

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
Subdirección Corporativa
Dirección de Talento Humano
Seguridad y Salud en el Trabajo

**INFORME DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Evaluado por:
Diana Patricia Garzón López
Psicóloga
Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional
Licencia Resolución 919 de 2017 renovada

Bogotá - Colombia
Octubre 2023

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	4
II. JUSTIFICACIÓN	6
III. OBJETIVOS	9
3.1. Objetivo general	9
3.2. Objetivos específicos	9
IV. MARCO LEGAL	11
V. DEFINICIONES Y CONCEPTOS APLICABLES	17
VI. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL	21
VII. METODOLOGÍA	39
7.1. Tipo de diagnóstico	39
7.2. Diseño	39
7.3. Enfoque del diagnóstico	40
7.4. Responsables de la aplicación, interpretación y análisis de la información	40
7.5. Procedimiento	41
7.6. Población Objetivo	42
7.7. Instrumentos utilizados	44
VIII. RESULTADOS	50
8.1. CARACTERÍSTICAS Y ANALISIS SOCIODEMOGRÁFICO	50
8.1.1. Análisis sociodemográfico según distribución por género	50
8.1.2. Análisis sociodemográfico según distribución por grupo de edades	51
8.1.3. Análisis sociodemográfico según distribución según estado civil	53
8.1.4. Análisis sociodemográfico según distribución según nivel de estudios	54
8.1.5. Análisis sociodemográfico según distribución estrato de servicios públicos de la vivienda donde reside	55
8.1.6. Análisis sociodemográfico según tipo de vivienda	56
8.1.7. Análisis sociodemográfico según número de personas que dependen económicamente de la servidora, servidor o contratista	57
8.1.8. Análisis sociodemográfico según tipo de cargo	59
8.1.9. Análisis sociodemográfico según antigüedad en la entidad	60
8.1.10. Análisis sociodemográfico según tipo de contrato	61

8.1.11.	Análisis sociodemográfico según lugar de residencia actual	62
8.1.12.	Análisis sociodemográfico según lugar de residencia actual	63
8.2.	ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO	64
8.2.1.	Intralaboral.....	64
	Forma A (jefes, profesionales o técnicos) y Forma B (auxiliares y operarios)	64
8.2.2.	Extralaboral nivel ocupacional A (jefes, profesionales o técnicos) y nivel ocupacional B (auxiliares y operarios)	¡Error! Marcador no definido.
8.2.3.	Síntomas de Estrés del nivel ocupacional A (jefes, profesionales o técnicos) y nivel ocupacional B (auxiliares y operarios)	¡Error! Marcador no definido.
IX.	CONCLUSIONES	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
X.	RECOMENDACIONES GENERALES.....	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
XI.	PLAN DE INTERVENCIÓN.....	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
XII.	BIBLIOGRAFIA	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>

I. INTRODUCCIÓN

El entorno laboral, la organización y la gestión del trabajo son algunos de los factores de riesgo psicosocial que impactan en la población trabajadora colombiana, los cuales, como los demás grupos de factores de riesgo, si se gestionan de una manera deficiente, tendrán consecuencias negativas para la salud y la integridad de los individuos expuestos, generando en este caso particular, padecimientos como Burnout o Mobbing, entre otros asociados al estrés (estados de ansiedad, depresión, infarto del miocardio, colon irritable, etc.)

Se ha afirmado que los factores de riesgo psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías. la cotidianidad de la industria nos indica la importancia emergente en la identificación, caracterización, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosociales en los distintos contextos laborales.

Según el Instituto de Higiene y Seguridad en el Trabajo INSHT (1997) definió: “a los factores psicosociales como las condiciones que se encuentran en el entorno laboral y que están asociadas de manera directa con la organización, el contenido y la manera como se llevara a cabo la tarea, y que cuentan con la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud del trabajador desde lo (físico, psíquico o social), así como el desarrollo del trabajo mismo. Es por ello, que el equilibrio entre el manejo de los recursos frente a las demandas laborales es lo que garantiza, el bienestar y el sano desempeño del trabajador”.

El Ministerio de la Protección Social, desde el 2004, ha logrado favorecer un control gradual de diversos riesgos laborales, a través de la implementación y ejecución de medidas de promoción y prevención en las organizaciones.

Desde la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada por el Ministerio de Protección Social en el 2007, evidencia que la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es significativa y constituyen con mayor frecuencia por parte de los trabajadores, superando incluso los ergonómicos, mostrando que la atención directa al público representaba un 60% y los movimientos repetitivos de manos y brazos un 51%; los cuales se ubican en los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados.

La resolución 2646 de 2008, orienta al empleador para que tenga en cuenta, a la hora de implementar este programa, de manera necesaria lo siguiente:

- La identificación de los factores psicosociales en el trabajo intralaboral, donde se evaluará la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, las características del grupo social de trabajo como son las condiciones de trabajo, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, jornadas laborales, programa de capacitación y formación, etc.
- Realizar evaluación de los factores psicosociales extra laborales.
- Desarrollar planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar de las servidoras, servidores y contratistas.
- Identificar los factores psicosociales individuales.
- Análisis epidemiológico para determinar los perfiles de riesgo y protección.
- El empleador no sólo debe crear un programa, sino realizar el seguimiento, evaluación y la medición del mismo.

II. JUSTIFICACIÓN

Las organizaciones y empresas del país, presentan afectaciones en el clima organizacional en algunas áreas funcionales, asociados a alta rotación de personal, desmotivación, baja productividad, incumplimiento de objetivos o actitudes negativas son solo algunas de las consecuencias que un mal clima laboral puede acarrear a en la entidad, trayendo consigo signos y síntomas de estrés laboral en algunas servidoras, servidores y contratistas.

Esta es causante, entre otras cosas, del ausentismo laboral y factor incapacidad por parte de las servidoras, servidores y contratistas, que además de afectar el nivel competitivo y económico de las organizaciones, también incide en el estado de salud físico y psíquico de algunos empleados, generando alteraciones del sistema fisiológico y nervioso, cambios cognitivos que afectan la conducta y las emociones. Esta es una de las problemáticas organizacionales con mayor aumento en los últimos tiempos, no solo causa incapacidad dentro de los empleados, sino también afectaciones en el clima organizacional y la relación entre los miembros.

Los riesgos psicosociales se convirtieron en objetivo de estudio para la organización, desde que la resolución 2646 de 2008 estableció el mecanismo para evaluarlos y clasificarlos.

Esta evaluación se realizó a través de una metodología sistemática de aplicación de cuestionarios, para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones que le permitan minimizar o eliminar los factores de riesgo identificados.

Es así como se necesita analizar información sociodemográfica y ocupacional de las servidoras, servidores y contratistas, por lo tanto, se buscará plantear correlación entre la descripción de factores sociales y la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial y determinar los factores que puntean altos y muy altos en cada trabajador

con el fin de brindar acciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades en la población trabajadora.

Identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores se presentaran las recomendaciones para la prevención e intervención de las exposiciones a los factores que resulten de alto y muy alto según la prueba.

El Ministerio de la Protección Social emitió la resolución 2646 del 17 de Julio de 2008 y resolución 2404 de julio de 2019, mediante las cuales 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. Esta norma es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores públicos y privados.

De acuerdo con las citadas resoluciones, corresponde a los empleadores identificar y evaluar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales. Así mismo, se deben evaluar los efectos de dichos factores, determinar medidas de intervención tanto preventivas como correctivas y adelantar un programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.

Como una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, la Secretaría Distrital de la Mujer tiene la obligación de diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, por lo tanto se debe identificar y evaluar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y niveles de estrés de la población objetivo. Así mismo, evaluar los efectos de dichos factores y determinar medidas de intervención tanto preventivas como correctivas y adelantar un programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.

El Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) de la Secretaria Distrital de la Mujer, dentro del Plan de Trabajo de 2023, incluyó la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, fomentar estilos de vida

saludable, sensibilizar y promover a las servidoras y servidores sus efectos sobre la salud y la manera de prevenirlos y/o corregirlos.

Así, el alcance de los mecanismos de evaluación es identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Estableciendo la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

El propósito entonces, en relación con la aplicación de este instrumento, es identificar los factores de Riesgo Psicosocial que están presentes en la población de las servidoras, servidores y contratistas, que permita orientar estrategias de mantenimiento, mejoramiento o intervención de los resultados obtenidos según sea el caso analizado.

Lo anterior como parte de la estrategia de potenciar el talento humano y para dar respuesta a la legislación actual colombiana. Es de resaltar que en general, el éxito en el mantenimiento de los resultados obtenidos con esta evaluación y el plan de mejoramiento se deberá garantizar mediante la planificación estratégica del Talento Humano en la entidad, enfocada en el empoderamiento de los líderes de equipos para que desarrollen de manera positiva sus acciones directivas.

Este informe busca plantear recomendaciones de mejora frente a todos los riesgos psicosociales presentado en la SDMujer se evaluaron 351 servidoras, servidores y contratistas de diferentes áreas y cargos.

Por todo esto, es evidente la necesidad de trabajar para la superación de factores psicosociales asociados que influyen directamente en el bienestar laboral de los empleados de la empresa, es así como el resultado de la presente investigación será el diagnóstico a partir de los resultados de la aplicación de la batería de riesgos psicosocial, el cual permitirá plantear estrategias de mejoramiento e intervención para los trabajadores de la compañía.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Evaluar, identificar, priorizar e intervenir el nivel de riesgo psicosocial intralaboral, extra laboral y el nivel de estrés, en las servidoras y servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer, de acuerdo al diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el ambiente laboral y generar un plan de prevención e intervención del Riesgo Psicosocial según lo establecido en las Resoluciones 2646 de 2008 y 2404 de 2019. Resolución 2764 e 2022, y así mejorar las condiciones de salud y trabajo asociadas

3.2. Objetivos específicos

✓ Identificar el nivel de riesgo intralaboral y extralaboral, presentes en las servidoras y servidores evaluados de la Secretaría Distrital de la Mujer, mediante la aplicación del instrumento de medición estandarizado para la población Colombiana, que permitan identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.

✓ Valorar e identificar el nivel de Riesgo por Estrés que presentan las servidoras y los servidores evaluados de la Secretaría Distrital de la Mujer a partir de la aplicación del instrumento propuesto por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana.

✓ Analizar los datos sociodemográficos y ocupacionales de las servidoras y servidores evaluados, a partir del cuestionario de la Batería Psicosocial propuesta por el Ministerio de Protección Laboral (hoy Ministerio de Trabajo).

✓ Evaluar y valorar de los resultados a partir de la aplicación de la batería para el diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosociales presentes en la Secretaría Distrital de la Mujer.

- ✓ Determinar las principales recomendaciones a partir de los hallazgos, que le permitan a la Secretaría Distrital de la Mujer complementar Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Determinar los mecanismos de control para los factores de riesgo detectados, que permitan la minimización de las condiciones laborales de riesgo.
- ✓ Establecer recomendaciones de intervención orientada a eliminar, minimizar y controlar los factores de riesgo psicosocial detectados en la valoración en la empresa Secretaría Distrital de la Mujer.
- ✓ Plantear acciones preventivas de intervención de los factores de riesgo psicosocial, que permitan sugerir un plan de mejoramiento en las condiciones internas, externas y particulares del individuo, en los trabajadores evaluados de la Secretaría Distrital de la Mujer
- ✓ Identificar posible sintomatología en los trabajadores, asociada con factores determinantes del estrés a nivel biopsicosocial

IV. MARCO LEGAL

Normatividad en riesgo psicosocial en Colombia

La revisión de la normatividad nacional vigente en la prevención de las condiciones de riesgos que generan afectación psicosocial, así como de las normas internas de la empresa es una práctica que no debe pasarse por alto, antes de plantear cualquier estrategia de control de factores de riesgo en el ambiente de trabajo:

En Colombia, las siguientes normas, legislan sobre éste tema:

Ley 9 de 1979. Artículo 80°. literal a). *“Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo”.*

Ley 9 de 1979. Ley marco de salud ocupacional en Colombia, para preservar y conservar la salud de los individuos en sus ocupaciones. **Artículo 125°.** *“Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica”.* **Título VII, “Vigilancia y Control Epidemiológico Artículo 478°.** *En este título se establecen normas de vigilancia y control epidemiológicos para: a) El diagnóstico, el pronóstico, la prevención y el control de las enfermedades transmisibles y no transmisibles y demás fenómenos que puedan afectar la salud; b) La recolección, procesamiento y divulgación de la información epidemiológica, y c) El cumplimiento de las normas y la evolución de los resultados obtenidos de su aplicación”.*

Resolución 2013 de 1986. Epígrafe. *“Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo”.*

Acuerdo 496 de 1990. *“Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa”.* **Artículo 8º.** *“Las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador”.*

Ley 100 de 1993. Artículo 161º. *“Deberes de los Empleadores. Como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán:* **Numeral 4º.** *Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social”.*

Decreto Ley 1295 de 1994. Epígrafe. *“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.* **Artículo 2º. literal a).** *“Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad”.*

Ley 776 de 2002. Artículo 4º. *“Reincorporación al trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”.* **Artículo 8º.** *“Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo*

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

compatible con sus capacidades y aptitudes para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

Ley 1010 de 2006. Epígrafe. “ *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*”, **Artículo 1º.** “*Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.*

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.

Resolución 2646 de 2008. Epígrafe. “*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*”. **En el Capítulo II.** “*Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.* **Artículo 5º.** “*Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.* **Artículo 6º.** *Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.”*

Resolución 0652 de 2012. Epígrafe. *“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas”* Determina la responsabilidad del empleador y las Administradoras de Riesgos Profesionales (hoy Riesgos Laborales) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral.

Resolución 1356 de 2012. Epígrafe. *“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Ampliación de los plazos de conformación”*.

Ley 1562 de 2012. Epígrafe. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. **Artículo 3o.** definición *“Accidente de trabajo. Es un accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”*.

Ley 1566 de 2012. Epígrafe. *“Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas”*.

Ley 1616 de 2013, Epígrafe. *“Por medio de la cual se expide la ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones”*. **Artículo 1º.** *“Objeto. Por la cual se busca garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental. Se busca que empresas y ARL generen estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la Salud Mental y prevención del Trastorno Mental. Debe garantizarse la inclusión del tema dentro del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, así como el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”*.

Decreto 1477 de 2014. Epígrafe. *“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Artículo 1º. 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. La Tabla de Enfermedades Laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto”.

Decreto 1072 de 2015. Epígrafe. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.* **Libro 2º.** *“Régimen Reglamentario del Sector Trabajo”.* **Parte 2ª.** *“Reglamentaciones”.* **Título 4º.** *“Riesgos Laborales”.* **Capítulo 6.** *“Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.* **Artículo 2.2.4.6.1.** *“Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (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 empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (Decreto número 1443 de 2014, artículo 1º)”*

Resolución 089 de 2019. Epígrafe. *“Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas”.*

Resolución 0312 de 2019. Epígrafe. *“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.*

Resolución 2404 de 2019. Epígrafe. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones

Documento Conpes. Consejo Nacional de Política Económica y Social. Departamento Nacional de Planeación. 3992 de 2020. *“Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia”.* **Numeral 5º.** *“Definición de la Política. Numeral 5.1. Objetivo General. Promover la salud mental de la población colombiana a través del fortalecimiento de entornos sociales, el desarrollo de capacidades individuales y colectivas, el incremento de la coordinación intersectorial y el mejoramiento de la atención en salud mental, con el fin de reducir la incidencia de problemas o trastornos mentales, el consumo o abuso de SPA, y las víctimas de violencias”.*

Circular 0064 de 2020. Asunto. *“Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la Salud Mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores, durante la actual emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia”.*

Resolución 736 de 2020. Epígrafe. *“Por medio de la cual se asignan recursos del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio de Salud y Protección Social vigencia 2020, para el programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas del Conflicto armado - PAPSIVI y al proyecto Red Nacional de Urgencias”*

Resolución 2764 de 2022. Epígrafe. *“Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”.* **Artículo 7º.** *“Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales”* **Párrafo 2º.** *“Todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales, para lo cual deben utilizar los protocolos específicos de intervención de factores de riesgo psicosocial. Estas acciones deben desarrollarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”.*

V. DEFINICIONES Y CONCEPTOS APLICABLES

Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Batería de riesgo psicosocial: Es una herramienta que le permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta su colaborador. La aplicación de este instrumento y el análisis de los resultados que realice un psicólogo ocupacional permitirán determinar el programa a seguir en su compañía.

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

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

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

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

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

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

Condiciones Intralaborales: Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

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.

Condiciones Individuales: Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de Riesgo Intralaborales y Extralaborales.

Dimensión: 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: 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.

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

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

Enfermedad laboral: La Ley 1562 en su artículo 4 señala que es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

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

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

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

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

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

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. Condiciones de trabajo: Todos los aspectos Intralaborales, Extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Identificación de los Factores Psicosociales: En Colombia el proceso diagnóstico se realiza a través del instrumento reglamentado por la resolución 2404 de 2019 denominado Batería de Evaluación del Riesgo Psicosocial

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

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

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

Salud mental: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)-2021 la salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Salud mental ocupacional: La definición de salud ocupacional del Comité Mixto OIT/OMS señala el fomento y la mantención del más alto nivel de bienestar mental, la prevención del daño a la salud y la protección en el empleo contra los riesgos.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de información generada por actividades de observación de los factores de riesgo, de los efectos en la salud, de modo que permita identificar anticipadamente los daños a la salud producto de los ambientes de trabajo y realizar las acciones más apropiadas de protección de la salud humana

VI. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

El Comité mixto Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud (O.I.T. – O.M.S.) 1984 los define como: *“Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”*, mediante las percepciones y experiencias particulares, puede influir en el rendimiento, la satisfacción laboral y la salud de los trabajadores mediante las percepciones y experiencias particulares.

Para la OIT (1986), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o excedan de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Según Villalobos (1999), las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés pueden clasificarse en dos grandes grupos: enfermedades por estrés agudo y enfermedades por estrés crónico. En el contexto laboral la presión y responsabilidad que se tiene para ejercer una labor son situaciones generadoras de estrés y tensión y que cada persona lo asumirá de una manera diferente. El cual se define, como una respuesta general

adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo.

Según el Nacional Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), EE.UU. (1999), *“el estrés en el trabajo puede definirse como las respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una lesión”*.

Según Gil-Monte (2006, p. 441) *“el estrés laboral es una de las principales fuentes de riesgos psicosociales en las organizaciones laborales.”*

Coincidiendo con este argumento Amorín (2002) afirma que el estrés es el gran villano que perturba la calidad de vida de los trabajadores.

El estrés laboral en el presente es, según Nunes (2003), el responsable de las enfermedades que atacan a las personas, los índices de estrés están tan elevados que la OMS (2009) supone el estrés un caso de salud pública. Con relación al estrés laboral lo importante es tener en cuenta que este no solo es un problema de la persona que lo sufre, además es gran problema para la empresa.

Los factores psicosociales provenientes del trabajo se pueden definir como *“aquellas características de las condiciones de trabajo, de la organización y factores emocionales vinculados al puesto de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos fisiológicos y psicológico”*. (López, 2005).

La relación de la salud y el bienestar del trabajador, han adquirido a través de los años, mayor importancia y reconocimiento. Lo anterior, se alude a los cambios de un

dinámico y cambiante entorno organizacional y por los procesos de la actualidad producto de la globalización (EU-OSHA, 2007).

Es por ello, que los factores psicosociales, al estar en contextos de continua transformación, están en capacidad de crear resultados efectivos o negativos, pero teniendo en cuenta las experiencias, percepciones, tiempo de exposición y de intensidad de los trabajadores. Bajo esta perspectiva, los factores que están asociados a propiciar efectos positivos se pueden entender como factores protectores psicosociales, puesto que desempeñan una función benéfica que genera bienestar y salud para el trabajador, o por el contrario, estos factores, pueden ser generadores de efectos negativos, como enfermedad, ausentismo, desmotivación, insatisfacción laboral, reducción del desempeño laboral, los que, en cuyo caso, son considerados factores de riesgo psicosocial; la exposición a estos últimos riesgos, se ha presentado cada vez con mayor frecuencia e intensidad, haciendo necesario identificarlos, evaluarlos, controlarlos e intervenirlos, con el ánimo de evitar los peligros relacionados con la salud y la seguridad laboral (EU-OSHA, 2007).

En los artículos 1 y 2 de la Resolución 2646 de 2008, habla sobre las responsabilidades en riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación de patologías causadas por el estrés ocupacional, y establece su aplicación a los empleadores públicos y privados, y a trabajadores dependientes e independientes quienes tienen la obligación de realizar intervenciones que favorecen la salud y el bienestar de los trabajadores, con el fin de minimizar y controlar el impacto de estos riesgos y contribuir a la competitividad y perdurabilidad de las organizaciones.

Para el Ministerio de Protección Social en la Resolución 2646 de 2008 especifican el concepto de estrés como “*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”.

El fondo de riesgos laborales (2010) da las directrices para evaluar los factores de riesgos junto con la batería de factores psicosociales, en el cual, permite conocer la percepción de las servidoras, servidores y contratistas y de esta manera realizar las intervenciones necesarias.

Por parte del Ministerio de la Protección Social, se establece la metodología para la priorización y seguimiento de estos riesgos que generan alteraciones en la salud de la población trabajadora; por tal motivo toda empresa pública y privada.

A partir del 2010, la herramienta empleada para evaluar el riesgo psicosocial en las organizaciones colombianas ha sido la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial publicada por Ministerio de la Protección Social (2010), basada desde la definición de factores psicosociales.

Las enfermedades más representativas de la actualidad son causadas por el estrés ocupacional, razón por la cual se estableció por medio de una normativa, este tipo de programas a nivel preventivo y de manera obligatoria su intervención por el empleador, para que precisamente no se desarrollen otro tipo de enfermedades derivadas por el estrés.

El estrés es el efecto directo de los factores de riesgo psicosociales, el estrés y la relación con el trabajo han generado impactos significativos en la salud de las personas.

El observatorio permanente de los riesgos psicosociales menciona que los factores de riesgo psicosocial se pueden clasificar en objetivos y subjetivos, entre los objetivos se tienen el medio ambiente físico de trabajo (el ruido, la temperatura, la iluminación y

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

espacio de trabajo); por otra parte se tiene la carga mental generada por el trabajo (cantidad y complejidad de la información, ritmos de trabajo, nivel de atención requerido); la autonomía o grado de toma de decisiones (la libertad para establecer el orden de las tareas, métodos de trabajo, ritmos de trabajo y pausas); la definición de rol (los estilos de mando y dirección); contenido de las tareas , (si estas son repetitivas y de corta duración, el significado que tienen las tareas para el trabajador) las relaciones laborales (los sistemas de comunicación, relaciones interpersonales, apoyo social), y las condiciones de empleo y futuro en la empresa(la inseguridad respecto a la continuidad laboral en su puesto de trabajo, influencia del tipo de contrato, salario). Los subjetivos hacen referencia a la percepción personal o la interpretación individual, puede variar de unos a otros, teniendo o en cuenta las expectativas de cada trabajador, así mismo como sus aspectos sociodemográfico

La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: *“Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales o externos de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencia, influyen en la salud y el desempeño de las personas”*.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

✓ Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial Intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.

✓ Tres instrumentos cualitativos con interpretación Cualit-Cuantitativa: guía para el Análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

La Resolución 2646 de 2008 permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Condiciones intralaborales. Las Condiciones Intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Tabla 1
Relación dominios y dimensiones de Condiciones Intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente. Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010, Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral y extralaboral. Pág. 21.

En la tabla 1., se evidencia en las condiciones intralaborales, los dominios los cuales son liderazgo y las relaciones sociales, control sobre el trabajo, las demandas del trabajo y la recompensa. Los dominios y como fueron concebidos en los instrumentos de la Batería, se definen a continuación:

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (Dominio A). El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyan en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Control sobre el trabajo (Dominio B). 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.

Demandas del trabajo (Dominio C). Se refiere a las exigencias que el trabajo impone sobre al individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Recompensa (Dominio D). Este término trata de la retribución que el colaborador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: 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.

A continuación, definiciones de las dimensiones intralaborales para el dominio A. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

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.

Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando: 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, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de 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: 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.

Este aspecto 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 y del trabajador.

Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Características que se convierten en fuente de riesgo cuando: 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.

A continuación, definiciones de las dimensiones intralaborales para el dominio B.
Control sobre el trabajo

Claridad de rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando: 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: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando: 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: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.

Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.

Se convierte en una fuente de riesgo cuando: 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 el uso y desarrollo de habilidades y destreza: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: 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: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Es fuente de riesgo cuando: 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.

Las definiciones de las dimensiones intralaborales para el dominio C. Demandas de trabajo:

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando: 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. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando: El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres,

amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

Demanda cuantitativa: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando: 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: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Exigencias de responsabilidad del cargo: Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.

La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando: El trabajador deber 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

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

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: Las exigencias de 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.

La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.

Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando: 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.

Consistencias del rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: 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.

Demandas de la jornada de trabajo: Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Se convierten en fuente de riesgo cuando: Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

A continuación, definiciones de las dimensiones intralaborales para el dominio D. Recompensas.

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.

Reconocimiento y compensación: Es el 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.

Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando: 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.

Condiciones extralaborales. Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico de las servidoras, servidores y contratistas. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extra laborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 2
Relación constructo y dimensiones de Condiciones Extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Fuente. Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010, Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral y extralaboral. Pág. 27

En la tabla 2., se evidencia en las condiciones extralaborales, los dominios los cuales son tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, los cuales se definen a continuación

Tiempos fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Es factor de riesgo cuando: La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: 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. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando: La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

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

Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando: Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando: Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando: El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Condiciones individuales. Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes entre otros que se relacionan en la siguiente tabla.

Tabla 3
Relación constructos y variables sociodemográficas y ocupacionales de las condiciones individuales

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	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 (se refiere al número de personas que 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 donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Fuente. Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010,
Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral y extralaboral. Pág. 29

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

En la tabla 3., se evidencian las características sociodemográficas que pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características sociodemográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales Intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

Cuestionario para la evaluación del estrés. Construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.

VII. METODOLOGÍA

7.1. Tipo de diagnóstico

Este diagnóstico es de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, en el cual en un período de tiempo se realiza una recolección de información primaria a, a través de la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial diseñada, por la Pontificia Universidad Javeriana, para el Ministerio de Protección Social (hoy ministerio de trabajo), la cual permite efectuar un diagnóstico e intervención directamente en las variables concernientes al Riesgo Psicosocial.

El método utilizado en este proyecto es el del método analítico, en el cual se estudia detalladamente cada uno de los componentes que hacen parte de los factores de riesgo psicosocial que afectan a las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer, para estudiar detalladamente cada uno de estos componentes se convocó a la totalidad de las servidoras, servidores y contratistas de la entidad y aplicar los cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

7.2. Diseño

Diseño no experimental, ya que se caracteriza por el nulo control de variables extrañas durante el diagnóstico. Es mixta debido a que se tendrán resultados para análisis tanto cuantitativos como cualitativos. Es transversal ya que la información se obtendrá en un solo momento. Y finalmente es no correlacional, porque no se buscará realizar comparaciones entre variables.

7.3. Enfoque del diagnóstico

Está apoyado en el enfoque cualitativo, el cual permite la recolección de datos y análisis de los mismos, con el fin de indagar sobre los riesgos psicosociales en las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de un proceso de evaluación, estandarizado por un instrumento Bateria para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” que ha sido avalada por el Ministerio de Protección Social, por medio del cual se determinarán algunas conductas y comportamientos ante la sintomatología del diagnóstico dentro de su área laboral.

7.4. Responsables de la aplicación, interpretación y análisis de la información

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto y en particular un “psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”.

En el caso puntual de la evaluación realizada en la Secretaría Distrital de la Mujer, la aplicación de los instrumentos de evaluación estuvo a cargo de una profesional en Psicología, con especialización en gerencia de salud ocupacional y licencia vigente, es, quien obra de acuerdo con lo establecido en el Título II, artículo 2º, numeral 8 de la 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”. El análisis e interpretación de sus resultados, fue efectuado por un profesional “experto”, considerando los criterios de idoneidad que fija la Ley 1164 de 2007, relacionados con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del talento humano del área de la salud, y con las demás normas que la amplíen, modifiquen o sustituyan.*

7.5. Procedimiento

De acuerdo a reuniones realizadas para iniciar la logística de la aplicación de la batería de riesgos psicosocial se determinó que se iniciaría con las personas de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación – CIOM, específicamente en las reuniones programadas mensuales de roles de las servidoras, servidores y contratistas de la entidad.

Simultáneamente se realizó la convocatoria e invitación por medio de correo electrónico a las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer, con fechas y horas para la inscripción según disponibilidad de sus agendas y se procedió a confirmar a cada uno de las y los inscritos

Se efectuó de manera presencial en la ciudad de Bogotá, con acompañamiento de la profesional especialista en salud ocupacional, donde se dieron a conocer las pautas y normas a seguir para la ejecución de la “Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” que ha sido avalada por el Ministerio de Protección Social y estandarizada para la población colombiana.

La aplicación de la batería se realizó según el procedimiento establecido en el *“Manual de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial”*, se entregaron los formatos según los cargos en que desempeñan las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer, previa solicitud de expresión de consentimiento informado para la participación, así como la explicación y socialización de la importancia de la información que suministran en los formularios diligenciados.

Para la realización de la valoración de riesgo psicosocial cada servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer evaluado, lo realizó voluntariamente diligenciando y firmando el consentimiento informado; de igual manera, se realizó mediante la aplicabilidad del principio de confidencialidad de la información, datos y resultados obtenidos durante todo el desarrollo del proceso. Lo anterior, acorde con los

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

preceptos establecidos por la Resolución 2646 de 2008 que indica que *“la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva”*, los establecidos en el Artículo 2 de la Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006, la cual reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología y el Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología en Colombia.

Respecto al manejo y custodia de los formularios aplicados se garantiza en cumplimiento de lo normativo Resolución 2646 del 2008 sobre riesgo Psicosocial y la Resolución sobre manejo de historia Clínica los cuestionarios y sus resultados los cuales son custodiados por un psicólogo especialista en salud ocupacional garantizando la confidencialidad de la información de las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer.

La tabulación y análisis de los resultados se realiza una vez sean aplicadas las pruebas a servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer y se procedió a realizar el análisis estadístico y se análisis de la información y elaboración del informe correspondiente.

7.6. Población Objetivo

En la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, participaron 351 servidoras, servidores y contratistas que desarrollan sus funciones/responsabilidades en Secretaría Distrital de la Mujer, de los cuales corresponden a 154 personal de planta y 197 contratistas participantes.

Tabla 4
Relación de participación en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10)			
PARTICIPACION APLICACIÓN BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL			
ITEM	PERSONAL ACTIVO 31 Abril 2023	APLICADOS	PORCENTAJE
PLANTA	175	154	88%
CONTRATISTAS	868	197	23%
TOTAL	1043	351	34%

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 4., se observa del total de población activa a 31 de abril del 2023 al inicio de la aplicación de la batería 1043 servidoras, servidores y contratistas, participaron en total un 33,7%, en cuanto a las servidoras y servidores (personal de planta, carrera y/o provisional) participaron el 88% y el 22,7 % de los contratistas aceptaron participar en el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 5
Relación de participación en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10)										
PARTICIPANTES EN LA APLICACIÓN DE BATERIA										
CUESTIONARIOS C39/FORMATOS APLICADOS	INTRALABORAL		EXTRALABORAL		ESTRÉS		CONSENTIMIENTO INFORMADO		FICHA DE DATOS GENERALES	
	FORMA A	FORMA B	NIVEL OCUPACIONAL A	NIVEL OCUPACIONAL B	NIVEL OCUPACIONAL A	NIVEL OCUPACIONAL B	NIVEL OCUPACIONAL A	NIVEL OCUPACIONAL B	NIVEL OCUPACIONAL A	NIVEL OCUPACIONAL B
TOTAL	312	37	311	37	311	37	314	37	314	37
CUESTIONARIO SIN DILIGENCIAR	2	0	3	0	3	0	0	0	0	0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 5., se observa que del total de la población evaluada (351), del nivel ocupacional Forma B (auxiliares y operarios) los evaluados completaron en su totalidad todos los cuestionarios y formatos realizados, del nivel ocupacional Forma A (jefes, profesionales o técnicos), tres (3 personas) no realizaron los cuestionarios en su totalidad, de los cuales en el cuestionario intralaboral (2) personas no lo contestaron, tres (3) personas no contestaron el cuestionario extralaboral y tres (3) personas no contestó el cuestionario de Estrés.

Para los análisis de resultados general se tienen en cuenta los cuestionarios diligenciados completos, por tanto, del total de la población se presentan resultados de nivel ocupacional Forma A Intralaboral (312 personas evaluadas), Extralaboral y Estrés (311 personas evaluadas). Es de aclarar que para los resultados demográficos se tiene la población total evaluada (351), para los resultados individuales se evidenciarán los resultados de lo diligenciado por cada servidora, servidor y/o contratista

7.7. Instrumentos utilizados

Para el diagnóstico y valoración de los factores de riesgo psicosocial a las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer utilizaron los siguientes instrumentos:

7.7.1. Consentimiento informado:

Reúne las condiciones mínimas dispuestas por la Corte Constitucional Colombiana, las cuales el consentimiento debe ser de la siguiente manera:

- Debe ser libre,
- Debe ser informado,
- Debe ser claro, completo e inteligible
- Debe darse en forma escrita y previa a la aplicación de los instrumentos de evaluación.

- Debe establecerse a través de la firma o huella del trabajador, contigua al nombre y número de cédula.

7.7.2. Ficha de datos generales:

Se utilizó la ficha de datos generales de los instrumentos que componen la batería, según el alcance el cual es recolectar información socio-demográfica e información ocupacional de las servidoras, servidores o contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer, es de tipo descriptivo, se identifica los factores individuales para el diseño de planes de prevención e intervención. La ficha consta de 19 ítems.

7.7.3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral:

Tabla 6

Ficha Técnica de la Batería de riesgo psicosocial intralaboral

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: • Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	• Forma A: 123 ítems • Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	• Forma A: 28 minutos (duración promedio). • Forma B: 33 minutos (duración promedio).
Materiales:	• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2). • Ficha de datos generales (Anexo 3).

Fuente: Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010, Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral y extralaboral. p. 51

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Según se observa en la tabla 6., el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral el cual tiene dos formas:

- Forma A, aplicable a personas con jefatura, profesionales o técnicos. 123 ítems
- Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios. 97 ítems

Tabla 7.

Formas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral según niveles ocupacionales a los que se deben aplicar.

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	• Jefes: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitadores o coordinadores, entre otros. • Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.
Forma B	• Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. • Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Fuente: Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010, Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral. p. 53

En la tabla 7., indica las formas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral con la descripción detallada según corresponda Forma A y Forma B.

7.7.4. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral:

Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.

La escala de respuestas es de: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca, Nunca.

*Tabla 8
Ficha Técnica de la Batería de riesgo psicosocial extralaboral*

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador.
Formas:	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.
Número de ítems:	31
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)
Materiales:	• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (Anexo 1). • Ficha de datos generales (Anexo 2).

Fuente: Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010, Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral y extralaboral. p. 131

En la tabla 8., indica los apartes el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral con la descripción detallada.

Tabla 9.

Dimensiones extralaborales que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y número de ítems por dimensión.

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	Total	31

Fuente: Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010, Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral. p. 132

En la tabla 9., indica las dimensiones cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral con la relación del número de ítems que lo componen.

7.7.5. Cuestionario para la evaluación del estrés:

Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. La escala de respuestas es de: Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca

Tabla 10.

Número de ítems según categorías de síntomas.

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Fuente: Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010, Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral. p. 371

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico: servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

En la tabla 10., indica las categorías de los síntomas evaluados, con la cantidad de ítems.

Tabla 11.

Ficha Técnica de la Batería de riesgo psicosocial cuestionario para evaluación del estrés.

Nombre:	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.
Fecha de publicación:	Primera versión 1996 Segunda versión 2005 Tercera versión 2010
Autores:	Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G., 1996 Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G., 2005 Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Número de ítems:	31 ítems
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)
Materiales	• Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Anexo 1). • Ficha de datos generales (Anexo 2). • Formato para la presentación del informe individual de resultados (Anexo 3).

Fuente: Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010, Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral y extralaboral. p. 369

En la tabla 11., indica los apartes de la Tercera versión del Cuestionario para la evaluación del estrés que se presenta manual.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

VIII. RESULTADOS

8.1. CARACTERÍSTICAS Y ANALISIS SOCIODEMOGRÁFICO

A continuación, se describen las características socio demográficas por cada nivel ocupacional, estos resultados serán tenidos en cuenta en el análisis de la información de sintomatología asociada al estrés y en el análisis de los resultados.

Es importante tener en cuenta que los datos socio demográficos que se recogen a través de la aplicación de los cuestionarios de la batería deben ser complementados con información de condiciones de salud de los trabajadores, junto con información socio demográfica que se debe tener dentro del SG-SST.

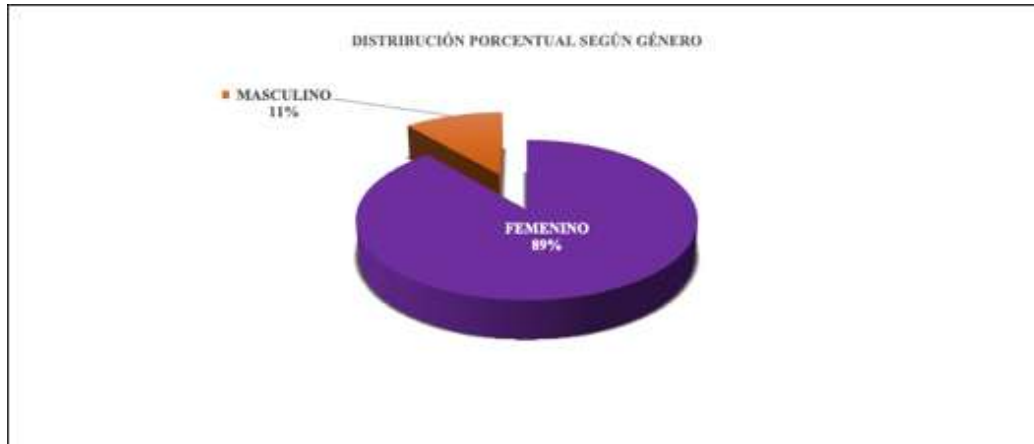
8.1.1. Análisis sociodemográfico según distribución por género

Tabla 12.
Distribución por género

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351		
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO		
GÉNERO	FEMENINO	MASCULINO
TOTAL EVALUADOS	312	39

Fuente. Elaboración propia

*Gráfica 1.
Distribución porcentual de género*



Fuente: Elaboración propia

Acorde con el análisis socio demográfico según la tabla 12 y la gráfica 1, según distribución por genero de las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer, la gráfica nos muestra que el porcentaje de participación en el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial, fue más alto para el grupo de 312 mujeres con una participación del (89%) frente a la participación de 39 hombres del (11%) , del total de las personas evaluadas.

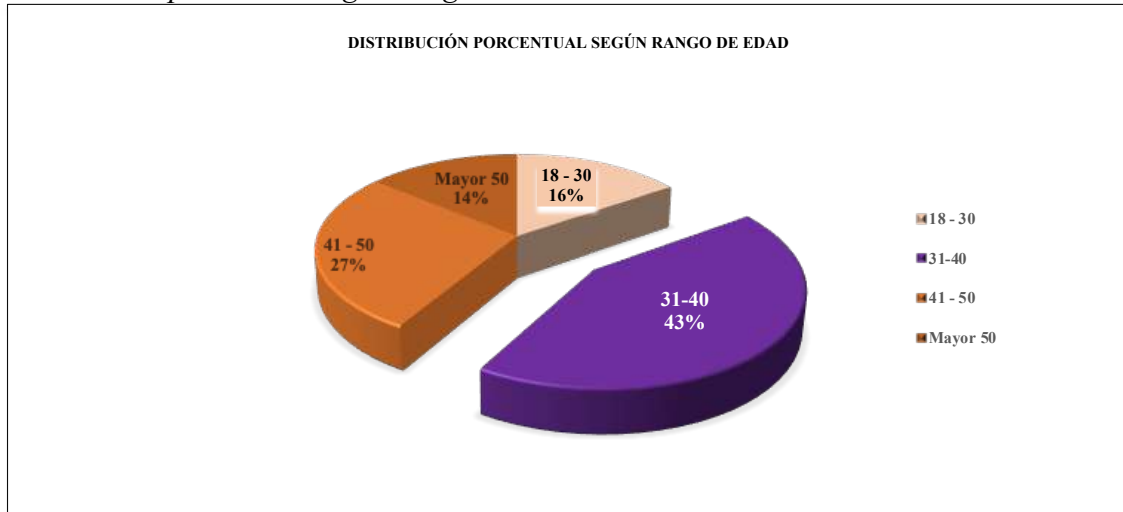
8.1.2. Análisis sociodemográfico según distribución por grupo de edades

*Tabla 13.
Distribución por grupo de edades*

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351				
DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS DE EDADES				
RANGO DE EDADES	18 - 30	31-40	41 - 50	Mayor 50
TOTAL EVALUADOS	54	152	96	49

Fuente. Elaboración propia

Gráfica 2.
Distribución porcentual según rango de edad



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 14 y la gráfica 2., la mayoría de las servidoras, servidores y contratistas se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años con un porcentaje de (43% de la población evaluada), seguido del rango de edad de 41 a 50 años con (27%), se considera un factor clave a nivel social, caracterizado por encontrarse en una etapa de madurez académica, profesional y personal. Durante estas edades las personas pueden tender a no arriesgarse, contar con sueños ya cumplidos con un futuro estable, esto predice estabilidad en la entidad.

En tercer lugar encontramos las y los jóvenes adultos de 18 a 30 años con un porcentaje de (16% de la población evaluada), y en último lugar el rango de edad los mayores a 50 años con un porcentaje de (14%).

8.1.3. Análisis sociodemográfico según estado civil.

Tabla 14.

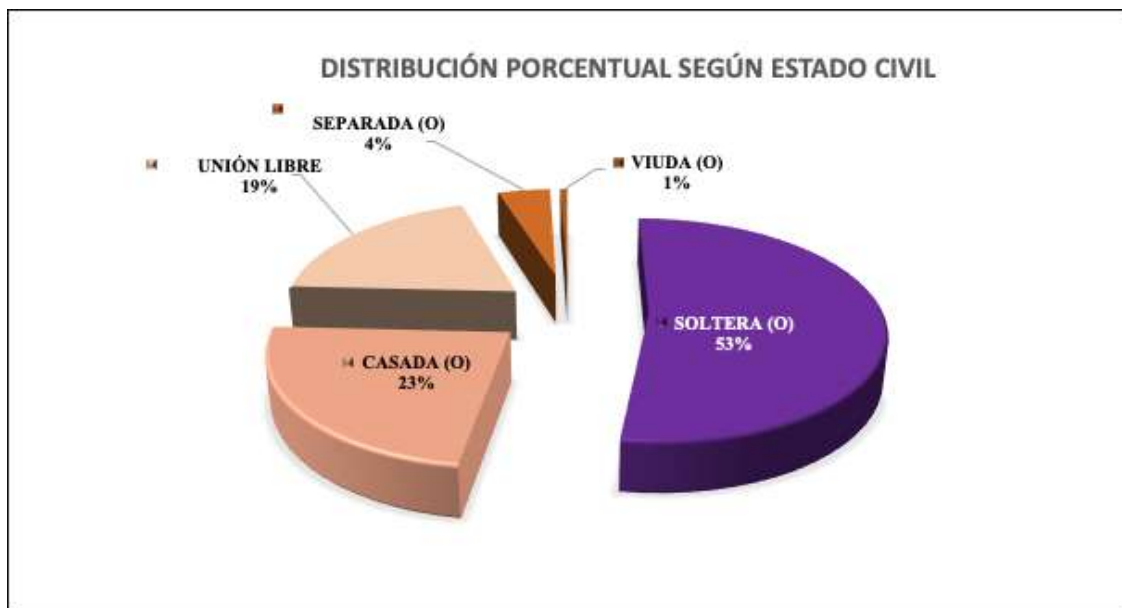
Distribución según estado civil

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351					
DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL					
ESTADO CIVIL	SOLTERA (O)	CASADA (O)	UNIÓN LIBRE	SEPARADA (O)	VIUDA (O)
TOTAL EVALUADOS	184	82	68	15	2

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3.

Distribución porcentual según estado civil



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14 y gráfica 3., según estado civil, se observa que la mayoría de las servidoras, servidores y contratistas de la SDMujer, se encuentran Solteros con un porcentaje de (53%) correspondiente a 184 personas del total de la población (351), las personas solteras se preocupan más por valores como la libertad, la creatividad y probar cosas nuevas.

En segundo orden encontramos con un (23%), quienes se encuentran casados, o en unión libre con (19% de la población evaluada), es de esperar que quienes se encuentran en relación de pareja estable, puede evidenciarse que sus habilidades sociales están estrechamente relacionadas. Los componentes del amor presentan aspectos nucleares en el ámbito de las relaciones interpersonales. Y un aspecto clave es el respeto interpersonal, la capacidad de armonizar los derechos propios con los de la otra persona.

8.1.4. Análisis sociodemográfico según nivel de estudios

Tabla 15.
Distribución según nivel de estudios

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351							
DISTRIBUCIÓN SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS							
ESTADO CIVIL	BACHILLERATO COMPLETO	POST-GRADO COMPLETO	POST-GRADO INCOMPLETO	PROFESIONAL COMPLETO	PROFESIONAL INCOMPLETO	TÉCNICO / TECNOLÓGICO COMPLETO	TÉCNICO / TECNOLÓGICO INCOMPLETO
TOTAL EVALUADOS	6	220	25	70	15	12	3

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4.
Distribución porcentual según nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 y gráfica 4., relacionada evidencia que en los resultados de nivel de estudios, la mayoría de las servidoras, servidores y contratistas cuentan con estudios de

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Post-grado completo con un (63% de la población evaluada), con estudios profesionales completos (20%) correspondiente a 70 personas, y no existe población sin estudios básicos.

8.1.5. Análisis sociodemográfico según distribución estrato de servicios públicos de la vivienda donde reside

Tabla 16.

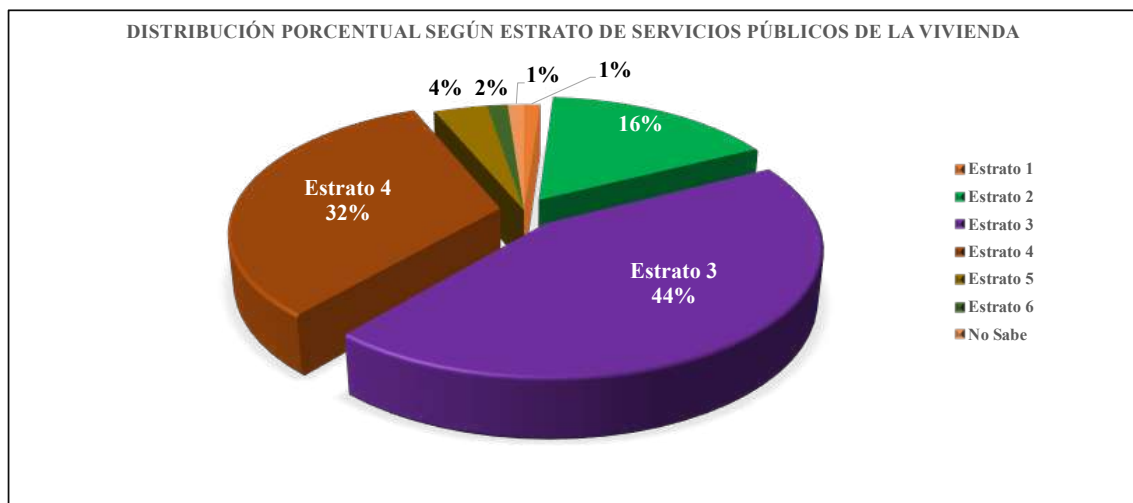
Distribución según distribución estrato de servicios públicos de la vivienda donde reside

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351							
DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTRATO DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA VIVIENDA							
ESTRATO DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA VIVIENDA	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	Estrato 5	Estrato 6	No Sabe
TOTAL EVALUADOS	4	57	153	113	13	5	4

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5.

Distribución porcentual según servicios públicos de la vivienda donde reside



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 y la gráfica 5., se evidencia que la mayoría de las servidoras, servidores y contratistas según clasificación del DANE, se encuentran en Estrato 3

representado con el (44% de la población evaluada), nivel socio económico medio - bajo, no presentan situación económica precaria y en Estrato 4 con (32%) nivel socio económico medio, nos indica que la población evaluada presentan situación económica estable.

8.1.6. Análisis sociodemográfico según tipo de vivienda

Tabla 17.

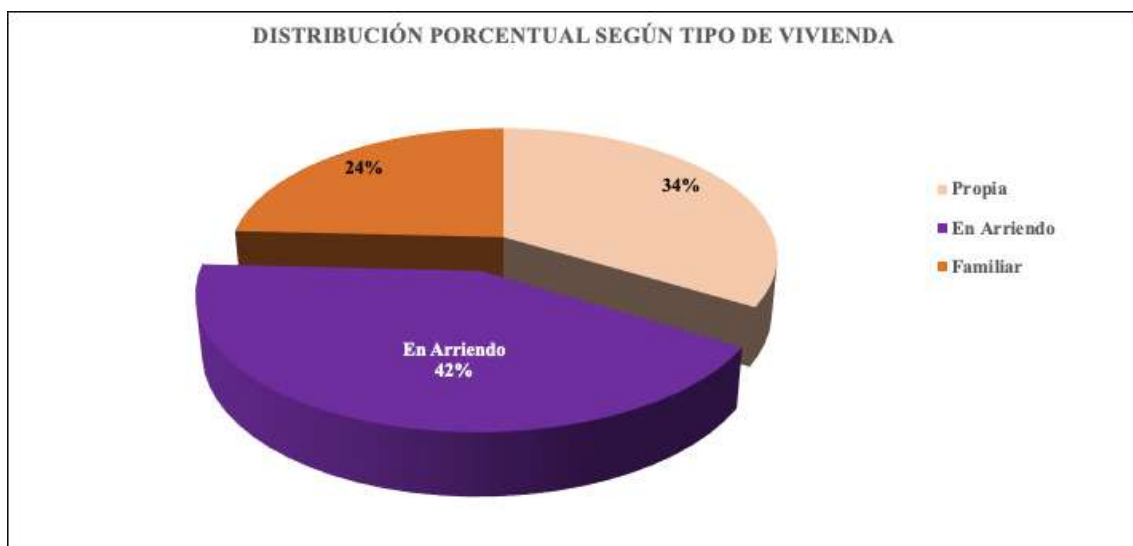
Distribución según tipo de vivienda

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351			
DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VIVIENDA			
TIPO DE VIVIENDA	Propia	En Arriendo	Familiar
TOTAL EVALUADOS	118	148	85

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 6.

Distribución porcentual según tipo de vivienda



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17 y la gráfica 6., se evidencia que las servidoras, servidores y contratistas respecto a tipo de vivienda, la mayoría residen en arriendo con el (42% de la población evaluada), por lo que se debe tener en cuenta para los programas de bienestar promocionar con las cajas de compensación la oferta de compra de vivienda. En cuanto a quienes cuentan con vivienda propia con un (34%), lo que genera independencia económica

8.1.7. Análisis sociodemográfico según número de personas que dependen económicamente de la servidora, servidor o contratista

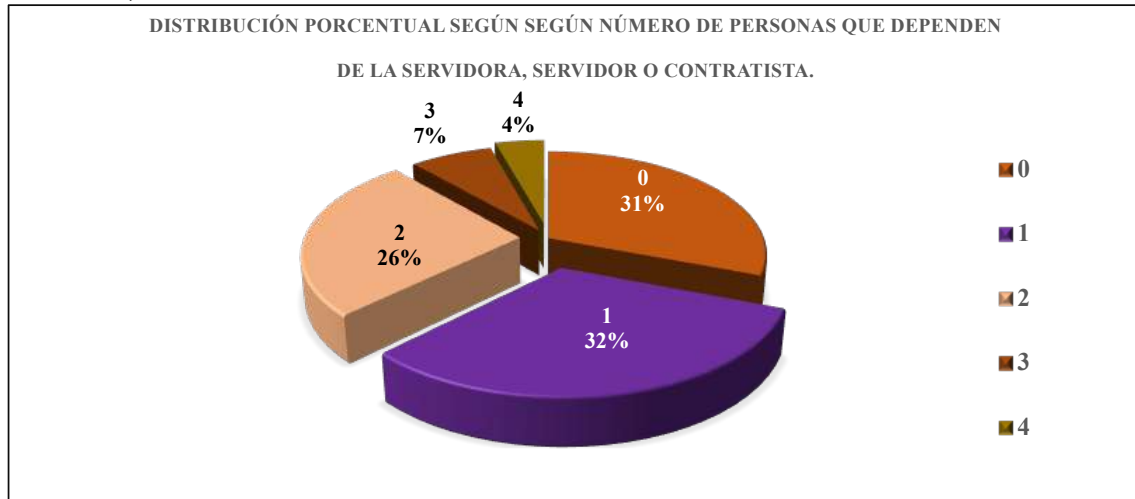
Tabla 18.

Distribución según número de personas que dependen económicamente de la servidora, servidor o contratista

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351					
DISTRIBUCIÓN SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN DE LA SERVIDORA, SERVIDOR O CONTRATISTA.					
NÚMERO DE PERSONAS	0	1	2	3	4
TOTAL EVALUADOS	108	112	91	25	15

Fuente: Elaboración propia

*Gráfica 7.
Distribución porcentual según número de personas que dependen económicamente de la servidora, servidor o contratista*



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 18 y la gráfica 7., de la población evaluada se evidencia que respecto a número de personas que dependen de las servidoras, servidores y contratistas, la mayoría tienen (1) persona a cargo (32% de la población evaluada), seguido de quienes no tienen personas a cargo con un (31%), está relacionado con las personas que se encuentran solteras en la entidad.

8.1.8. Análisis sociodemográfico según tipo de cargo

Tabla 19.

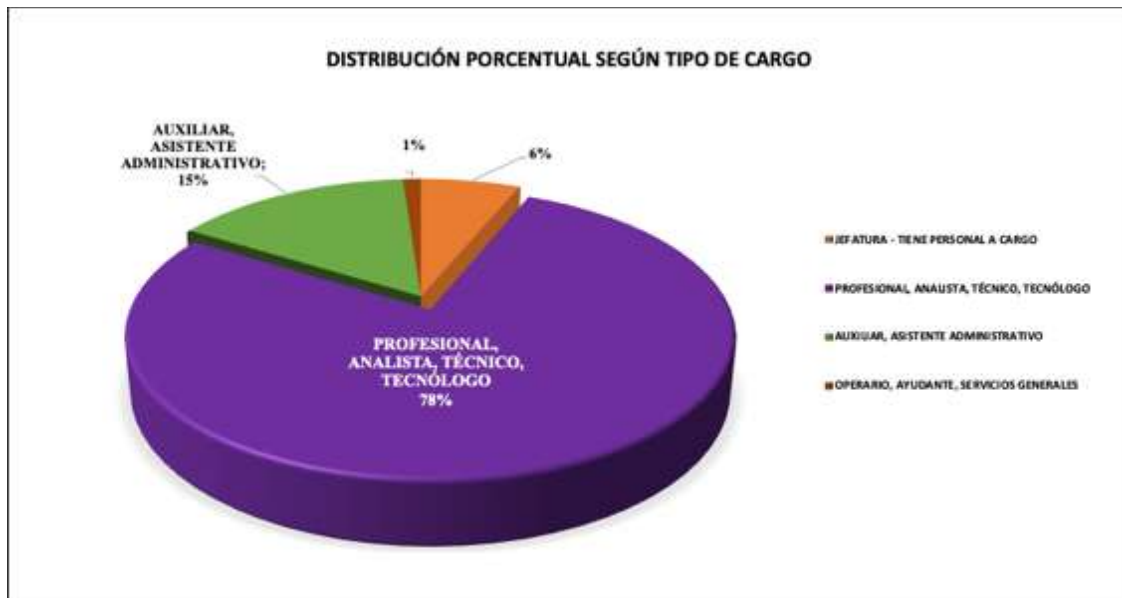
Distribución según tipo de cargo

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351 DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE CARGO				
ESTADO CIVIL	JEFATURA - TIENE PERSONAL A CARGO	PROFESIONAL, ANALISTA, TÉCNICO, TECNÓLOGO	AUXILIAR, ASISTENTE ADMINISTRATIVO, ASISTENTE TÉCNICO	OPERARIO, OPERADOR, AYUDANTE, SERVICIOS GENERALES
TOTAL EVALUADOS	22	272	53	4

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 8.

Distribución porcentual según tipo de cargo



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 y la gráfica 8., en cuanto al tipo de cargo que ocupan las servidoras, servidores y contratistas en la entidad, se evidencia que los cargos como profesional, analista, técnico-tecnológico, representa la mayor parte de la población evaluada con un (78%), lo que implica obligaciones implícitas en el desempeño del cargo, como un alto grado de responsabilidad, liderazgo, compromiso y entrega.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

8.1.9. Análisis sociodemográfico según antigüedad en la entidad

Tabla 20.

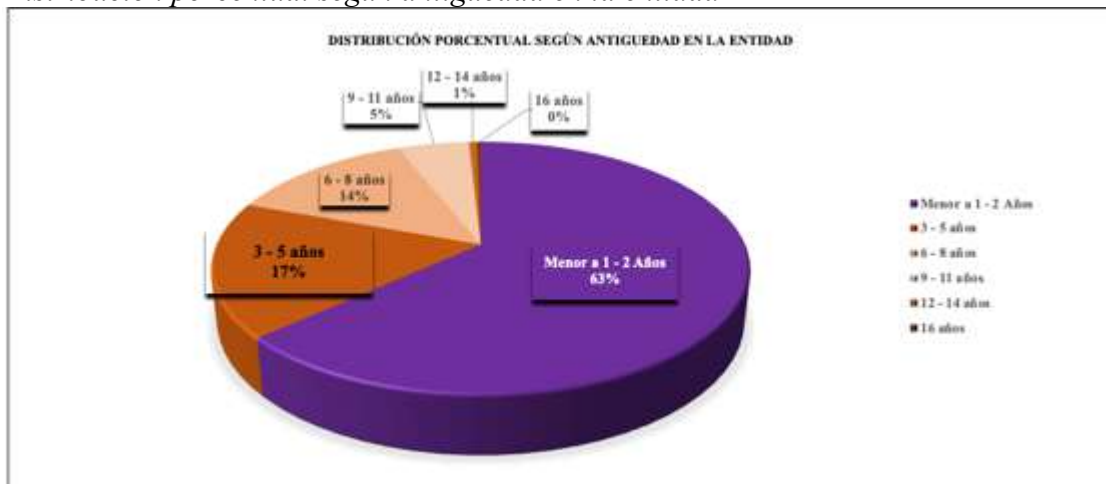
Distribución según antigüedad en la entidad

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351						
DISTRIBUCIÓN POR RANGOS DE ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD						
RANGO DE ANTIGÜEDAD	Menor a 1 - 2 Años	3 - 5 años	6 - 8 años	9 - 11 años	12 - 14 años	16 años
TOTAL EVALUADOS	222	61	47	18	2	1

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 9.

Distribución porcentual según antigüedad en la entidad



Fuente: Elaboración propia

Como señalan los datos recolectados y representados en la tabla 20 y gráfica 9, referente a la antigüedad en la entidad, se encontró que la mayoría llevan alrededor de 2 años o menos con un (63% de la población evaluada), para este aspecto es importante indicar que los contratistas respondieron el total del tiempo que tienen en la entidad desde el primer contrato.

8.1.10. Análisis sociodemográfico según tipo de contrato

Tabla 21.

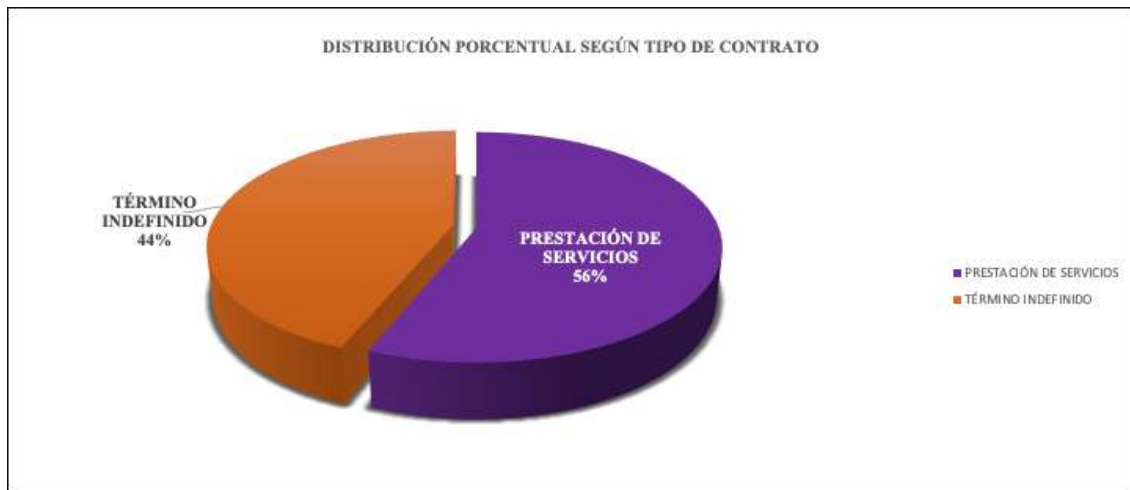
Distribución según tipo de contrato.

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351		
DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATO		
TIPO DE CONTRATO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS (Contratistas)	TÉRMINO INDEFINIDO (Planta, provisional, carrera)
TOTAL EVALUADOS	197	154

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 10.

Distribución porcentual según tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 21 y la gráfica 10., como señalan los datos recolectados, el (56% de la población evaluada) indica que el tipo de contrato por el cual están vinculados a la entidad es Prestación de servicios, es de resaltar que las personas con este tipo de vinculación participaron en la aplicación únicamente el (22,3%).

8.1.11. Análisis sociodemográfico según lugar de residencia actual

Tabla 22.

Distribución según lugar de residencia actual

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351				
DISTRIBUCIÓN SEGÚN LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL				
LUGAR DE RESIDENCIA	BOGOTÁ D.C.	CALDAS	CUNDINAMARCA	SANTANDER
TOTAL EVALUADOS	333	1	16	1
TERMINO INDEFINIDO	145	0	9	0
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	188	1	7	1

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 11.

Distribución porcentual según lugar de residencia actual



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 22 y gráfica 11., de distribución por departamento, la ciudad o municipio donde reside las servidoras, servidores o contratistas se obtiene que la mayoría de la población evaluada reside en la ciudad de Bogotá con un (95% de la población evaluada), lo que posiblemente facilita su movilización vivienda-trabajo-vivienda.

8.1.12. Análisis sociodemográfico según dependencia donde labora o presta los servicios

Tabla 23.

Distribución según dependencia donde labora o presta los servicios

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER EVALUACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Total Evaluados: 351			
DISTRIBUCIÓN SEGÚN DEPENDENCIA DONDE LABORA O PRESTA LOS SERVICIOS			
DEPENDENCIA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS (Contratistas)	TERMINO INDEFINIDO (Planta, provisional, carrera)	TOTAL EVALUADOS
CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	0	2	2
DESPACHO	0	1	1
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	12	13
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN		6	6
DIRECCIÓN DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLÍTICA	2	7	9
DIRECCIÓN DE ELIMINACIÓN DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y ACCESO A LA JUSTICIA	11	7	18
DIRECCIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL		5	5
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	4	5
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	12	7	19
DIRECCIÓN DE TERRITORIALIZACIÓN DE DERECHOS Y PARTICIPACIÓN	95	79	174
DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE CUIDADO	31	4	35
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1		1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	23	6	29
OFICINA ASESORA JURÍDICA	5	4	9
OFICINA DE CONTROL INTERNO	5	3	8
SUBSECRETARÍA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES	7	1	8
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA	3	5	8
SUBSECRETARÍA DEL CUIDADO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD	0	1	1
TOTAL EVALUADOS	197	154	351

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia en la tabla 23., según los datos recolectados la mayor cantidad servidoras, servidores o contratistas que participaron en el diagnóstico pertenecen a la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación con un (49,6% de la población evaluada), de los cuales el (23%) son de personas de planta, provisional o carrera y de contratistas el (27% de la población evaluada) pertenecen a esta dirección.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

8.2. ANALISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO

8.2.1. Intralaboral

Forma A (jefes, profesionales o técnicos) y Forma B (auxiliares y operarios)
 continuación, se encuentran en la tabla 24 se relacionan los niveles de riesgo establecidos y la interpretación que se deben tomar en cada uno de ellos.

Tabla 24.
Distribución nivel de riesgo y la interpretación

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

Fuente: Elaboración propia. Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010, Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral. p. 87

Análisis cuantitativo **Resultados Generales** Factor de Riesgo Psicosocial Intralaboral

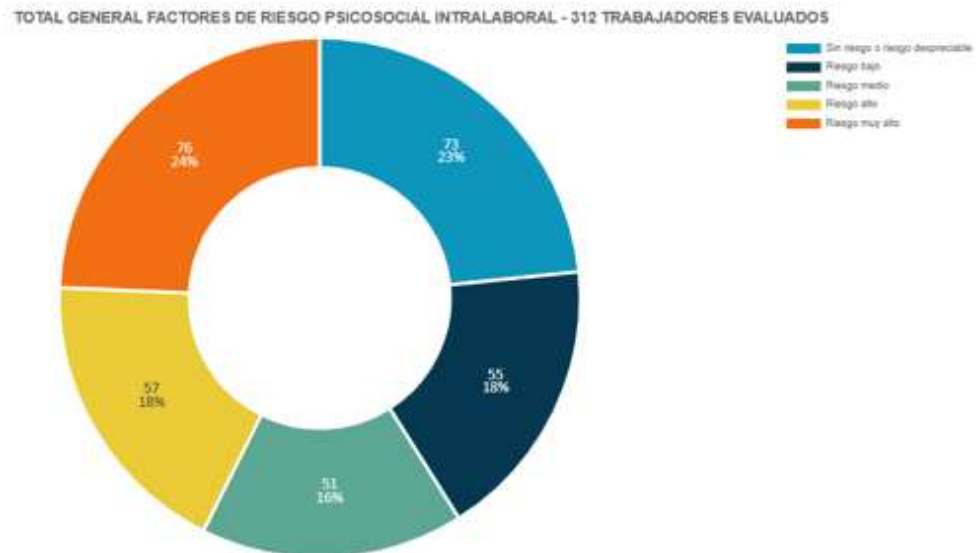
Los resultados cuantitativos generales de los factores de riesgo psicosocial intralaboral para el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 25 y gráfica 12 y 13:

Tabla 25.
Resultados generales de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 312							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	21,7	109	58	61	32	52
	Relaciones sociales en el trabajo	20,0	97	57	55	46	57
	Retrosalimentación del desempeño	33,9	83	62	48	60	59
	Relación con los colaboradores	3,7	284	7	5	10	6
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		18,7	97	75	55	40	45
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	19,4	101	47	45	70	49
	Capacitación	28,3	89	42	66	74	41
	Participación y manejo del cambio	34,2	67	71	64	51	59
	Oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos	17,7	102	28	67	62	53
	Control y autonomía sobre el trabajo	39,7	41	66	78	78	49
Control sobre el trabajo		26,1	67	55	78	58	54
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25,4	83	74	63	37	55
	Demandas emocionales	36,5	123	10	10	31	138
	Demandas cuantitativas	44,0	57	41	82	60	72
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	45,3	43	55	65	36	113
	Exigencias de responsabilidad del cargo	35,4	190	64	42	11	5
	Demandas de carga mental	73,8	75	64	81	47	45
	Consistencia del rol	26,5	103	65	70	45	29
	Demandas de la jornada del trabajo	31,4	53	93	50	79	37
Demandas del trabajo		37,7	85	46	59	51	71
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	17,6	57	30	42	84	99
	Reconocimiento y compensación	26,0	52	62	45	88	65
Recompensas		22,2	53	35	70	62	92
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		28,0	73	55	51	57	76

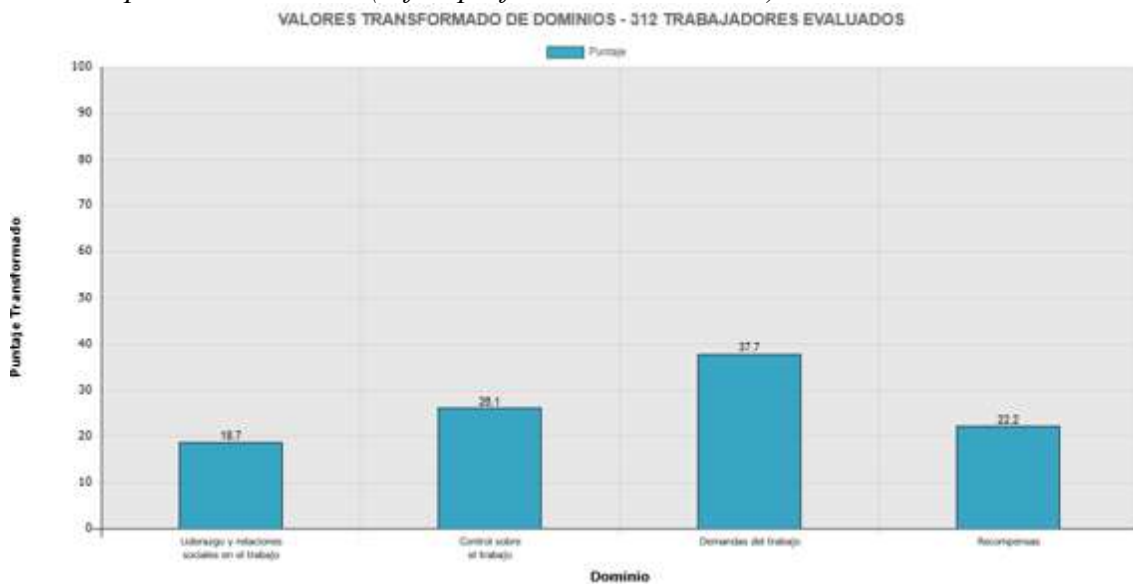
Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023

Gráfica 12.
Puntaje total general de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023

Gráfica 13.
Resultado general de dominios en baremos de factores de riesgo psicosocial Intralaboral nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023

Los resultados cuantitativos generales de los factores de riesgo psicosocial intralaboral para el nivel ocupacional Forma B (Auxiliares y Operarios), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 26, gráfica 14 y gráfica 15.:

Tabla 26.

Resultados generales de evaluación con niveles de riesgo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 AUXILIARES Y OPERATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	21,0	11	3	10	8	5
	Relaciones sociales en el trabajo	19,1	13	7	5	8	4
	Retroalimentación del desempeño	27,0	10	7	6	10	4
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		21,3	11	5	9	8	4
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	15,7	13	3	8	6	7
	Capacitación	18,0	16	7	4	8	2
	Participación y manejo del cambio	38,3	10	7	5	10	5
	Oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos	31,3	10	7	8	9	3
	Control y autonomía sobre el trabajo	41,9	17	12	5	1	2
Control sobre el trabajo		27,5	12	8	7	5	5
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30,6	14	12	3	2	6
	Demandas emocionales	45,2	7	4	3	4	19
	Demandas cuantitativas	34,9	8	14	7	3	5
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35,3	5	10	5	11	6
	Demandas de carga mental	60,8	9	15	8	2	3
	Demandas de la jornada del trabajo	32,0	12	15	6	3	1
Demandas del trabajo		38,9	8	3	5	10	11
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	10,1	18	4	7	1	7
	Reconocimiento y compensación	23,4	5	9	10	4	9
Recompensas		18,1	6	8	12	1	10
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		29,2	9	4	6	9	9

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

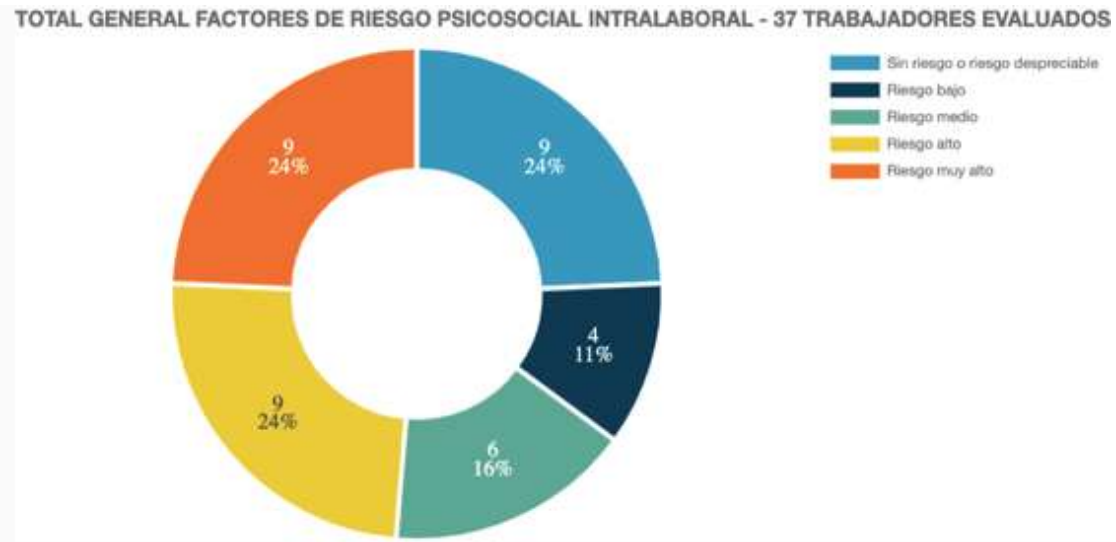
www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Grafica 14.

Resultado del total general del nivel de riesgo de factor de riesgo psicosocial Intralaboral nivel ocupacional Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 15

Resultado general de dominios en Baremo de factores de riesgo psicosocial intralaboral nivel ocupacional Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 Nº 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Análisis cualitativo

Resultados generales

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral nivel ocupacional Forma A y Forma B

En los resultados generales del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral para el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos) se encuentra en nivel de **RIESGO MUY ALTO**, correspondiente al (24% de la población evaluada), evidenciándose en el dominio Demandas del Trabajo, específicamente en Demandas Emocionales el (44,2%) las 138 servidoras, servidores o contratistas, se encuentran en nivel de Riesgo muy Alto, en la dimensión de Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral con un (36,2% de la población evaluada) en nivel de riesgo Muy Alto. En el dominio de Recompensas, específicamente en Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con un (31,7%) equivalente a 99 servidoras, servidores o contratistas se encuentran en esta dimensión en nivel de Riesgo Muy Alto. Alta correlación con altos niveles de estrés requiere de intervención inmediata dentro de un programa de vigilancia epidemiológica.

En el nivel ocupacional Forma B (Auxiliares y Operarios), de todos los dominios el resultado general se encuentra con el mismo porcentaje de resultados en nivel de riesgo Sin Riesgo, Riesgo Alto y Riesgo Muy Alto, se evidencia que el dominio Demandas del trabajo que se encuentra en Nivel de Riesgo Muy Alto el 30% de las y los evaluados, alta correlación con altos niveles de estrés requiere de intervención inmediata dentro de un programa de vigilancia epidemiológica, el dominio de Recompensas en Nivel de Riesgo Medio correspondiente al 32% de las y los evaluados, están relacionados con niveles de estrés moderado, requieren de observación y seguimiento con el desarrollo de actividades enfocadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, los demás dominios Control sobre el trabajo y Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encuentran en el nivel Sin riesgo, ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no afecta de

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

forma negativa al trabajador y no se tiene necesidad de establecer planes de acción e intervención.

Análisis cuantitativo

Dominios

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral nivel ocupacional Forma A y Forma B

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Los resultados cuantitativos para el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, de los factores de riesgo psicosocial intralaboral nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 27 y gráfica 16 y 17:

Tabla 27.

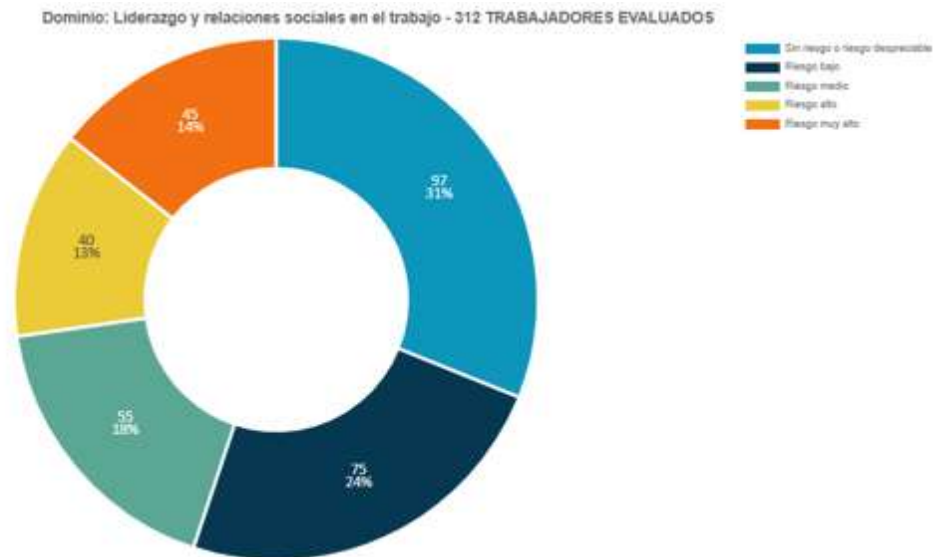
Resultados Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER							
NIT. 89999906113							
JEFEs, PROFESIONALES O TÉCNICOS							
EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10)							
Trabajadores Evaluados: 312							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A							
Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	21,7	109	58	61	32	52
	Relaciones sociales en el trabajo	20,0	97	57	55	46	57
	Retroalimentación del desempeño	33,9	83	62	48	60	59
	Relación con los colaboradores	3,7	284	7	5	10	6
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		18,7	97	75	55	40	45

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 16.

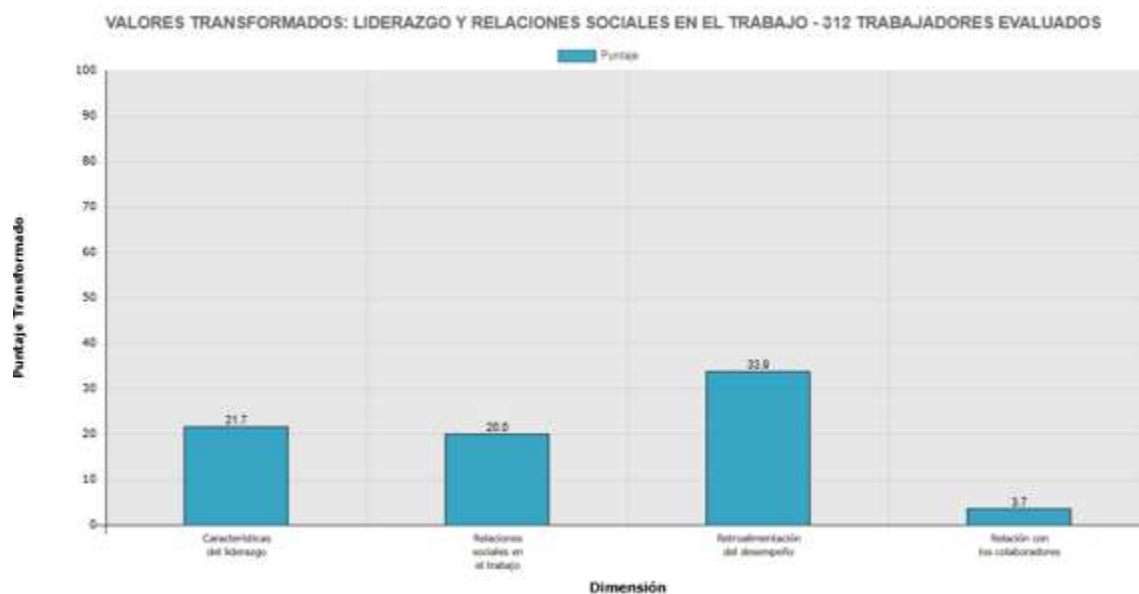
Puntaje total Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 17.

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en Baremo de dominios de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

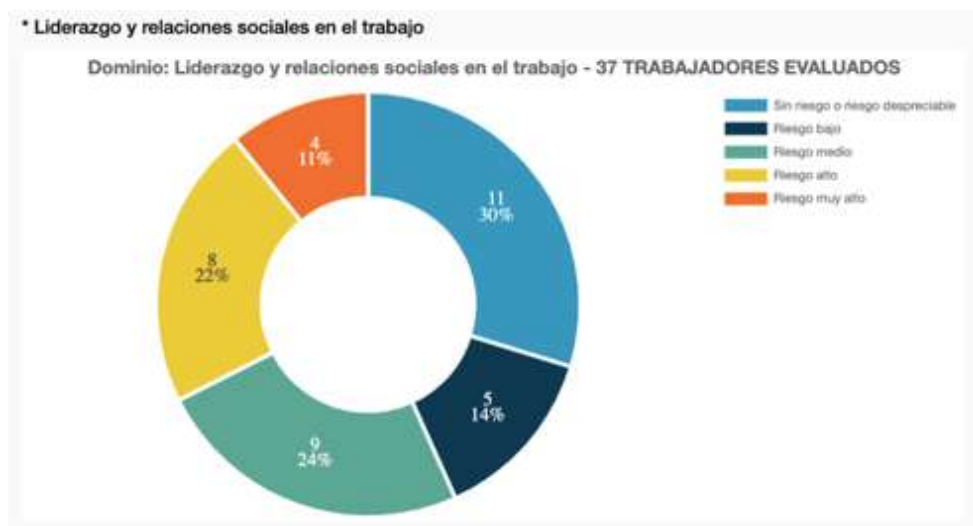
Los resultados cuantitativos para el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, de los factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la siguiente tabla 28, gráfica 18 y gráfica 19:

Tabla 28.
Resultados dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER							
NIT. 89999906113							
OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS							
EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10)							
Trabajadores Evaluados: 37							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B							
Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	21,0	11	3	10	8	5
	Relaciones sociales en el trabajo	19,1	13	7	5	8	4
	Retroalimentación del desempeño	27,0	10	7	6	10	4
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		21,3	11	5	9	8	4

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Gráfica 18.
Puntaje total dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 Nº 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

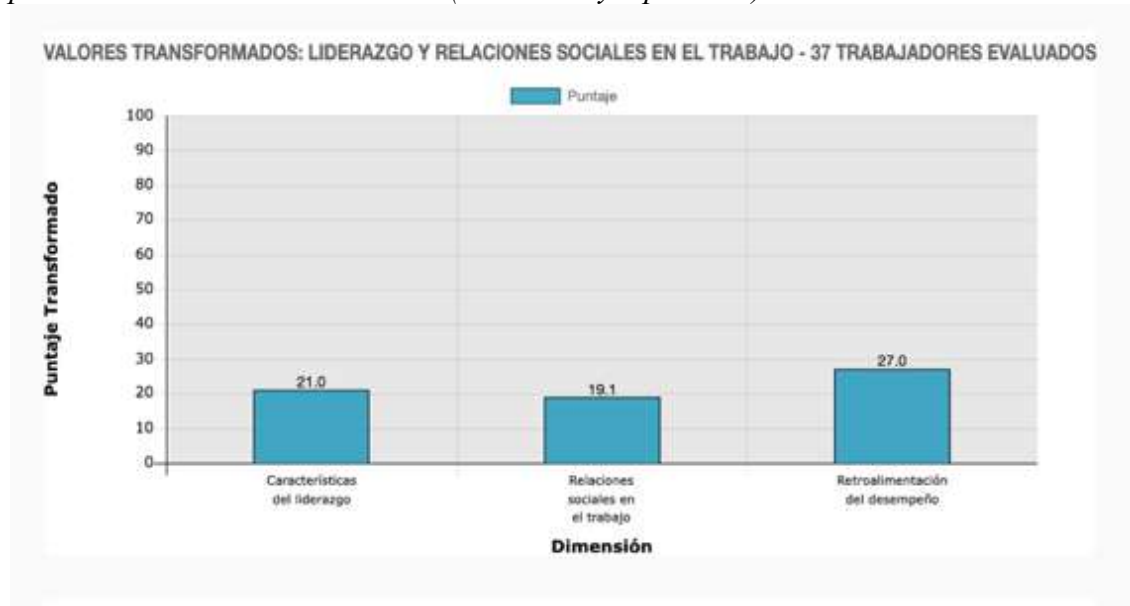
www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Grafica 19.

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en baremo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos) y Forma B (Auxiliares y Operarios)

El nivel de riesgo de acuerdo con los resultados en el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos) es Sin Riesgo (31,1% de la población evaluada) y un riesgo Bajo (24%), todas las dimensiones de este dominio se encuentran en nivel Sin Riesgo: Características del liderazgo (34,9%), Relaciones sociales en el trabajo (31,1%), Retroalimentación del desempeño (26,6%), Relación con los colaboradores (91,0% de la población evaluada).

En el nivel ocupacional Forma B (Auxiliares y Operarios) es de nivel de riesgo Sin Riesgo (30% de la población evaluada) y un riesgo Alto y Muy Alto (33%), las

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

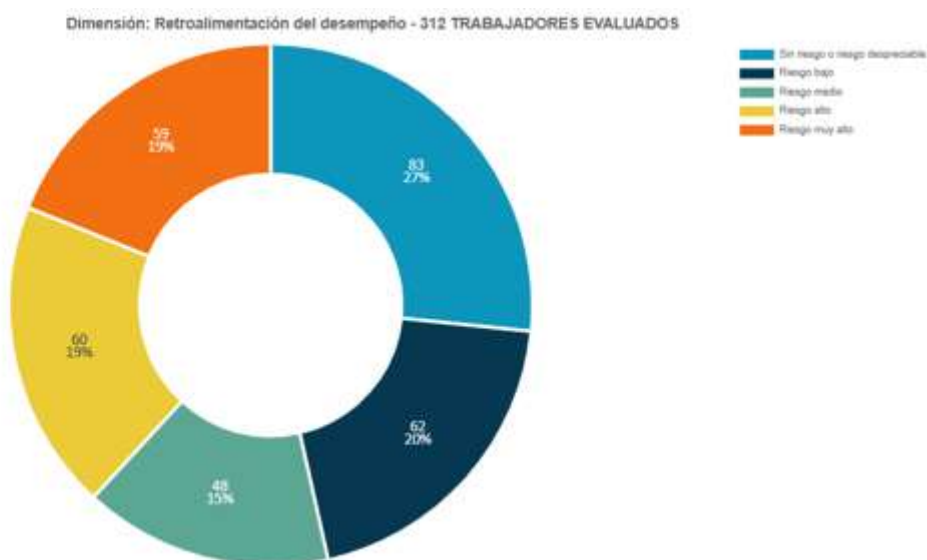
dimensiones de: Características del liderazgo el nivel es Sin Riesgo (30%), Relaciones sociales en el trabajo el nivel de riesgo Sin Riesgo (27%), Retroalimentación del desempeño nivel Sin Riesgo (27%) y nivel de riesgo Alto (27% de la población evaluada).

Es de tener en cuenta que aunque los resultados nos indican que se encuentran en este dominio en nivel de riesgo Sin Riesgo, se deben revisar las dimensiones que encuentran en nivel de riesgo alto y nivel de riesgo muy alto, para esto realizaremos el siguiente análisis.

En cuanto a los resultados cuantitativos identificados para el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la población evaluada – Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), se destaca la dimensión con riesgo alto y muy alto descrito en la gráfica 20:

Grafica 20.

Dimensión Retroalimentación del desempeño con mayor porcentaje en nivel de Riesgo Alto o Muy Alto – Forma A (Jefes, profesionales o técnicos).



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo está SIN RIESGO en el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), se observa en las gráficas que en la dimensión retroalimentación del desempeño de las servidoras, servidores y contratistas de los cargos de jefes, profesionales o técnicos, se encuentra en un nivel de riesgo Alto y Muy Alto correspondiente al (38,1 %de la población evaluada), con respecto al análisis cualitativo de los resultados se obtiene que:

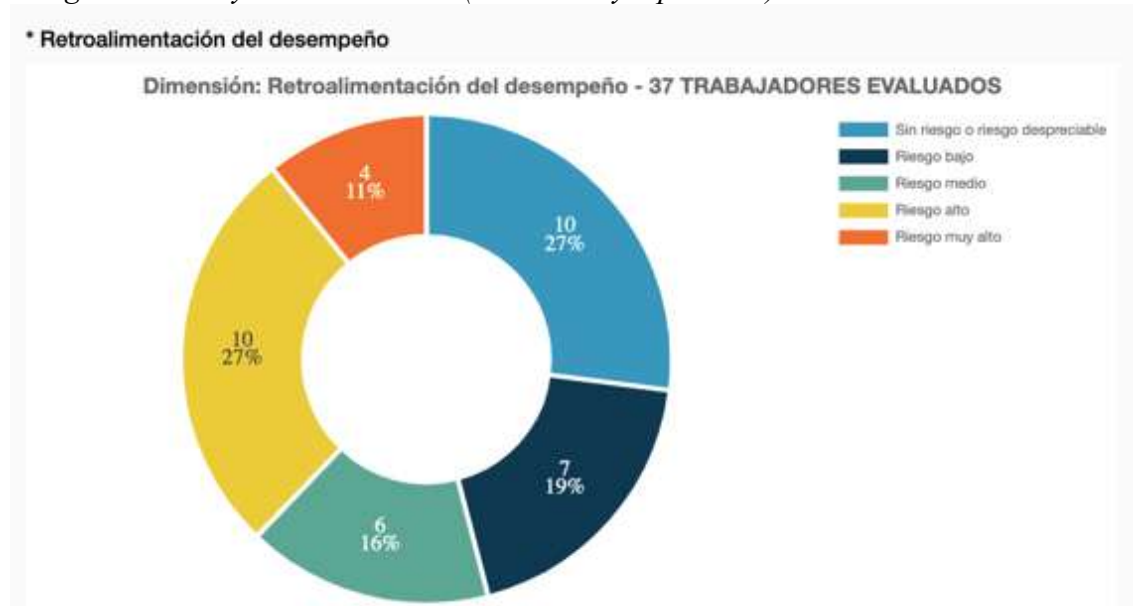
La información que las servidoras, servidores o contratistas reciben sobre la forma como realizan su trabajo no la encuentran adecuada o no es clara ni permanente, importante para identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Este aspecto 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 y del trabajador

En cuanto a los resultados cuantitativos identificados para el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la población evaluada – Forma B (Auxiliares y Operarios), se destaca la dimensión con riesgo alto y muy alto descrita en la gráfica 21.:

Grafica 21.

Dimensión de Retroalimentación del desempeño con mayor porcentaje en nivel de Riesgo Alto o Muy Alto – Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo está SIN RIESGO en el nivel ocupacional Forma B (Auxiliares y Operarios), se observa que las servidoras, servidores y contratistas de los cargos auxiliares, asistentes administrativos, técnicos u operativos se encuentra la dimensión de Retroalimentación del desempeño se encuentran en nivel de Riesgo Alto correspondiente al 27% de los evaluados, al igual que los que se encuentran en nivel de Sin riesgo equivalente a 10 personas.

Con respecto al análisis cualitativo de los resultados se obtiene que:

✓ Posiblemente existan buenos lazos interpersonales y apoyo de sus compañeros de trabajo, perciben adecuada manera de ejercer el liderazgo de sus Jefes.

✓ La información que reciben las servidoras, servidores y contratistas auxiliar, asistentes administrativos, asistentes técnicos, operarios y servicios generales quienes acerca de la forma en la que realizan su trabajo, la retroalimentación de su desempeño puede ser inexistente o poco clara; por lo que no estaría siendo muy útil para identificar fortalezas y debilidades y tomar acciones para mejorar su desempeño.

2. Control sobre el trabajo

Los resultados cuantitativos para el dominio control sobre el trabajo, de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en tabla 29, gráfica 22 y gráfica 23:

Tabla 29.

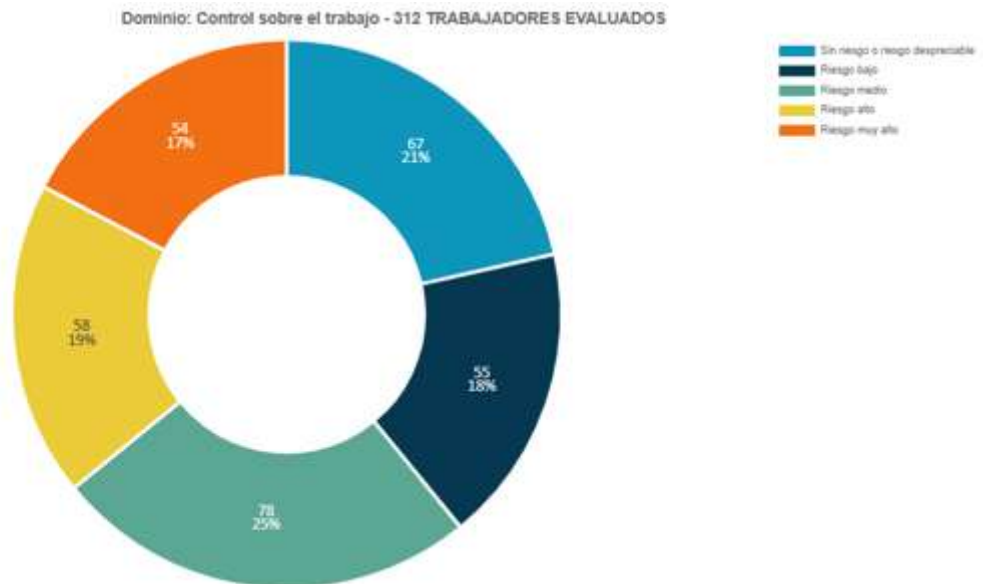
Resultados Dominio control sobre el trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER							
NIT. 89999906113							
JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS							
EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10)							
Trabajadores Evaluados: 312							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A							
Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	19,4	101	47	45	70	49
	Capacitación	28,3	89	42	66	74	41
	Participación y manejo del cambio	34,2	67	71	64	51	59
	Oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos	17,7	102	28	67	62	53
	Control y autonomía sobre el trabajo	39,7	41	66	78	78	49
Control sobre el trabajo		26,1	67	55	78	58	54

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 22.

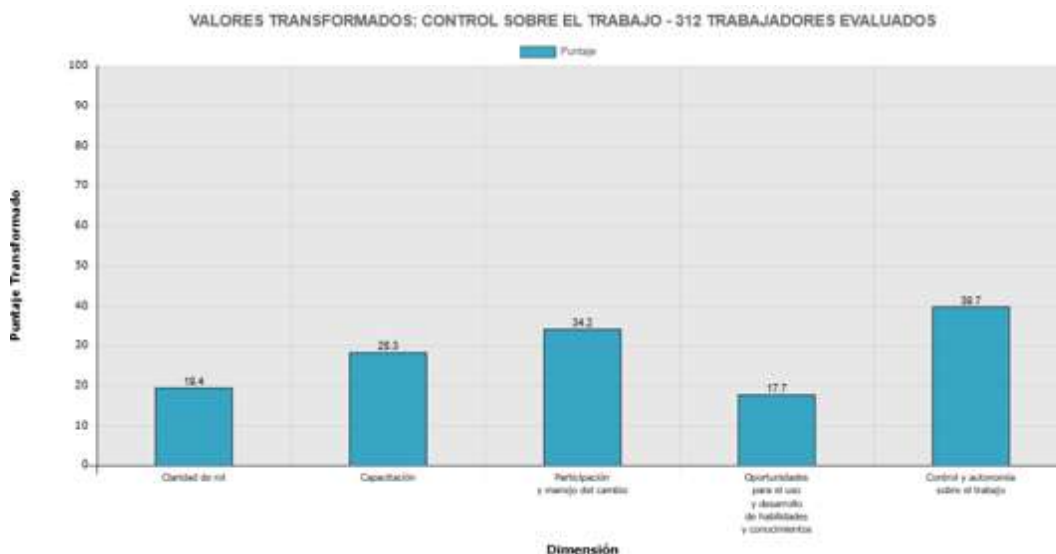
Puntaje total control sobre el trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 23.

Control sobre el trabajo en Baremo de dominios de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Los resultados cuantitativos para el dominio control sobre el trabajo, de los factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 30, gráfica 24 y gráfica 25.:

Tabla 30.
Resultados dominio control sobre el trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	15,7	13	3	8	6	7
	Capacitación	18,0	16	7	4	8	2
	Participación y manejo del cambio	38,3	10	7	5	10	5
	Oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos	31,3	10	7	8	9	3
	Control y autonomía sobre el trabajo	41,9	17	12	5	1	2
Control sobre el trabajo		27,5	12	8	7	5	5

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

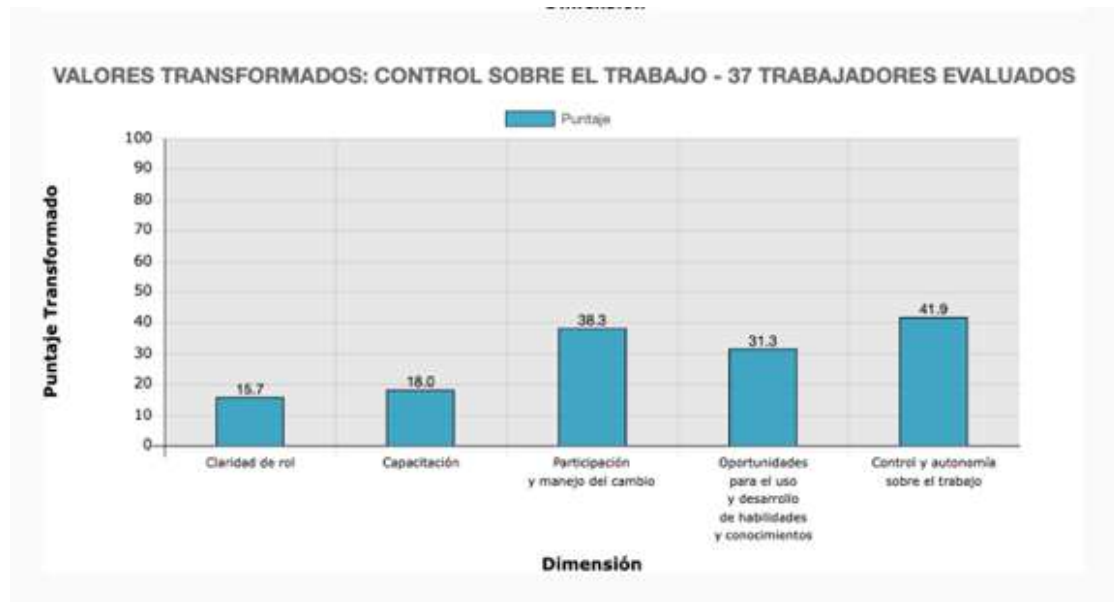
Gráfica 24.
Puntaje total dominio control sobre el trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 25.

Dominio control sobre el trabajo en baremo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dominio Control sobre el trabajo

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos) y Forma B (Auxiliares y Operarios)

El nivel de riesgo de acuerdo con los resultados en el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos) es en general en todas las dimensiones nivel de Riesgo Medio (25% de la población evaluada), y riesgo Alto y Muy Alto (35,9%), con resultados en las dimensiones de: Claridad del rol el nivel es Sin Riesgo (32,4%), Capacitación el nivel de riesgo Sin Riesgo (28,5%), Participación y manejo del cambio nivel de Riesgo Bajo (22,8%), Oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos nivel de riesgo Sin Riesgo (32,7%) y Control y autonomía sobre el trabajo nivel de riesgo Medio y Alto (25% de la población evaluada).

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico: servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

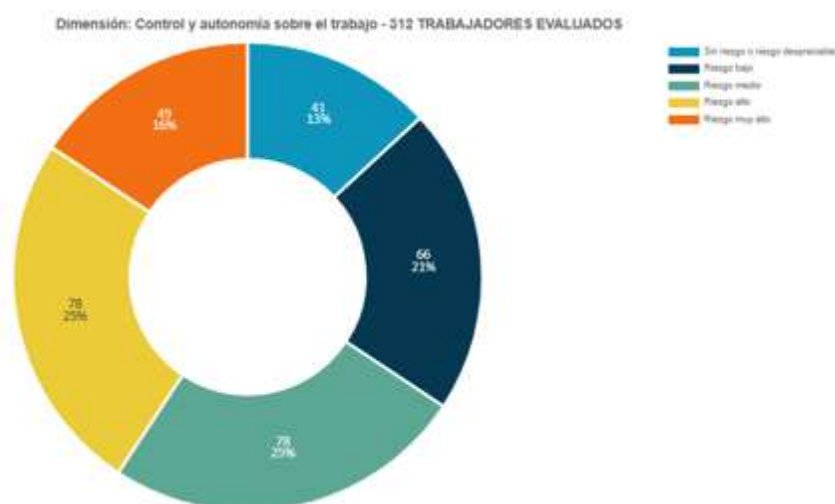
En el nivel ocupacional B es en general nivel de riesgo Sin Riesgo (32% de la población evaluada) y un nivel de riesgo Alto y Muy Alto (28%), las dimensiones de: Claridad del rol el nivel es Sin Riesgo (35%), Capacitación el nivel de riesgo Sin Riesgo (43%), Participación y manejo del cambio nivel Sin Riesgo (27%), Oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos nivel de riesgo Sin Riesgo (27%) y Control y autonomía sobre el trabajo nivel Sin Riesgo (46% de la población evaluada).

Es de tener en cuenta que aunque los resultados nos indican que se encuentran en este dominio en nivel de Riesgo Medio (nivel ocupacional Forma A) y Sin Riesgo (nivel ocupacional Forma B), se deben revisar las dimensiones que encuentran en nivel de riesgo alto y nivel de riesgo muy alto, para esto realizaremos el siguiente análisis:

En cuanto a los resultados cuantitativos identificados para el dominio Control sobre el trabajo en la dimensión Control y autonomía sobre el trabajo en la población evaluada del nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), se destaca la dimensión con riesgo alto y muy alto descrita en la gráfica 26:

Gráfica 26.

Dimensión Control y autonomía con mayor porcentaje en nivel de Riesgo Alto o Muy Alto – Forma A (Jefes, profesionales o técnicos).



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico: servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

El dominio de control sobre el trabajo está en nivel de Riesgo Medio en el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), se observa que la dimensión Control y autonomía sobre el trabajo de las servidoras, servidores y contratistas de los cargos jefes, profesionales o técnicos se encuentra en un nivel Medio y nivel de Riesgo Alto, correspondiente al (25% de la población evaluada). Es de resaltar que de la población evaluada (40,7%) se encuentra en nivel de Riesgo Alto y Muy Alto

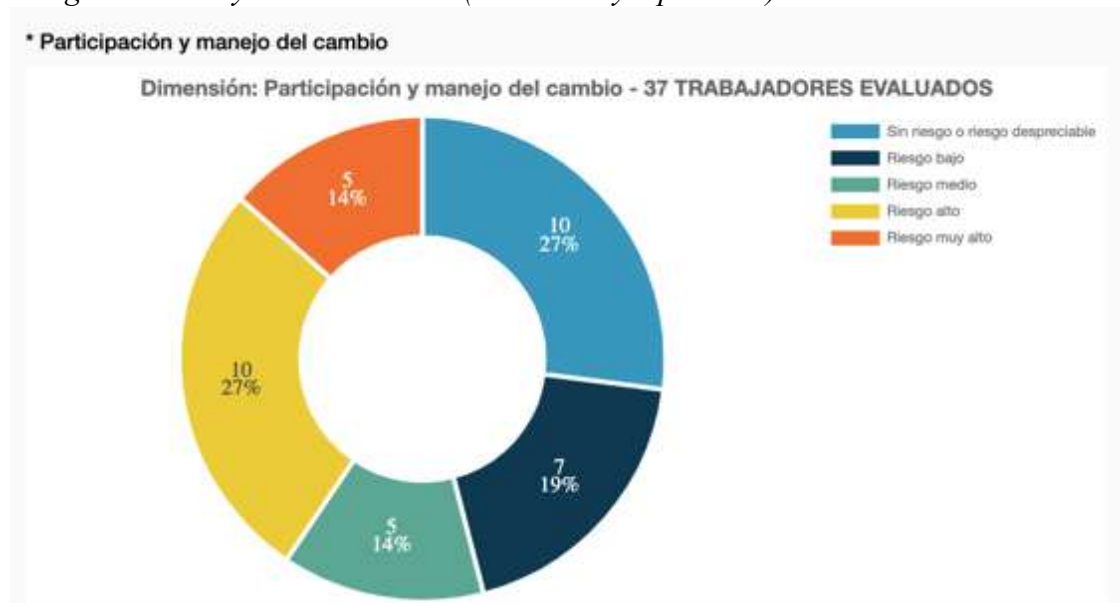
Con respecto al análisis cualitativo de los resultados, este dominio control sobre el trabajo, destacándose lo siguiente:

- ✓ Esta dimensión se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.
- ✓ Las tareas asignadas a los colaboradores no parecen encontrarse acordes con sus capacidades, habilidades y conocimientos. Es notorio en el personal cuenta con la experiencia y formación para desempeñarse de forma eficiente en su cargo.
- ✓ La posibilidad para decidir o la autonomía en el cargo que desempeñan, se presenta en un nivel de riesgo medio y riesgo alto, dado que las servidoras, servidores o contratistas no tienen un margen amplio o es restringido o inexistente para organizar y/o manejar sus actividades.

En cuanto a los resultados cuantitativos identificados para el dominio Control sobre el trabajo en la población evaluada – Forma B (Auxiliares y Operarios), se destaca la dimensión con riesgo alto y muy alto descrita en gráfica 27:

Grafica 27.

Dimensión de Participación y manejo del cambio con mayor porcentaje en nivel de Riesgo Alto o Muy Alto – Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

El dominio de control sobre el trabajo está SIN RIESGO en el nivel ocupacional Forma B (Auxiliares y Operarios), se observa que las servidoras, servidores y contratistas de los cargos auxiliares, asistentes administrativos, técnicos u operativos se encuentran en la dimensión de Participación y manejo del cambio se encuentran en nivel de Riesgo Alto correspondiente al (27% de la población evaluada).

Con respecto al análisis cualitativo de los resultados, este dominio control sobre el trabajo, destacándose lo siguiente:

✓ Los cambios que se generan en el desarrollo de sus actividades, por lo general, no son comunicados de manera oportuna, por lo tanto, la información suele ser insuficiente para poder tener un rango de acción, este aspecto es de intervención por encontrarse en Riesgo Alto.

✓ En su mayoría las responsabilidades actuales, tienen límites claros; por lo que no generan confusión y desgaste en el desarrollo del trabajo.

✓ El acceso a las actividades de capacitación es constante y en algunos casos parecen responder a las necesidades específicas de los cargos, en cuanto al desarrollo efectivo del trabajo y funciones puntuales del área operativa.

✓ La posibilidad para decidir o la autonomía sobre los cargos, se presenta sin riesgo o con riesgo despreciable, dado que los colaboradores tienen tareas de tipo rutinario con una programación y control de tiempos definido.

3. Demandas del trabajo

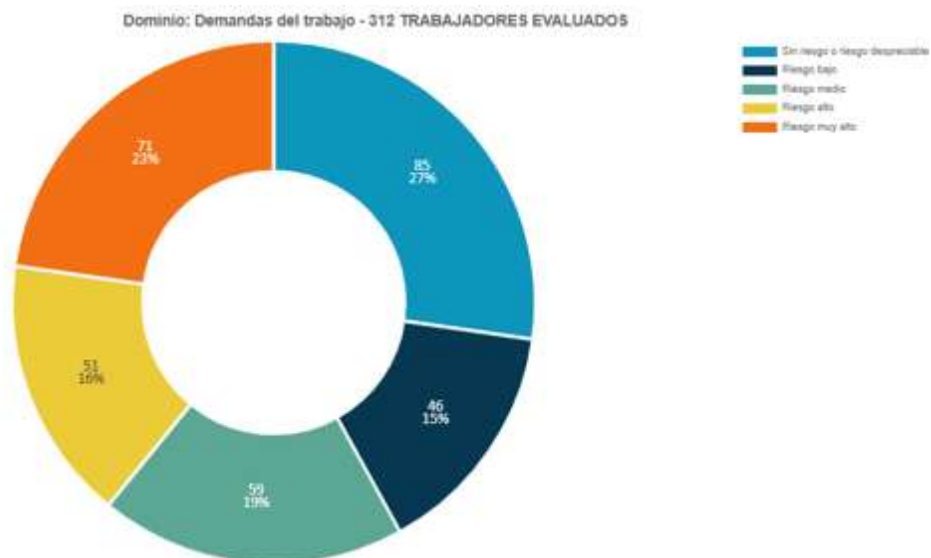
Los resultados cuantitativos para el dominio demandas del trabajo, de los factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la siguiente tabla 31, gráfica 28 y gráfica 29:

*Tabla 31.
Resultados Dominio demandas del trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)*

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER							
NIT. 89999906113							
JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS							
EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10)							
Trabajadores Evaluados: 312							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A							
Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25,4	83	74	63	37	55
	Demandas emocionales	36,5	123	10	10	31	138
	Demandas cuantitativas	44,0	57	41	82	60	72
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	45,3	43	55	65	36	113
	Exigencias de responsabilidad del cargo	35,4	190	64	42	11	5
	Demandas de carga mental	73,8	75	64	81	47	45
	Consistencia del rol	26,5	103	65	70	45	29
	Demandas de la jornada del trabajo	31,4	53	93	50	79	37
Demandas del trabajo		37,7	85	46	59	51	71

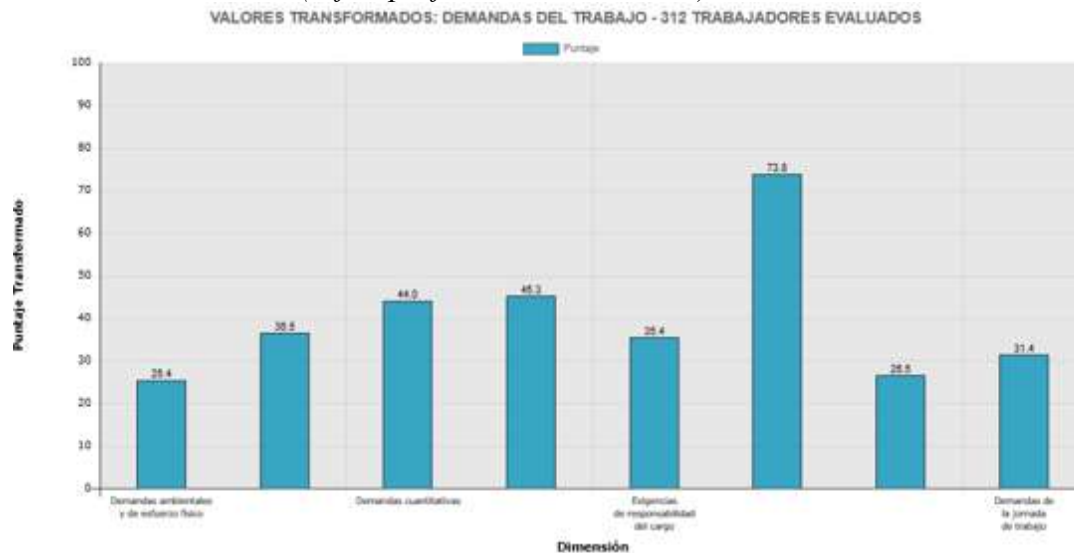
Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

*Grafica 28.
Puntaje total demandas del trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)*



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

*Grafica 29.
Demandas del trabajo en Baremo de dominios de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)*



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

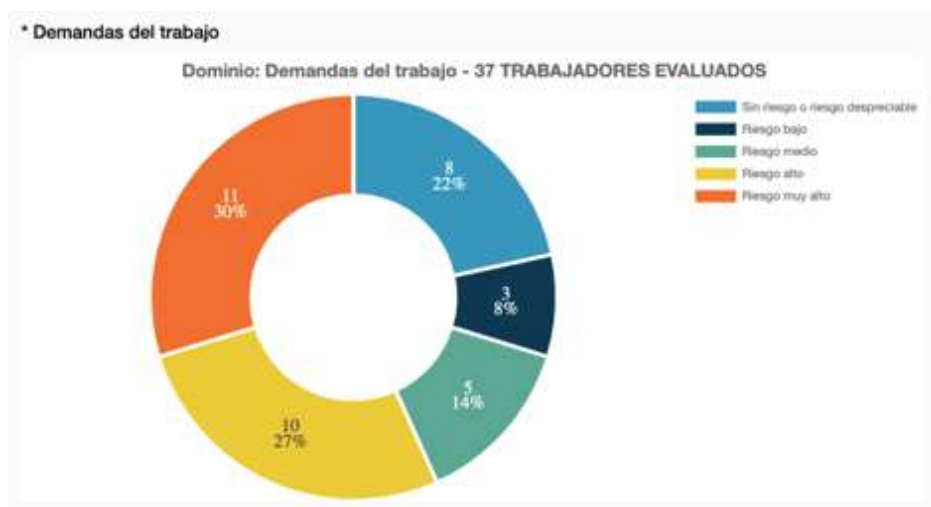
Los resultados cuantitativos para el dominio demandas del trabajo, de los factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la siguiente tabla 32, gráfica 30 y gráfica 31:

Tabla 32.
Resultados dominio demandas del trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER							
NIT. 89999906113							
OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS							
EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10)							
Trabajadores Evaluados: 37							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B							
Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30,6	14	12	3	2	6
	Demandas emocionales	45,2	7	4	3	4	19
	Demandas cuantitativas	34,9	8	14	7	3	5
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35,3	5	10	5	11	6
	Demandas de carga mental	60,8	9	15	8	2	3
	Demandas de la jornada del trabajo	32,0	12	15	6	3	1
Demandas del trabajo		38,9	8	3	5	10	11

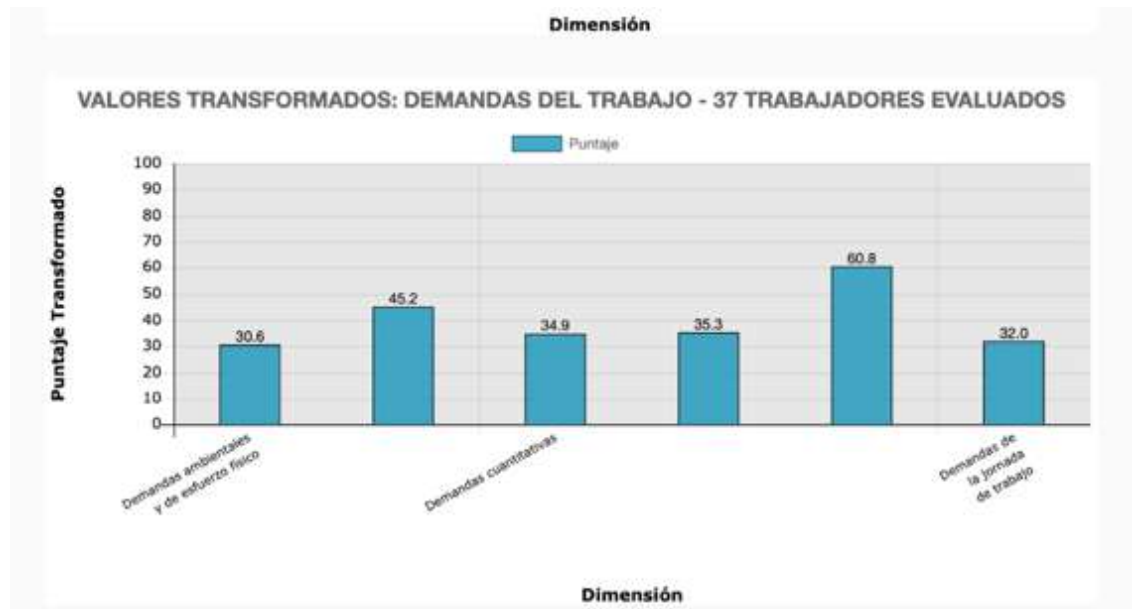
Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 30.
Puntaje total dominio demandas del trabajo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 31.
Dominio demandas del trabajo en baremo de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dominio Demandas del trabajo

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos) y Forma B (Auxiliares y Operarios)

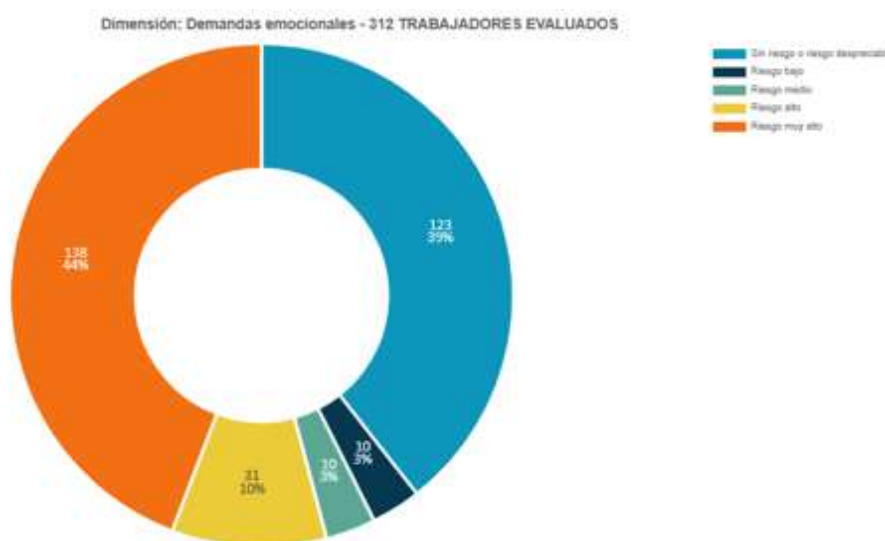
El nivel de riesgo de acuerdo con los resultados en el nivel ocupacional A es Sin riesgo (27% de la población evaluada) y un riesgo Alto (22,8%), las dimensiones de: Demandas ambientales y de esfuerzo físico el nivel es Sin Riesgo (26,6%), Demandas emocionales el nivel de riesgo Muy Alto (44,2%), Demandas cuantitativas nivel de riesgo Medio (26,3%), Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral nivel de riesgo Muy Alto (36,2%, Exigencias de responsabilidad del cargo nivel Sin Riesgo (60,9%, Demandas de carga mental nivel de riesgo Medio (26,0%), Consistencia del rol nivel Sin Riesgo ((33,0%) y Demandas de la jornada del trabajo nivel de riesgo bajo (29,8% de la población evaluada).

En el nivel ocupacional B es de riesgo Muy Alto (30% de la población evaluada) y un riesgo Alto (27%), las dimensiones de: Demandas ambientales y de esfuerzo físico el nivel es Sin Riesgo (38%), Demandas emocionales el nivel de riesgo Muy Alto (51%), Demandas cuantitativas nivel de riesgo Bajo (38%), Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral nivel de riesgo Alto (30%), Demandas de carga mental nivel de riesgo Bajo (41%) y Demandas de la jornada del trabajo nivel de riesgo bajo (41% de la población evaluada)

En cuanto a los resultados cuantitativos identificados para el dominio de demandas del trabajo en la población evaluada – Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), se destaca la dimensión con riesgo alto y muy alto descrita en la gráfica 32 y gráfica 33:

Grafica 32.

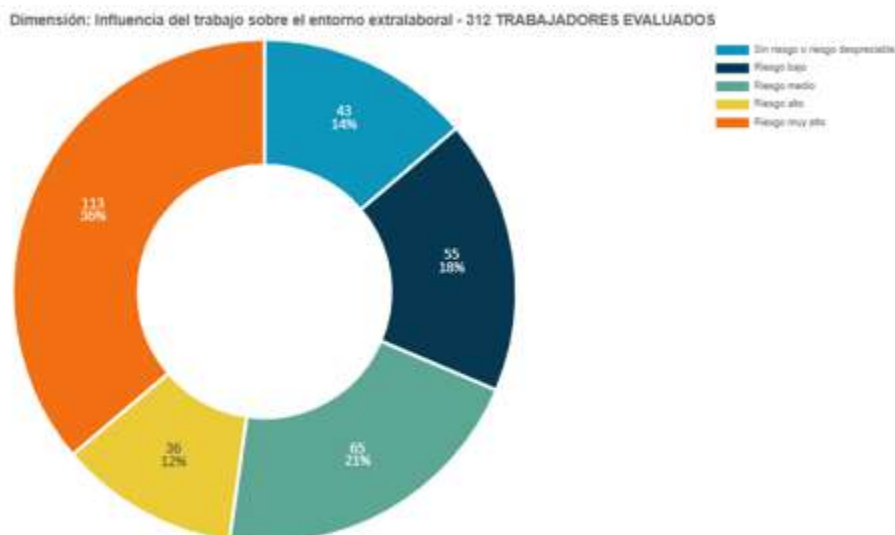
Dimensión Demandas Emocionales sobre el entorno laboral con mayor porcentaje en nivel de Riesgo Alto o Muy Alto – Forma A (Jefes, profesionales o técnicos).



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 33.

Dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno laboral con mayor porcentaje en nivel de Riesgo Alto o Muy Alto – Forma A (Jefes, profesionales o técnicos).



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

El dominio de demandas del trabajo está SIN RIESGO en el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), se observa que las dimensiones Demandas emocionales con riesgo Muy Alto y un (44,2%), Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral con riesgo Muy Alto (36,2%) de las servidoras, servidores y contratistas evaluados.

Con respecto al análisis cualitativo de los resultados, este dominio Demandas del trabajo, destacándose lo siguiente:

✓ Por lo general no se realizan con frecuencia las pausas saludables durante la jornada, sin embargo, se evidencia en los resultados indica que es usual que el tiempo de realizar sus funciones o responsabilidades se extienda en horarios nocturnos, festivos o fines de semana; situación que dificulta, la dinámica social y/o familiar de las personas.

✓ La carga mental se evidencia en riesgo medio, dado que las actividades realizadas son coherentes con las capacidades para ejecutarlas. El personal tiene las

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

capacidades y habilidades necesarias para la ejecución de procesos mentales elaborados. Es un factor protector a tener en cuenta.

✓ La cantidad de actividades que deben ejecutarse en ocasiones no es coherente con el tiempo del que se dispone para realizarlas, es por ello que el nivel de riesgo para la dimensión de demandas cuantitativas es medio.

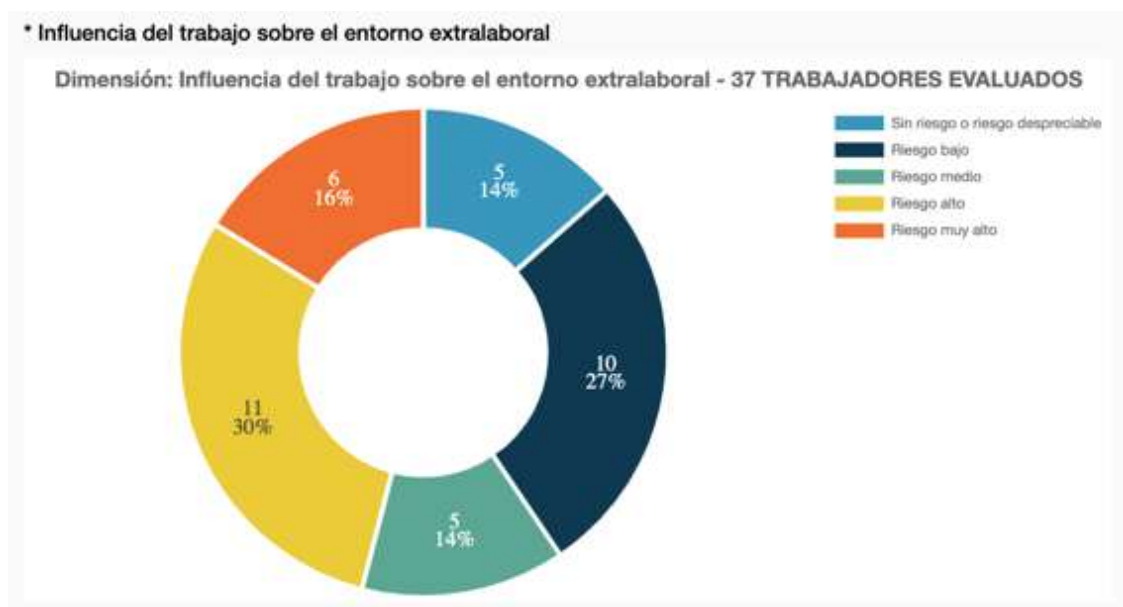
✓ Se evidencia sobrecarga de responsabilidades de quienes son responsables de áreas misionales de la entidad.

✓ Las personas de esta área se encuentran expuestas a situaciones emocionales o afectivas dichas situaciones interfieren con sus actividades o no son manejadas de forma coherente y adecuada.

En cuanto a los resultados cuantitativos identificados para el dominio de demandas del trabajo en la población evaluada – Forma B (Auxiliares y Operarios), se destaca la dimensión con riesgo alto y muy alto descrita en la gráfica 34 y gráfica 35:

Grafica 34.

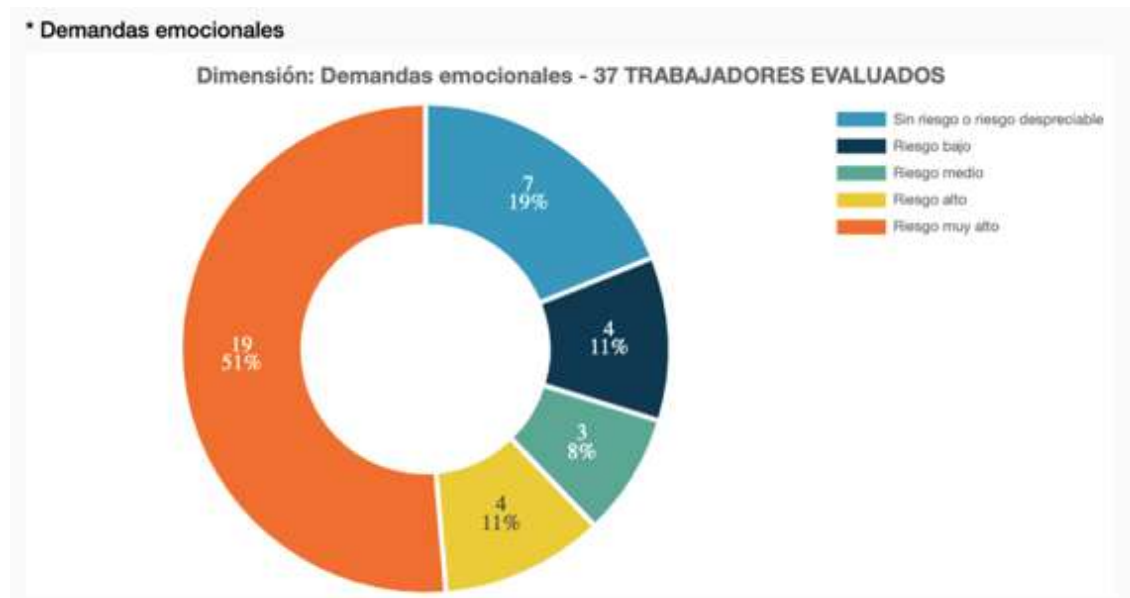
Dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral con mayor porcentaje en nivel de Riesgo Alto– Forma B (Auxiliares y Operarios).



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 35.

Dimensión Demandas emocionales con mayor porcentaje en nivel Riesgo Muy Alto – Forma B (Auxiliares y Operarios).



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

El dominio de demandas del trabajo en general está nivel de riesgo MUY ALTO en el nivel ocupacional Forma B (Auxiliares y Operarios), se observa que se encuentra en las servidoras, servidores y contratistas de los cargos auxiliares, asistentes administrativos en la dimensión de Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral se encuentran en nivel de Riesgo Alto correspondiente al 30% de los evaluados, en la dimensión Demandas emocionales con un 51% con nivel de riesgo Muy Alto.

En general en este dominio es preciso en el plan de intervención incluir actividades primarias y tener en cuenta las dimensiones como **Prioridad alta de intervención** e incluir en el Programa del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de riesgo psicosocial.

Con respecto al análisis cualitativo de los resultados, en este dominio demandas del trabajo, se destaca lo siguiente:

✓ La cantidad de trabajo que debe ejecutarse en general es coherente con el tiempo establecido para ejecutar las actividades; sin embargo, en ocasiones es posible que el volumen de actividades exceda el tiempo del que se dispone para desarrollarlo, aunque en esta dimensión cuantitativa se muestra un nivel de riesgo bajo

✓ A las servidoras, servidores y contratistas de los cargos auxiliares, asistenciales, u operativos en la dimensión de carga mental están en nivel bajo pero igualmente se deben incluir en programa de pausas saludables especialmente en pausas mentales debido a que las responsabilidades o funciones asignadas exigen un esfuerzo de memoria, atención, concentración, así mismo la información puede ser excesiva para cumplir los objetivos del cargo y al encontrarse bajo presión de tiempo, puede llegar a generar carga mental.

✓ En esta dimensión de jornada de trabajo con nivel de riesgo bajo es de tener en cuenta que se debe promover las pausas saludables durante la jornada, al igual si se extiende en horarios adicionales, festivos o fines de semana, esto es una situación que impacta de alguna manera, la dinámica social y/o familiar.

✓ En el factor influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral puntúa Alto, debido a las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo que afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador se determina que se deben tomar acciones que permitan en el trabajador

✓ La dimensión Demandas emocionales de 37 personas evaluadas 19 (51%) se evidencia un nivel de riesgo Muy Alto, lo que hace referencia a las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones. Al estar expuesto a situaciones afectivas o emocionales requiere el desarrollo de la empatía (capacidad de ponerse en los zapatos del otro) y autocontrol de emociones (capacidad para controlar sentimientos de tal manera que no afecte el desempeño laboral). Por lo cual se considera que la exposición constante a

situaciones emocionales lo conlleva a realizar una transferencia de dichos sentimientos alterando sus estados de ánimo, además de estar expuesto a situaciones vulnerables como violencia, angustia, inseguridades emocionales.

4. Recompensas

Los resultados cuantitativos para el dominio recompensas, de los factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la siguiente tabla 33, gráfica 36 y gráfica 37:

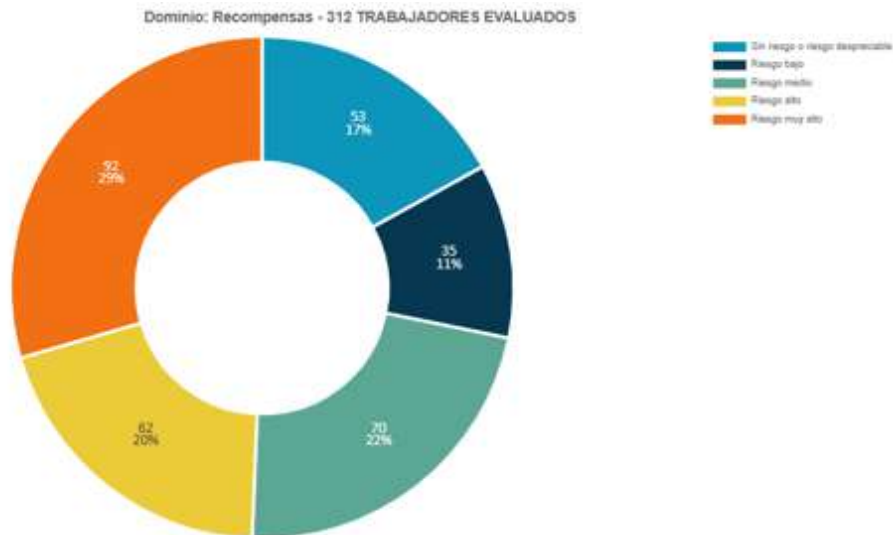
Tabla 33.

Resultados Dominio recompensas de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER							
NIT. 89999906113							
JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS							
EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10)							
Trabajadores Evaluados: 312							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A							
Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	17,6	57	30	42	84	99
	Reconocimiento y compensación	26,0	52	62	45	88	65
Recompensas		22,2	53	35	70	62	92

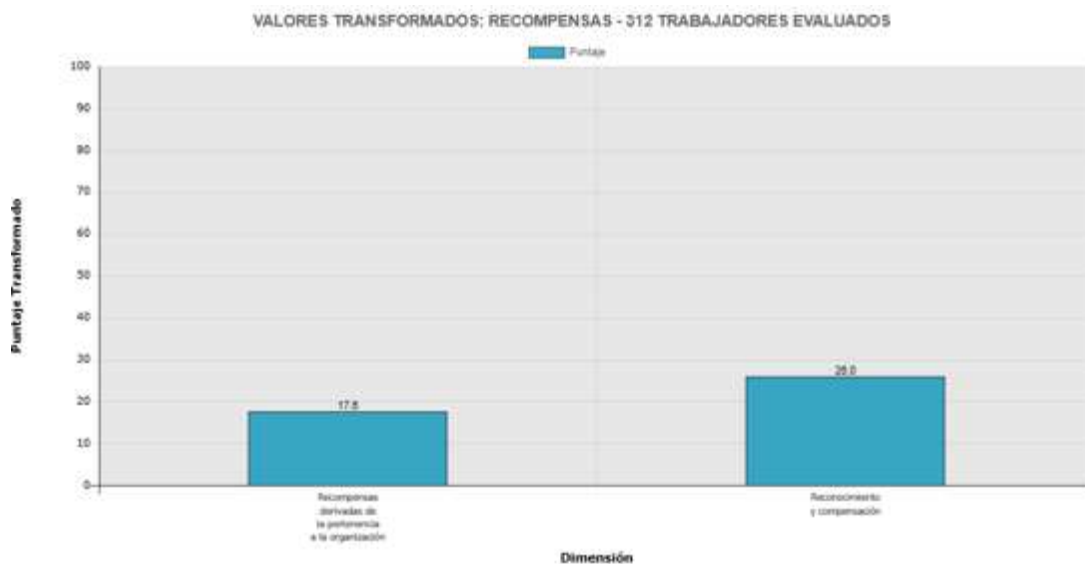
Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

*Grafica 36.
Puntaje total recompensas de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)*



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

*Grafica 37.
Recompensas en Baremo de dominios de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos)*



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 Nº 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Los resultados cuantitativos para el dominio recompensas de los factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la siguiente tabla 34, gráfica 38 y gráfica 39:

Tabla 34.
Resultados dominio recompensas de los factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER							
NIT. 89999906113							
OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS							
EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10)							
Trabajadores Evaluados: 37							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B							
Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	10,1	18	4	7	1	7
	Reconocimiento y compensación	23,4	5	9	10	4	9
Recompensas		18,1	6	8	12	1	10
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		29,2	9	4	6	9	9

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

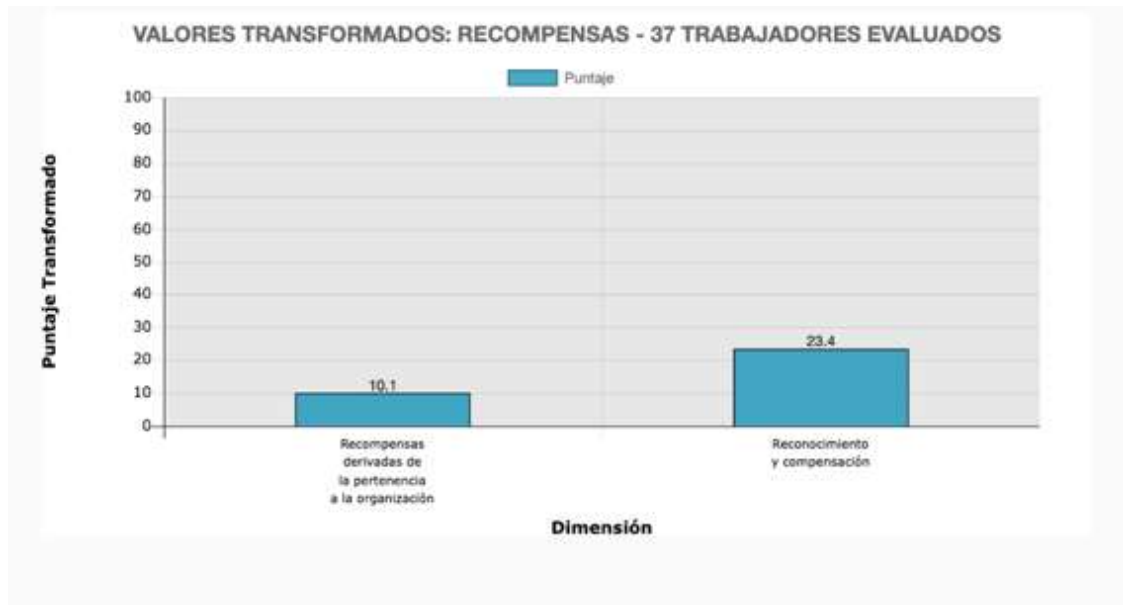
Gráfica 38.
Puntaje total dominio recompensas de los factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 39.

Dominio recompensas en baremo de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Auxiliares y Operarios)



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dominio Recompensas

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A (Jefes, profesionales o técnicos) y Forma B (Auxiliares y Operarios)

El nivel de riesgo del dominio recompensas, según los resultados en el nivel ocupacional A es Riesgo MUY ALTO con un (29,5% de la población evaluada), en las dimensiones de: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza el nivel es Riesgo Muy Alto (31,7%) y Reconocimiento y compensación el nivel de riesgo Alto (20,8% de la población evaluada)

En el nivel ocupacional B es de nivel de riesgo Medio (32% de la población evaluada), las dimensiones de: Recompensas derivadas de la pertenencia a la

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

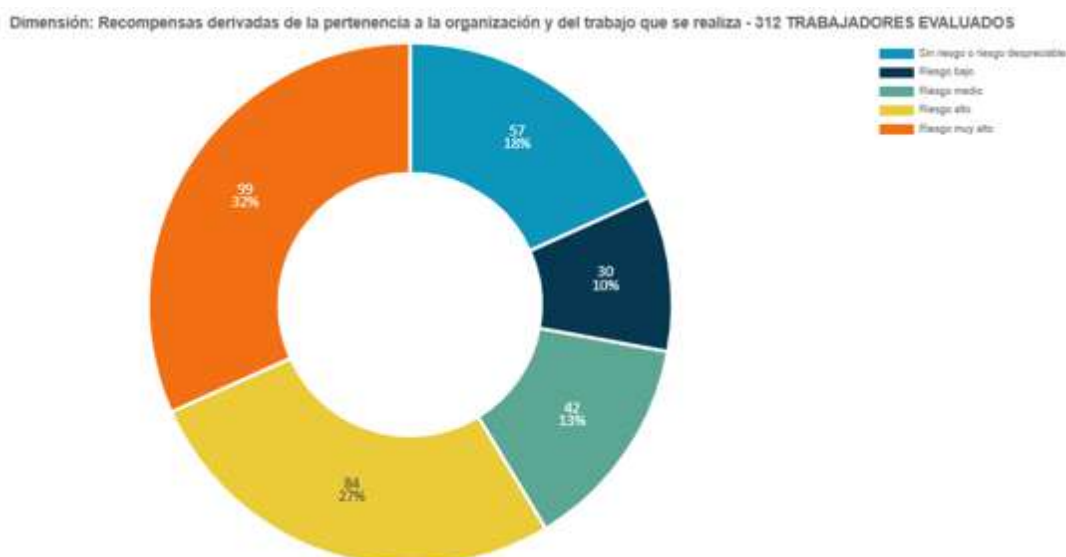
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

organización y del trabajo que se realiza el nivel es Sin Riesgo (49%), Reconocimiento y compensación el nivel de riesgo Medio (27% de la población evaluada)

En cuanto a los resultados cuantitativos identificados para el dominio de recompensas en la población evaluada – Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), se destaca la dimensión con riesgo alto y muy alto descrita en la gráfica 40:

Gráfica 40.

Dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza, con mayor porcentaje en nivel de Riesgo Alto o Muy Alto – Forma A (Jefes, profesionales o técnicos).



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

El dominio de recompensas está RIESGO MUY ALTO en el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), se observa que Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza de las servidoras, servidores y contratistas de los cargos jefes, profesionales o técnicos, se encuentra en un nivel RIESGO MUY ALTO., correspondiente al (31,7% de la población evaluada).

Con respecto al análisis cualitativo de los resultados, este dominio recompensas se destaca lo siguiente:

✓ En general las servidoras, servidores y contratistas en este nivel no sienten pertenencia a la entidad y no perciben estabilidad laboral. Algunas personas especialmente de las áreas misionales refieren no estar conformes con la retribución salarial, aspecto relacionado con la sobrecarga de trabajo y las jornadas de trabajo. Se debe tener este aspecto en las actividades de bienestar, inducción y reinducción

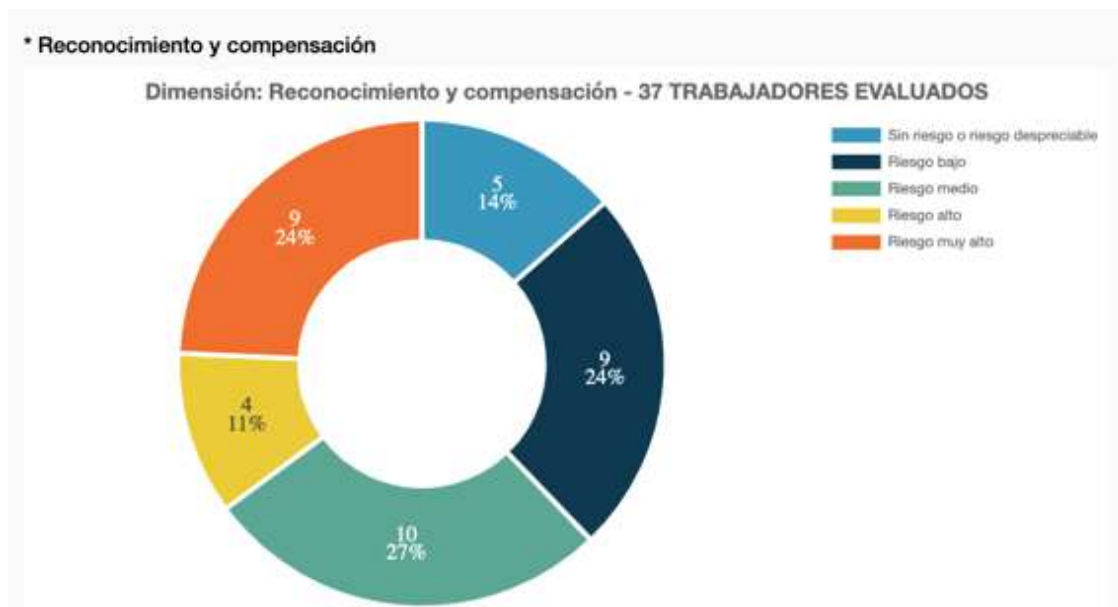
✓ Por lo general, los esfuerzos que realizan no son identificados y valorados; por lo tanto, no se sienten reconocidos como elemento fundamental en la Secretaría Distrital de la Mujer, revisar los aspectos de evaluación de desempeño.

✓ La entidad contribuye al bienestar de los colaboradores y las acciones que se han emprendido, pero al parecer no responden totalmente a las necesidades reales. En su mayoría las servidoras, servidores y contratistas pueden afirman que la entidad no ofrece estabilidad laboral, aspecto que no permite cumplir con sus objetivos personales y familiares.

En cuanto a los resultados cuantitativos identificados para el dominio de recompensas en la población evaluada – Forma B (Auxiliares y Operarios), se destaca la dimensión con riesgo alto y muy alto descrita en la gráfica 41:

Grafica 41.

Dimensión Reconocimiento y compensación con mayor porcentaje en nivel de Riesgo Medio – Forma B (Auxiliares y Operarios).



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

El dominio de demandas del trabajo está nivel de riesgo MEDIO en el nivel ocupacional Forma B (Auxiliares y Operarios), de las servidoras, servidores y contratistas de los cargos auxiliares, asistentes administrativos, se observa que Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza el nivel de riesgo es Sin Riesgo, es de resaltar que 15 personas de la población evaluada (41%) se encuentran en Riesgo Medio (19%), Riesgo Alto (3%) y Riesgo Muy Alto (19%) y en la dimensión Reconocimiento y compensación está en nivel Medio (27%), de esta dimensión está en riesgo Alto (24% de la población evaluada), aspectos a tener en cuenta en las recomendaciones respecto a procesos administrativos relacionados gestión de desempeño, plan de incentivos y promover la participación en inducción y reinducción.

Con respecto al análisis cualitativo de los resultados, en este dominio recompensas, se destaca lo siguiente:

✓ Las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaria Distrital de la Mujer no se sienten totalmente conformes con los incentivos que reciben por parte de la entidad, así como de las actividades de bienestar laboral y además se puede deducir que puede existir pertenencia por la entidad donde están.

✓ Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a la entidad; sin embargo, se percibe sensación de miedo o angustia por inestabilidad laboral especialmente en los contratistas, así mismo se observa inconformismo por no existir equilibrio entre las tareas que se realizan y el salario u honorarios devengados. Se observan sentimientos de sobrecarga laboral.

✓ Los esfuerzos que realizan no siempre son identificados y valorados; por lo tanto, algunas servidoras, servidores o contratistas podrían no sentirse reconocidos como elemento fundamental para la entidad, causante de desmotivación y afectación del clima organizacional, para este nivel de la población, aunque la entidad pueda estar contribuyendo con su bienestar, es posible que las acciones que se han emprendido no respondan a sus necesidades reales.

✓ Es de aclarar que en general se encuentra en el nivel de riesgo Medio el dominio de recompensas, pero en riesgo Alto y riesgo Muy Alto con un (30% de la población evaluada) se evidencia que se ve afectado en general lo relacionado con la retribución que se obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

