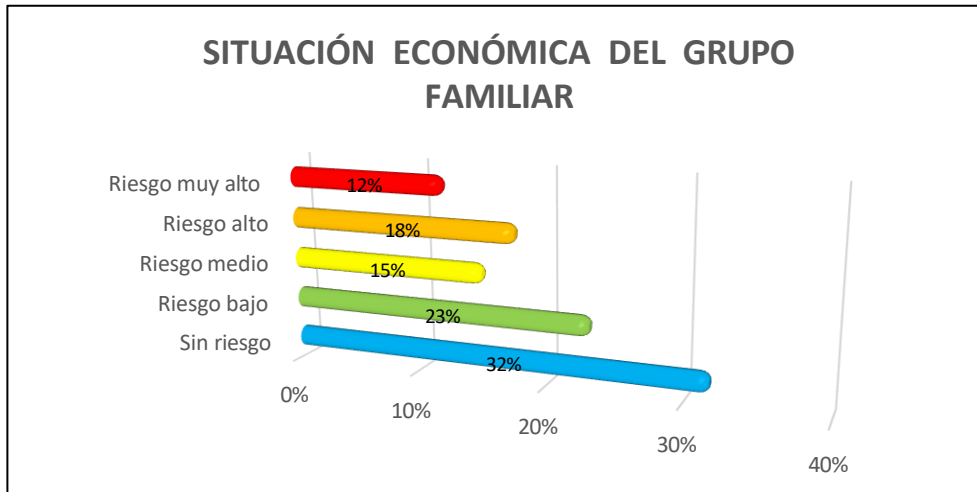
Para esta Dimensión de Relaciones Familiares el 77% (152) presenta sin Riesgo o despreciable, luego el 17% (61) presenta Riesgo Bajo, el 3% (6) presenta Riesgo Medio, el 3% (5) presenta Riesgo Alto y el 1% (2) presenta Riesgo Muy Alto. Se evidencia un factor predominante de Riesgo Bajo o Sin Riesgo. Este es un Factor Protector y se debe continuar con actividades de Prevención de Riesgo Psicosocial y así evitar que cambie esta condición y puedan perjudicar la parte emocional de los funcionarios.

➤ Comunicación y Relaciones interpersonales



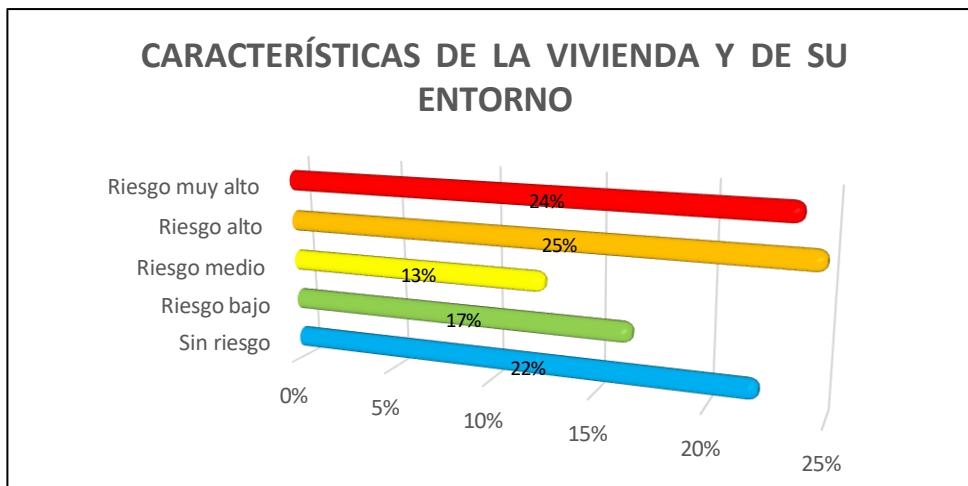
Para esta Dimensión de Comunicación y Relaciones interpersonales el 35% (69) presenta sin Riesgo o despreciable, luego el 23% (46) presenta Riesgo Alto, el 16% (31) presenta Riesgo Bajo y Medio respectivamente y el 11% (21) presenta Riesgo Muy Alto. Se evidencia un factor predominante de Riesgo Bajo o Sin Riesgo. Este es un Factor Protector y se debe continuar con actividades de Prevención de Riesgo Psicosocial y así evitar que cambie esta condición y puedan perjudicar la parte emocional de los funcionarios.

➤ Situación Económica del Grupo Familiar



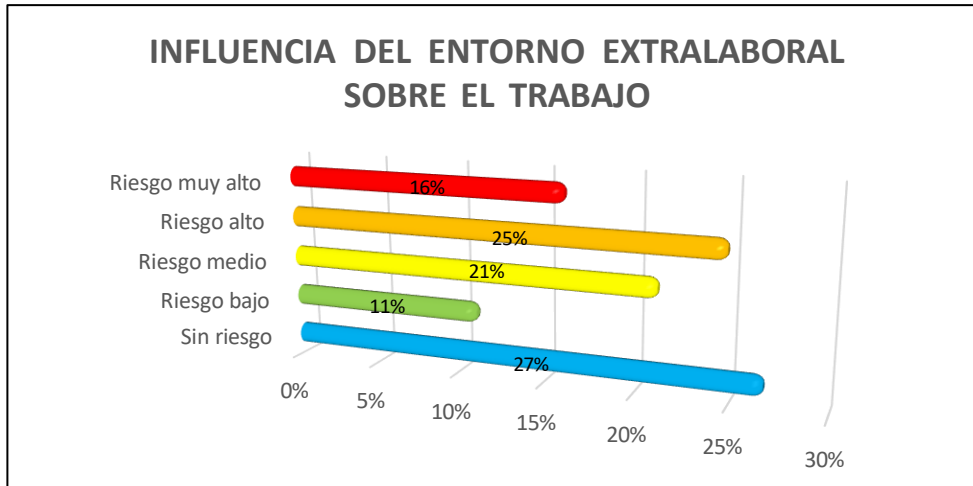
Para esta Dimensión de Situación Económica del Grupo Familiar el 32% (63) presenta sin Riesgo o despreciable, luego el 23% (46) presenta Riesgo Bajo, el 18% (35) presenta Riesgo Alto, luego el 15% (30) presenta Riesgo Medio y el 12% (24) presenta Riesgo Muy Alto. Se evidencia un factor predominante de Riesgo Bajo o Sin Riesgo. Este es un Factor Protector y se debe continuar con actividades de Prevención de Riesgo Psicosocial y así evitar que afecten la parte emocional de los funcionarios.

➤ Características de la vivienda y el entorno



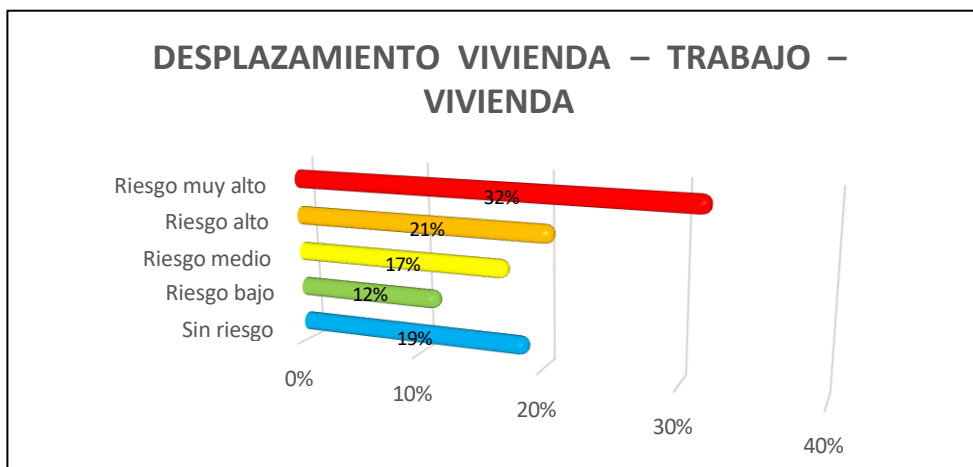
Para esta Dimensión de Características de la vivienda y su Entorno el 25% (49) presenta Riesgo Alto, luego el 24% (47) presenta Riesgo Muy Alto, el 22% (44) presenta sin Riesgo o despreciable, el 17% (33) presenta Riesgo Bajo y el 13% (25) presenta Riesgo Medio. Se evidencia un factor predominante de Riesgo Alto y Muy Alto. Se establece como factor de Riesgo y se deben efectuar actividades de intervención del Riesgo Psicosocial para evitar que esta condición continúe alterando la parte emocional de los funcionarios.

➤ Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo



Para esta Dimensión de Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo el 27% (53) presenta sin Riesgo o despreciable, luego el 25% (49) presenta Riesgo Alto, el 21% (42) presenta Riesgo Medio, luego el 18% (32) presenta Riesgo Muy Alto y el 11% (22) presenta Riesgo Bajo. Se evidencia un factor predominante de Riesgo Bajo o Sin Riesgo. Se evidencia un factor predominante de Riesgo Alto y Muy Alto. Se establece como factor de Riesgo y se deben efectuar actividades de intervención del Riesgo Psicosocial para evitar que esta condición continúe alterando la parte emocional.

➤ Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda



Para esta Dimensión de Desplazamiento Vivienda – Trabajo - Vivienda el 32% (63) presenta Riesgo Muy Alto, luego el 19% (37) presenta sin Riesgo o despreciable, el 21% (41) presenta Riesgo Alto, el 17% (34) presenta Riesgo Medio y el 12% (23) está en Riesgo Bajo. Se evidencia un factor predominante de Riesgo Alto y Muy Alto. Se establece como factor de Riesgo y se deben efectuar actividades de intervención del Riesgo Psicosocial para evitar que esta condición continúe alterando la parte emocional de los funcionarios.

➤ Análisis de resultado de la evaluación extralaboral por dimensiones

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GENERAL	RIESGO		
	SIN RIESGO Y BAJO	MEDIO	ALTO Y MUY ALTO
Tiempo fuera del trabajo	56%	15%	29%
Relaciones Familiares	93%	3%	4%
Comunicación y Relaciones Interpersonales	51%	16%	34%
Situación Económica del Grupo Familiar	55%	15%	30%
Características de la Vivienda y su Entorno	39%	13%	48%
Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo	38%	21%	41%
Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda	30%	17%	53%
RIESGO EXTRALABORAL EN GENERAL	41%	16%	43%

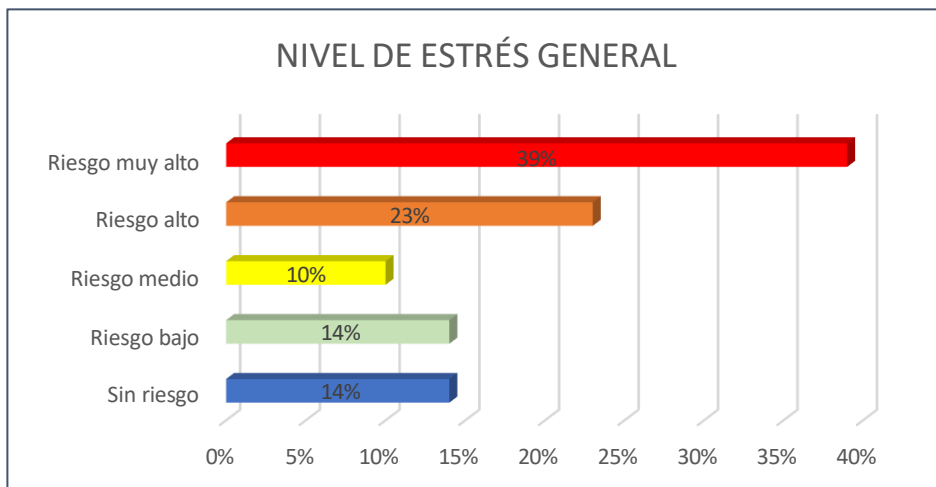
En esta tabla se presenta el conjunto de dimensiones Extralaborales y se evidencia Riesgo Alto y Muy Alto como factor predominante en los funcionarios de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**. Se deben de efectuar intervención del Riesgo Psicosocial desde el plan de acción, con el fin de bajar estos niveles y así evitar que repercutan en la parte emocional, el estrés y la salud de los colaboradores.

5.4. ESTIMACION DEL NIVEL DE ESTRÉS

Para este análisis del Nivel de Estrés de la Forma B (Auxiliares administrativos, técnicos y servicios generales) se evaluó a 29 y de la Forma A (Profesionales, asesores y jefes de oficina) se evaluaron 169, para un total de 198 funcionarios de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**.

Resulta importante determinar la percepción de los trabajadores respecto al nivel de Estrés como consecuencia a los diversos agentes estresores, tanto del entorno Intralaboral como del Extralaboral. A partir de los resultados de esta variable se resalta la importancia de dar inicio al desarrollo de un programa que facilite el adecuado manejo y control del estrés, en aras de mantener la calidad de vida del equipo humano, al igual que evite las consecuencias nocivas a la exposición de estos.

NIVEL DE ESTRÉS GENERAL		
NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE	PERSONAS
Sin riesgo	13,6%	27
Riesgo bajo	14,1%	28
Riesgo medio	10,1%	20
Riesgo alto	23,2%	46
Riesgo muy alto	38,9%	77
TOTAL	100%	198



Para este Dominio de Niveles de Estrés se evidencia que el 39% (77) presenta Riesgo Muy Alto, luego el 23% (46) presenta Riesgo Alto, el 14% (28) presenta Riesgo Bajo, el 14% (27) presenta sin Riesgo o despreciable y por último el 10% (20) está en Riesgo Medio. Se evidencia un factor predominante de Riesgo Alto y Muy Alto. Se establece como factor de Riesgo y se deben efectuar actividades de intervención del Riesgo Psicosocial para evitar que esta condición continúe alterando el nivel de Estrés.



5.5 NIVEL DE RIESGO POR DEPENDENCIA

DEPENDENCIA	LIDERAZGO Y RELACIONES			CONTROL SOBRE EL TRABAJO			DEMANDAS DEL TRABAJO			RECOMPENSAS			INTRALABORAL			EXTRALABORAL			ESTRÉS		
	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO
BAJO CAUCA - NORDESTE ANTIOQUEÑO, CHOCÓ Y URABÁ ANTIOQUEÑO	27%	27%	45%	9%	18%	73%	55%	27%	18%	18%	27%	55%	27%	27%	45%	45%	36%	18%	27%	9%	64%
MACARENA-GUAVIARE	45%	0%	55%	36%	9%	55%	45%	36%	18%	45%	18%	36%	36%	9%	55%	55%	9%	36%	27%	9%	64%
PUTUMAYO	10%	10%	80%	10%	10%	80%	40%	10%	50%	20%	20%	60%	20%	0%	80%	50%	20%	30%	20%	10%	70%
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	15%	46%	38%	23%	23%	54%	38%	15%	46%	38%	15%	46%	38%	8%	54%	23%	23%	54%	31%	0%	69%
TALENTO HUMANO	50%	20%	30%	30%	0%	70%	80%	10%	10%	40%	20%	40%	60%	20%	20%	50%	20%	30%	60%	0%	40%
OFICINA DE COMUNICACIONES	25%	50%	25%	25%	50%	25%	75%	25%	0%	50%	25%	25%	75%	0%	25%	25%	0%	75%	50%	0%	50%
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	100%	0%	0%	40%	60%	0%	60%	40%	0%	60%	20%	20%	80%	20%	0%	80%	0%	20%	60%	20%	20%
OFICINA DE PLANEACIÓN	50%	33%	17%	0%	33%	67%	83%	17%	0%	17%	67%	17%	67%	17%	17%	67%	0%	33%	0%	17%	83%
OFICINA JURÍDICA	43%	29%	29%	29%	14%	57%	57%	43%	0%	14%	29%	57%	57%	14%	29%	29%	14%	57%	43%	0%	57%
SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y MONITOREO	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO	100%	0%	0%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
SUBDIRECCIÓN DE FINANCIAMIENTO	0%	0%	100%	0%	25%	75%	25%	25%	0%	50%	50%	25%	0%	75%	50%	25%	25%	50%	0%	0%	50%
SUBDIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO TERRITORIAL	0%	0%	100%	0%	0%	100%	50%	25%	25%	0%	25%	75%	0%	25%	75%	25%	50%	25%	0%	0%	100%
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	20%	20%	60%	40%	0%	60%	60%	20%	20%	60%	0%	40%	60%	0%	40%	80%	20%	0%	40%	20%	40%
SUBDIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO Y DESARROLLO SOSTENIBLE	0%	50%	50%	0%	50%	50%	25%	25%	50%	25%	25%	25%	25%	50%	25%	50%	25%	25%	25%	25%	50%
SUBDIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN Y COORDINACIÓN	50%	0%	50%	0%	0%	100%	50%	50%	0%	50%	0%	50%	50%	0%	50%	50%	50%	0%	100%	0%	0%
SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA Y HABITAT	0%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
SUBDIRECCIÓN DE RECONCILIACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL	20%	40%	40%	20%	0%	80%	20%	40%	40%	20%	0%	80%	20%	0%	80%	40%	0%	60%	20%	20%	60%
DIRECCIÓN DE ESTRUCTURACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS	50%	0%	50%	0%	50%	50%	50%	50%	0%	50%	50%	0%	50%	0%	50%	50%	50%	0%	0%	50%	50%
DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y PROSPECTIVA	0%	100%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
DIRECCIÓN DE SUSTITUCIÓN DE CULTIVOS DE USO ILÍCITO	38%	0%	63%	25%	0%	75%	63%	25%	13%	38%	13%	50%	38%	13%	50%	25%	0%	75%	13%	25%	63%
SECRETARÍA GENERAL	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
CONTRATACIÓN	20%	20%	60%	20%	20%	60%	60%	40%	0%	20%	80%	20%	20%	60%	40%	0%	60%	20%	0%	80%	0%
CONTROL INTERNO	50%	50%	0%	50%	0%	50%	0%	50%	50%	50%	0%	50%	0%	50%	0%	50%	50%	0%	50%	0%	100%
FINANCIERA	29%	0%	71%	14%	29%	57%	43%	29%	29%	14%	14%	71%	29%	14%	57%	14%	14%	71%	0%	29%	71%
RELACION ESTADO CIUDADANO	83%	0%	17%	67%	0%	33%	67%	17%	17%	0%	83%	67%	17%	17%	33%	0%	67%	33%	0%	67%	0%
ALTO PATÍA - NORTE DEL CAUCA Y PACÍFICO MEDIO	25%	13%	63%	25%	13%	63%	25%	25%	50%	25%	63%	13%	13%	25%	63%	25%	13%	63%	13%	13%	75%
ARAUCA	0%	0%	100%	0%	0%	100%	50%	50%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	50%	50%	0%	0%	100%
CATATUMBO	13%	50%	38%	13%	13%	75%	63%	13%	25%	13%	13%	75%	38%	25%	38%	50%	38%	13%	0%	13%	88%
CUENCA DEL CAGUAN Y PIEDEMONTE CAQUETEÑO	43%	29%	29%	14%	57%	29%	57%	14%	29%	43%	0%	57%	57%	29%	14%	29%	29%	43%	29%	14%	57%
CHOCO	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
MONTES DE MARIA - SUR DE BOLÍVAR	67%	33%	0%	33%	67%	0%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	67%	0%	33%	33%	33%	67%	0%	33%	0%
PACÍFICO Y FRONTERA NARIÑENSE	50%	17%	33%	33%	17%	50%	83%	0%	17%	50%	33%	50%	17%	33%	17%	0%	83%	33%	0%	67%	0%
SIERRA NEVADA PERIJÁ	83%	0%	17%	33%	33%	33%	33%	50%	17%	17%	50%	33%	50%	33%	17%	67%	0%	33%	17%	17%	67%
SUR DE BOLÍVAR	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
SUR DE CORDOBA	63%	25%	13%	38%	38%	25%	63%	25%	13%	38%	25%	63%	13%	25%	50%	13%	38%	38%	0%	63%	0%
SUR DEL TOLIMA	63%	13%	25%	0%	38%	63%	63%	13%	25%	25%	38%	38%	25%	50%	25%	38%	13%	50%	25%	25%	50%

Como se observa en el cuadro las Dependencias que se deben de priorizar en el plan de acción Psicosocial son las siguientes, ya que presentan un nivel de Riesgo Alto o Muy Alto en los factores Intralaborales, Extralaboral y Estrés.

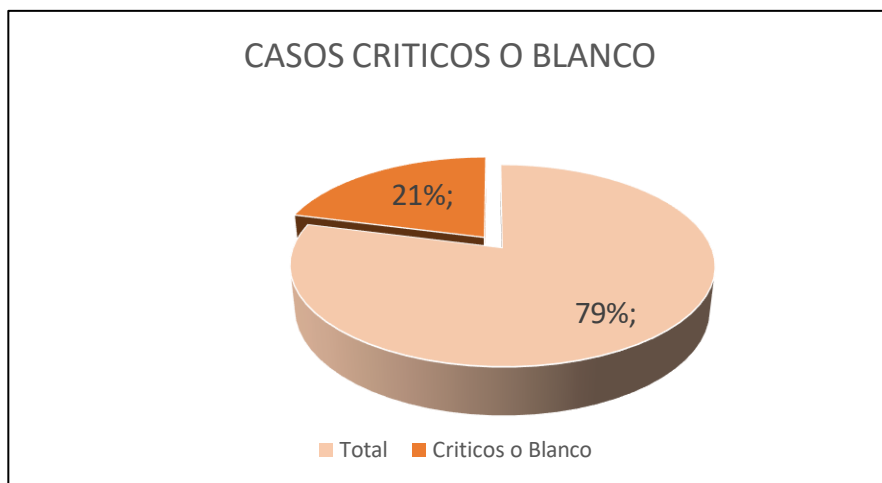
DEPENDENCIA	LIDERAZGO Y			CONTROL SOBRE			DEMANDAS DEL			RECOMPENSAS			INTRALABORAL			EXTRALABORAL			ESTRÉS		
	BAJO	MEDI	ALTO	BAJO	MEDI	ALTO	BAJO	MEDI	ALTO	BAJO	MEDI	ALTO	BAJO	MEDI	ALTO	BAJO	MEDI	ALTO	BAJO	MEDI	ALTO
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	15%	46%	38%	23%	23%	54%	38%	15%	46%	38%	15%	46%	38%	8%	54%	23%	23%	54%	31%	0%	69%
SUBDIRECCIÓN DE RECONCILIACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL	20%	40%	40%	20%	0%	80%	20%	40%	40%	20%	0%	80%	20%	0%	80%	40%	0%	60%	20%	20%	60%
DIRECCIÓN DE SUSTITUCIÓN DE CULTIVOS DE USO ILÍCITO	38%	0%	63%	25%	0%	75%	63%	25%	13%	38%	13%	50%	38%	13%	50%	25%	0%	75%	13%	25%	63%
CONTRATACIÓN	20%	20%	60%	20%	20%	60%	60%	40%	0%	20%	80%	20%	20%	60%	40%	0%	60%	20%	0%	80%	0%
CONTROL INTERNO	50%	50%	0%	50%	0%	50%	0%	50%	50%	50%	0%	50%	0%	50%	50%	0%	50%	0%	0%	100%	0%
FINANCIERA	29%	0%	71%	14%	29%	57%	43%	29%	29%	14%	14%	71%	29%	14%	57%	14%	14%	71%	0%	29%	71%
ALTO PATÍA - NORTE DEL CAUCA Y PACÍFICO MEDIO	25%	13%	63%	25%	13%	63%	25%	25%	50%	25%	63%	13%	13%	25%	63%	25%	13%	63%	13%	13%	75%
ARAUCA	0%	0%	100%	0%	0%	100%	50%	50%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	50%	50%	0%	0%	100%
CHOCO	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
SUR DE BOLÍVAR	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%



- SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
- SUBDIRECCION DE RECONCILIACION Y DESARROLLO SOCIAL
- DIRECCION DE SUSTITUCION DE CULTIVOS DE USO ILICITO
- CONTRATACION
- CONTROL INTERNO
- FINANCIERA
- ALTO PATIA - NORTE DEL CAUCA Y PACIFICO MEDIO
- ARAUCA
- CHOCO
- SUR DE BOLIVAR

5.6 RESULTADOS CRITICOS O CASOS BLANCOS

Los casos Críticos o Blanco son los trabajadores de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**, que puntuaron Alto o Muy Alto en las condiciones Intralaborales, Extralaborales y el Nivel de Estrés



Se presentan Cuarenta y dos (42) casos Críticos o Blanco, lo cual corresponde al 21% del total de la población evaluada (198) de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**. Por lo cual se hace necesario hacer un seguimiento basado en el Sistema de Vigilancia Epidemiológico de riesgo psicosocial y acceder a apoyo psicológico y/o orientación psicosocial.

6. CONCLUSIONES

La población participante en la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial por medio de la Batería de Riesgo Psicosocial corresponde a 198 funcionarios de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**, de un total de 272 funcionarios que era la población objeto de este estudio, lo cual indica un 73% de cobertura, de los cuales 29 funcionarios aplico la Forma B (Auxiliares - operativos) y 169 funcionarios la Forma A (Profesionales, asesores y jefes de oficina).

Se debe tener en cuenta que se llevó a cabo un ejercicio de sensibilización con los colaboradores de la empresa. Así mismo se efectuó la respectiva invitación y recordaciones en el sitio de trabajo para que asistieran a la actividad.

Entre los resultados sociodemográficos se destaca que el 52% son mujeres y el 48% son hombres, el 60% está en los 36 y 50 años en el rango de edad, el 35% es solero (a), el 83% tiene posgrado, el 42% pertenece al estrato 3, el 46% tiene vivienda propia, el 59% tiene entre 1 y 2 personas a cargo, el 66% tiene entre 1 y 5 años de antigüedad en la empresa, el 93% tiene contrato a término indefinido.

Factores Intralaborales

- En el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, se registran en nivel de Riesgo predominantemente Bajo o sin riesgo o despreciable del 40% en la forma A. Para la forma B se evidencia un nivel de Riesgo predominantemente Alto y Muy Alto del 42%. Es recomendable desarrollar acciones de intervención del Riesgo Psicosocial enfocadas en la disminución de los factores de Riesgo.
- En el Dominio Control sobre el Trabajo, se registran en nivel de Riesgo predominantemente Alto y Muy Alto del 55% en la Forma A y del 59% para la forma B. Es recomendable desarrollar acciones de intervención del Riesgo Psicosocial enfocadas en la disminución de los factores de Riesgo.
- En el Dominio Demandas del Trabajo, se registran en nivel de Riesgo predominantemente Bajo o sin Riesgo del 53% en la Forma A. Para la forma B se evidencia un nivel de Riesgo predominantemente Bajo o sin Riesgo o despreciable del 55%. Es recomendable desarrollar acciones de prevención y promoción en Riesgo Psicosocial enfocadas a potenciar las habilidades de cada colaborador y mantener estos niveles bajos, evitando una alteración en estos.
- En el Dominio de Recompensas, para la forma A se evidencia un nivel de Riesgo predominantemente Alto o Muy Alto del 46%, para la forma B se evidencia un nivel de Riesgo predominantemente Alto o Muy Alto del 48%. Es recomendable desarrollar acciones de intervención del Riesgo Psicosocial.



Factores Extralaborales

En los Factores de Riesgo Extralaboral se evidencia en nivel de Riesgo predominantemente Alto o Muy Alto del 43%. Las Dimensiones características de la vivienda y su entorno con el 48%, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con el 41% y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda con el 53% presentan Riesgo Alto y Muy Alto.

Se encuentran Factores protectores en las siguientes Dimensiones: Relaciones Familiares (93), Tiempo fuera del trabajo (56%), Situación económica del grupo familiar (55%) y Comunicación y relaciones interpersonales (51%).

Niveles de Estrés

Se evidencia predominantemente que el 61% (123) de los funcionarios presentan un nivel de Riesgo Muy Alto y Alto. Se debe de efectuar una intervención de tipo psicosocial en el tema de estrés para bajar estos niveles y evitar que repercutan en la salud psicológica y mental de los trabajadores

Nivel de Riesgo por Dependencia

Se determina que las Dependencias que se deben de priorizar en el plan de acción Psicosocial son las siguientes, ya que presentan un nivel de Riesgo Alto o Muy Alto en las Factores Intralaborales, Extralaborales y nivel de Estrés:

- SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
- SUBDIRECCION DE RECONCILIACION Y DESARROLLO SOCIAL
- DIRECCION DE SUSTITUCION DE CULTIVOS DE USO ILICITO
- CONTRATACION
- CONTROL INTERNO
- FINANCIERA
- ALTO PATIA - NORTE DEL CAUCA Y PACIFICO MEDIO
- ARAUCA
- CHOCO
- SUR DE BOLIVAR

Casos Críticos o Blanco

Se presentan Cuarenta y dos (42) casos Críticos o Blanco, lo cual corresponde al 21% del total de la población evaluada (198) de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**. Por lo cual se hace necesario hacer un seguimiento basado en el Sistema de Vigilancia Epidemiológico de riesgo psicosocial y acceder a apoyo psicológico y/o orientación psicosocial



7. PLAN DE ACCIÓN PROPUESTO

A continuación, se presentan varias propuestas de intervención sobre los niveles de riesgo psicosocial encontrados. Bajo ninguna circunstancia son una imposición u obligación, simplemente se presentan varias estrategias que pueden ayudar en la gestión del riesgo psicosocial. Solamente la empresa tiene la facultad de decidir si se desarrollan una o varias de estas estrategias, o se opta por alternativas diferentes que busquen disminuir los niveles de riesgo psicosocial.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	1. Relaciones sociales en el trabajo 2. Características del liderazgo 3. Retroalimentación del desempeño 4. Relación con los colaboradores	Entrenamiento en habilidades sociales, tales como la comunicación asertiva y efectiva, el trabajo en equipo, resolución de conflictos.
		Orientar a los jefes de área hacia el liderazgo transformacional
		Desarrollar un plan de formación enfocado a los líderes de la organización
		Capitalizar habilidades y destrezas individuales requeridas para las funciones propias del cargo, mediante la participación en actividades diversas, distintas de las funcionales
		Formalizar el plan de capacitación de acuerdo con las necesidades del personal y hacer seguimiento a su implementación

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	1. Claridad del Rol 2. Capacitación 3. Participación y manejo del cambio 4. Control y autonomía sobre el trabajo 5. Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Capitalizar habilidades y destrezas individuales requeridas para las funciones propias del cargo, mediante la participación en actividades diversas, distintas de las funcionales.
		Visibilizar las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, al interior de la Entidad.
		Desarrollar el plan de capacitación anual para los colaboradores, de manera que este incluya programas de formación que den respuesta a los requerimientos de los diferentes cargos de la empresa, partiendo de un diagnóstico de necesidades
		Afianzar el programa de pausas activas de la organización y verificar su cumplimiento
		Manejo eficaz del tiempo: Desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en los trabajadores, como mecanismo para lograr mayor eficacia en el trabajo y en las actividades cotidianas.



DEMANDAS DEL TRABAJO	1. Demandas cuantitativas 2. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Servicio de Asistencia al trabajador: Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos.
		Generar mecanismos de control sobre la jornada laboral
		Taller de pausas cognitivas
		Afianzar el programa de pausas activas de la organización y verificar su cumplimiento
		Manejo eficaz del tiempo: Desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en los trabajadores, como mecanismo para lograr mayor eficacia en el trabajo y en las actividades cotidianas.

RECOMPENSAS	1. Reconocimiento y compensación 2. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Brindar el Servicio de Asistencia Psicosocial al Trabajador.
		Desarrollo y presentación del plan de bienestar y beneficios de la Entidad a los colaboradores
		Promover la participación efectiva de todos los trabajadores en los diferentes equipos de trabajo.

FACTORES EXTRALABORALES

1. Características de la vivienda y su entorno. 2. Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo 3. Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda	Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y caja de compensación: Lo cuales les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales
	Servicio de Asistencia al Trabajador: Facilitar a los funcionarios el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos.
	Fomentar estilos alternativos de transporte.



NIVELES DE ESTRÉS	
1. Nivel de Estrés	Actividades de promoción de la salud mental
	Entrenamiento en Resiliencia
	Semana de la Salud
	Talleres Preventivos para el manejo de Estrés laboral y la Ansiedad.
	Fase de formación en la cual se incluyan los trabajadores que registraron riesgo Alto y Muy Alto para sintomatología asociada a Estrés de tipo fisiológico, comportamental, intelectual y emocional dentro del SVE psicosocial
	Talleres de Sensibilización frente al riesgo y las consecuencias generadas por el mismo, así como la necesidad de adoptar hábitos y estilos de vida saludables

8. RECOMENDACIONES

- ❖ Divulgar a la alta Gerencia de la **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**, los principales resultados del estudio para definir los planes de acción y asegurar el compromiso con la intervención.
- ❖ Realizar un seguimiento de los avances del plan de intervención, donde se evidencien las actividades de mitigación de los factores psicosociales determinados como Altos en la presente evaluación, para generar y mantener la confianza con el proceso y legitimar un nuevo diagnóstico.
- ❖ Se debe de efectuar la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial dentro de dos (2) año de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 2764 de 2022 en su artículo 3º, ya que el resultado del nivel de Riesgo General Intralaboral es Riesgo Medio en la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en Diciembre de 2025.
- ❖ De acuerdo con la Resolución 2764 de 2022 en su artículo 1º. *“Adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención”*:
 - 1) Se recomienda la elaboración e implementación del Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosocial y sus efectos en la población trabajadora, con el fin de poder prevenir o intervenir el riesgo psicosocial.
 - 2) Es importante fortalecer el programa de pausas activas, estrategias de autocuidado, estilos de vida saludables.
 - 3) Brindar a los colaboradores talleres de liderazgo
Fortalecer en actividades de trabajo en equipo
 - 4) Para fortalecer la exigencia de responsabilidad del cargo es importante la revisión de los manuales de funciones y los perfiles de cargos, así como realizar jornadas de inducción y reinducción.

Elaborado por:



Alejandrina Cárdenas Parra
Psicóloga Especialista en Seguridad y
Salud en el Trabajo.
Resolución No. 6329 de 14/08/2023

REFERENCIAS

- ✚ Ayala Cáceres, L. (2001). Legislación en Salud Ocupacional y riesgo profesionales. Bogotá D.C: Salud laboral
- ✚ Barreiro Gonzáles, G. (2006). Las enfermedades de trabajo: nuevos riesgos y su valoración en el derecho de protección social. España: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- ✚ Batería de Instrumentos Para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de Protección Social. Bogotá. Julio de 2010
- ✚ Bocanument, Z. (1994). Naturaleza, Origen, Clasificación y Evaluación de Factores De Riesgo Psicosocial del Trabajo. En Administración de Personal (Vol. 6). Medellín: E ASCORT.
- ✚ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral en <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-3.pdf>
- ✚ Fernández, M. (1994). Condiciones del Trabajo y Salud Laboral.
- ✚ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Presidencia de la Republica de Colombia. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá. 26 de mayo 2015. (Decreto-ley 1072)
- ✚ Ministerio de La Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2004). Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Bogotá: Autores: Villalobos G; Rivera L.E.; Polo, B., Vargas A., Mejía J.H
- ✚ Ministerio de La Protección Social. 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. Bogotá. 23 de Julio de 2008. (Resolución 2646 de 2008)
- ✚ MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá. 22 junio 1994. (Decreto-ley 1295)



- ✚ Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. Ministerio de Protección Social. Bogotá. Diciembre de 2015.
- ✚ Resolución 2646. (2008). Resolución 2646. Bogotá: Ministerio de Protección Social.
- ✚ Villalobos, G. (2007). Diseño de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo. Bogotá D.C.: CARLUMA.
- ✚ Zurro, M. (2008). Prevención de Riesgos Psicosociales. BILBAO