

**INFORME DIAGNÓSTICO DE LA APLICACIÓN DE LA BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA  
EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, A LOS TRABAJADORES DE LA  
LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL.**



**LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL.**

**NOMBRE DEL PROFESIONAL: JOSE A. OCHOA SARMIENTO  
PROFESIÓN: PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN GERENCIA EN SALUD OCUPACIONAL  
N° LICENCIA: 8048 de 17/09/2019**

**BOGOTA D.C., Diciembre de 2022**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
2.	<b>OBJETIVOS</b> .....	6
2.1.	Objetivo General .....	6
2.2.	Objetivos Específicos .....	6
3.	<b>MARCO LEGAL</b> .....	7
4.	<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	9
4.1.	¿Qué es el riesgo psicosocial? .....	9
4.2.	Evaluación de los factores de riesgo psicosociales (Resolución 2646 de 2008) .....	10
4.3.	Batería de evaluación de los factores de riesgo psicosociales .....	10
4.3.1.	Condiciones intra laborales .....	11
4.3.1.1.	Demandas de trabajo .....	11
4.3.1.2.	Control sobre el trabajo .....	11
4.3.1.3.	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo .....	11
4.3.1.4.	Recompensa .....	11
4.3.2.	Condiciones extra laborales .....	13
5.	<b>METODOLOGÍA</b> .....	15
6.	<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	17
	Ficha técnica .....	17
6.1.	Caracterización de la población .....	18
6.1.1.	Distribución por género .....	18
6.1.2.	Distribución por rango de edad .....	19
6.1.3.	Distribución por estado civil .....	20

6.1.4.	Distribución por nivel de escolaridad .....	22
6.1.5.	Distribución por tipo de vivienda .....	24
6.1.6.	Distribución por estrato de servicios públicos .....	25
6.1.7.	Distribución por número de personas que dependen económicamente del trabajador .....	26
6.1.8.	Distribución por antigüedad en la empresa .....	27
6.1.9.	Distribución por antigüedad en el cargo .....	28
6.1.10.	Distribución por tipo de contrato .....	29
6.1.11.	Distribución por horas diarias de trabajo .....	31
6.2.	Resultado total general de factores de riesgo psicosocial .....	32
6.2.1.	Distribución del nivel de riesgo en el total de factores psicosociales .....	32
6.3.	Condiciones intra laborales .....	33
6.3.1.	Distribución del nivel de riesgo en factores intra laborales .....	34
6.3.2.	Demandas de trabajo .....	35
6.3.2.1.	Distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de jefatura / profesional .....	36
6.3.2.2.	Distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de auxiliar / operario .....	42
6.3.3.	Control sobre el trabajo .....	47
6.3.3.1.	Distribución de los niveles de riesgo para el dominio de control en el nivel ocupacional de jefatura / profesional .....	47
6.3.3.2.	Distribución de los niveles de riesgo para el dominio de control en el nivel ocupacional de auxiliar / operario .....	50
6.3.4.	Liderazgo y relaciones sociales .....	53
6.3.4.1.	Distribución de los niveles de riesgo para el liderazgo y relaciones sociales en el nivel ocupacional de jefatura / profesional .....	53
6.3.4.2.	Distribución de los niveles para el liderazgo y relaciones sociales en el nivel ocupacional de auxiliar / operario .....	56
6.3.5.	Recompensa .....	58

6.3.5.1. Distribución de los niveles de riesgo en el dominio recompensa en el nivel ocupacional de jefatura / profesional .....	58
6.3.5.2. Distribución de los niveles de riesgo en el dominio de recompensa en el nivel ocupacional de auxiliar / operario .....	60
6.4.1. Distribución de los niveles de riesgo de factores de riesgo psicosocial extra laboral en general .....	63
6.4.2. Dimensiones de riesgo psicosocial extra laboral .....	64
6.4.2.1. Distribución de los niveles de riesgo para cada dimensión extra laboral en el nivel de jefatura / profesional (Forma A) .....	64
6.4.2.2. Distribución de los niveles de riesgo para cada dimensión extra laboral en el nivel ocupacional de auxiliar / operario (Forma B).....	69
6.5. Evaluación de estrés .....	73
6.5.1. Distribución general del nivel de síntomas de estrés según nivel de riesgo .....	73
7. BAREMACION.....	75
8. TABLAS DE NIVELES DE RIESGO BAREMADOS POR DIMENSIONES Y DOMINIOS .....	91
9. RESULTADOS GENERALES DE LA APLICACIÓN DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN SU BAREMACION .....	93
10. CONCLUSIONES .....	94
11. RECOMENDACIONES.....	98
12. BIBLIOGRAFÍA.....	104

## 1. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial del trabajo han sido definidos tanto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del 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.

Al respecto, la legislación colombiana ha establecido una normatividad para que las empresas protejan a sus trabajadores contra los diferentes factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos en su quehacer cotidiano, con el fin de conservar su salud física, mental y social, mejorando su calidad de vida y la productividad organizacional.

Con la publicación de la Resolución 2646 de 2008 que establece las “disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”, 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 tiene la obligación de realizar intervenciones con el fin de minimizar y controlar el impacto de estos riesgos.

Dando cumplimiento al programa de intervención en riesgo psicosocial de la empresa, se hace necesaria la valoración de los factores de riesgo psicosocial a nivel intra laboral, extra laboral y niveles de estrés en la población objetivo.

El presente informe describe los resultados obtenidos a partir de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial realizados en los funcionarios de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL.**

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Identificar el riesgo psicosocial presente en la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 desde sus etapas de identificación, evaluación y establecimiento de estrategias que permitan su prevención, intervención y monitoreo permanente.

### 2.2. Objetivos Específicos

- Realizar la caracterización sociodemográfica de la población evaluada.
- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial a nivel intra laboral, extra laboral y niveles percibidos de estrés en la población evaluada.
- Establecer recomendaciones de intervención orientada a eliminar, minimizar y controlar los factores de riesgo psicosocial detectados en la aplicación realizada.

### 3. MARCO LEGAL

La legislación en Colombia relacionada con la evaluación del Riesgo Psicolaboral, determina la evaluación anual de este factor al que se ven enfrentados los trabajadores en la ejecución de sus labores.

El riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el **Decreto 1072 de 2015**. Y lo es tanto por el impacto que tiene dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales, como por la complejidad que implica el definirlo, medirlo y evaluarlo.

En el año 2006, el Gobierno expidió la **Ley 1010**, 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 y cuyo principal objetivo es 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.

Posteriormente en el año 2008, la **Resolución 2646** expedida por el Ministerio de Trabajo 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 estrés ocupacional”.

Durante el año 2018, después de la presentación de la ley 1616 de 2013 que contiene las disposiciones para el ejercicio de la salud mental en la población de Colombia, donde se menciona que la política generada respecto a este tema debe ser realizada bajo unos criterios establecidos en la misma ley, se generó la resolución 4886 de 2018, la cual adoptó la política Nacional de Salud Mental. Allí se señala que otro aspecto que condiciona negativamente la salud mental de las personas es el estrés urbano y las relaciones con las condiciones laborales, donde el tipo de contratación, trabajos



temporales, largas jornadas de trabajo y tiempos de desplazamiento de la casa al trabajo, limitan el tiempo del trabajador y afectan negativamente la salud mental.

Ya en el año 2019, en el mes de Julio el Ministerio de Trabajo emite la **Resolución 2404**, mediante el 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, entre otras disposiciones, siendo derogada para el año 2022, en su lugar se emitió la **Resolución 2764 de julio de 2022**, y cuyo objeto es adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial.



## 4. MARCO CONCEPTUAL

La Resolución 2646 de 2008 define los factores psicosociales desde los aspectos intra laborales (internos a la organización), hasta los extras laborales (externos a la organización) y las características intrínsecas o individuales del trabajador, las cuales interactúan en forma dinámica e influyen en la salud y el desempeño de las personas a través de sus percepciones y experiencias.

A su vez, el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (O.I.T – O.M.S.) en 1984 los define como: *“Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, las satisfacciones 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, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.*

### 4.1. ¿Qué es el riesgo psicosocial?

El riesgo psicosocial comprende los aspectos intra laborales, extra laborales y los factores individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Además, las causas que originan los riesgos psicosociales son muchas y están mediadas por las percepciones, experiencias y personalidad del trabajador.

#### Consecuencias:

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales son diversos y se ven modulados por las características personales, algunos de los efectos más documentados son:

- Problemas y enfermedades cardiovasculares.
- Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental.
- Trastornos musculo – esqueléticos.

- Trastornos médicos de diverso tipo (respiratorios, gastrointestinales, etc.).
- Conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc.).
- Ausentismo laboral.

#### **4.2. Evaluación de los factores de riesgo psicosociales (Resolución 2646 de 2008)**

Esta situación demuestra la necesidad de implementar procesos de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo psicosocial, en donde los resultados se basan en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia.

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que 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. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

#### **4.3. Batería de evaluación de los factores de riesgo psicosociales**

En la actualidad, se encuentra con un conjunto de instrumentos válidos, como la Batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, creada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, Sub-centro de Seguridad Social y Riesgo Laborales en julio de 2010, los cuales son confiables y validados para la población colombiana, pudieron ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial a la prevención y control. La batería se ajusta a la definición de la resolución y permite medir los siguientes tres (3) tipos de condiciones: intra laborales, extra laborales e individuales.

#### **4.3.1. Condiciones intra laborales**

Las condiciones intra laborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los dominios considerados en el instrumento de la Batería se definen a continuación:

##### **4.3.1.1. Demandas de trabajo**

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

##### **4.3.1.2. Control sobre el trabajo**

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 del rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

##### **4.3.1.3. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y el ambiente de relaciones de un área.

##### **4.3.1.4. Recompensa**

Este término hace referencia a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: financiero (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 de este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. Para la aplicación de este cuestionario, es necesario tener presente la formación académica y el cargo que desempeña el trabajador ya que presenta dos variaciones o tipos de prueba. El primer tipo de prueba se denomina **Forma A**, el cual se encuentra dirigido para el grupo ocupacional de trabajadores con cargos de jefatura o formación académica profesional o técnica y que consta de 123 ítems de evaluación. El segundo tipo de prueba se denomina **Forma B** y tiene como población objeto de aplicación el grupo de trabajadores en cargos auxiliares u operarios cuya formación académica sea de bachillerato completo, incompleto, básica primaria o analfabeta y consta de 97 ítems de evaluación.

A continuación, se presenta tabla resumen de los dominios y dimensiones de las condiciones intra laborales:

DOMINIOS Y DIMENSIONES INTRA LABORALES		
CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
Condiciones Intra laborales	<b>Demandas del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas cuantitativas.</li> <li>• Demandas de carga mental.</li> <li>• Demandas emocionales.</li> <li>• Exigencias de responsabilidad del cargo.</li> <li>• Demandas ambientales y de esfuerzo físico.</li> <li>• Demandas de jornada de trabajo.</li> <li>• Consistencia del rol.</li> <li>• Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral.</li> </ul>
	<b>Control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control y autonomía sobre el trabajo.</li> <li>• Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.</li> <li>• Participación y manejo del cambio.</li> <li>• Claridad de rol.</li> <li>• Capacitación.</li> </ul>

	<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del liderazgo.</li> <li>• Relaciones sociales en el trabajo.</li> <li>• Retroalimentación del desempeño.</li> <li>• Relación con los colaboradores (subordinados).</li> </ul>
	<b>Recompensa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento y compensación.</li> <li>• Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza.</li> </ul>

Fuente: Ministerio de protección Social, Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá 2010

#### 4.3.2. Condiciones extra laborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. A diferencia del cuestionario que evalúa factores de riesgo psicosocial intra laboral, este cuestionario tiene una única presentación para todos los cargos que puedan encontrarse en la empresa y cuenta con un total de 31 ítems de evaluación; sin embargo, al realizar el análisis estadístico se trabajan diferentes tipos de baremos dependiendo del nivel ocupacional de la población.

A continuación, se presenta tabla resumen de las dimensiones de las condiciones extra laborales:

DIMENSIONES EXTRA LABORALES	
CONSTRUCTO	DIMENSIÓN
Condiciones Extra laborales	Tiempo fuera del trabajo.
	Relaciones familiares.
	Comunicación y relaciones interpersonales.
	Situación económica del grupo familiar.
	Características de la vivienda y su entorno.
	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo.
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Fuente: Ministerio de protección Social, Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá 2010

Por último, se hace mención sobre los cinco (5) niveles de riesgo que indica el manual del instrumento Batería de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana en la siguiente tabla resumen:

NIVEL DE RIESGO DE ACUERDO A LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL	
NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN
<b>Riesgo muy alto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factor con amplia posibilidad de asociarse con respuestas muy altas de estrés.</li> <li>Requieren intervención inmediata en el marco del Programa de Vigilancia Epidemiológica.</li> </ul>
<b>Riesgo alto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factor con alto nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociarse con respuestas muy altas de estrés.</li> <li>Requiere intervención en el marco del Programa de Vigilancia Epidemiológica.</li> </ul>
<b>Riesgo medio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factor de riesgo que puede generar respuestas de estrés moderadas.</li> <li>Requieren realizar observación del factor y realizar acciones sistemáticas de intervención.</li> </ul>
<b>Riesgo bajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se espera que estos factores de riesgo estén relacionados con respuesta de estrés significativas.</li> <li>Requieren realizar Programas de Promoción y Prevención.</li> </ul>
<b>Sin riesgo o riesgo despreciable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.</li> <li>Requieren realizar Programas de Promoción y Prevención.</li> </ul>

Fuente: Ministerio de protección Social, Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá 2010



## 5. METODOLOGÍA

El diagnóstico se obtuvo con la participación de 10 funcionarios que hacen parte de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**; estas personas cumplen con los criterios de inclusión para evaluación de riesgos psicosociales, los cuales son:

- Tener mínimo seis (6) meses en la empresa
- Aceptar participar de manera voluntaria en el diagnóstico.

### Tipo de estudio

El tipo de estudio establecido para la aplicación y análisis de la Batería de Instrumentos de Riesgo Psicosocial en sus componentes de datos generales y cuestionarios específicos es de tipo Descriptivo de orden cuantitativos con interpretación cualitativa.

La fase diagnóstica del programa de riesgo psicosocial se llevó a cabo desarrollando las siguientes etapas:

- **Etapa 1. Planeación y Sensibilización:** En esta etapa se genera reunión con el supervisor de la entidad, a posteriori en el marco de esta etapa se desarrollan la explicación a los funcionarios, el objetivo de la aplicación del instrumento y del diagnóstico, uso de la información, cumplimiento de la normatividad vigente para evaluación de factores de riesgo psicosocial en Colombia y para la promoción de la participación activa de los funcionarios de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** en el proceso de evaluación diagnostica BPRS.
- **Etapa 2. Aplicación de instrumentos de evaluación para factores de riesgo psicosocial intra laboral: Forma A** (jefes / profesionales / técnicos) y **Forma B** (auxiliares / operarios); según el tipo de cargo que desempeña el trabajador, extra laboral, estrés, ficha de datos sociodemográficos y consentimiento informado. Estos cuestionarios hacen parte de la Batería



de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social en la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**.

- **Etapa 3. Tabulación de cuestionarios y Análisis de la información:** Se procedió con la estructuración de la información obtenida a partir de las evaluaciones realizadas por los funcionarios y se consolidó para su respectivo análisis estadístico que permitiese estructurar el diagnóstico, la base de datos sociodemográfica y la estructura del plan de acción.
- **Etapa 4. Elaboración y entrega de informes:** Con la estructuración de la información obtenida se procedió al análisis de la misma para plasmarlo en el respectivo informe de resultados diagnósticos de la empresa y diseñar la presentación específica de resultados.
- **Etapa 5. Socialización de resultados:** Se realiza socialización de los resultados Diagnósticos obtenidos con la Entidad.

## 6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### Ficha técnica

Entidad operadora de la aplicación	Belisario Velásquez y Asociados SAS	
Entidad	LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL	
Población Objeto	Funcionarios	
Tamaño de la población	12	personas
Tamaño de la población efectiva aplicada	10	personas
	83.33%	

A continuación, se presentan los resultados del diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial de los trabajadores de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, discriminados por cargos de jefatura, profesionales o técnicos y cargos auxiliares u operarios en el siguiente orden:

- Caracterización de la población: variables sociodemográficas y ocupacionales identificadas en la población de los trabajadores de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**.
- Resultados generales de los factores psicosociales (condiciones intra laborales y extra laborales).
- Resultados de las condiciones intra laborales, discriminación en dominios y dimensiones.
- Resultados para las condiciones extra laborales.
- Resultados del cuestionario para la evaluación de estrés.

Para efectos de valoración de la información, serán descritos los resultados de la población que aplicó los cuestionarios de evaluación psicosocial **Forma A** (3 personas con tipo de cargo jefatura, profesional o técnico) y la población que aplicó los cuestionarios de evaluación psicosocial **Forma B** (7 personas con tipo de cargo auxiliar u operario). Para dar cumplimiento a lo establecido con los

participantes acerca de la confidencialidad de los datos, se reitera que la información contenida en este documento debe ser manejada por el profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y únicamente con fines de diagnóstico e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

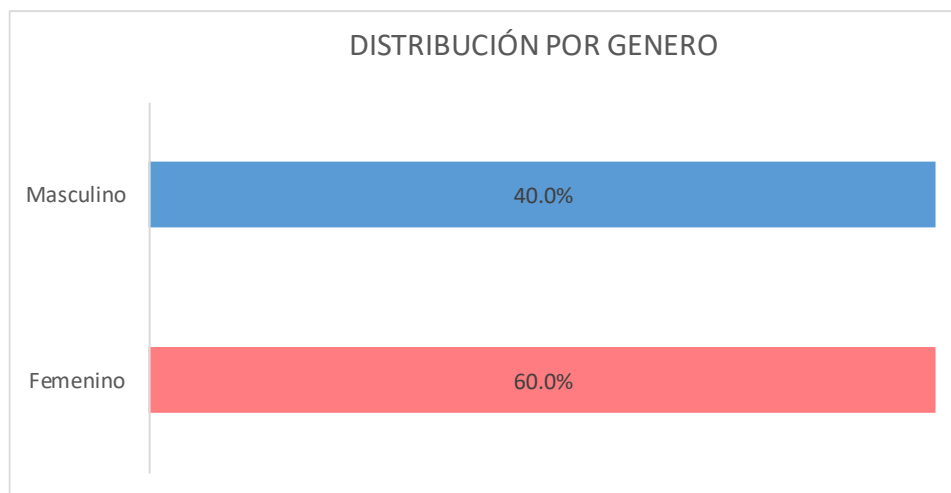
### 6.1. Caracterización de la población

Se presentan a continuación los datos referentes a las condiciones individuales, entendidas estas como las características propias del trabajador en cuanto a sexo, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación, lugar de residencia, escala socioeconómica y número de personas a cargo; que junto a aspectos ocupacionales como la antigüedad en el cargo y en la empresa, el cargo mismo, el tipo de contrato y la modalidad de pago pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intra laboral y extra laboral; así mismo, nos establece las pautas a tener en cuenta para proponer y realizar las actividades inmersas en la intervención de los factores de riesgo psicosociales valorados como críticos.

#### 6.1.1. Distribución por género

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto al género, así:

DISTRIBUCIÓN POR GENERO		
Sexo	Cantidad	Porcentaje
Femenino	6	60.0%
Masculino	4	40.0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

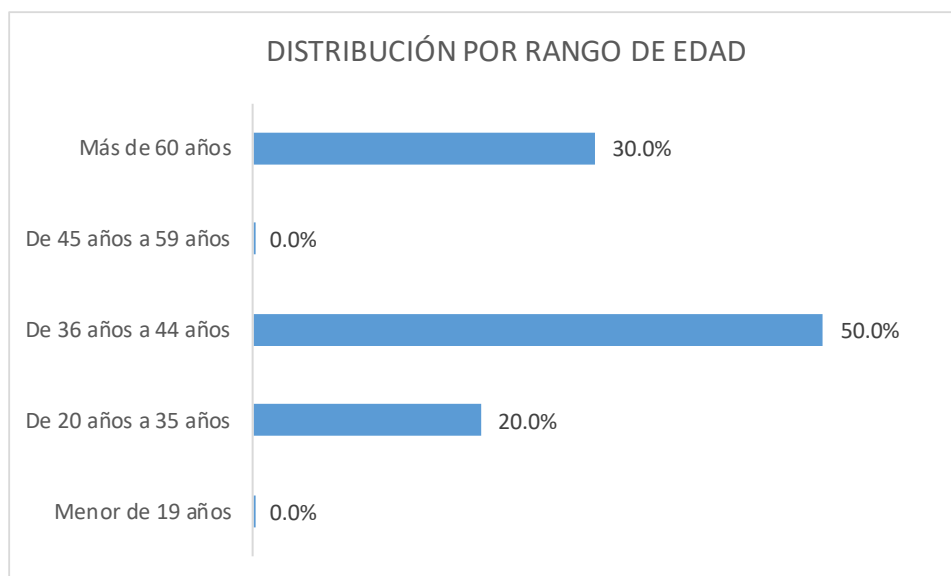


De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencio que en los trabajadores de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, existe mayor número de personas de género Femenino (60%) equivalente a 6 personas; respecto al género Masculino (40%) equivalente a 4 personas; lo anterior entre la población objeto de evaluación.

### 6.1.2. Distribución por rango de edad

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto a los rangos de edad encontrados, así:

<b>DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD</b>		
<b>Rango de edades</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Menor de 19 años	0	0.0%
De 20 años a 35 años	2	20.0%
De 36 años a 44 años	5	50.0%
De 45 años a 59 años	0	0.0%
Más de 60 años	3	30.0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

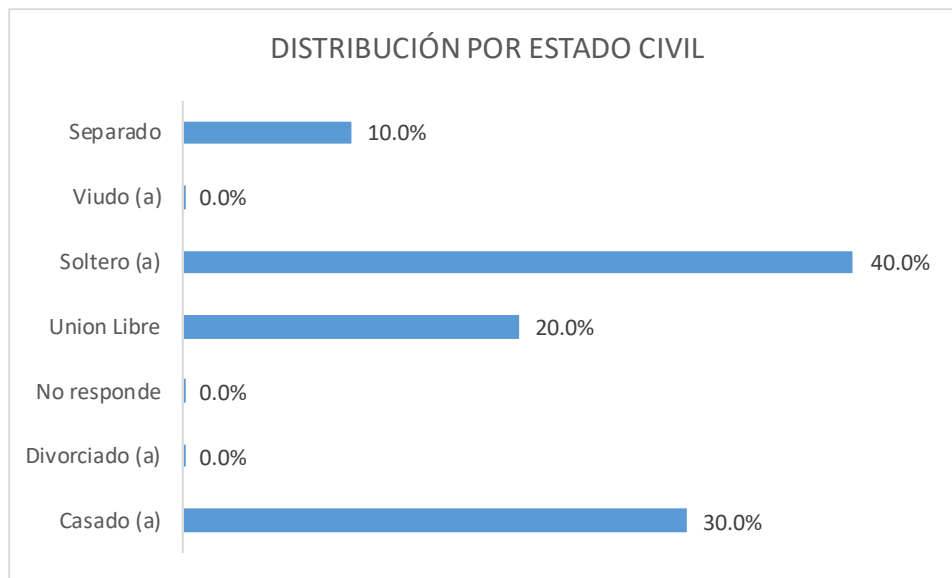


El mayor porcentaje de trabajadores de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, está constituido por personas con rangos de edad De 36 años a 44 años equivalente a 5 personas (50%); seguido por un segundo grupo que corresponde al rango de edad Más de 60 años equivalente a 3 personas (30%); se evidencia un tercer grupo que comprende el rango de edad De 20 años a 35 años equivalente a 2 personas (20%) un cuarto grupo que comprende el rango de edad De 45 años a 59 años equivalente a 0 personas (0%) y finalmente un quinto grupo que comprende el rango de edad Menor de 19 años equivalente a 0 personas (0%).

### 6.1.3. Distribución por estado civil

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto a la distribución por estado civil, así:

DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL		
Estado Civil	Cantidad	Porcentaje
Casado (a)	3	30.0%
Divorciado (a)	0	0.0%
No responde	0	0.0%
Union Libre	2	20.0%
Soltero (a)	4	40.0%
Viudo (a)	0	0.0%
Separado	1	10.0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



Respecto al estado civil, la mayoría de la población refiere estar en estado civil Soltero (a) con un valor equivalente a 4 personas (40%); seguido por un segundo grupo de la población que se encuentra Casado (a) equivalente a 3 personas (30%); se evidencia un tercer grupo que comprende Unión Libre equivalente a 2 personas (20%); Separado equivalente a 1 personas (10%), un quinto grupo que comprende Viudo (a) equivalente a 0 personas (0%) y finalmente un sexto grupo No responde equivalente a 0 personas (0%) y como último Divorciado (a) equivalente a 0 personas que en porcentaje sería (0%). Lo anterior está directamente correlacionado con el rango de edad de la población evaluada y las características del trabajo que se desarrolla, así como los diferentes roles

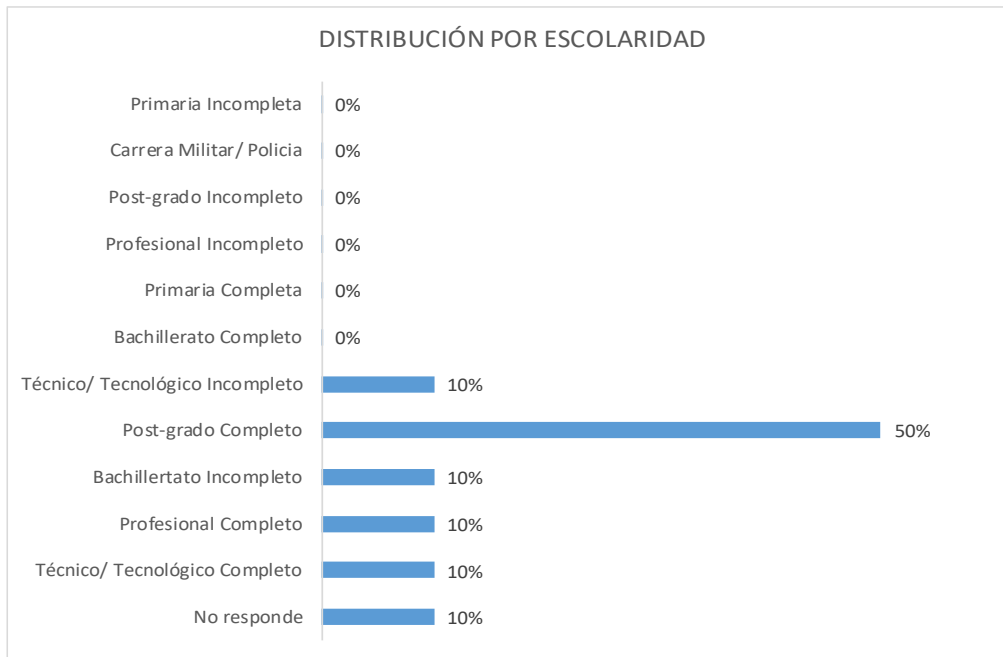
sociales que se enmarcan en las esferas personales, individuales y laborales en las cuales interactúa el ser humano.

#### 6.1.4. Distribución por nivel de escolaridad

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto al nivel de escolaridad, así:

DISTRIBUCIÓN POR ESCOLARIDAD		
Escolaridad	Cantidad	Porcentaje
No responde	1	10%
Técnico/ Tecnológico Completo	1	10%
Profesional Completo	1	10%
Bachillertato Incompleto	1	10%
Post-grado Completo	5	50%
Técnico/ Tecnológico Incompleto	1	10%
Bachillerato Completo	0	0%
Primaria Completa	0	0%
Profesional Incompleto	0	0%
Post-grado Incompleto	0	0%
Carrera Militar/ Policia	0	0%
Primaria Incompleta	0	0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>





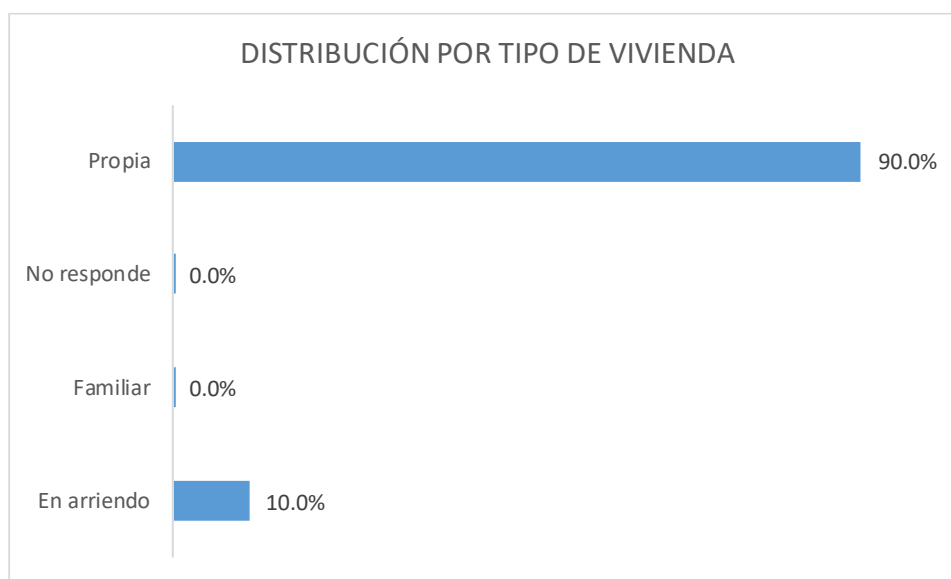
El nivel de escolaridad muestra que la mayor parte de la población, es decir, el (50%) equivalente al 5 de los asistentes posee estudios de Post-grado Completo, seguido de Técnico/ Tecnológico Incompleto con el (10%), es decir 1 encuestados. El (10%); representa a 1 personas que refiere Bachillerato Incompleto, (10%) es decir 1 tienen Profesional Completo. El (10%) cursaron Técnico/ Tecnológico Completo es decir 1 personas, (10%) No responde equivalente a 1 encuestados. El (0%) Primaria Incompleta correspondiente a 0 personas, y como último Carrera Militar/ Policía que pertenece al (0%) equivalente a 0 personas.

Teniendo en cuenta estos porcentajes se evidencia que a nivel educativo, los evaluados presentan niveles de formación (media a superior), aspecto esperado en cuanto a las características de la organización y su misionalidad, así como la necesidad de contar con profesionales con altas competencias específicas para el desarrollo de su trabajo y respuestas frente a situaciones “complejas”; esta información también es importante respecto a la estructuración de la metodología más acorde para el desarrollo de los diferentes programas de formación y desarrollo que establezca la entidad.

### 6.1.5. Distribución por tipo de vivienda

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto al tipo de vivienda, así:

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VIVIENDA		
Tipo Vivienda	Cantidad	Porcentaje
En arriendo	1	10.0%
Familiar	0	0.0%
No responde	0	0.0%
Propia	9	90.0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

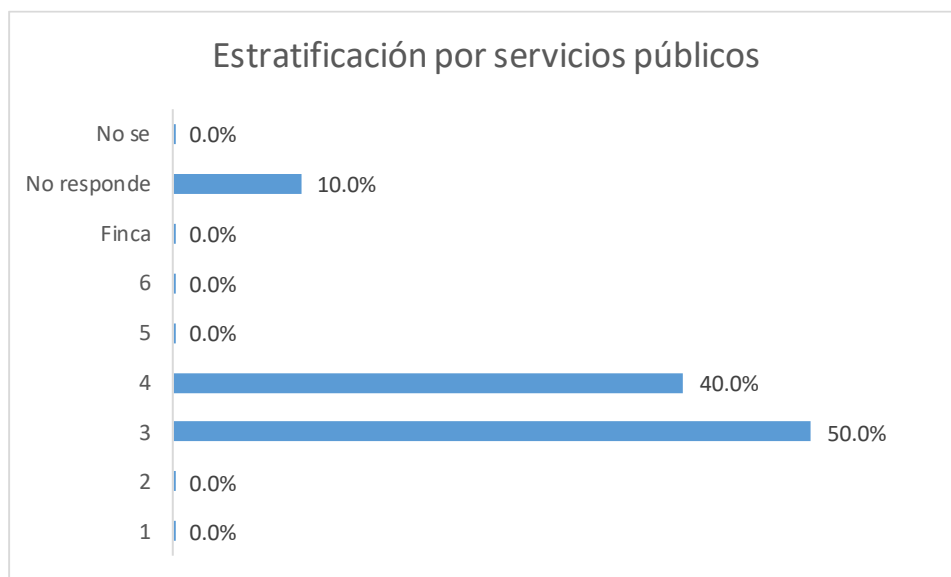


Los resultados de la evaluación muestran que el (90%) ocupan vivienda Propia, (10%) ocupan vivienda En arriendo y el (0%) residen en vivienda No responde. El (0%) de los encuestados eligieron Familiar.

### 6.1.6. Distribución por estrato de servicios públicos

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto al estrato de servicios públicos del lugar en el que residen, así:

Estrato	Cantidad	Porcentaje
1	0	0.0%
2	0	0.0%
3	5	50.0%
4	4	40.0%
5	0	0.0%
6	0	0.0%
Finca	0	0.0%
No responde	1	10.0%
No se	0	0.0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



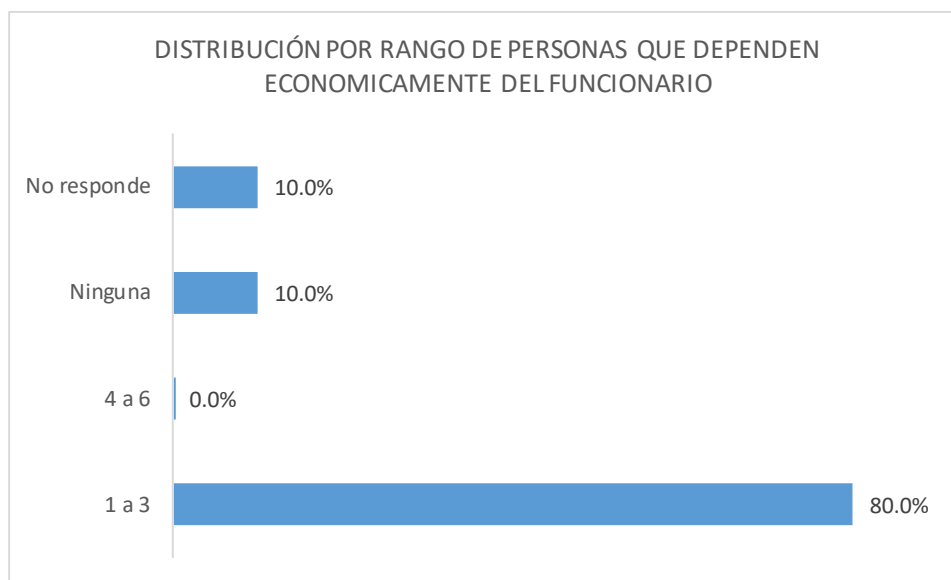
Bajo la distribución de la población por estrato de servicios públicos se puede establecer que la mayoría de la población se encuentra en estrato 3 correspondiente al (50%) seguido por estrato 4 correspondiente al (40%) en tercer lugar estrato No responde con el (10%) lo que puede puede

incidir con las condiciones socioeconómicas de la población.

### 6.1.7. Distribución por número de personas que dependen económicamente del trabajador

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto a número de persona que dependen económicamente del trabajador, así:

DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONOMICAMENTE DEL FUNCIONARIO		
Rango de personas a cargo	Cantidad	Porcentaje
1 a 3	8	80.0%
4 a 6	0	0.0%
Ninguna	1	10.0%
No responde	1	10.0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



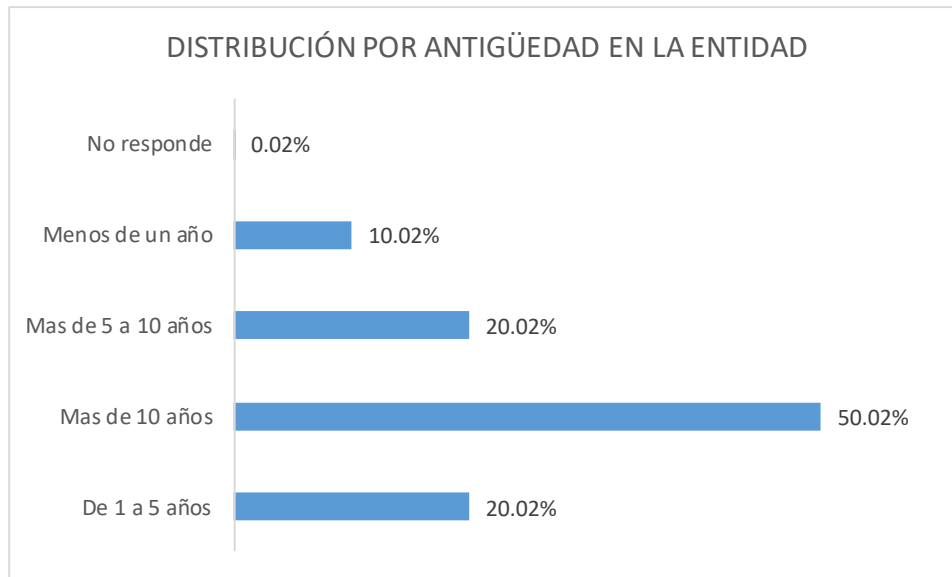
Los datos obtenidos demuestran que la mayor parte de la población 8 personas (80%) tienen 1 a 3; seguido de 1 asistente (10%) que manifiestan tener No responde; 1 participante (10%) Ninguna, 0 funcionarios (0%) 4 a 6. Estos datos son importantes si se realiza un análisis desde la construcción y desarrollo cultural actual y las condiciones económicas lo cual es un factor importante en la estructuración de familias pequeñas pero que puede extenderse a la necesidad de fortalecer las

condiciones económicas para el mantenimiento de estos grupos familiares. Situación que podría influir en el grado de estabilidad laboral de los trabajadores ya que al tener mayor responsabilidad desde el punto de vista económico aumenta la probabilidad de permanecer vinculado a una empresa que le brinde dicha estabilidad.

### 6.1.8. Distribución por antigüedad en la empresa

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto a la antigüedad en la organización, así:

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD		
Rango de años de antigüedad en la empresa	Cantidad	Porcentaje
De 1 a 5 años	2	20.02%
Mas de 10 años	5	50.02%
Mas de 5 a 10 años	2	20.02%
Menos de un año	1	10.02%
No responde	0	0.02%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

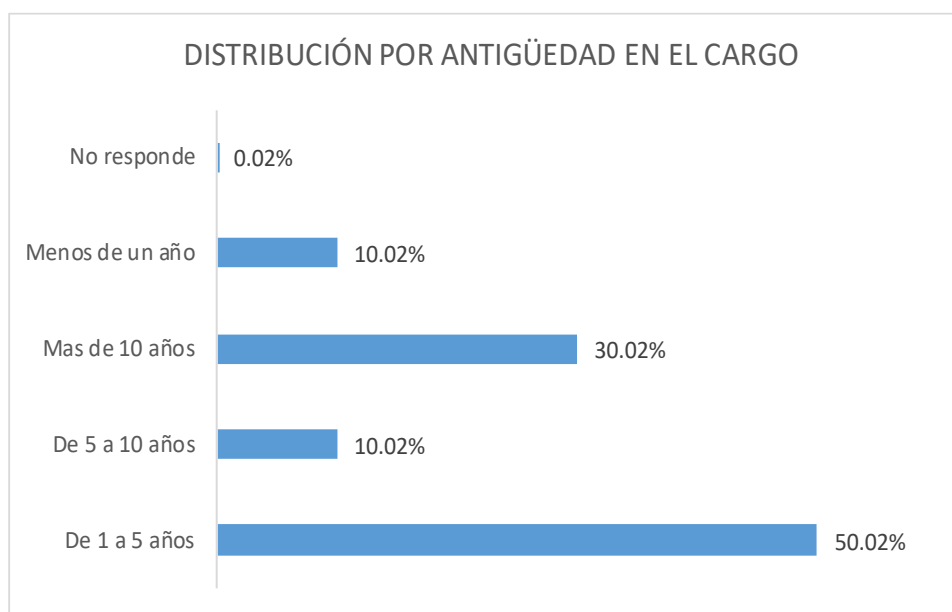


Los datos indican que la mayor parte de la población, el (50.%) lleva Más de 10 años; (20%) Más de 5 a 10 años; (20. %) De 1 a 5 años; mientras que (10%) Menos de un año y por último (0%) eligió No responde de antigüedad en la empresa. Se logró identificar un porcentaje importante en términos de la antigüedad de 1 a 5 años en la Entidad, esto sujeto a los procesos de contratación, lo que sugiere además que los trabajadores conocen las dinámicas particulares de la Entidad, sin embargo en términos de esa antigüedad, es importante al momento de establecer las estrategias para el manejo en la adaptación al cambio y ajustes de cultura organizacional de los empleados, así como los niveles de estrés reflejados en los resultados.

### 6.1.9. Distribución por antigüedad en el cargo

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto a la antigüedad en el cargo, así:

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL CARGO		
Rango de años de antigüedad en el cargo	Cantidad	Porcentaje
De 1 a 5 años	5	50.02%
De 5 a 10 años	1	10.02%
Mas de 10 años	3	30.02%
Menos de un año	1	10.02%
No responde	0	0.02%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



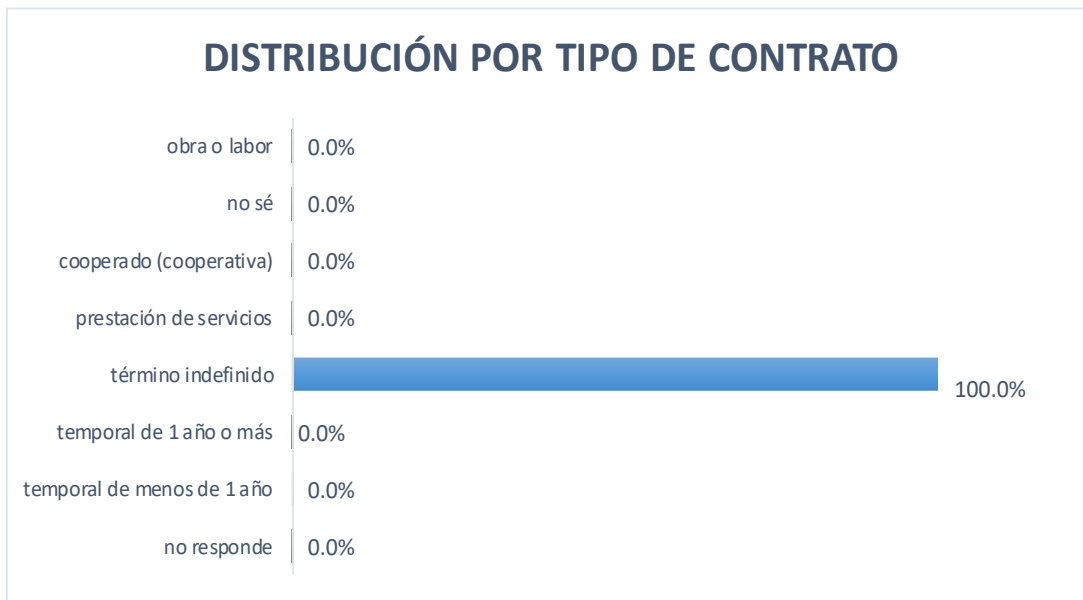
La distribución de acuerdo a la antigüedad en el cargo muestra que el (50%) lleva De 1 a 5 años; (30%) Más de 10 años; (10%) Menos de un año; (10%) De 5 a 10 años y por último; (0%) No responde. Estos resultados concuerdan con los rangos de edad y los tiempos de contratación laboral identificados en la empresa.

#### 6.1.10. Distribución por tipo de contrato

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto al tipo de contrato que tienen con la empresa, así:



DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO		
Contrato	Cantidad	Porcentaje
no responde	0	0.0%
temporal de menos de 1 año	0	0.0%
temporal de 1 año o más	0	0.0%
término indefinido	10	100.0%
prestación de servicios	0	0.0%
cooperado (cooperativa)	0	0.0%
no sé	0	0.0%
obra o labor	0	0.0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

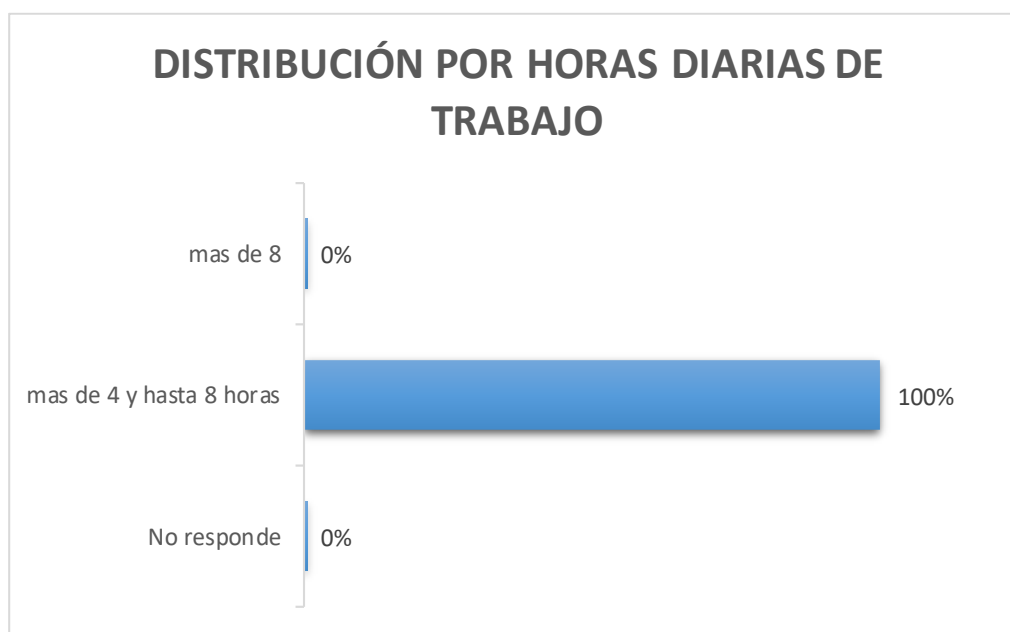


La grafica permite identificar que el (100%) de la población evaluada posee un tipo de contrato término indefinido; un (0%) contrato obra o labor; (0%) contrato no sé; por último (0%) que corresponde a cooperado (cooperativa).

### 6.1.11. Distribución por horas diarias de trabajo

Representa las características sociodemográficas referidas a la distribución porcentual de los trabajadores en cuanto a la cantidad de horas diarias de trabajo, así:

DISTRIBUCIÓN POR HORAS DIARIAS DE TRABAJO		
Horas de Trabajo	Cantidad	Porcentaje
No responde	0	0%
mas de 4 y hasta 8 horas	10	100%
mas de 8	0	0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



La distribución de acuerdo al número de horas diarias de trabajo, evidencia que 10 personas (100%) laboran más de 4 y hasta 8 horas; 0 personas equivalente al (0%) laboran más de 8 y (0%) correspondiente a 0 personas No responde. Estos resultados permiten establecer la dinámica de la empresa frente a las condiciones del manejo del tiempo en función de las tareas a realizarse; así mismo, es importante profundizar en las posibles situaciones que llevan a generar la percepción y/o

realidad respecto a trabajar más de 8 horas (posible sobrecarga laboral – manejo y optimización del tiempo y planeación de las actividades, etc.).

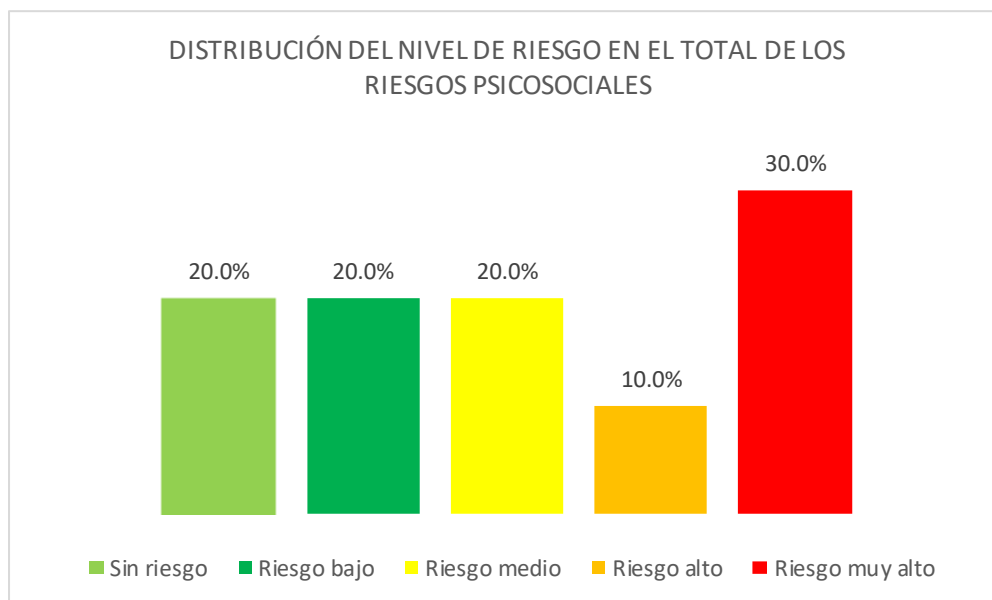
## 6.2. Resultado total general de factores de riesgo psicosocial

A continuación, se presentarán los resultados generales de los factores de riesgo psicosocial evaluados al interior de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, así:

### 6.2.1. Distribución del nivel de riesgo en el total de factores psicosociales

De acuerdo a los resultados obtenidos, presentamos las siguientes puntuaciones, así:

DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE RIESGO EN EL TOTAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES		
Nivel Del Riesgo	Cantidad	Porcentaje
Sin riesgo	2	20.0%
Riesgo bajo	2	20.0%
Riesgo medio	2	20.0%
Riesgo alto	1	10.0%
Riesgo muy alto	3	30.0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia que 3 personas (30%) se encuentra en un Riesgo muy alto. Riesgo medio 2 personas equivalente al (20%); seguido de Riesgo bajo con el (20%) perteneciente a 2 funcionarios; Sin riesgo 2 funcionarios que corresponde al (20%) y para finalizar el (10%) el cual pertenece a 1 funcionarios Riesgo alto. Valores altos indican mayor vulnerabilidad a los diferentes factores de riesgo por parte de la población evaluada, lo que pueden llevar a una mayor probabilidad de afectación en condiciones de salud relacionadas a los factores de riesgo psicosocial en la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, ante estos valores sugiere la generación de acciones de intervención inmediata en el marco de un programa de gestión para la intervención de factores de riesgo psicosocial alto y muy alto. Para riesgo medio, bajo y sin riesgo, se sugiere la generación de acciones de promoción y prevención, así como el mantenimiento y fortalecimiento de los factores protectores con los que cuenta la empresa.

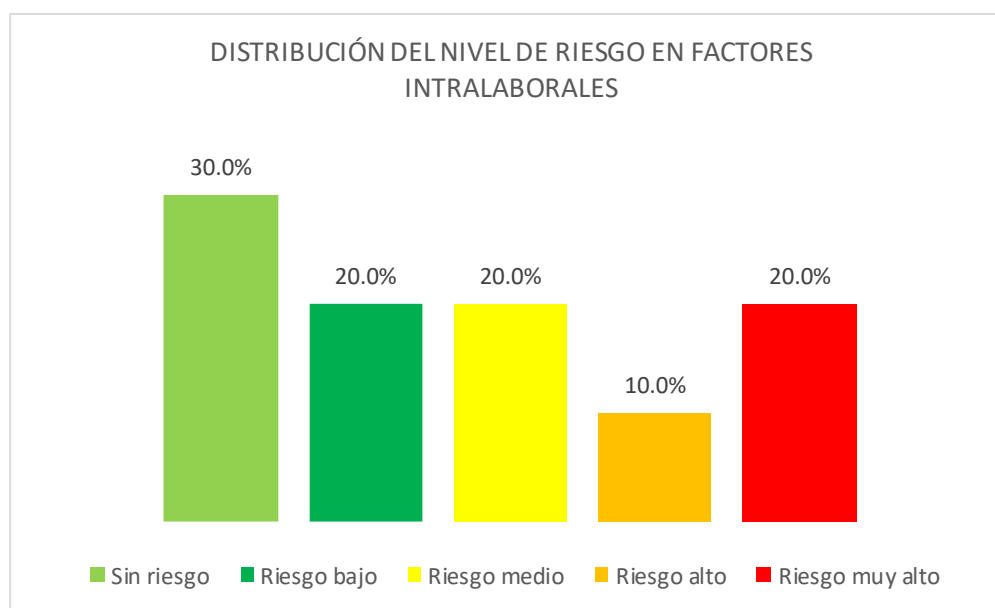
### 6.3. Condiciones intra laborales

A continuación, se presentarán los resultados generales de los factores de riesgo psicosocial evaluados al interior de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, así:

### 6.3.1. Distribución del nivel de riesgo en factores intra laborales

De acuerdo a los resultados obtenidos, presentamos las siguientes puntuaciones, así:

DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE RIESGO EN FACTORES INTRALABORALES		
Nivel Del Riesgo	Cantidad	Porcentaje
Sin riesgo	3	30.0%
Riesgo bajo	2	20.0%
Riesgo medio	2	20.0%
Riesgo alto	1	10.0%
Riesgo muy alto	2	20.0%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



Se observa que el (30%) de la población se encuentra en la categoría Sin riesgo; seguido de un (20%) en Riesgo muy alto; del (20%) en Riesgo medio; del (20%) en Riesgo bajo; del (10%) en Riesgo alto. En cuanto al total de la evaluación de los factores de riesgo intralaboral, en la sumatoria de los valores entre alto y muy alto se observa un (30%) . En consecuencia, se genera una invitación a la organización a desarrollar diferentes acciones en el marco del control del riesgo, no solo desde la

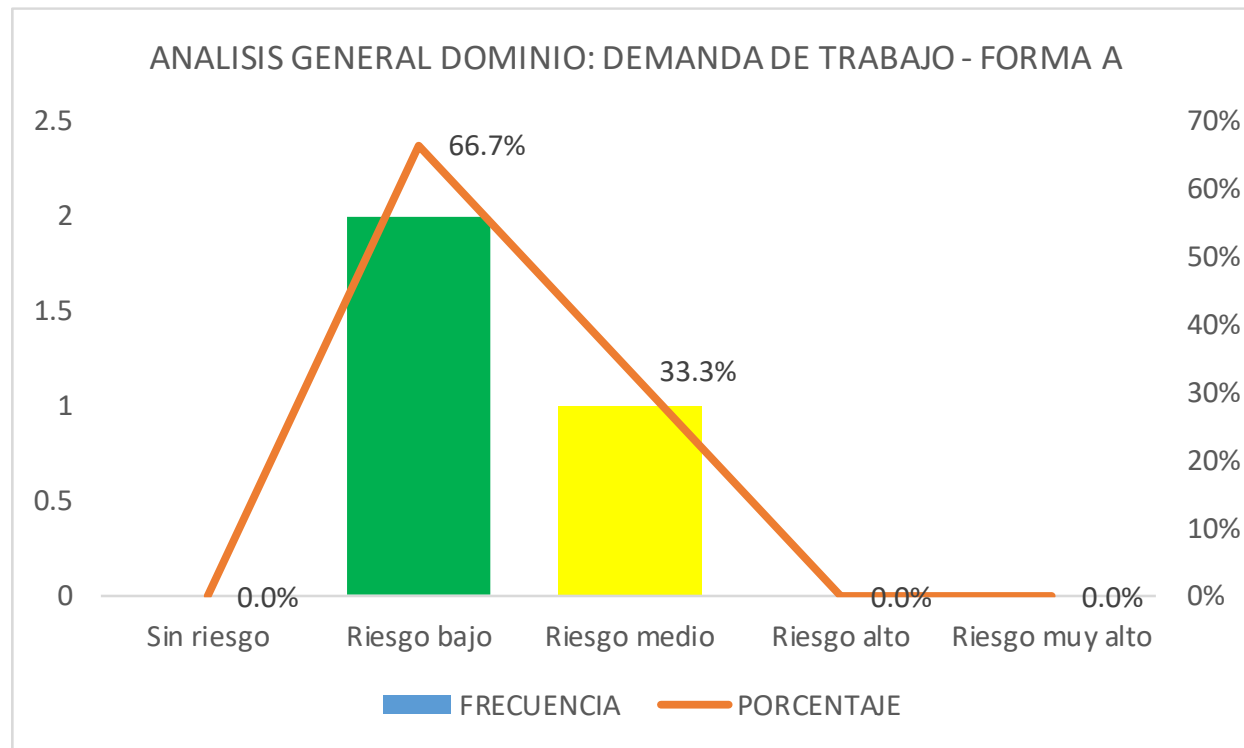
generación de acciones de promoción y prevención, sino en la revisión de acciones y controles administrativos que impacten en toda la organización y en la disminución de las fuentes generadoras de riesgo.

### 6.3.2. Demandas de trabajo

A continuación, se presentarán los resultados generales de los factores de riesgo psicosocial evaluados al interior de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, así:

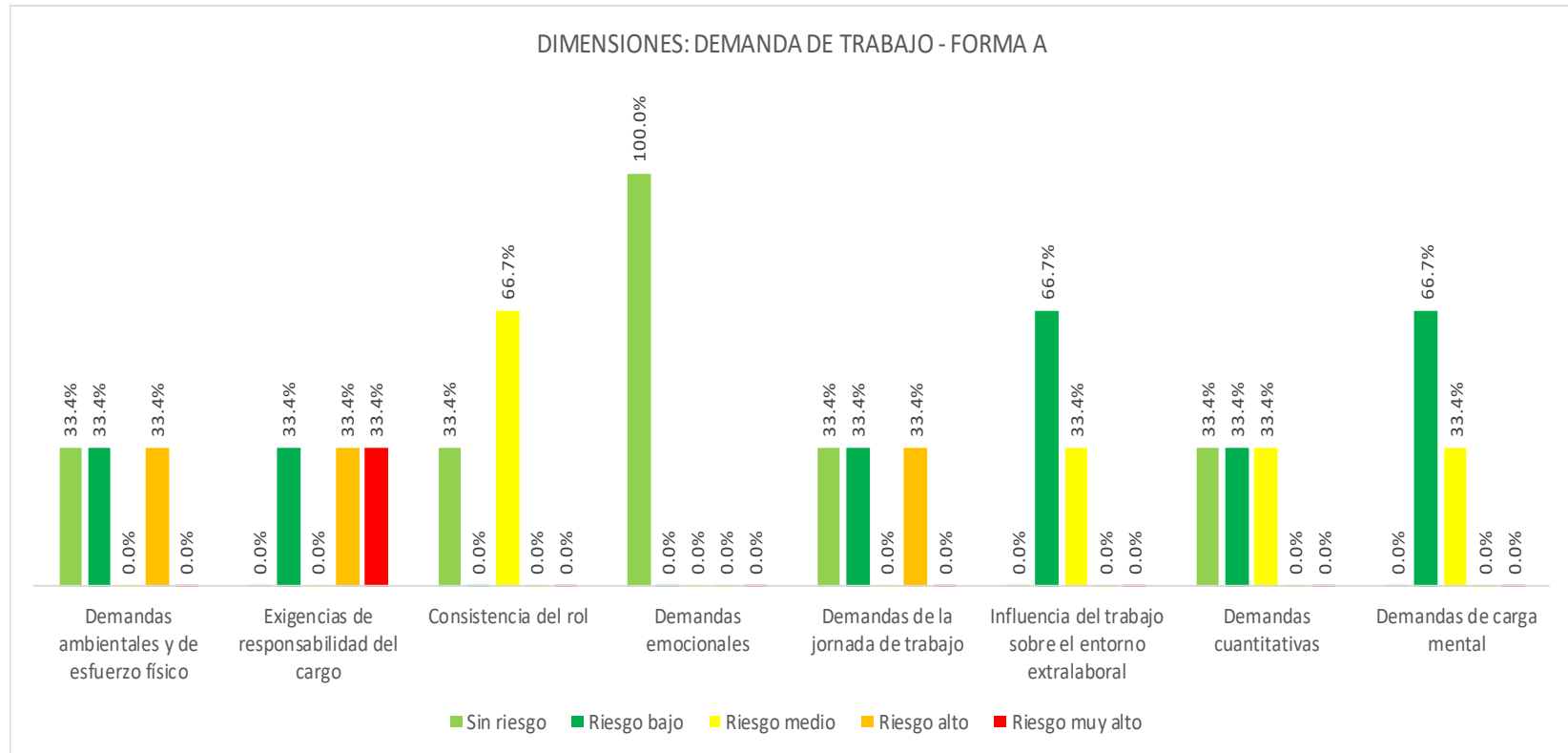
**6.3.2.1. Distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de jefatura / profesional**

De acuerdo a los resultados obtenidos, presentamos las siguientes puntuaciones, así:





DOMINIO: DEMANDA DE TRABAJO - FORMA A																		
Nivel Del Riesgo	DIMENSIONES																Total Absoluto	Total Dominio
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Exigencias de responsabilidad del cargo	Exigencias de responsabilidad del cargo	Consistencia del rol	Consistencia del rol	Demandas emocionales	Demandas emocionales	Demandas de la jornada de trabajo	Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental	Demandas de carga mental		
Sin riesgo	1	33.4%	0	0.0%	1	33.4%	1	100.0%	1	33.4%	0	0.0%	1	33.4%	0	0.0%	0	0.0%
Riesgo bajo	1	33.4%	1	33.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.4%	2	66.7%	1	33.4%	2	66.7%	2	66.7%
Riesgo medio	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.4%	1	33.4%	1	33.4%	1	33.3%
Riesgo alto	1	33.4%	1	33.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Riesgo muy alto	0	0.0%	1	33.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Totales</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



De acuerdo a los datos recolectados se identifican las demandas del trabajo que puntúan como factor de riesgo psicosocial para la población que se desempeña en cargos de jefatura y profesionales, a continuación, se relacionan los resultados identificados.

La primera dimensión corresponde a las exigencias Ambientales y de Esfuerzo Físico que implica la tarea. La población encuestada evaluó esta dimensión con los siguientes niveles de riesgo: (33.3%) Riesgo alto; (33.3%) Riesgo bajo; (33.3%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo medio. Las exigencias pueden ser de tipo físico (ruido, ventilación, iluminación, temperatura), de tipo químico o biológico (contacto con virus, hongos, bacterias, animales) de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), entre otros. Se presenta como factor de riesgo cuando dichas condiciones implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

La segunda dimensión hace alusión a la Responsabilidad del cargo (33.3%) Riesgo muy alto; (33.3%) Riesgo alto; (33.3%) Riesgo bajo; (0%) Riesgo medio; (0%) Sin riesgo. Esta dimensión hace alusión a las obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a terceras personas. Considera también la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área de la empresa o en las personas. Esta dimensión se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área, supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige un esfuerzo importante para mantener el control, prever el impacto de esas condiciones, de los diversos factores que las determinan y cuyo rango de afectación puede incluir entre otras cosas, la estabilidad laboral de sus compañeros y viabilidad de la empresa.

La tercera, la dimensión relacionada con la Consistencia de Rol obteniendo un (66.7%) Riesgo medio; (33.3%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo bajo, este se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diferentes exigencias con respecto a los principios de eficiencia,

calidad técnica y ética propios del servicio para el desempeño de su cargo. Ésta dimensión se presenta como factor de riesgo psicosocial cuando, durante el ejercicio de sus funciones, el colaborador recibe requerimientos que presentan inconsistencias, incompatibilidades, que no representan alguna utilidad o que son contradictorias con otros lineamientos.

La cuarta dimensión es la relacionada con la Demanda Emocional, acorde a los datos obtenidos, los niveles de riesgo se distribuyen de la siguiente manera: (100%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo medio; (0%) Riesgo bajo. Esta dimensión valora las situaciones afectivas y emocionales propias de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Dichas exigencias demandan al trabajador la habilidad para entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se percibe como factor de riesgo psicosocial cuando el colaborador se expone a emociones o trato negativo de otras personas (incrementando la probabilidad de transferencia de estados emocionales negativos en el individuo), cuando el colaborador tiene contacto con situaciones emocionalmente devastadoras (violencia, contacto con muertos o heridos, pobreza extrema, entre otras) o cuando el trabajador debe ocultar sus emociones durante la ejecución de su labor.

La quinta demanda es la relacionada con la Jornada de Trabajo, acorde a los datos obtenidos, los niveles de riesgo se distribuyen de la siguiente manera: (33.3%) Riesgo alto; (33.3%) Riesgo bajo; (33.3%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo medio. Esta dimensión evalúa las exigencias que se le hacen al colaborador en relación al tiempo de trabajo (horarios de la jornada laboral, días de descanso y tiempos destinados a pausas o descansos periódicos); Se percibe como factor de riesgo psicosocial cuando se debe destinar tiempo adicional a la jornada de trabajo, el empleo de días adicionales a los formalmente establecidos para el puesto de trabajo en la realización de sus funciones o la acumulación de días de trabajo consecutivos sin descanso.



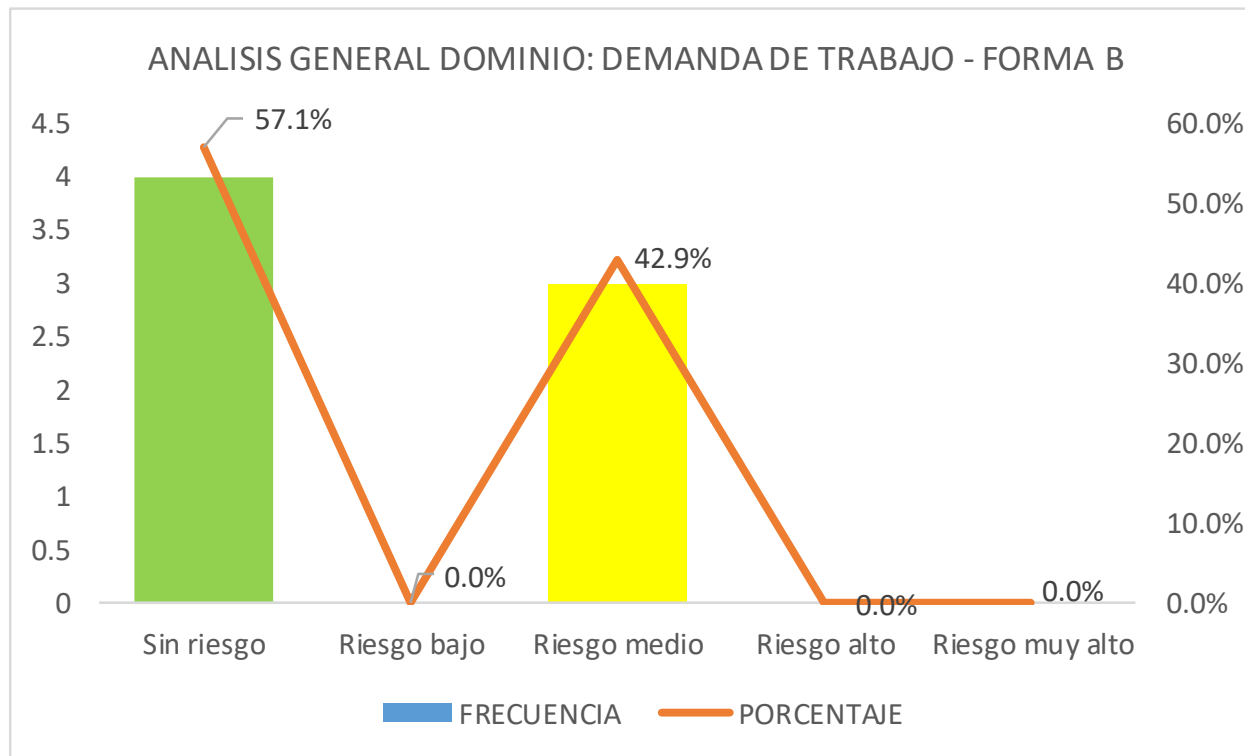
La sexta demanda está relacionada con la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, obteniendo un (66.7%) Riesgo bajo; (33.3%) Riesgo medio; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Sin riesgo, esta dimensión hace referencia a la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen al individuo en su trabajo, impactan en su vida extra laboral. Lo anterior se convierte en un riesgo cuando las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo intervienen negativamente en la vida personal y familiar del colaborador.

En séptimo lugar, la dimensión que hace referencia a las Demandas cuantitativas obteniendo (33.3%) Riesgo medio; (33.3%) Riesgo bajo; (33.3%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto. Esta se refiere a las exigencias que la labor presenta con respecto a la cantidad de trabajo que el colaborador ejecuta en relación al tiempo disponible que tiene para hacerlo; cuanto menor es el tiempo que el colaborador tiene para realizar la tarea y mayor es el volumen de trabajo, se presenta la necesidad de ejecutar las funciones bajo presión, limitar el número de pausas que pueda tomar o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Por último esta la dimensión hace alusión a la Carga Mental obteniendo un (66.7%) Riesgo bajo; (33.3%) Riesgo medio; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Sin riesgo, en ella se evalúan las demandas del procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. También está determinada por las características de la información (Cantidad, complejidad y detalle) así como los tiempos con los que cuenta para procesarla (trabajo bajo presión). Se convierte en factor de riesgo cuando la tarea le exige al individuo un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información muy detallada y que puede provenir de múltiples fuentes.

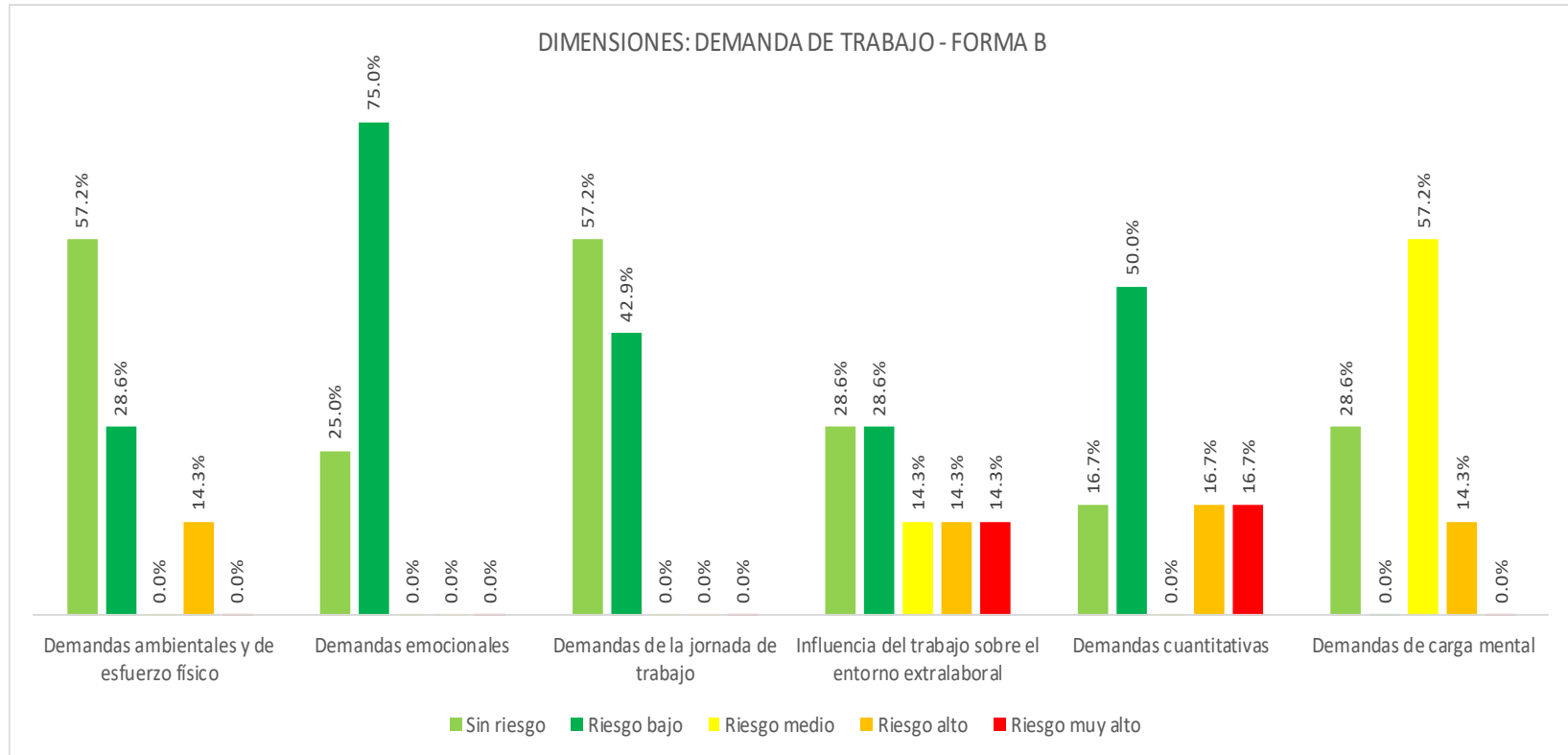
**6.3.2.2. Distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de auxiliar / operario**

De acuerdo a los resultados obtenidos, presentamos las siguientes puntuaciones, así:



DOMINIO: DEMANDA DE TRABAJO - FORMA B														
Nivel Del Riesgo	DIMENSIONES												Total Absoluto	Total Dominio
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas emocionales	Demandas emocionales	Demandas de la jornada de trabajo	Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental	Demandas de carga mental		
Sin riesgo	4	57.2%	1	25.0%	4	57.2%	2	28.6%	1	16.7%	2	28.6%	4	57.1%
Riesgo bajo	2	28.6%	3	75.0%	3	42.9%	2	28.6%	3	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
Riesgo medio	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	4	57.2%	3	42.9%
Riesgo alto	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	1	16.7%	1	14.3%	0	0.0%
Riesgo muy alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Totales</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>





La primera dimensión es la correspondiente a las **Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico** en las cuales el colaborador realiza sus funciones, obteniendo un (57.1%) Sin riesgo; (28.6%) Riesgo bajo; (14.3%) Riesgo alto; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo medio; se convierten en fuente de riesgo cuando implican que el trabajador realice un esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia, fatiga, preocupación por enfermarse o afectación en su nivel de desempeño en relación a condiciones físicas como (ruido, ventilación, iluminación, temperatura), de tipo biológico (contacto con virus, hongos, bacterias, animales) de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), entre otros.

La segunda dimensión es la relacionada con la **demanda Emocional** obteniendo un (75%) Riesgo bajo; (25%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo medio; en esta se valora las situaciones afectivas y emocionales a las cuales se ve expuesto el colaborador en el ejercicio de sus funciones y que exigen habilidades especiales para saberlas controlar y evitar la transferencia de estados emocionales negativos de los usuarios o clientes con los que tiene relación. Así mismo busca establecer si el colaborador se debe exponer a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, contacto con muertos o heridos, entre otras) que demanden habilidades para auto controlar estados emocionales que puedan interferir con su labor, así como entender sentimientos y situaciones de otras personas.

La tercera la dimensión que hace alusión a la **Jornada de Trabajo** obteniendo un (57.2%) Sin riesgo; (42.8%) Riesgo bajo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo medio, esta se refiere a las exigencias que se realizan sobre el colaborador en relación a la duración y horario de la jornada laboral, así como los periodos destinados a descansos periódicos y pausas durante el día. Se percibe como factor de riesgo cuando las funciones se realizan en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas, sin pausas claramente establecidas o cuando se acumulan días consecutivos sin descanso.

La cuarta dimensión es la relacionada con la **Influencia del Trabajo** sobre el entorno Extra laboral obteniendo un (28.6%) Riesgo bajo; (28.6%) Sin riesgo; (14.3%) Riesgo muy alto; (14.3%) Riesgo alto; (14.3%) Riesgo medio, que busca evaluar el nivel de afectación que tiene la vida personal y familiar del colaborador de acuerdo a la alta demanda en la asignación de tiempo y esfuerzo que debe hacer

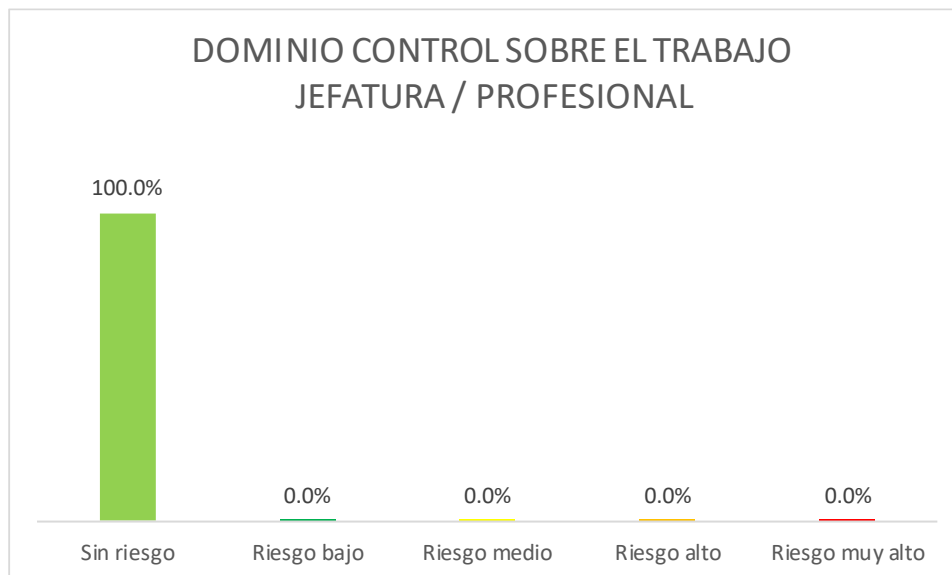
para el cumplimiento y el ejercicio de sus funciones. Se convierte en factor de riesgo cuando el esfuerzo y demandas de tiempo para el desarrollo de funciones en el trabajo empiezan afectar las dinámicas familiares y la vida personal del individuo.

En quinto lugar se encuentra la dimensión relacionada con las **Demandas cuantitativas** obteniendo un (50%) Riesgo bajo; (16.7%) Riesgo muy alto; (16.7%) Riesgo alto; (16.7%) Sin riesgo; (0%) Riesgo medio, ésta evalúa las exigencias que se le hace al colaborador frente a la cantidad de trabajo que debe realizar en relación con el tiempo asignado para su ejecución; se considera como factor de riesgo cuando el tiempo con el que se dispone es insuficiente para cumplir con el volumen de tareas establecido haciendo que se deba trabajar bajo presión, cuando se debe reducir o limitar la duración o número de pausas durante la jornada laboral o cuando el colaborador debe adicionar tiempo al horario acordado con la empresa para cumplir con los resultados esperados.

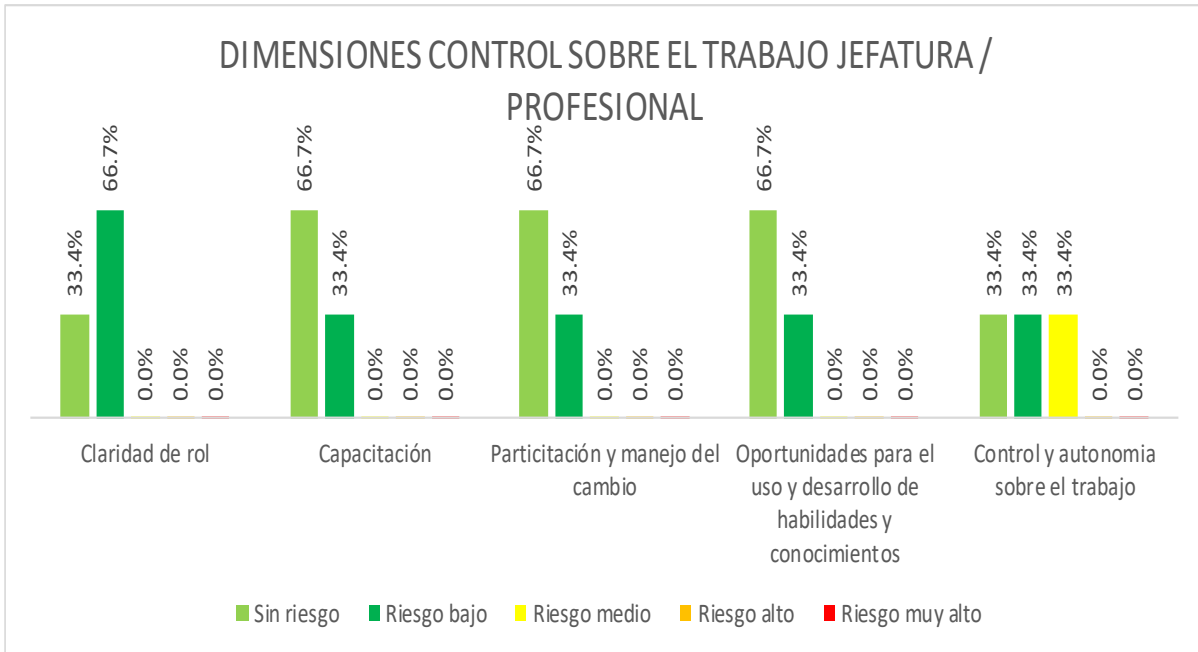
Finalmente, la dimensión corresponde a la **Carga Mental**, obteniendo un (57.1%) Riesgo medio; (28.6%) Sin riesgo; (14.3%) Riesgo alto; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo bajo; es decir, al requerimiento en la utilización de procesos mentales de atención, análisis y concentración para llevar a cabo la toma de decisiones y resolución de problemas durante gran parte de la jornada laboral; ésta demanda está determinada por las características de la información que el colaborador maneja (cantidad, complejidad y detalle) así como los tiempos con los que cuenta para procesarla (trabajo bajo presión).

### 6.3.3. Control sobre el trabajo

#### 6.3.3.1. Distribución de los niveles de riesgo para el dominio de control en el nivel ocupacional de jefatura / profesional



DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO JEFATURA / PROFESIONAL						
Nivel De Riesgo	DIMENSIONES					
	Claridad de rol	Capacitación	Participación y manejo del cambio	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Control y autonomía sobre el trabajo	Total Dominio
Sin riesgo	33.4%	66.7%	66.7%	66.7%	33.4%	100.0%
Riesgo bajo	66.7%	33.4%	33.4%	33.4%	33.4%	0.0%
Riesgo medio	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.4%	0.0%
Riesgo alto	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Riesgo muy alto	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Totales</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



La primera dimensión es la **Claridad del Rol** con un (66.7%) Riesgo bajo; (33.3%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo medio. Esta se encarga de valorar la definición y comunicación del papel que el colaborador va a desempeñar en la Compañía, específicamente en relación a los objetivos del trabajo, las funciones, resultados a obtener, margen de autonomía e impacto en la Compañía; se convierte en factor 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.

En segundo lugar se encuentra la dimensión referente a la **Capacitación**, obteniendo (66.7%) Sin riesgo; (33.3%) Riesgo bajo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0.%) Riesgo medio. Ésta evalúa las acciones que la empresa dispone para desarrollar los conocimientos y habilidades que el colaborador requiere para realizar su trabajo de forma efectiva; entre las cuales están las actividades de inducción, entrenamiento y formación. Se considera como factor de riesgo cuando el acceso a las actividades de capacitación es limitado, inexistente o cuando las actividades que se realizan no

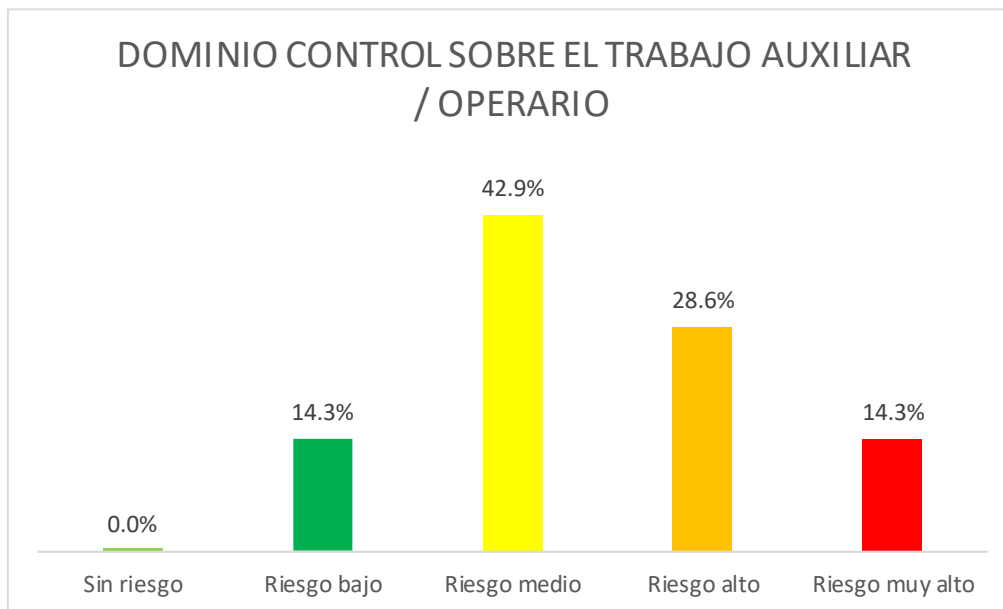
corresponden a las necesidades reales de formación que el ejercicio de las funciones requiere.

La tercera dimensión hace alusión a la **Participación y Manejo del Cambio** con un (66.7%) Sin riesgo; (33.3%) Riesgo bajo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo medio. Esta trabaja el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la adaptación de los trabajadores a los diferentes cambios que el contexto laboral presenta; se considera como factor de riesgo cuando la información brindada al colaborador es insuficiente, ambigua o tardía, cuando se ignoran las opiniones o aportes de los sujetos o cuando los cambios implementados afectan negativamente la realización de las funciones.

En cuarto lugar se encuentra, la dimensión relacionada a las **Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimiento** con un (66.7%) Sin riesgo; (33.3%) Riesgo bajo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo medio, esta evalúa la posibilidad que el trabajo le permita al colaborador aplicar, desarrollar y generar nuevos aprendizajes de la materia en la que es conocedor, a través de las labores diarias que realiza en su puesto de trabajo. Esta dimensión se percibe como factor de riesgo cuando se mantienen las siguientes condiciones intralaborales: el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el colaborador no se encuentra calificado.

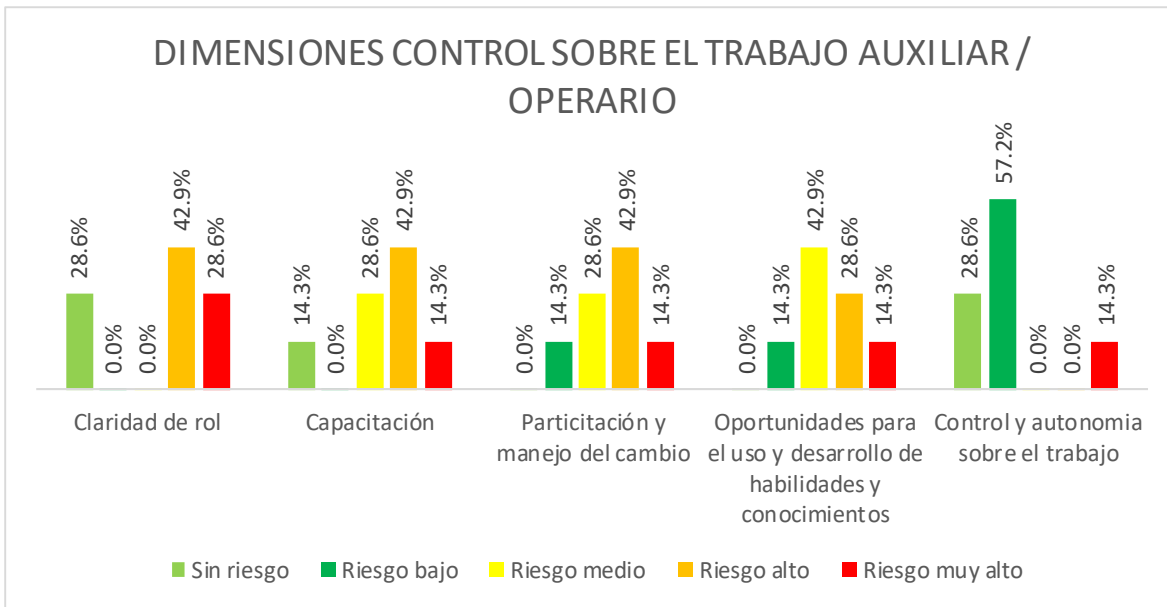
Finalmente, corresponde al **Control y Autonomía** sobre el trabajo con (33.4%) Riesgo medio; (33.3%) Riesgo bajo; (33.3%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto. Esta evalúa la capacidad de decisión que tiene el colaborador frente a aspectos relacionados con su trabajo como el orden para realizar sus actividades, la cantidad de trabajo que realiza en el día y como serán las pausas de su jornada laboral y los tiempos de descanso, esta dimensión se convierte en fuente de riesgo cuando el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo, la organización de los tiempos laborales y orden del trabajo es restringido o nulo.

### 6.3.3.2. Distribución de los niveles de riesgo para el dominio de control en el nivel ocupacional de auxiliar / operario



DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO AUXILIAR / OPERARIO						
Nivel De Riesgo	DIMENSIONES					
	Claridad de rol	Capacitación	Participación y manejo del cambio	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Control y autonomía sobre el trabajo	Total Dominio
Sin riesgo	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%
Riesgo bajo	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	57.2%	14.3%
Riesgo medio	0.0%	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%	42.9%
Riesgo alto	42.9%	42.9%	42.9%	28.6%	0.0%	28.6%
Riesgo muy alto	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%
<b>Totales</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>





En primer lugar la dimensión correspondiente a la **Claridad del Rol** con un (42.9%) Riesgo alto; (28.6%) Riesgo muy alto; (28.6%) Sin riesgo; (0%) Riesgo medio; (0%) Riesgo bajo, en la que se evalúa la exactitud en la definición y comunicación del papel que se espera que el colaborador desempeñe en la Compañía, en torno a los objetivos del trabajo, las funciones, los resultados, el margen de autonomía con el que cuenta así como el impacto de su labor y utilidad en la empresa; se convierte en factor de riesgo cuando la información brindada por ésta no es clara o es insuficiente.

La segunda dimensión es la relacionada con la **Capacitación**, con un (42.9%) Riesgo alto; (28.6%) Riesgo medio; (14.3%) Riesgo muy alto; (14.3%) Sin riesgo; (0%) Riesgo bajo, en la cual los trabajadores perciben que las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la Compañía les está brindando pueden o no ser efectivas para desarrollar y fortalecer los conocimientos que requieren para el ejercicio de sus labores. Se considera como factor de riesgo cuando el acceso a las actividades de capacitación es limitado, inexistente o cuando las actividades que se realizan no corresponden a las necesidades reales de formación que el ejercicio de las funciones requiere.

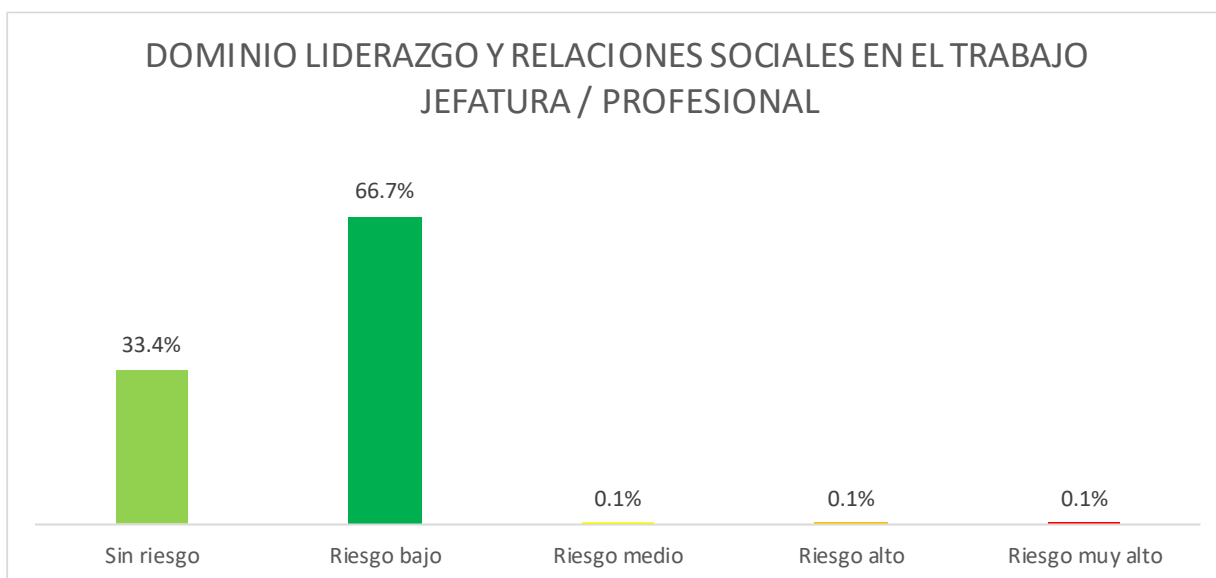
En tercer lugar, se ubica la dimensión relacionada a la **Participación y Manejo del Cambio** con (42.9%) Riesgo alto; (28.6%) Riesgo medio; (14.3%) Riesgo muy alto; (14.3%) Riesgo bajo; (0%) Sin riesgo, la cual busca determinar la percepción que los trabajadores tienen sobre las estrategias que la empresa implementa para aumentar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se pueden presentar en su contexto laboral. Entre las estrategias que evalúa se encuentran la de brindar información clara, suficiente y oportuna, así como la participación que tienen los colaboradores para dar aportes, opiniones y sugerencias frente a dichos cambios.

En cuarto lugar se encuentra la dimensión referente a las **Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimiento** con un (42.9%) Riesgo medio; (28.6%) Riesgo alto; (14.3%) Riesgo muy alto; (14.3%) Riesgo bajo; (0%) Sin riesgo. Esta evalúa la posibilidad que el trabajo le permite al individuo de aplicar, desarrollar y generar nuevos aprendizajes, así como habilidades y conocimientos durante el ejercicio de sus labores. Se percibe como factor de riesgo cuando se asignan tareas para las cuales el colaborador no se encuentra calificado o cuando el trabajo impide adquirir, aplicar o perfeccionar conocimientos y habilidades ya adquiridas.

Finalmente se encuentra la dimensión correspondiente al **Control y Autonomía sobre el trabajo** con un (57.1%) Riesgo bajo; (28.6%) Sin riesgo; (14.3%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo medio, esta evalúa el margen de decisión que el colaborador percibe tener sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, así como las pausas durante la jornada y los tiempos periódicos de descanso. Dichos aspectos se convierten en un riesgo cuando el margen de decisión es restringido o inexistente.

### 6.3.4. Liderazgo y relaciones sociales

#### 6.3.4.1. Distribución de los niveles de riesgo para el liderazgo y relaciones sociales en el nivel ocupacional de jefatura / profesional



DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO JEFATURA / PROFESIONAL					
DIMENSIONES					
Nivel De Riesgo	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación de desempeño	Relación con los colaboradores	Total Dominio
Sin riesgo	66.7%	33.4%	33.4%	50.1%	33.4%
Riesgo bajo	33.4%	33.4%	66.7%	0.1%	66.7%
Riesgo medio	0.1%	33.4%	0.1%	0.1%	0.1%
Riesgo alto	0.1%	0.1%	0.1%	50.1%	0.1%
Riesgo muy alto	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
<b>Totales</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

En primer lugar, se ubica la dimensión correspondiente a las **Características del Liderazgo** con un (66.7%) Sin riesgo; (33.3%) Riesgo bajo; (0.01%) Riesgo muy alto; (0.01%) Riesgo alto; (0.01%) Riesgo medio; a través de este factor se evalúan las cualidades de la gestión de los jefes inmediatos relacionadas con la planificación, asignación de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Se convierte en factor de riesgo cuando la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, consecución de resultados o la solución de problemas, así mismo se describe en situaciones en las cuales el jefe tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente o para estimular y permitir la participación de sus colaboradores y cuando el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

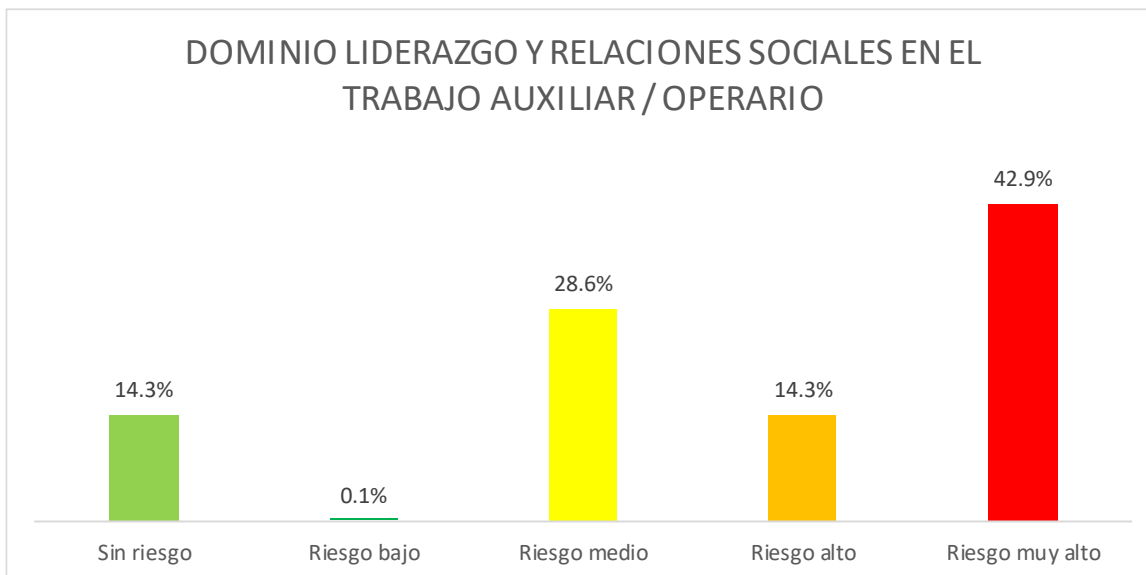
La segunda dimensión se denomina **Relaciones Sociales en el Trabajo** con un (33.3%) Riesgo medio; (33.3%) Riesgo bajo; (33.3%) Sin riesgo; (0.05%) Riesgo muy alto; (0.05%) Riesgo alto, en la cual se valora la posibilidad, calidad y características de las interacciones que se pueden establecer en el ambiente laboral; el apoyo social que se recibe de los compañeros, al igual que el trabajo en equipo y la cohesión que se presenta en el grupo para lograr la consecución de objetivos comunes. Se percibe como factor de riesgo cuando en el ejercicio de la labor 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 las relaciones y las probabilidades de recibir apoyo social son limitadas, así mismo existen deficiencias para desarrollar trabajo en equipo entre otras variables.

En tercer lugar se encuentra la dimensión que hace referencia a **Retroalimentación del Desempeño** con un (66.7%) Riesgo bajo; (33.3%) Sin riesgo; (0.1%) Riesgo muy alto; (0.01%) Riesgo alto; (0.01%) Riesgo medio, esta evalúa la descripción de la información que el colaborador recibe sobre la forma en la que realiza su trabajo, la cual le permite identificar las fortalezas y aspectos por mejorar, así como la toma de decisiones para mantener o mejorar sus niveles de desempeño laboral. Se convierte

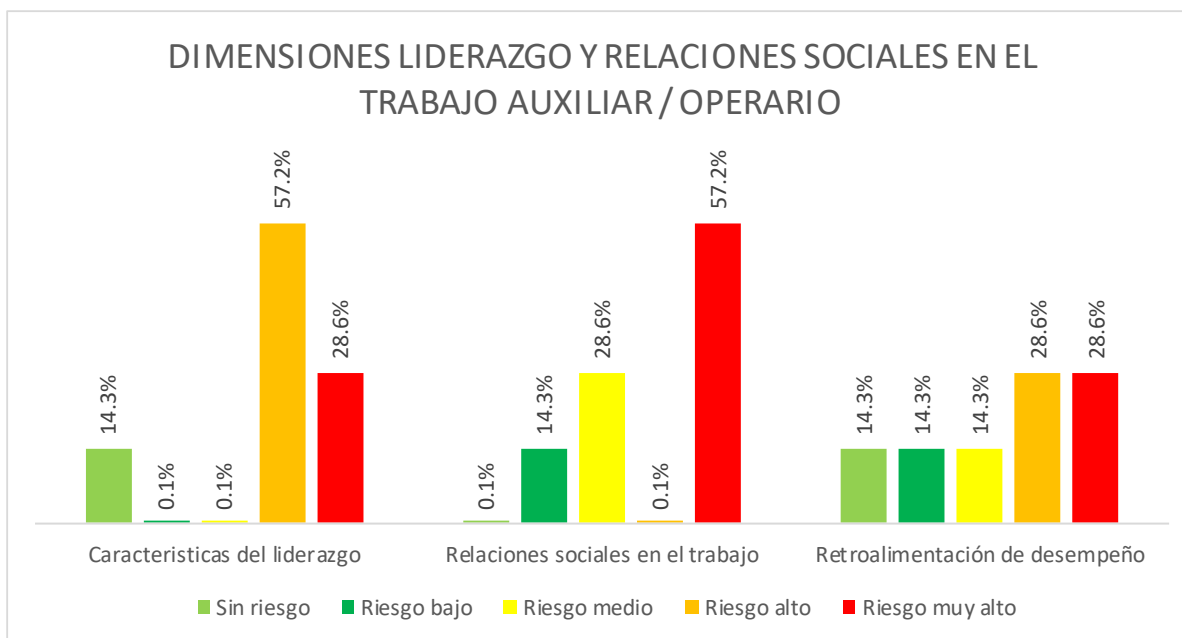
en factor de riesgo cuando no se genera una retroalimentación clara, oportuna o útil para el desarrollo o mejoramiento del trabajo y del colaborador.

Finalmente, la dimensión referente a la **Relación con los Colaboradores** con un (50%) Riesgo alto; (50%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo medio; (0%) Riesgo bajo. Ésta valora las características de la gestión de los subordinados en la ejecución del trabajo asignado, participación en la consecución de objetivos trazados, aporte en la resolución de conflictos y formas de comunicación e interacción con la jefatura. Se concibe como factor de riesgo cuando el jefe percibe que el apoyo social que le brindan sus colaboradores al presentarse problemas laborales es pobre e inexistente o cuando la comunicación que tienen los subordinados hacia la jefatura se caracteriza por ser irrespetuosa e ineficiente afectándose la ejecución del trabajo, así como la consecución de resultados o la solución de conflictos.

### 6.3.4.2. Distribución de los niveles para el liderazgo y relaciones sociales en el nivel ocupacional de auxiliar / operario



DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO AUXILIAR / OPERARIO				
DIMENSIONES				
Nivel De Riesgo	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación de desempeño	Total Dominio
Sin riesgo	14.3%	0.1%	14.3%	14.3%
Riesgo bajo	0.1%	14.3%	14.3%	0.1%
Riesgo medio	0.1%	28.6%	14.3%	28.6%
Riesgo alto	57.2%	0.1%	28.6%	14.3%
Riesgo muy alto	28.6%	57.2%	28.6%	42.9%
<b>Totales</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



La primera dimensión es la relacionada a las **Características de Liderazgo** con (57.2%) Riesgo alto; (28.6%) Riesgo muy alto; (14.3%) Sin riesgo; (0.01%) Riesgo medio; (0.01%) Riesgo bajo, que evalúa las propiedades que identifican la gestión de los jefes inmediatos en la empresa con relación a criterios como la consecución de resultados, resolución de conflictos, planificación y asignación de trabajo, participación, motivación, apoyo e interacción.

La segunda dimensión se relaciona con la **Ret roalimentación del Desempeño** con (28.6%) Riesgo muy alto; (28.6%) Riesgo alto; (14.3%) Riesgo medio; (14.3%) Riesgo bajo; (14.3%) Sin riesgo, evalúa el tipo de información que se le brinda al colaborador respecto a la realización de su trabajo con el objetivo de identificar fortalezas, aspectos a mejorar y toma de decisiones para mantener o mejorar el desempeño. Esta dimensión se torna en factor de riesgo psicosocial cuando la información brindada es inexistente, ambigua, inoportuna o inútil para el mejoramiento en la ejecución de las labores.

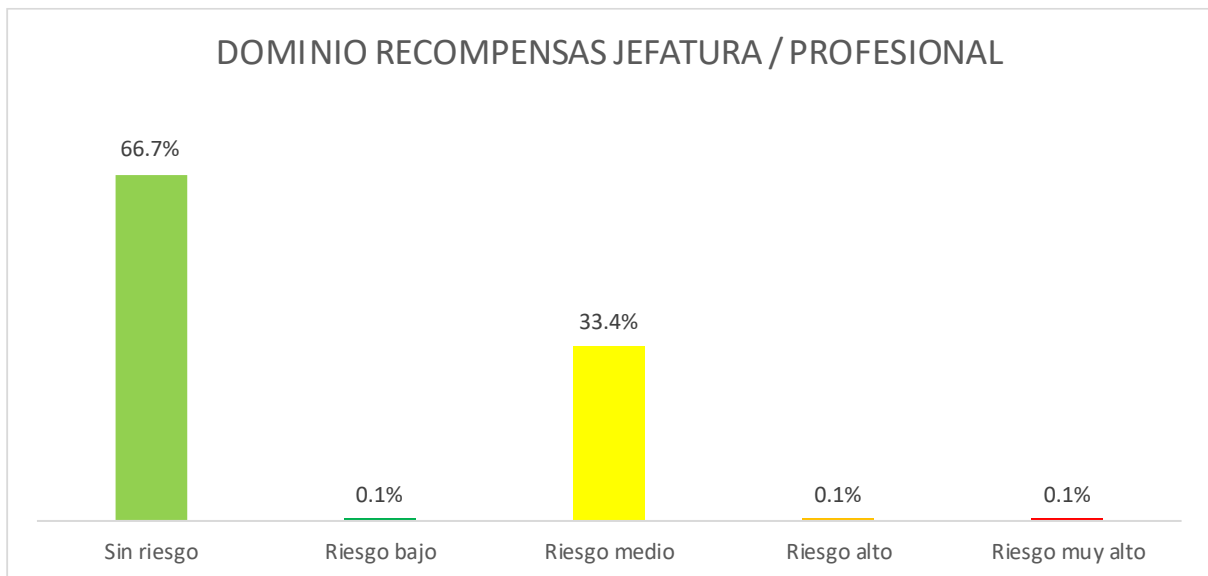
La tercera dimensión corresponde a las **Relaciones Sociales en el trabajo** con un (57.2%) Riesgo muy alto; (28.6%) Riesgo medio; (14.3%) Riesgo bajo; (0.01%) Riesgo alto; (0.01%) Sin riesgo. Valora las interacciones que se establecen con otras personas del trabajo; se percibe como factor de riesgo cuando el trato con los compañeros se basa en la desconfianza, es irrespetuoso o agresivo, cuando



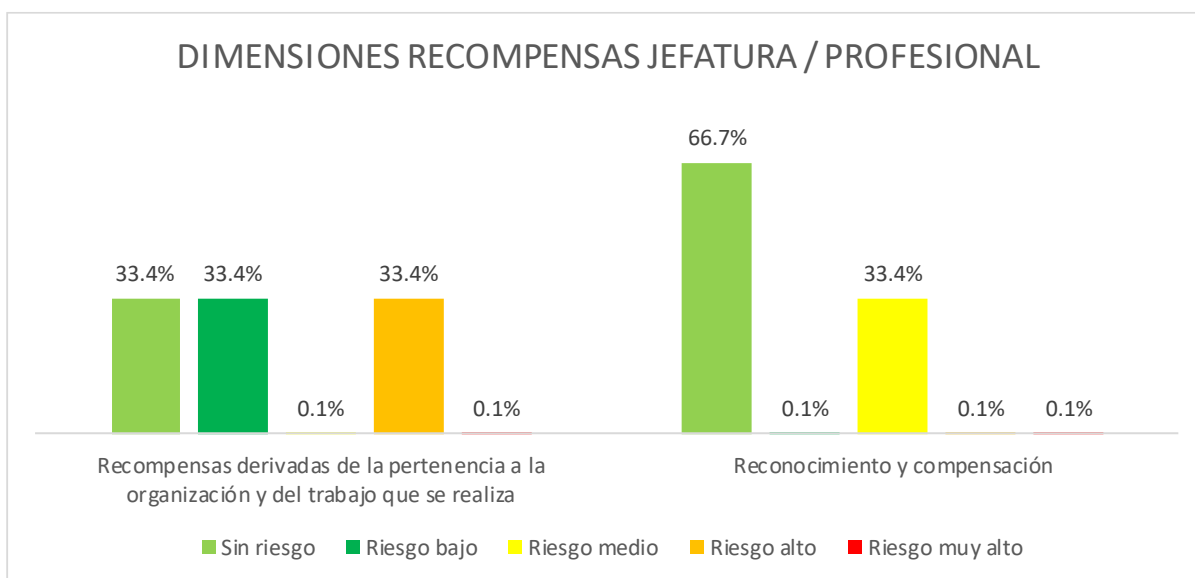
existen dificultades para la conformación de equipos de trabajo, cuando el grado de cohesión del grupo es pobre e inexistente o cuando la posibilidad de establecer contacto con otras personas, así como la posibilidad de recibir apoyo social es baja o nula.

### 6.3.5. Recompensa

#### 6.3.5.1. Distribución de los niveles de riesgo en el dominio recompensa en el nivel ocupacional de jefatura / profesional



DOMINIO RECOMPENSAS JEFATURA / PROFESIONAL			
DIMENSIONES			
Nivel De Riesgo	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Reconocimiento y compensación	Total Dominio
Sin riesgo	33.4%	66.7%	66.7%
Riesgo bajo	33.4%	0.1%	0.1%
Riesgo medio	0.1%	33.4%	33.4%
Riesgo alto	33.4%	0.1%	0.1%
Riesgo muy alto	0.1%	0.1%	0.1%
<b>Totales</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

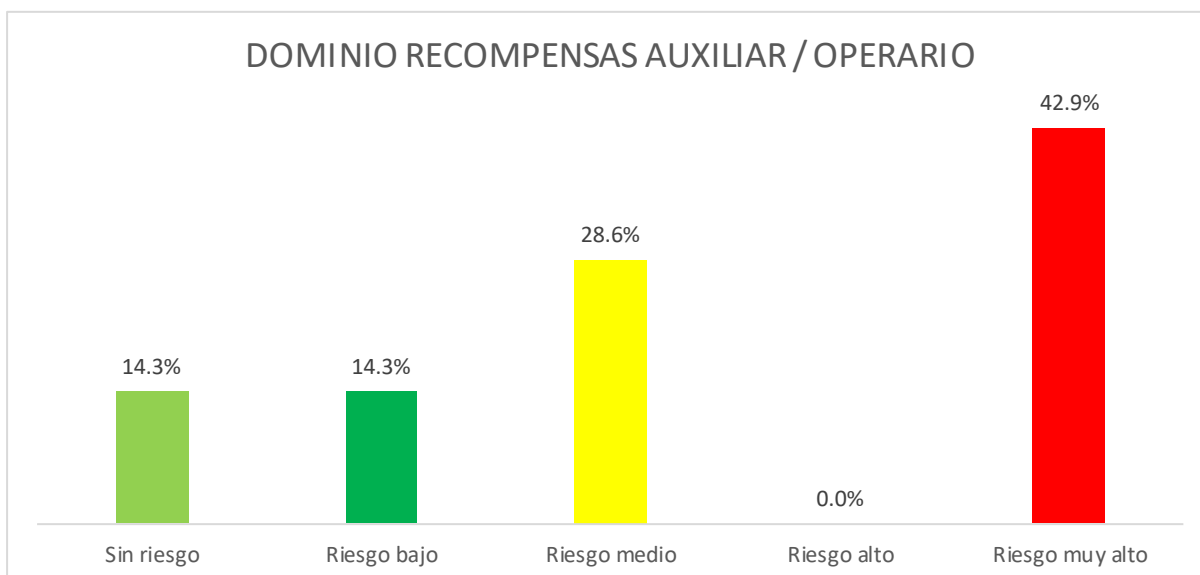


En primer lugar, se ubica la dimensión de **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza** con un (33.3%) Riesgo alto; (33.3%) Riesgo bajo; (33.3%) Sin riesgo; (0.01%) Riesgo muy alto; (0.01%) Riesgo medio. Esta dimensión valora la percepción de estabilidad, sentimiento de orgullo y autorrealización que el colaborador experimenta por estar vinculado a la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**. Se percibe como factor de riesgo psicosocial cuando el colaborador percibe inestabilidad laboral, cuando el colaborador no se

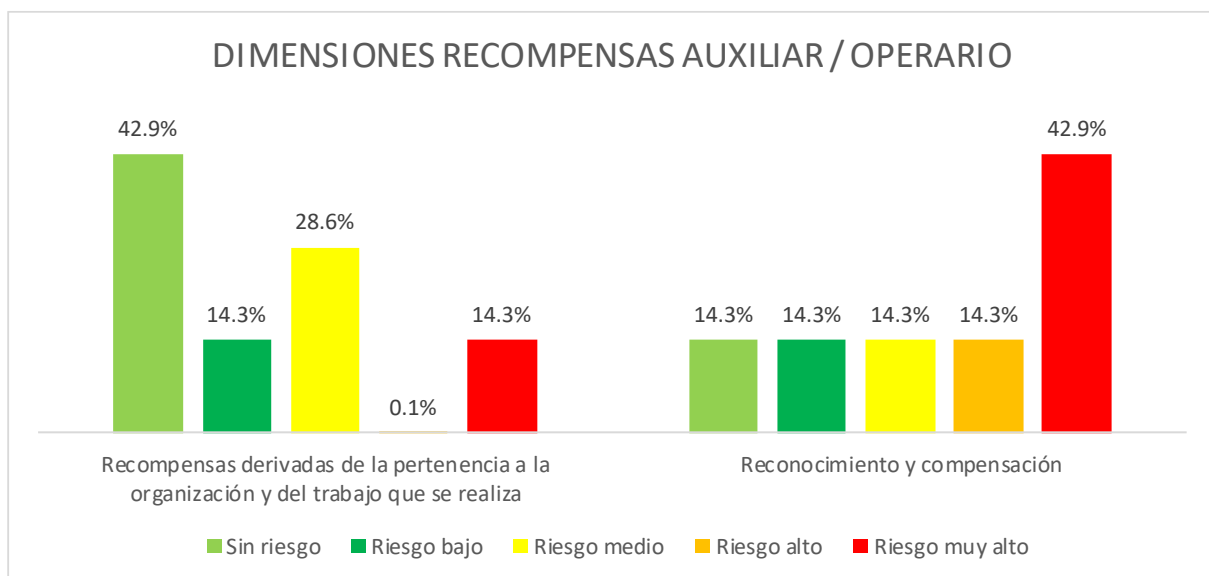
siente a gusto o se encuentra poco identificado con la tarea que realiza.

En segundo lugar se establece la dimensión referente al **Reconocimiento y Compensación** la cuál puntuó (66.7%) Sin riesgo; (33.3%) Riesgo medio; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo bajo; esta dimensión trabaja el conjunto de retribuciones que la Compañía le reconoce al colaborador en contraprestación a las funciones que realiza; dichas retribuciones se encuentran en el orden de la remuneración económica, reconocimiento, accesos a servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo laboral; se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando el salario u honorarios se dan tardíamente o están por debajo de los acuerdos que se hicieron con el trabajador, cuando la empresa descuida el bienestar de los sujetos o cuando no considera el desempeño de sus colaboradores para brindarles oportunidades de desarrollo laboral.

### 6.3.5.2. Distribución de los niveles de riesgo en el dominio de recompensa en el nivel ocupacional de auxiliar / operario



DOMINIO RECOMPENSAS AUXILIAR / OPERARIO			
DIMENSIONES			
Nivel De Riesgo	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Reconocimiento y compensación	Total Dominio
Sin riesgo	42.9%	14.3%	14.3%
Riesgo bajo	14.3%	14.3%	14.3%
Riesgo medio	28.6%	14.3%	28.6%
Riesgo alto	0.1%	14.3%	0.0%
Riesgo muy alto	14.3%	42.9%	42.9%
<b>Totales</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



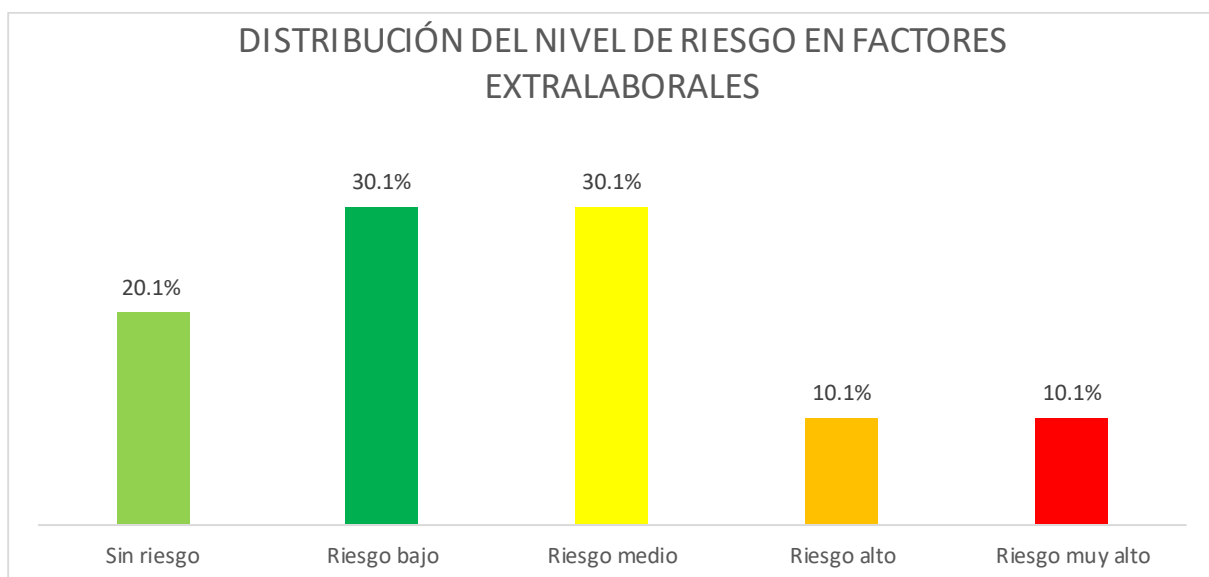
En primer lugar, se encuentran las **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo** que se realiza con (42.9%) Sin riesgo; (28.6%) Riesgo medio; (14.3%) Riesgo muy alto; (14.3%) Riesgo bajo; (0.01%) Riesgo alto, esta corresponde al sentimiento de orgullo, de autorrealización personal y a la percepción de estabilidad en el ámbito laboral que tiene el colaborador al pertenecer a la Compañía.

En segundo lugar se encuentra el **Reconocimiento y Compensación**, el cual presenta el (42.9%) Riesgo muy alto; (14.3%) Riesgo alto; (14.3%) Riesgo medio; (14.3%) Riesgo bajo; (14.3%) Sin riesgo. Esta dimensión trabaja las diferentes retribuciones que la Compañía le reconoce al colaborador en contraprestación a las funciones que realiza, ya sea de forma económica, dándole acceso a servicios de bienestar e incluso con posibilidades de ascender; se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando el salario u honorario se da tardíamente o no es el acordado al principio entre colaborador y la empresa, cuando las actividades de bienestar no se llevan a cabo por parte de la empresa o cuando el colaborador no tiene oportunidades de avanzar laboralmente.

#### 6.4. Condiciones extra laborales

Estas condiciones establecen los resultados obtenidos en la evaluación de las condiciones externas al medio laboral, referidas al entorno familiar, social, económico y lugar de vivienda de los trabajadores de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**. Los hallazgos se muestran discriminando por nivel de riesgo las siete dimensiones que conforman el instrumento.

##### 6.4.1. Distribución de los niveles de riesgo de factores de riesgo psicosocial extra laboral en general



DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE RIESGO EN FACTORES EXTRALABORALES		
Nivel De Riesgo	Cantidad	Porcentaje
Sin riesgo	2	20.1%
Riesgo bajo	3	30.1%
Riesgo medio	3	30.1%
Riesgo alto	1	10.1%
Riesgo muy alto	1	10.1%
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

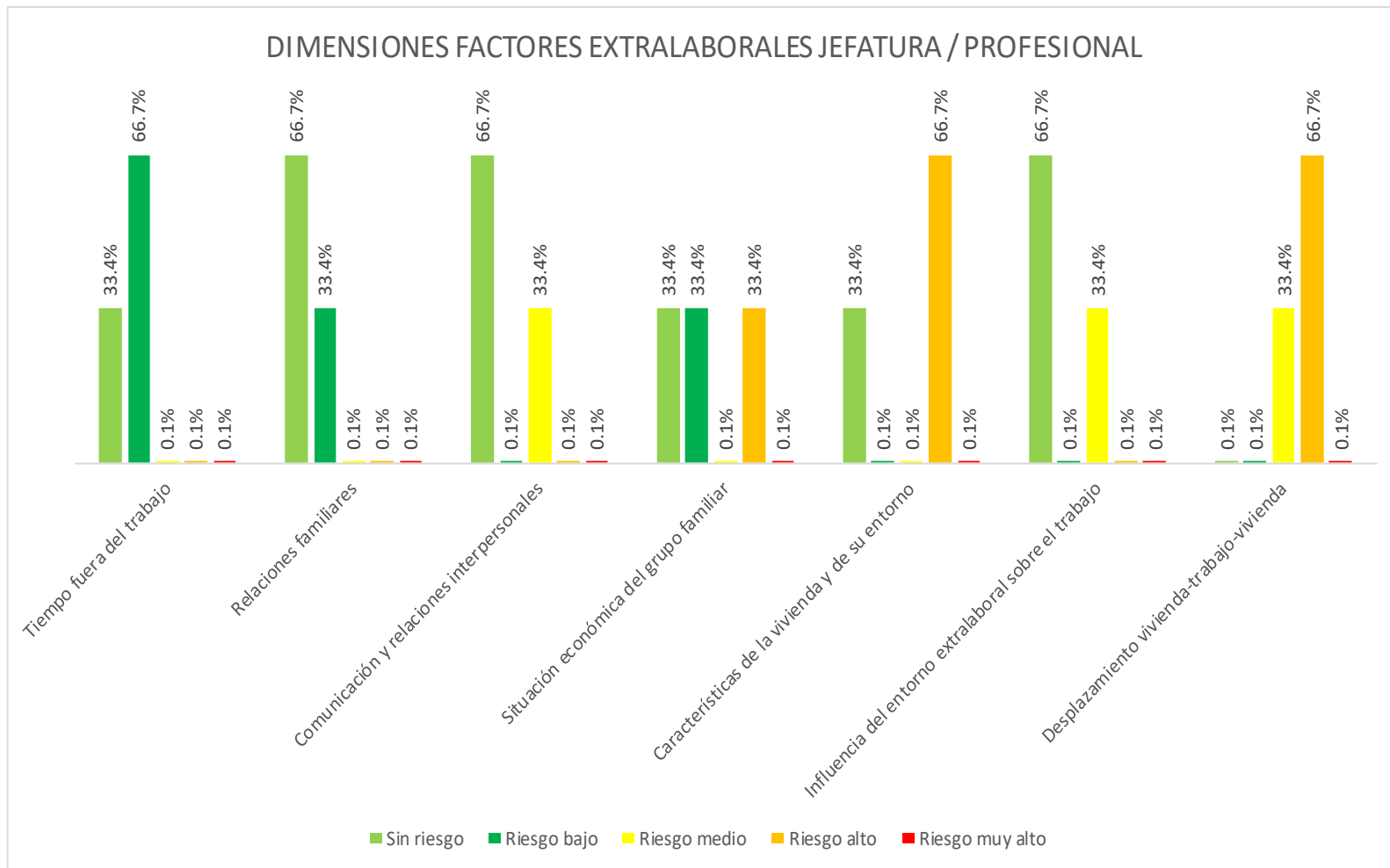
Se observa que el (30%) de la población se encuentra en Riesgo medio; (30%) Riesgo bajo; (20%) Sin riesgo; (10%) Riesgo muy alto; (10%) de la población se encuentra en Riesgo alto en cuanto al total de la evaluación de los factores de riesgo extralaboral, en la sumatoria de los valores entre alto y muy alto se observa un (20.1%) en condición de riesgo elevado, lo que evidencia la necesidad genera una invitación a la organización a desarrollar diferentes acciones en el marco del control del riesgo, no solo desde la generación de acciones de promoción y prevención, sino en la revisión de acciones y controles administrativos que impacten en toda la organización y en la disminución de las fuentes generadoras de riesgo.

#### **6.4.2. Dimensiones de riesgo psicosocial extra laboral**

##### **6.4.2.1. Distribución de los niveles de riesgo para cada dimensión extra laboral en el nivel de jefatura / profesional (Forma A)**

DOMINIO FACTORES EXTRALABORALES JEFATURA / PROFESIONAL																	
Nivel De Riesgo	DIMENSION															Total Dominio	Total Dominio
	Tiempo fuera del trabajo	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Situación económica del grupo familiar	Características de la vivienda y de su entorno	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda			
Sin riesgo	1	33.4%	2	66.7%	2	66.7%	1	33.4%	1	33.4%	2	66.7%	0	0.1%	1	33%	
Riesgo bajo	2	66.7%	1	33.4%	0	0.1%	1	33.4%	0	0.1%	0	0.1%	0	0.1%	0	0%	
Riesgo medio	0	0.1%	0	0.1%	1	33.4%	0	0.1%	0	0.1%	1	33.4%	1	33.4%	2	67%	
Riesgo alto	0	0.1%	0	0.1%	0	0.1%	1	33.4%	2	66.7%	0	0.1%	2	66.7%	0	0%	
Riesgo muy alto	0	0.1%	0	0.1%	0	0.1%	0	0.1%	0	0.1%	0	0.1%	0	0.1%	0	0%	
Totales	3	100%	3	100%	3	100%	3	100%	3	100%	3	100%	3	100%	3	100%	





La primera dimensión es la referente al **Tiempo Fuera del Trabajo**, encontrando que las puntuaciones de los trabajadores fueron (66.7%) Riesgo bajo; (33.3%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo medio. Valora el tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y/o amigos, atender compromisos personales o domésticos, realizar actividades de ocio y recreación, entre otros; se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando el tiempo para cubrir dichas actividades es pobre o inexistente a causa de la demanda de tiempo adicional a la jornada laboral que el colaborador debe asignar para cumplir con sus funciones laborales.

La segunda la dimensión correspondiente a las **Relaciones Familiares** con el (66.7%) Sin riesgo; (33.3%) Riesgo bajo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo medio. Esta evalúa los atributos que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Se considera como factor de riesgo cuando las relaciones familiares son conflictivas o cuando la percepción que tiene el colaborador acerca del apoyo social que recibe de sus familiares es pobre o inexistente.

La tercera dimensión es la referente a la **Comunicación y Relaciones Interpersonales**, (66.7%) Sin riesgo; (33.3%) Riesgo medio; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo bajo. Esta dimensión evalúa las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del colaborador con su entorno social (allegados y amigos); se considera como factor de riesgo psicosocial cuando dicha comunicación es inexistente, escasa o conflictiva.

La cuarta dimensión que puntuó como factor de riesgo crítico es la relacionada con la **Situación Económica del grupo familiar**, donde los trabajadores se perciben de la siguiente forma (33.4%) Riesgo alto; (33.3%) Riesgo bajo; (33.3%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo medio. Esta consiste en la disponibilidad y suficiencia de los medios económicos con los que el colaborador y su familia cuenta para atender sus gastos básicos; se constituye en factor de riesgo psicosocial cuando los ingresos familiares son insuficientes para costear sus necesidades básicas familiares o cuando las deudas económicas son difíciles de resolver.

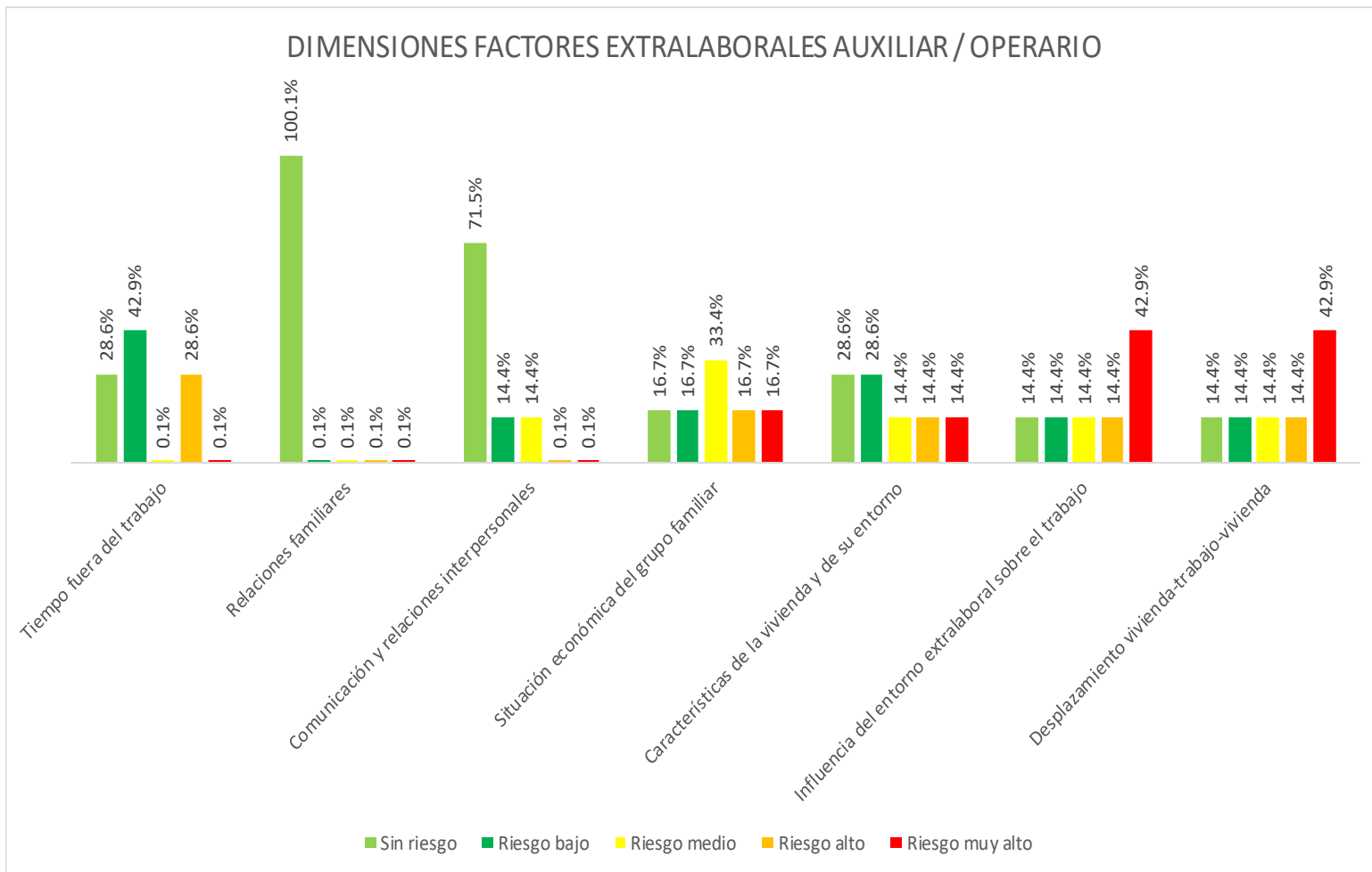
En quinto lugar, se ubica la dimensión referente a las **Características de la Vivienda y de su Entorno** con un (33.3%) Riesgo alto; (33.3%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo medio; (33.4%) Riesgo bajo. Busca determinar las condiciones de infraestructura, ubicación, accesibilidad y entorno de las instalaciones físicas del lugar de residencia del colaborador; así como las condiciones que influyen en el descanso y comodidad del individuo y su grupo familiar. Se convierte en factor de riesgo cuando las condiciones de la vivienda del colaborador son precarias o cuando su entorno no favorece el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar, también tienen influencia la ubicación de la vivienda, el acceso de vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.

En sexto lugar, se encuentra la Influencia **del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo** con un (66.7%) Sin riesgo; (33.3%) Riesgo medio; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo bajo. Esta dimensión corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar, rendimiento, relaciones sociales y en la actividad laboral del colaborador. Se convierte en factor de riesgo para el trabajador cuando las situaciones de la vida familiar y personal afectan su bienestar, rendimiento o el establecimiento de relaciones con otras personas en el trabajo.

Finalmente, la dimensión que puntúa como factor de riesgo psicosocial es la que evalúa el **Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda** con la siguiente puntuación (66.7%) Riesgo alto; (33.3%) Riesgo medio; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo bajo; (0%) Sin riesgo. Esta evalúa las condiciones en las cuales el colaborador realiza su traslado desde su vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Se considera como factor de riesgo psicosocial cuando el medio de transporte que utiliza es difícil para tomarlo, cuando las condiciones del traslado son incómodas o cuando la duración del desplazamiento es prolongada.

**6.4.2.2. Distribución de los niveles de riesgo para cada dimensión extra laboral en el nivel ocupacional de auxiliar / operario (Forma B)**

DOMINIO FACTORES EXTRALABORALES AUXILIAR / OPERARIO																
Nivel De Riesgo	DIMENSION															
	Tiempo fuera del trabajo	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Situación económica del grupo familiar	Características de la vivienda y de su entorno	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Total Dominio	Total Dominio
Sin riesgo	2	28.6%	7	100.1%	5	71.5%	1	16.7%	2	28.6%	1	14.4%	1	14.4%	1	14%
Riesgo bajo	3	42.9%	0	0.1%	1	14.4%	1	16.7%	2	28.6%	1	14.4%	1	14.4%	3	43%
Riesgo medio	0	0.1%	0	0.1%	1	14.4%	2	33.4%	1	14.4%	1	14.4%	1	14.4%	1	14%
Riesgo alto	2	28.6%	0	0.1%	0	0.1%	1	16.7%	1	14.4%	1	14.4%	1	14.4%	1	14%
Riesgo muy alto	0	0.1%	0	0.1%	0	0.1%	1	16.7%	1	14.4%	3	42.9%	3	42.9%	1	14%
<b>Totales</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>



En primer lugar, se ubica la dimensión referente al **Tiempo Fuera del Trabajo**, donde el (42.9%) Riesgo bajo; (28.6%) Riesgo alto; (28.6%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo medio. Se hace mención que hay exposición al riesgo cuando la cantidad de tiempo destinada para la recreación o descanso son limitados o escasos, al igual que el tiempo para compartir a nivel social y familiar debido a las exigencias que el trabajo realiza en el individuo.

La segunda dimensión correspondiente a las **Relaciones Familiares** donde el (100%) Sin riesgo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto; (0%) Riesgo medio; (0%) Riesgo bajo. Esta busca indagar sobre la manera como el colaborador maneja las diferentes interacciones con el núcleo familiar. Se considera como factor de riesgo cuando las relaciones familiares son conflictivas o cuando la percepción que tiene el colaborador acerca del apoyo social que recibe de sus familiares es pobre o inexistente.

La tercera dimensión está relacionada con la **Comunicación y las Relaciones Interpersonales** donde los trabajadores puntuaron el (71.4%) Sin riesgo; (14.3%) Riesgo medio; (14.3%) Riesgo bajo; (0%) Riesgo muy alto; (0%) Riesgo alto. Evalúa las cualidades que definen la comunicación e interacciones del individuo con sus amigos y allegados, se convierte en factor de riesgo cuando la comunicación con los integrantes de su entorno social se caracteriza por ser escasa, deficiente, conflictiva o cuando el colaborador percibe que el apoyo social que recibe de sus familiares, amigos o allegados es pobre o inexistente.

En cuarto lugar, se ubica la **Situación Económica del Grupo Familiar** donde el (33.4%) Riesgo medio; (16.7%) Riesgo muy alto; (16.7%) Riesgo alto; (16.7%) Riesgo bajo; (16.7%) Sin riesgo. Hace referencia a la disponibilidad de recursos monetarios para que el colaborador y su familia puedan solventar sus gastos económicos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando los ingresos familiares combinados no son suficientes para poder disfrutar de un estilo de vida saludable o cuando las deudas de la familia son muy difíciles de manejar o no se puede hacerlo.

La dimensión que se sitúa en quinto lugar es la relacionada con las **Características de la Vivienda y de su Entorno** donde el (16.7%) Riesgo bajo; (16.7%) Sin riesgo; (16.7%) Riesgo muy alto; (16.7%)

Riesgo alto; (33.4%) Riesgo medio. Se hace mención a que puede existir percepción de riesgo cuando las condiciones de la vivienda son precarias, la ubicación de la estructura dificulta el acceso al transporte público, vías transitables o servicios de salud o también cuando posiblemente las condiciones de la vivienda desfavorecen al descanso.

En sexto lugar se encuentra la dimensión referente a la **Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo** donde (42.9%) Riesgo muy alto; (14.3%) Riesgo alto; (14.3%) Riesgo medio; (14.35%) Riesgo bajo; (14.35%) Sin riesgo. que corresponde al influjo que las exigencias generadas por los roles familiares o personales ejercen en el bienestar y desempeño de la actividad laboral del individuo. Se considera factor de riesgo cuando las situaciones de la vida familiar, personal o social del colaborador afectan su calidad de vida, rendimiento laboral o sus relaciones con el personal de la Compañía.

Finalmente, se encuentra la dimensión que hace referencia al **Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda**, donde el (42.9%) de la población se encuentra en Riesgo muy alto; (14.3%) Riesgo alto; (14.3%) Riesgo medio; (14.3%) Riesgo bajo; (14.3%) de la población se encuentra en Sin riesgo. Comprende las condiciones en relación a la facilidad, comodidad del transporte y duración del recorrido bajo las cuales el colaborador realiza el traslado entre su lugar de vivienda al trabajo y viceversa. Se concibe como factor de riesgo cuando el transporte a utilizar es difícil de tomar, cuando presenta condiciones incómodas o cuando la duración del desplazamiento es prolongada.

## 6.5. Evaluación de estrés

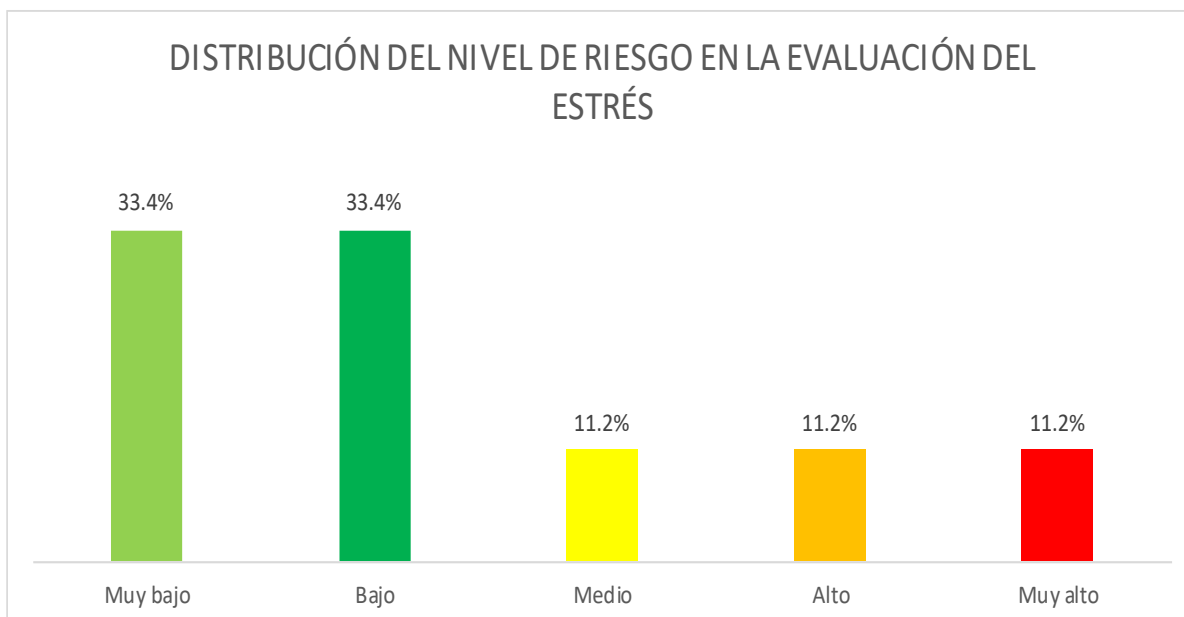
El cuestionario para la evaluación del estrés permite evaluar sintomatología que evidencia la presencia de reacciones al estrés; establece hallazgos totales sobre la ocurrencia de síntomas de tipo fisiológico, comportamentales, intelectuales, laborales y psicoemocionales, sin discriminar cada uno de estos.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis a 10. Cuestionarios diligenciados por los trabajadores con nivel ocupacional de jefatura y profesional y el análisis a 3. Cuestionarios diligenciados por aquellos con nivel ocupacional de auxiliar/operario de 7.

### 6.5.1. Distribución general del nivel de síntomas de estrés según nivel de riesgo

DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE RIESGO EN LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS		
Nivel De Riesgo	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	3	33.4%
Bajo	3	33.4%
Medio	1	11.2%
Alto	1	11.2%
Muy alto	1	11.2%
<b>Totales</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>





Se observa que la población se encuentra en los siguientes niveles de Riesgos (33.4%) Bajo; (33.4%) Muy bajo; (11.1%) Muy alto; (11.1%) Alto; (11.1%) Medio. En cuanto al total de la evaluación de estrés, en la sumatoria de los valores entre alto y muy alto se observa un (22.36%) . Lo que evidencia la necesidad generar una invitación a la organización a desarrollar diferentes acciones en el marco del control del riesgo, no solo desde la generación de acciones de promoción y prevención, sino en la revisión de acciones y controles administrativos que impacten en toda la organización y en la disminución de las fuentes generadoras de riesgo.

De acuerdo a los niveles evidenciados en los resultados, se considera prioritario prevenir de forma sistemática en el control de las variables que puedan estar influyendo en la generación de respuestas de estrés, es de importancia profundizar en los factores que más estén influenciando en el bienestar de los trabajadores y que puedan impactar de forma negativa en la salud física y mental de los mismos, es importante reforzar aspectos relacionados al autocuidado que promuevan dentro de la organización una cultura de participación y solidaridad entre colaboradores, así como como psi coeducación y sensibilización respecto a la preservación de la salud desde una perspectiva integral del ser humano.

## 7. BAREMACION

A continuación, se presentan los resultados de los factores de riesgo psicosocial correspondientes a los Dominios Intralaborales en sus formas A y B; acordes a los cargos directivos, profesional y técnico, así como asistencial y operativo respectivamente, al interior de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, vistos de manera comparada entre sus formas:

Para el análisis de riesgo psicosocial del grupo de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** deben tenerse en cuenta los criterios de interpretación que presenta la Batería de pruebas para los aspectos intra y extra laborales elaborada por la Universidad Javeriana así:

<b>Nivel de Riesgo</b>	<b>Interpretación</b>
<b><i>Sin riesgo o riesgo despreciable.</i></b>	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.
<b><i>Riesgo bajo.</i></b>	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas 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.
<b><i>Riesgo medio.</i></b>	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

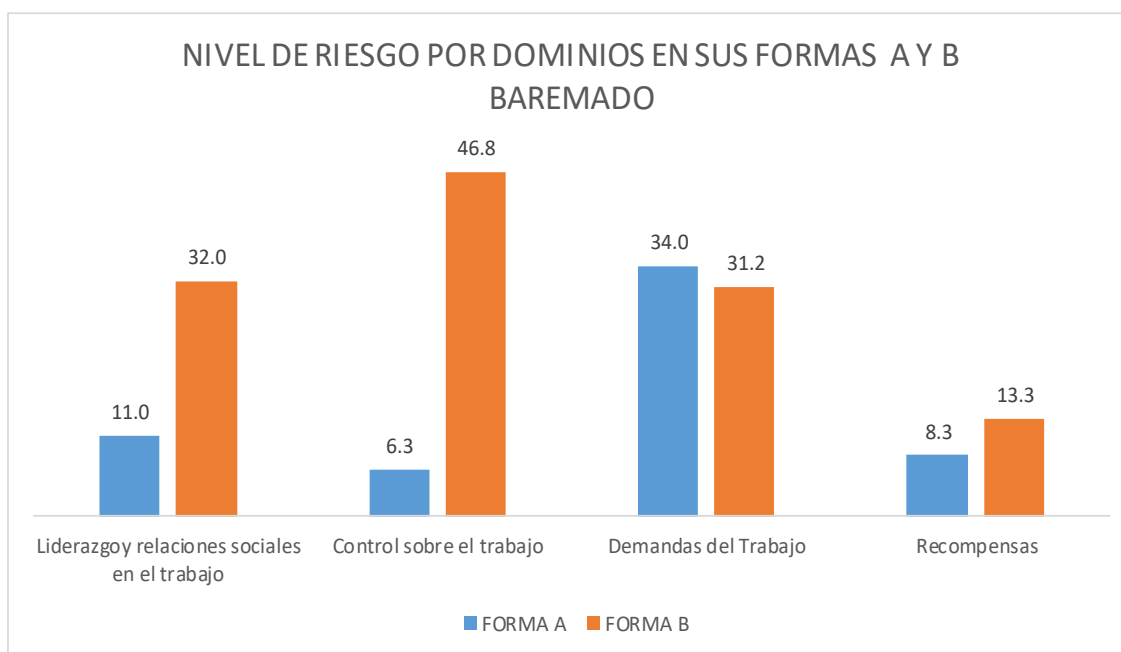
	sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<b>Riesgo alto.</b>	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<b>Riesgo muy alto.</b>	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.

Respecto a la escala de estrés es necesario tener en cuenta los siguientes criterios de interpretación:

<b>Nivel de Riesgo</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Riesgo muy bajo.</b>	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud. Se representa con el color blanco en las gráficas del análisis estadístico.
<b>Riesgo Bajo.</b>	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar

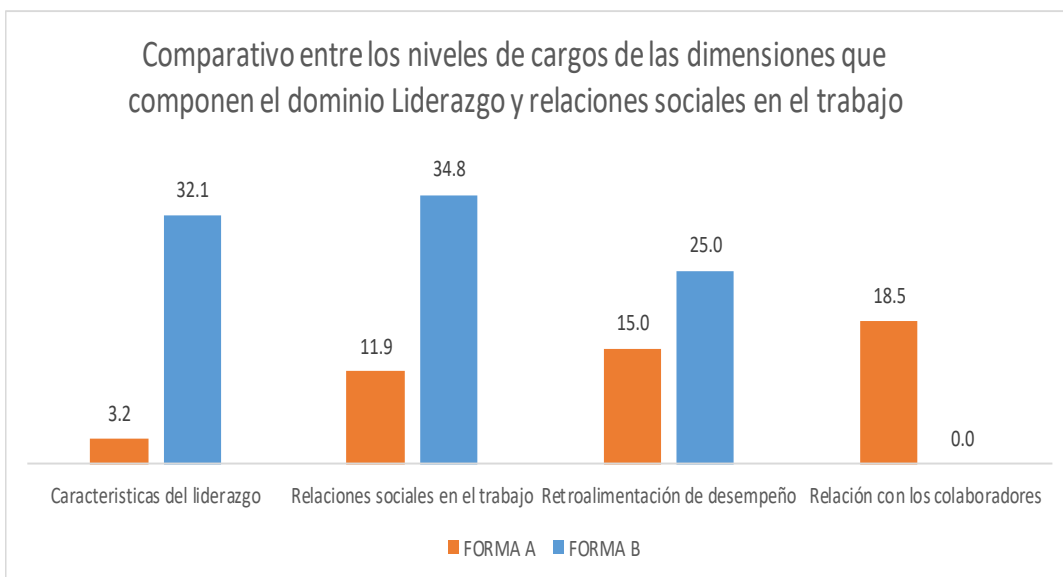
	<p>acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas. Se representa con el color verde en las gráficas del análisis estadístico.</p>
<b>Riesgo Medio.</b>	<p>La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. Se representa con el amarillo en las gráficas del análisis estadístico.</p>
<b>Riesgo alto.</b>	<p>La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. Se representa con el color naranja en las gráficas del análisis estadístico.</p>
<b>Riesgo muy alto.</b>	<p>La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren</p>

intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.



La grafica permite observar que los dominios en sus formas A y B muestran una distribución de los niveles de riesgo de la siguiente manera:

Tipo de Forma	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Control sobre el trabajo	Demandas del Trabajo	Recompensas
FORMA A	11.0	6.3	<b>34.0</b>	<b>8.3</b>
FORMA B	32.0	46.8	<b>31.2</b>	<b>13.3</b>
FORMA A	riesgo bajo	sin riesgo	riesgo bajo	riesgo bajo
FORMA B	riesgo alto	riesgo muy alto	riesgo bajo	riesgo medio



Tipo de Forma	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación de desempeño	Relación con los colaboradores	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
FORMA A	3.2	11.9	15.0	18.5	11.0
FORMA B	32.1	34.8	25.0	0.0	32.0
FORMA A	sin riesgo	riesgo bajo	riesgo bajo	riesgo bajo	riesgo bajo
FORMA B	riesgo alto	riesgo alto	riesgo medio	sin riesgo	riesgo alto

La grafica permite observar las diferentes dimensiones en las formas A y B, se puede evidenciar que en la dimensión Características de liderazgo se encuentra en nivel de riesgo (3.2) en forma A y (32.1) en forma B. Niveles altos en este factor indican que:

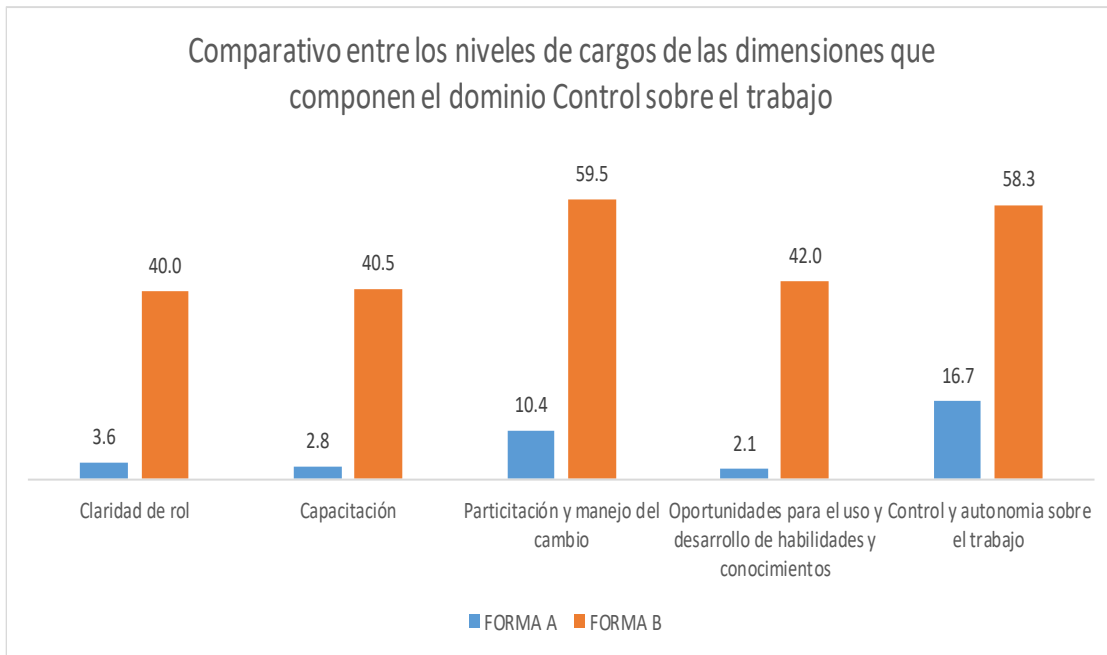
- “La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.
- El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
- 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. se puede convertir en condición de riesgo cuando: es “Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y de trabajador. La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución de 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”

En relación con las dimensiones relacionadas con el Dominio de Control sobre el trabajo se puede evidenciar que:







Tipo de Forma	Claridad de rol	Capacitación	Participación y manejo del cambio	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Control y autonomía sobre el trabajo	Control sobre el trabajo
FORMA A	3.6	2.8	10.4	2.1	16.7	6.3
FORMA B	40.0	40.5	59.5	42.0	58.3	46.8
FORMA A	riesgo bajo	riesgo bajo	sin riesgo	riesgo bajo	riesgo bajo	sin riesgo
FORMA B	riesgo muy alto	riesgo alto	riesgo muy alto	riesgo alto	riesgo medio	riesgo muy alto

La dimensión de claridad de rol en sus formas A y B presenta unos niveles de riesgo; en Forma A (3.6) y Forma B (40.0) respectivamente. Puntuaciones altas en esta dimensión indican que: “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 de cargo en la empresa”.



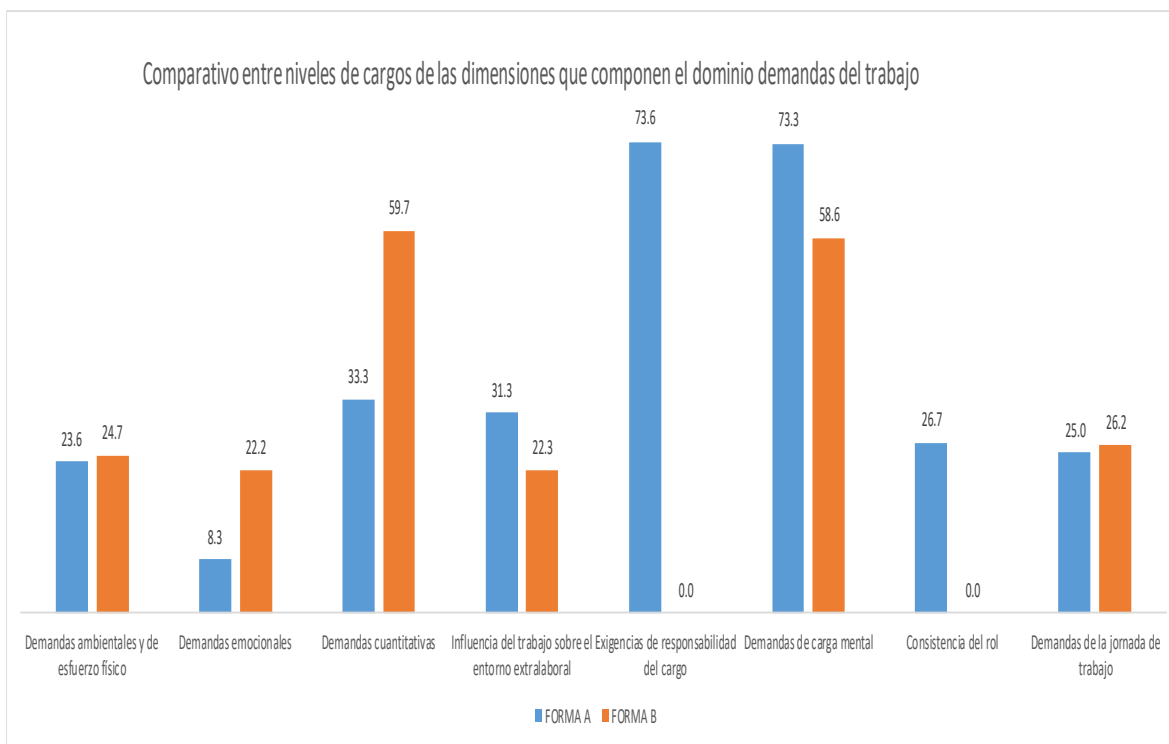
Frente a la dimensión de capacitación los niveles de riesgo identificados son en Forma A (2.8) y Forma B (40.5). Puntuaciones altas en esta dimensión indican que la población encuestada percibe que la organización no les brinda suficientes oportunidades de capacitación.

Al revisar la dimensión de participación y manejo del cambio la gráfica permite observar en forma A un nivel de riesgo (10.4) frente a B (59.5). Visto a la luz de la Batería niveles altos en esta dimensión indican que: “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 de trabajo”.

La dimensión referente a Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos permite observar en forma A un nivel de riesgo (2.1) respecto a forma B que muestra un nivel de riesgo (42.0) . Puntuaciones altas en este factor pueden indicar que: “El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado”.

La dimensión de Control y autonomía sobre el trabajo, permite observar un nivel de riesgo en la forma A de (16.7) y en la forma B de (58.3) . Puntuaciones altas en este factor puede indicar de acuerdo a los indicadores de la Batería que: “El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden de trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.”

En relación con las dimensiones relacionadas con el Dominio de Demandas del trabajo se puede evidenciar que:



Tipo de Forma	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas emocionales	Demandas cuantitativas	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Exigencias de responsabilidad del cargo	Demandas de carga mental	Consistencia del rol	Demandas de la jornada de trabajo	Demandas del Trabajo
FORMA A	23.6	8.3	33.3	31.3	73.6	73.3	26.7	25.0	34.0
FORMA B	24.7	22.2	59.7	22.3	0.0	58.6	0.0	26.2	31.2
FORMA A	riesgo medio	sin riesgo	riesgo muy alto	riesgo bajo	riesgo alto	riesgo medio	riesgo medio	riesgo bajo	riesgo bajo
FORMA B	riesgo bajo	riesgo bajo	riesgo muy alto	riesgo bajo	sin riesgo	riesgo bajo	sin riesgo	riesgo bajo	riesgo bajo

La dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico, permite observar un nivel de riesgo en la forma A de (23.6) y en la forma B de (24.7). De acuerdo a la Batería niveles altos en esta dimensión “implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño de trabajador.”

La dimensión referente a demandas emocionales permite observar en forma A un nivel de riesgo (8.3) respecto a forma B que muestra un nivel de riesgo (22.2) . De acuerdo a la Batería niveles

altos en esta dimensión puede constituir una 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”.

Al revisar la dimensión de demandas cuantitativas la gráfica permite observar en forma A un nivel de riesgo (33.3) frente a B (59.7). De acuerdo a la Batería niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “El tiempo de 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”

La dimensión de influencia del trabajo en el entorno extralaboral, permite observar un nivel de riesgo en la forma A de (31.3) y en la forma B de (22.3). De acuerdo a la Batería niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “Las altas demandas de tiempo y esfuerzo de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar de trabajador”.

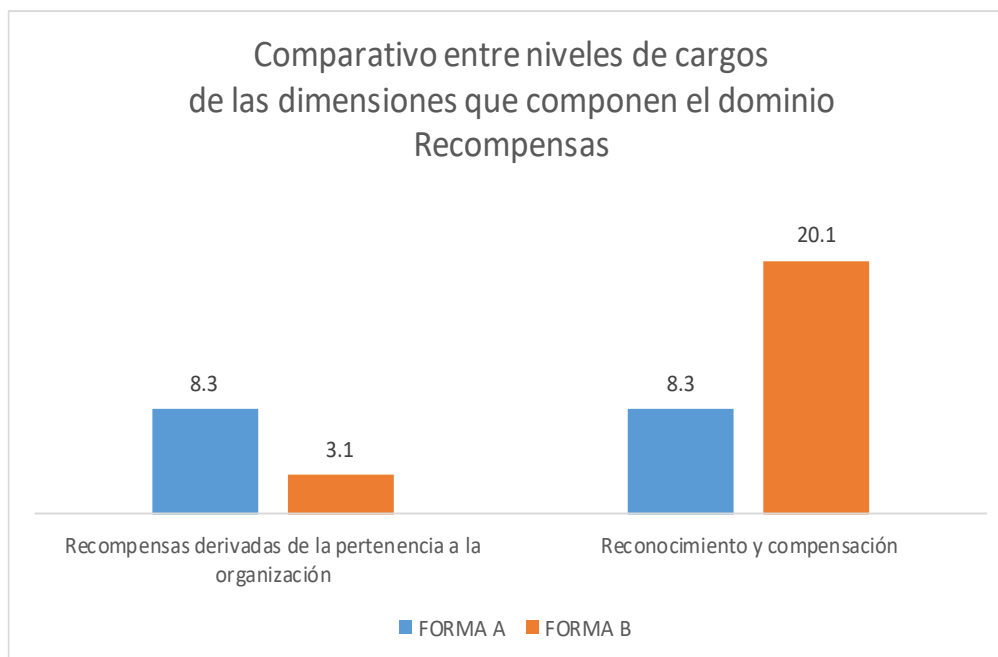
La dimensión referente a exigencias de responsabilidad del cargo permite observar en forma A un nivel de riesgo (73.6). De acuerdo a la Batería niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige de trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta de impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan”.

Al revisar la dimensión de demandas de carga mental la gráfica permite observar en forma A un nivel de riesgo (73.3) frente a B (58.6). Visto a la luz de la Batería niveles altos en este factor indican que: “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”.

La dimensión de consistencia de rol, permite observar un nivel de riesgo en la forma A de (26.7). De acuerdo a la Batería niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “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 de servicio o producto”.

La dimensión de demandas de la jornada del trabajo, permite observar un nivel de riesgo en la forma A de (25.0) y en la forma B de (26.2). De acuerdo a la Batería niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso”.

En relación con las dimensiones relacionadas con el Dominio de Recompensas se puede evidenciar que:



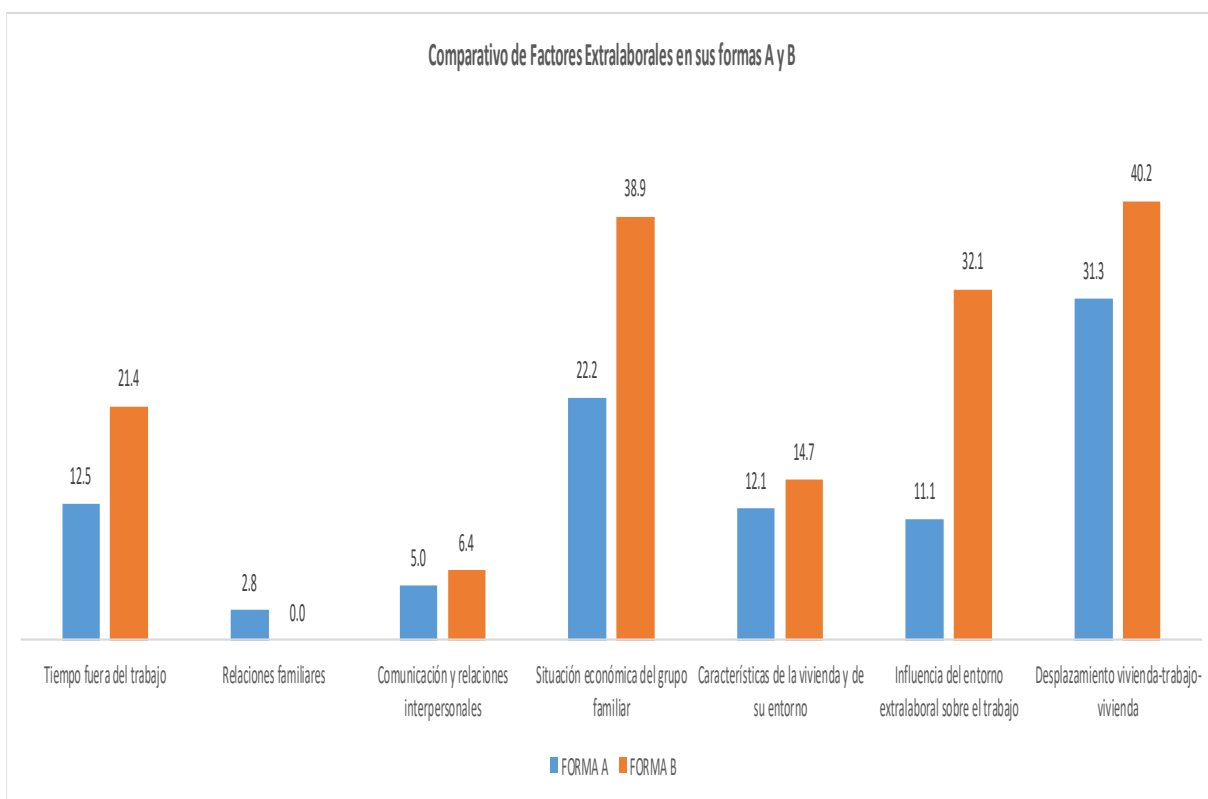
Tipo de Forma	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Reconocimiento y compensación	Recompensas
FORMA A	8.3	8.3	8.3
FORMA B	3.1	20.1	13.3
FORMA A	riesgo medio	riesgo bajo	riesgo bajo
FORMA B	riesgo bajo	riesgo medio	riesgo medio

La dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo, permite observar un nivel de riesgo en la forma A de (8.3) y en la forma B de (3.1). De acuerdo a la Batería niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “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”.

La dimensión de reconocimiento y compensación, permite observar un nivel de riesgo en la forma A de (8.3) y en la forma B de (20.1). De acuerdo a la Batería niveles altos en esta dimensión pueden

indicar: “El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución de 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 de trabajador para tener oportunidades de desarrollo”.

A continuación, se presentan los resultados de los factores de riesgo psicosocial correspondientes a los factores extralaboral en sus formas A y B; acordes a los cargos directivos, profesional y técnico, así como asistencial y operativo respectivamente, al interior de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, vistos de manera comparada entre sus formas:



Tipo de Forma	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	Total cuestionario extralaboral
FORMA A	12.5	2.8	5.0	22.2	12.1	11.1	31.3	13.4
FORMA B	21.4	0.0	6.4	38.9	14.7	32.1	40.2	19.6
FORMA A	riesgo bajo	riesgo bajo	riesgo bajo	riesgo bajo	riesgo medio	riesgo bajo	riesgo alto	riesgo bajo
FORMA B	riesgo bajo	sin riesgo	riesgo bajo	riesgo medio	riesgo medio	riesgo alto	riesgo alto	riesgo medio

La dimensión tiempo fuera del trabajo, muestra en su forma A un nivel de riesgo (12.5) riesgo bajo respecto a la forma B (21.4) riesgo bajo. De acuerdo a la Bateria niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es ilimitado o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera de trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es ilimitado o insuficiente”.

La dimensión relaciones familiares, muestra en su forma A un nivel de riesgo (sin riesgo (2.8) respecto a la forma B (0.0) sin riesgo . De acuerdo a la Bateria niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “La relación con familiares es conflictiva, la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre”.

Respecto a la dimensión comunicación y relaciones interpersonales, se puede observar que los niveles de la forma A se hallan en (riesgo bajo) (5.0) y los de B (6.4) (riesgo bajo). De acuerdo a la Bateria niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “La comunicación con los integrantes de 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.

Respecto a la dimensión situación económica del grupo familiar, se muestra que los cargos de la forma A tienen un nivel de riesgo (riesgo bajo) (22.2) frente a los cargos de la forma B (38.9) riesgo medio. De acuerdo a la Bateria niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas de grupo familiar, existen deudas económicas difíciles de solventar.



Para la dimensión características de la vivienda y de su entorno, se logra identificar que el nivel de riesgo en la forma A es (12.1) (riesgo medio) en cuanto a la forma B (14.7) (riesgo medio). De acuerdo a la Batería niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “Las condiciones de vivienda de trabajador son precarias, Las condiciones de vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y comodidad de individuo y su grupo familiar, la ubicación de vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

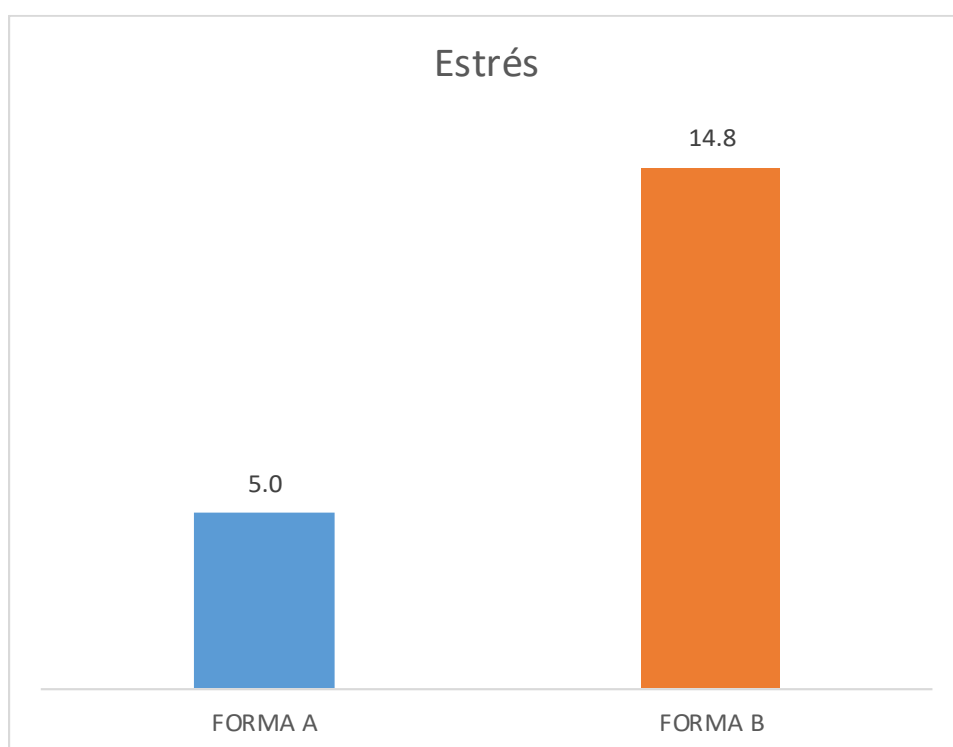
La dimensión Influencia del entorno extralaboral en el trabajo, muestra un nivel de riesgo en su forma A (riesgo bajo) (11.1) y en su forma B de (32.1) (riesgo alto). De acuerdo a la Batería niveles altos en esta dimensión pueden indicar: “Las situaciones de la vida familiar o personal de trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo”.

La dimensión desplazamiento vivienda -trabajo- vivienda, permite identificar que en su forma A, se hallan en un nivel de riesgo (riesgo alto) (31.3), frente a la forma B (40.2) (riesgo alto). Acorde con los indicadores de la batería niveles altos en este factor de riesgo indican que: “El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo, la duración de desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada”.



### Análisis de la Evaluación de estrés

Tipo de Form	Estrés
FORMA A	5.0
FORMA B	14.8
FORMA A	Muy Bajo
FORMA B	Medio



La escala de nivel de síntomas de estrés permite identificar que en su forma A, se hallan en un nivel de (Muy Bajo) (5.0), frente a la forma B con un nivel de (14.8) (Medio). Puntuaciones altas en esta escala indican que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación se asocian con respuesta del estrés que pueden afectar la salud de los trabajadores.

## 8. TABLAS DE NIVELES DE RIESGO BAREMADOS POR DIMENSIONES Y DOMINIOS

### Dominios y Dimensiones Intralaborales

Dominios	Dimensiones	Forma A (Jefes o profesionales)	Forma B (Auxiliares y operarios)
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	3.2	32.1
	Relaciones sociales en el trabajo	11.9	34.8
	Retroalimentación del desempeño	15.0	25.0
	Relación con los colaboradores (subordinados)	18.5	0.0
<b>Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		11.0	32.0
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	3.6	40.0
	Capacitación	2.8	40.5
	Participación y manejo del cambio	10.4	59.5
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	2.1	42.0
	Control y autonomía sobre el trabajo	16.7	58.3
<b>Subtotal ítems de control sobre el trabajo</b>		6.3	46.8
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	23.6	24.7
	Demandas emocionales	8.3	22.2
	Demandas cuantitativas	33.3	59.7
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	31.3	22.3
	Exigencias de responsabilidad del cargo	73.6	0.0
	Demandas de carga mental	73.3	58.6
	Consistencia del rol	26.7	0.0
	Demandas de la jornada de trabajo	25.0	26.2
<b>Subtotal ítems de demandas del trabajo</b>		34.0	31.2
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	8.3	3.1
	Reconocimiento y compensación	8.3	20.1
<b>Subtotal ítems de recompensa</b>		8.3	13.3
<b>TOTAL INTRALABORAL</b>		18.90	32.0

### Dimensiones Extra laborales

Dimensiones	Forma A (Jefes o profesionales)	Forma B (Auxiliares y operarios)
Dimensión tiempo fuera del trabajo	12.5	21.4
Dimensión relaciones familiares	2.8	0.0
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	5.0	6.4
Dimensión situación económica del grupo familiar	22.2	38.9
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	12.1	14.7
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	11.1	32.1
Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	31.3	40.2
<b>TOTAL EXTRALABORAL</b>	<b>13.4</b>	<b>19.6</b>

### Niveles de estrés en la LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL

Forma A (Jefes o profesionales)	Forma B (Auxiliares y operarios)
5.0	14.8

convenciones	
	sin riesgo o poco significativo
	Riesgo Bajo
	Riesgo Medio
	Riesgo Alto
	Riesgo muy Alto

0

## 9. RESULTADOS GENERALES DE LA APLICACIÓN DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN SU BAREMACION

### 9.1. Nivel de Riesgo Total

Tipo de Form	Total de la prueba
FORMA A	17.8
FORMA B	29.0
FORMA A	sin riesgo
FORMA B	riesgo medio

### 9.2. Nivel de riesgo Intralaboral

Tipo de Form	Intralaboral
FORMA A	18.9
FORMA B	32.0
FORMA A	sin riesgo
FORMA B	riesgo alto

## 10. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan los hallazgos encontrados acorde a la información obtenida con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a la población de funcionarios pertenecientes a la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**.

La información sociodemográfica permite concluir que la mayoría de la población de funcionarios de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** corresponde al género Femenino (60%) equivalente a 6 personas; respecto al género Masculino (40%) equivalente a 4 personas; lo anterior entre la población objeto de evaluación.

En cuanto a la información sociodemográfica se destaca que el (50%) equivalente al 5 de los asistentes posee estudios de Post-grado Completo, seguido de Técnico/ Tecnológico Incompleto con el (10%), es decir 1 encuestados. El (10%); representa a 1 personas que refiere Bachillerato Incompleto, (10%) es decir 1 tienen Profesional Completo. El (10%) cursaron Técnico/ Tecnológico Completo es decir 1 personas, (10%) No responde equivalente a 1 encuestados. El (0%) Primaria Incompleta correspondiente a 0 personas, y como último Carrera Militar/ Policía que pertenece al (0%) equivalente a 0 personas., este grupo poblacional, 8 personas (80%) tienen 1 a 3; seguido de 1 asistentes (10%) que manifiestan tener No responde; 1 participantes (10%) Ninguna, 0 funcionarios (0%) 4 a 6 y se ubican en el estrato 3 correspondiente al (50%) seguido por estrato 4 correspondiente al (40%) en tercer lugar estrato No responde con el (10%),

La condición de exposición de riesgo psicosocial a nivel intralaboral en los evaluados de la Entidad se encuentra en un nivel del (30%) de la población se encuentra en la categoría Sin riesgo; seguido de un (20%) en Riesgo muy alto; del (20%) en Riesgo medio; del (20%) en Riesgo bajo; del (10%) en Riesgo alto. En cuanto al total de la evaluación de los factores de riesgo intralaboral, en la sumatoria de los valores entre alto y muy alto se observa un (30%) lo que invita a continuar con las acciones de

promoción y prevención de la salud psicosocial de los funcionarios que se realizan en la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**.

Se identifica que las personas evaluadas se encuentran en un factor de exposición de riesgo extra laboral de (30%) de la población se encuentra en Riesgo medio; (30%) Riesgo bajo; (20%) Sin riesgo; (10.06%) Riesgo muy alto; (10.06%) de la población se encuentra en Riesgo alto en cuanto al total de la evaluación de los factores de riesgo extralaboral, en la sumatoria de los valores entre alto y muy alto se observa un (20.1%), lo que clasifica al grupo en una tendencia de riesgo alto, por ende, se debe continuar y reforzar los programas de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial para el control y disminución del riesgo en las diferentes dimensiones que lo requieran.

La condición de estrés arrojó un resultado de exposición a factores de riesgo psicosocial de (33.4%) Bajo; (33.4%) Muy bajo; (11.1%) Muy alto; (11.18%) Alto; (11.18%) Medio. En cuanto al total de la evaluación de estrés, en la sumatoria de los valores entre alto y muy alto se observa un (22.36%) en el grupo evaluado lo que indica que se debe trabajar con los programas de vigilancia epidemiológica para atacar los diferentes factores que influyen en el resultado psicosocial de los funcionarios.

En términos de resultados de dimensiones psicosociales se identifica niveles de riesgo bajo en grupa A y riesgo alto en el grupo B en los temas de capacitación lo que muestra aspectos a fortalecer en el desarrollo o visibilidad que se le da a este proceso en la organización.

Se concluye que en la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** los niveles generales de exposición al riesgo psicosocial en el dominio de liderazgo se encuentran en nivel de riesgo bajo lo que requiere la observación y continuidad en los programas de promoción y prevención de riesgo psicosocial, en los escenarios de niveles altos es importante establecer acciones de control y seguimiento y vigilancia desde el programa de vigilancia epidemiológica psicosocial de la empresa. Los resultados permiten establecer la existencia de buenas prácticas en las dinámicas de liderazgo que se deben mantener y continuar mejorando, acorde a la mecánica de la organización.

Se concluye que los niveles de exigencias de responsabilidad del cargo se encuentran en nivel de riesgo alto, lo cual permite establecer un adecuado equilibrio en la relación del cargo y las competencias técnicas y profesionales de quienes lo desempeñan.

Se identifican factores de exposición en nivel de riesgo bajo frente a las demandas de la jornada de trabajo, los cuales pueden estar dados por condiciones de equilibrio de la carga de trabajo frente al tiempo para desarrollarlo y optimización en los procesos de planeación de las actividades que se ejecutan.

Se concluye que la exposición al factor de riesgo en la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se encuentra en nivel de riesgo medio, la dimensión de Reconocimiento y compensación se encuentra en niveles de riesgo bajo, y el dominio general de Recompensa presentan un nivel de riesgo bajo de exposición en su factor de riesgo psicosocial forma A frente a riesgo bajo; riesgo medio y riesgo medio respectivamente en el grupo B.

Se concluye en la evaluación general del Diagnóstico psicosocial un nivel de sin riesgo en exposición a factores de riesgo psicosocial en la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** en el Grupo de Forma A y riesgo medio en el grupo B

El resultado Diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial para la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** arroja como resultado de riesgo general entre su forma Intra y extralaboral un nivel de riesgo de 17.8 correspondiente a un nivel de sin riesgo en el grupo A y 29.0 correspondiente a un nivel de riesgo medio en el grupo B, por lo cual en el marco de la resolución 2764 de 2022 debe implementar las correspondientes medidas de intervención control y mitigación del riesgo.

El resultado Diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial para la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** arrojan como resultado de estrés un nivel de riesgo bajo en forma A y riesgo medio en forma B, de acuerdo al marco de la resolución 2764 de 2022 se debe implementar las



correspondientes medidas de intervención control y mitigación del riesgo desde el programa de vigilancia de riesgo psicosocial de la Entidad

Se concluye que la entidad **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** se encuentra en niveles medio en el la forma A y altos en la forma B, lo que conlleva a que la aplicación del instrumento psicosocial se deba evaluar en un año parágrafo del artículo 3, acorde a lo establecido en la resolución 2764 de 2022, durante este año de intervención se deben generar las respectivas acciones de control y mitigación del riesgo psicosocial en pro del mantenimiento y mejora de los factores de riesgo psicosocial de la empresa y sus trabajadores y buscar el control de las condiciones que puedan incidir en cambios significativos de tendencia negativa que puedan impactar en la seguridad y salud de los trabajadores y la organización.



## 11. RECOMENDACIONES

La presentación de las siguientes recomendaciones se encuentra alineadas a los resultados arrojados por el Diagnóstico de Riesgo Psicosocial realizado en la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** y acordes al protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, (Resolución 2764 de julio de 2022).

Se realizan las siguientes recomendaciones a los dominios que puntuaron alto o muy alto dentro de la evaluación funcionario a la entidad **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**.

### 1. FORMA A

#### RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

- Se sugiere a la Entidad de **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, capacitar y acompañar al Comité de Convivencia Laboral en temáticas como: (i) Normatividad; (ii) Alcances referentes al acoso laboral; (iii) Competencias relacionadas con la convivencia laboral; (iv) Actividades de sensibilización y psicoeducación; (v) Fortalecimiento del programa de convivencia laboral y prevención del acoso laboral: Política, Manual de convivencia.
- Se sugiere a la Organización que con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral realice acciones de Prevención y Promoción que impacten, fortalezcan competencias, movilicen e impacten la cultura organizacional de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**.
- Se recomienda a la entidad, seguir y acoger las directrices, estrategias y/o sugerencias que brinde el comité de convivencia laboral, para fortalecer las relaciones sociales en el trabajo.
- Se sugiere a la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, brindar a la comunidad y demás actores pertinentes información de su propia estructura organizacional, de esta manera se ofrece un orden donde fluyen los procesos y genera responsabilidad a cada colaborador.

- Se recomienda a la entidad **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** generar vías de comunicación, prevención y promoción orientadas al apoyo social dentro de la organización, incluyendo la relación con compañeros y el fortalecimiento de redes de apoyo para cada funcionario.
- Se sugiere a cada funcionario promover actitudes que permitan edificar y conservar el compañerismo organizacional, promoviendo mayor colaboración, eficiencia y eficacia en la organización.
- Se recomienda a la entidad **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** generar una guía, como estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto, que proponga de manera generalizada una ruta y/o conducto regular para la atención de una situación posible que requiera de la competencia al Comité de Convivencia Laboral.
- Se recomienda realizar actividades y prácticas para el fortalecimiento de relaciones interpersonales y apoyo social en la entidad
- Se recomienda gestionar espacios de capacitación en temas relacionados con trabajo en equipo, gestión de las emociones, comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los cuales se involucren todo el equipo de trabajo.
- Se sugiere a la entidad que con el liderazgo del funcionario orientador se construya un Decálogo de Ambientes Laborales saludables, apoyado por un equipo delegado en la entidad.

#### **CLARIDAD Y CONSISTENCIA DE ROL**

- Se sugiere desarrollar programas y acciones de Inducción y reinducción a los trabajadores que faciliten la adaptación del trabajador a su trabajo mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, centro de trabajo, puesto y entorno social en que desempeña su labor.
- Se sugiere comunicar de forma clara, oportuna y precisa las funciones, obligaciones, objetivos del cargo que mantengan este factor como un componente protector desde el componente psicosocial.

- Se considera pertinente la evaluación y retroalimentación de desempeño de los funcionarios.
- Se sugiere generar espacios de trabajo en conjunto entre los colaboradores, y las áreas que estén encargadas de los programas de capacitación, formación y reinducción con la finalidad de detectar aspectos puntuales que necesiten aclararse dentro de la tarea, cargo o contexto de la entidad y puedan integrarse a dichas actividades.

### **OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS**

- Se sugiere generar y promover la autogestión de espacios grupales para el fortalecimiento, actualización de conocimiento y estrategias pedagógicas para la totalidad de la población funcionario en la entidad de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**.
- Se recomienda generar actividades en fechas previamente programadas en conjunto con el área, dependencia o responsable de talento humano en la entidad para fomentar el compromiso, la participación y el enriquecimiento emocional del puesto de trabajo.
- Se recomienda a la entidad de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** promover el uso de herramientas y estrategias que permitan detectar que tareas, funciones o cargos requieren de rotación, enfoque en el ajuste de persona trabajo, o el seguimiento de recomendaciones y restricciones para los funcionarios.

### **RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA**

- Se recomienda implementar herramientas y metodologías para identificar y clasificar las habilidades y destrezas individuales de colaboradores pertenecientes a la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**, con el fin de resaltar, aplicar y potencializar dichos elementos al contexto del puesto de trabajo.
- Se sugiere incluir espacios de comunicación donde se fomente la calidad e importancia de las relaciones familiares, sociales y personales para la población funcionario de la entidad.
- Se sugiere gestionar y fortalecer las estrategias de reconocimientos o incentivos en la entidad

- Se sugiere realizar actividades que estimulen el bienestar y compromiso de los trabajadores en la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**.
- Se sugiere crear espacios de participación y socialización de los valores institucionales

## 2. FORMA B

### CLARIDAD DEL ROL

- Se sugiere desarrollar programas y acciones en el fortalecimiento de los procesos de inducción, reinducción y formación específica de los diferentes cargos de los colaboradores.
- Se sugiere generar espacios de trabajo en conjunto entre los colaboradores, y las áreas que estén encargadas de los programas de capacitación, formación y reinducción con la finalidad de detectar aspectos puntuales que necesiten aclararse dentro de la tarea, cargo o contexto de la entidad y puedan integrarse a dichas actividades.
- Se sugiere desarrollar acciones en el fortalecimiento de los procesos de inducción específica de los diferentes cargos de la empresa.
- Se considera pertinente la evaluación y retroalimentación de desempeño de los colaboradores

### CAPACITACIÓN

- Se sugiere fortalecer Programas de Gestión en Capacitación evaluando que temas deben de estar relacionados en este programa según las necesidades y riesgos que se encuentren en la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**.
- Se sugiere gestionar espacios de sensibilización y profundización de habilidades blandas como la comunicación asertiva, escucha activa y empática y su implementación efectiva en la entidad así mismo espacios de capacitación relacionadas a inteligencia emocional, manejo del tiempo asertivo que puedan implementarse en el contexto del trabajo.
- Se sugiere implementar programas de capacitación en talleres de tipo experiencial que permitan profundizar en la resolución de conflicto, manejo del estrés, hábitos de vida y trabajo saludable (higiene del sueño, nutrición, prevención de consumo de SPA, actividad física y deporte) y estrategias asertivas para la ejecución de las mismas.

- Se recomienda a la entidad promover en la población la autogestión de las condiciones de trabajo y autocuidado de condiciones de salud, tomando como principio las responsabilidades y deberes que cada individuo tiene dentro de la entidad y su correspondiente Sistema de Gestión SST.

## EXTRALABORAL

Se sugiere a la compañía generar grupos focales para identificar la frecuencia, emergencia e impacto que esta dimensión puede tener en los trabajadores, así mismo se invita al colaborador emplear tareas en aras de su autocuidado en su espacio extralaboral

## ESTRÉS

- Se sugiere generar actividades que proporcionen herramientas para el afrontamiento de situaciones estresantes y manejo de la presión social y fomentar el entrenamiento en manejo de la ansiedad y el estrés, así como el desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en los ambientes laborales para los trabajadores de la organización.
- Se recomienda identificar a través de las áreas de talento humano y sst de la entidad **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL** las actividades emocionalmente demandantes y los cargos con alta exposición al riesgo para establecer planes de acompañamiento primario en prevención del estrés
- Se recomienda evaluar de acuerdo a lo identificado por estas áreas la población que requiere ser incluida en los programas de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial, así como evaluar aquellos casos que requieran de sugerencias de remisión a eps o entidades o profesionales especializados para el manejo del estrés.
- Se sugiere desarrollar grupos focales como modalidad de entrevista cualitativa bajo la responsabilidad del área de gestión del talento humano realizando sesiones de grupos en las que se genere posibles intercambios personales y discusiones sobre sentimientos, actitudes, creencias, experiencias y comportamientos, generando así información sobre el estrés en los trabajadores de la entidad **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL**.

- Se recomienda que el colaborador fomente autonomía en el cuidado de su salud tanto física como mental para minimizar sintomatología asociada al estrés
- Se recomienda desarrollar programas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas asociadas a las conductas nocivas por estrés, así como programas de hábitos de vida y trabajo saludable, acorde a lo identificado en los procesos de grupos focales o análisis de información específica frente a los generadores del estrés en los funcionarios de la **LOTERIA DE CUNDINAMARCA – SECRETARIA GENERAL.**



## 12. BIBLIOGRAFÍA

- Resolución 2646 de 2008. “Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo”. Ministerio de la Protección Social.
- Batería de Instrumentos Para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de Protección Social. Bogotá. Julio de 2010
- Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Empleo y Asuntos Sociales. Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Congreso de la República LEY 1562 DE 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Legislación de Riesgos Profesionales. Bogotá 1.994.
- Ministerio de Trabajo. República de Colombia. Bogotá 2015.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Universidad Javeriana. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá. Julio de 2010
- Moreno B., Báez C. (2011): *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Universidad Autónoma de Madrid.
- OIT Organización Internacional del Trabajo (1986). *Psychosocial Factors at Works: Recognition and Control*. Ocupational Safety and Health Series n 56. OIT: Geneva.
- Organización Internacional del Trabajo. 1988. *Prevención de accidentes*. México: OIT. Unión General de trabajadores de Navarra (2011). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales*. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

