



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

INFORME EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

DIANA MARIA RENTERIA OLAYA
PSICOLOGA
ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL

SUBDIRECCION TECNICA DE DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO
HUMANO
GOBERNACION VALLE DEL CAUCA
2016



Tabla de Contenido:

INTRODUCCIÓN	1
<i>Misión.....</i>	<i>2</i>
<i>Visión.....</i>	<i>3</i>
<i>Objetivos y funciones</i>	<i>4</i>
<i>Justificación.....</i>	<i>5</i>
<i>Objetivo general.....</i>	<i>6</i>
<i>Objetivos específicos.....</i>	<i>7</i>
<i>Metodología.....</i>	<i>8</i>
<i>Tipo de estudio.....</i>	<i>9</i>
<i>Muestra y población.....</i>	<i>10</i>
<i>Instrumento.....</i>	<i>11</i>
Definiciones.....	12
ANÁLISIS DE RESULTADOS	13
Análisis y resultados de las áreas, dominio y dimensiones.....	14
<i>Recomendaciones y conclusiones.....</i>	<i>15</i>
BIBLIOGRAFÍA.....	16
ANEXOS.....	17
Resultados generales del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y forma B, extralaboral y estrés.....	18



INTRODUCCIÓN

A continuación encontrará el informe de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, de acuerdo a la resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Protección Social, donde le permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

Los factores psicosociales son aquellas características de las normas de trabajo, y sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos o fisiológicos. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición. La organización del trabajo es el origen de esta exposición y el estrés es el detonante del efecto, es decir, de la enfermedad o de la alteración de la salud que se puede producir.

Es necesario recordar que la norma obliga a que todas las empresas tengan hecha la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de su prevención, pero también es preciso recordar que, más allá de la obligación legal, la intervención sobre los riesgos psicosociales, además de los efectos evidentes en la salud, también puede tener un impacto positivo en el aumento de la calidad y rendimiento de la producción o servicio.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Misión

Garantizar el bienestar de la población vallecaucana, el afianzamiento de los valores y la defensa de territorio, mediante la implementación de planes, programas y proyectos, formulados y ejecutados con criterios de prioridad, racionalidad, equidad, solidaridad, desarrollo sostenible, de transparencia administrativa y de buen gobierno, con procesos que garanticen una gestión de calidad, de participación democrática de los actores de la región y de los organismos nacionales e internacionales públicos y privados.

Visión

Seremos al 2015, una entidad pública líder, inteligente y competitiva, con un nuevo modelo de desarrollo que solucione los fenómenos de exclusión social y de pobreza que genere condiciones favorables para aprovechar la situación geoestratégica para el comercio internacional y la biodiversidad, que reactive la economía para orientarla por un sendero de crecimiento y desarrollo sostenible, de competitividad y de democratización de la propiedad.

Un modelo que sea reconocido por implementar un esquema de desarrollo participativo con la comunidad para lograr la proyección regional, nacional e internacional del departamento del valle del cauca, de tal forma que se afiancen los valores culturales, y patrimoniales, buscar el desarrollo de su territorio, el rescate y fortalecimiento de los bienes del departamento y todo lo que tenga que ver con la satisfacción de sus necesidades socioeconómicas que garantice el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del territorio.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Objetivos y funciones

Objetivo General de la Administración Departamental

La Gobernación del Valle del Cauca tiene como fin primordial servir a la comunidad, promover la prosperidad general en procura del desarrollo integral de quienes habitan el territorio, preservar los valores morales, culturales y patrimoniales, buscar el desarrollo de su territorio, el rescate y fortalecimiento de los bienes del departamento y todo lo que tenga que ver con la satisfacción de sus necesidades socioeconómicas que garantice el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del territorio.

Funciones Generales de la Administración Departamental

La función administrativa de la Gobernación del Valle del Cauca estará al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Para el cumplimiento de sus competencias la administración departamental podrá ubicar puntos de atención poli funcionales en sitios estratégicos del departamento, que integren servicios y competencias requeridos por los ciudadanos. Corresponde a la administración departamental cumplir las funciones constitucionales y legales.



JUSTIFICACIÓN

El Ministerio de Protección Social con la resolución 2646 de 2008 establece disposición y se define 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 de origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. De esta manera se desarrolla la batería de factores de riesgo psicosocial, con instrumentos que permiten evaluar tanto objetiva como subjetivamente estos riesgos.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial, es indispensable para lograr que en el ámbito laboral se mitigue, las enfermedades profesionales, accidentes de trabajo condiciones no saludables en el lugar de trabajo, las cuales no solo alteran la productividad y servicios de la empresa, sino también la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares.

De este modo obtener un entorno de trabajo saludable y seguro en las organizaciones garantizando un mejor rendimiento laboral, una mejor salud de los empleados y mayor motivación hacia el trabajo ya que este es un espacio donde ocupan su mayor tiempo y por tal razón es deber de la empresa velar porque ellos se encuentren tanto física, social y mentalmente en las mejores condiciones y reconocer cuales son los posibles focos de riesgo y lograr mejorarlos a tiempo.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

OBJETIVO GENERAL

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en la población laboralmente activa a los cuales se exponen los trabajadores de la Gobernación del Valle del Cauca.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterizar las posibilidades de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y estrés en la empresa Gobernación del Valle del Cauca
- Aplicar el instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, (forma A y forma B), extralaboral y estrés.
- Ofrecer recomendaciones que permitan a la empresa realizar una intervención y control de los factores de riesgo psicosocial.

METODOLOGIA

La aplicación de este instrumento a la entidad pública Gobernación del Valle del Cauca se lleva a cabo a través de la concertación realizada en convenio con Ascendo para el alquiler de la plataforma.

Partiendo de esa concertación inicial entre las partes; se realizó un primer acercamiento con los trabajadores en donde de forma escrita se da el consentimiento informado (ver



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

anexo 1)

Seguido de la respuesta obtenida a la petición; la persona encargada del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional realiza una circular pertinente con el personal de trabajadores con el objetivo de lograr con anterioridad las respuestas dentro del ejercicio aplicativo.

TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación corresponde a un tipo de estudio descriptivo, transaccional y cuantitativo donde se describe y se mide la incidencia de los valores en que se manifiesta una o más variables proporcionando una visión general y completa totalmente accionable para dar respuesta a los cuestionamientos.

MUESTRA Y POBLACION

1 POBLACION: 575 Trabajadores

INSTRUMENTO

En esta dinámica de inclusión que se ejecutó en la entidad pública Gobernación Valle del Cauca, se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial validado por el Ministerio de la Protección Social. Los instrumentos que se emplearon fueron de tipo cuantitativo; los cuestionarios intralaboral y extralaboral y la evaluación de estrés.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. Así mismo cuando



se aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

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

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

b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali – cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales. Trascendiendo el alcance definido para la batería, los autores de la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma. Tales elementos son:

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

b. Aplicativo básico para captura de datos, el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

El aplicativo en mención contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y (5) obtención del informe individual para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados. En razón de lo anterior, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados. Dado que el aplicativo mencionado constituyó un desarrollo que superó el alcance previsto para la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno, y la información que se digite estará bajo la absoluta y exclusiva responsabilidad de los usuarios.

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Cuestionario para la evaluación del estrés.



Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosociales, permitiendo valorar los diferentes dominios con sus dimensiones que evidencian los factores de riesgo y protectores en la empresa.

- Nivel alto:

Indica la presencia de varios factores de riesgo psicosocial que están afectando su estabilidad laboral y emocional, tales como la insatisfacción en el trabajo, la falta o ausencia de compromiso con la organización, la inseguridad, el estrés, la falta de motivación, la autodepreciación y falta de participación como miembro activo de la organización. Lo anterior señala que el empleado se ha visto claramente afectado por un proceso en el que no se siente activo, y esto puede verse reflejado en su eficiencia y efectividad.

- Nivel medio: Quienes se encuentran ubicados en este rango, reflejan, en cierta medida, la presencia de algunos factores de riesgo psicosocial que se ven afectados con el proceso, como la participación activa, el estrés o la falta de cooperación y confianza que perciben en la organización. Por tanto, se puede distinguir que el impacto ocasionado no ha sido algo fácil de asimilar, pero en él se divisan nuevas oportunidades, sin perder el compromiso o la satisfacción que les proporciona el trabajo
- Nivel bajo: Señala que la organización no produjo grandes cambios en ellos, la percepción de riesgo psicosocial se mantiene baja, precisamente porque su nivel de satisfacción, motivación, compromiso y seguridad no ha modificado sustancialmente en los últimos meses. No obstante sí pueden aparecer algunos factores psicosociales como el estrés o la falta de participación en la organización.



Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo:

Demandas cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Demandas de carga mental: Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.

Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador 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.

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



Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

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

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

Influencia del

Trabajo sobre el entorno extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen aun individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.

Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus



habilidades y conocimientos.

Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.

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

Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

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



Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:

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

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Las definiciones de cada una de las dimensiones e indicadores de riesgo de los factores extralaborales:



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

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

Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

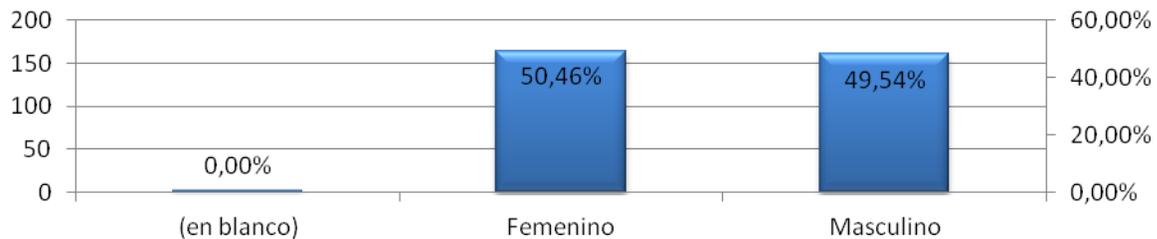
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.



ANÁLISIS DE RESULTADOS

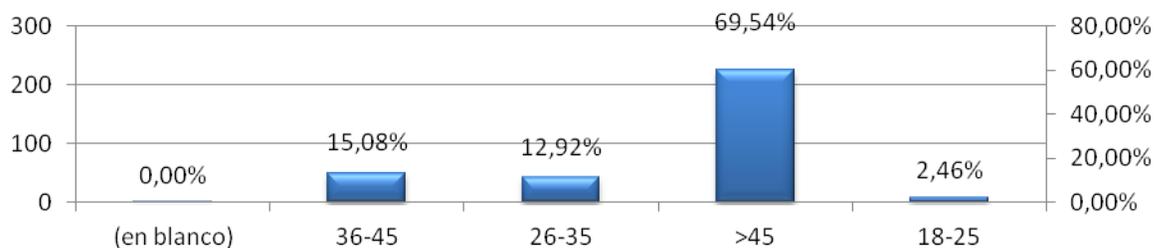
DATOS DEMOGRÁFICOS

GENERO



La gráfica anterior permite observar que la entidad bajo estudio se encuentra un 50.46 % de colaboradores femeninas y un 49.54 % de personal masculino, lo cual se considera que las funciones y responsabilidades asignadas no requieren de un sexo determinado para cumplir con la labor administrativa propias de los cargos.

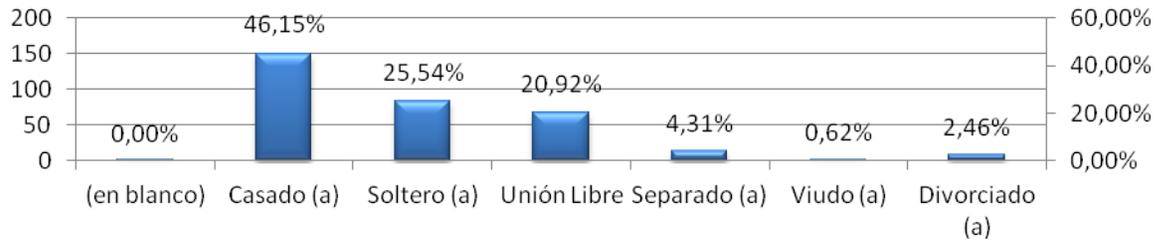
RANGO DE EDAD



Se observa que la mayoría de colaboradores se encuentran entre 36 y más años de edad equivalente a un 84.62 % y un 12.92% esta entre 26 y 35 años, lo cual se considera que la mayoría de colaboradores esta en edad de adultos y son trabajadores que probablemente llevan mucho tiempo en la entidad.



ESTADO CIVIL



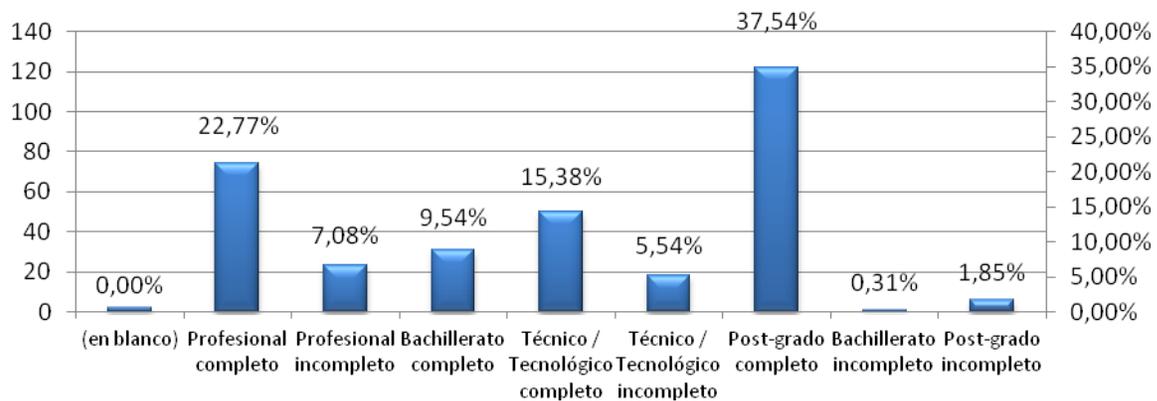
Se observa que un 46.15 % son personas casadas, lo anterior indica que la mayoría de personas tienen que cumplir compromisos en el ámbito social, familiar y económico que requiere el sostenimiento de un grupo familiar, de lo anterior se puede inferir que más de la mitad de los colaboradores poseen limitaciones en cuanto a la disponibilidad para poder realizar actividades de tipo extralaboral, e incluso para el cumplimiento de sus actividades laborales en horarios extras en caso que se requiera. El hecho de poseer una familia y cumplir con los deberes que esto conlleva, implica considerar otros aspectos de tipo emocional y mental que se generan en el colaborador frente a la necesidad de cumplir con sus compromisos familiares y, cómo estos pueden afectar su desempeño laboral en caso que se presente alguna dificultad. Cabe además, tener en cuenta, que por sus prioridades y necesidades relacionadas con el sostenimiento del hogar, los colaboradores que tienen una familia y que son cabezas de hogar, tienen una dependencia económica y familiar, que los motiva a generar un mayor compromiso y estabilidad laboral, ya que las consecuencias frente al riesgo latente de perder su trabajo son mayores.

El 25.54% son personas solteras, el 20.92 % se encuentran en unión libre, y el 4,31% son personas separadas. Siendo estos colaboradores los que tienen una mayor disponibilidad de tiempo para realizar jornadas extras o realizar actividades de tipo



extralaboral, como estudiar o desarrollar deportes o recreación. Si bien, su situación familiar implica una mayor flexibilidad de tiempo y menores casos de estrés o condicionantes de tipo emocional o personal que puedan incidir de manera negativa en su desempeño laboral, se trata de personas que cada vez buscan unas mejores condiciones de trabajo, siendo personas que probablemente pueden presentar inestabilidad laboral por este motivo.

ESCOLARIDAD

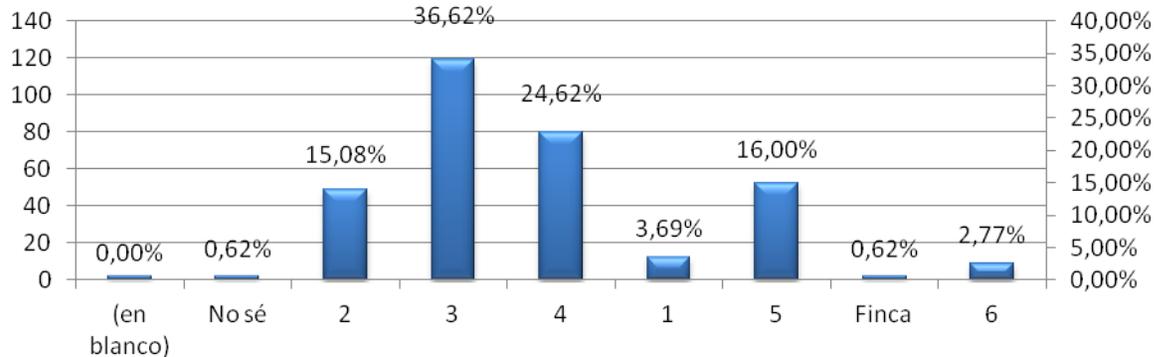


Con relación al nivel educativo de los colaboradores se observa que el 37.54 % tienen estudios de post-grado completo, el 22.77% título profesional, el 15,38 % título de técnico o tecnólogo, el 9.54% cuenta con bachillerato completo.

Quienes han logrado estudios superiores o que se encuentran finalizándolos, se observa que tienen una mayor proyección en la entidad para ocupar cargos superiores y/o de Jefaturas, por cuanto sus estudios les permiten una mayor capacidad de planeación, tareas y responsabilidades más complejas que probablemente conlleven a un mayor nivel de estrés por el compromiso que poseen, a lo que se suma el tener personal a cargo. Que a su vez incide en la vida emocional y física de los colaboradores.



ESTRATO DE LA VIVIENDA



La gráfica anterior permite conocer el nivel o estrato socioeconómico de los colaboradores de la organización tomando como base el indicador de los servicios públicos. Los resultados indican que el 36.62% viven en estrato 3, el 24.62% vive en estrato 4, el 16.00 % vive en estrato 5, el 15.08% vive en estrato 2, el 3.69% vive en estrato 1 y el 2.77% vive en estrato 6.

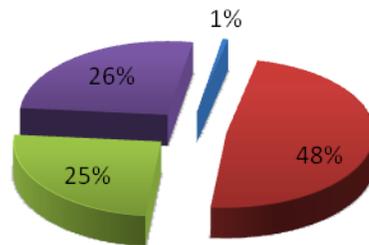
En este sentido, se encuentra que el 77.24 %de los colaboradores viven en estrato medio – Medio alto, lo cual indica que son un grupo social que tiene unas adecuadas condiciones de vivienda en cuanto a las características de su vivienda, acceso a servicios públicos básicos y estilo de vida, siendo este el grupo poblacional que demarca la media poblacional Colombiana de acuerdo con el DANE.

El restante probablemente son colaboradores, que posiblemente ven reducidas sus posibilidades de realizar actividades de tipo extralaboral a causa de su condición socioeconómica.



TIPO DE VIVIENDA

■ (en blanco) ■ Propia ■ En arriendo ■ Familiar



Los resultados indican que el 48% vive en vivienda propia, 31.26% en vivienda familiar y el 25% vive en arriendo.

En el contexto demográfico, la vivienda juega un papel fundamental en la caracterización de un grupo poblacional, ya que permite conocer la proyección del comportamiento económico y el estilo de vida de las personas.

En cuanto a quienes poseen vivienda propia, faltaría establecer si la vivienda ya se ha cancelado totalmente o si se asume en pago de una cuota o crédito hipotecario, debido a que estas dos situaciones demarcan condiciones de vida totalmente diferentes. Con respecto a la primera, se encuentra que el colaborador tiene mayor flexibilidad para el uso de sus ingresos económicos, con una mayor capacidad de pago y endeudamiento que le permiten un poder adquisitivo en aras al mejoramiento de su calidad de vida; en tanto, quienes tienen un crédito hipotecario, tienen una situación similar a quienes pagan alquiler, dado que la cuota de los créditos reduce su capacidad de pago y las posibilidades de acceder a otros recursos que les permitan el mejoramiento de sus condiciones de vida y el de sus familias. La vivienda familiar, puede tratarse de colaboradores que aún comparten su hábitat con sus padres y/o familia extensa, por cual asumen o comprometen un pago o aporte que resulta ser menor que un alquiler, siendo este un condicionante que probablemente poco incide en los egresos económicos de la familia y que por tanto les brinda una mayor flexibilidad para asumir

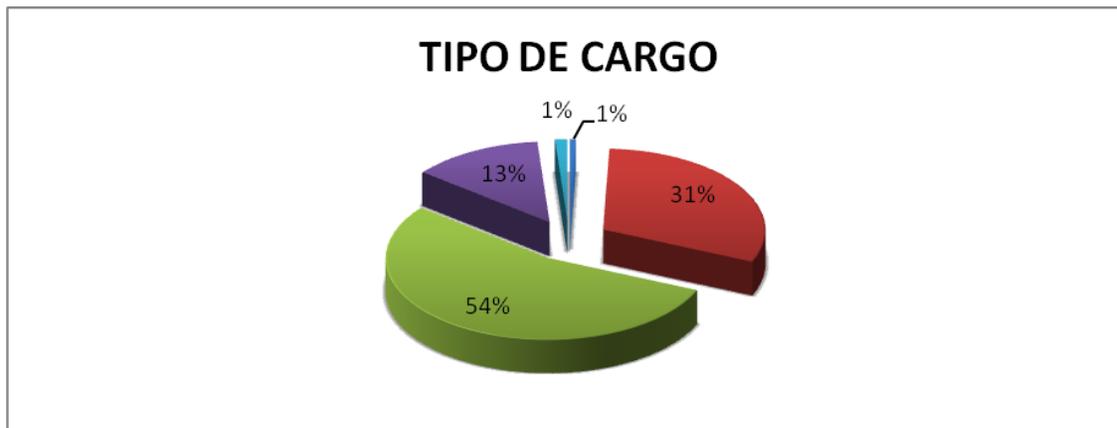


DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

otras actividades, como la educación, la recreación, y otras que les permitan mejorar sus condiciones de vida.

Quien vive en inmuebles arrendados, probablemente se trata de colaboradores que destinan una gran parte de sus ingresos para el pago del alquiler, lo cual reduce sustancialmente las probabilidades de suplir necesidades que les permita mejorar su calidad de vida, como lo es la educación y la recreación, siendo este un factor de riesgo psicosocial alto que puede afectar su desempeño laboral debido a las problemáticas que se puedan presentar por la reducción de ingresos al hogar debido al compromiso del pago del alquiler.

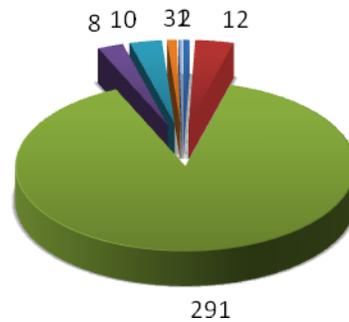


El gráfico anterior muestra la distribución según el tipo de cargo de los colaboradores bajo estudio, donde el 54% ocupa cargo de tipo profesional, y técnico, el 31% asistencial, el 13% tiene personal a cargo y el 1% Servicios generales.

Cada uno de estos cargos implica funciones y responsabilidades diferentes, así como un nivel de riesgo diferente dependiendo de la labor que realizan.



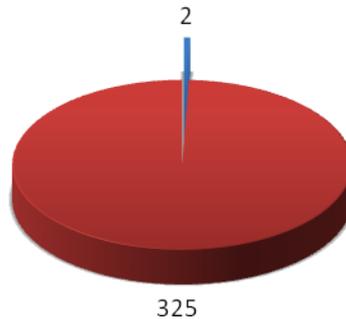
TIPO DE CONTRATO



El tipo de contrato constituye una variable que genera un impacto a nivel laboral en el sentido que promueve la motivación, el sentido de pertenencia y de afiliación, afectando de manera significativa el clima laboral y la salud integral de los colaboradores. Los porcentajes encontrados indican que la mayoría de los colaboradores con un 89.54% tienen contrato a termino indefinido, lo cual probablemente reduce los riesgos generados por la incertidumbre de culminación de contratos, así como una mayor posibilidad para mejorar sus condiciones de vida por cuanto este tipo de contratos permite el acceso a créditos y prestaciones sociales que el trabajador usa para educación, vivienda y recreación. El 10.15% tienen contratos fijos – temporales que generan en el empleado la incertidumbre por la falta de estabilidad laboral, a lo que se suma las limitaciones por la falta de prestaciones sociales que afectan sus ingresos económicos en la familia.



TIPO DE SALARIO



Con respecto al tipo de remuneración salarial y su periodicidad, se encuentra que el 100% con salario fijo mensual, donde se puede deducir que los trabajadores tienden a organizar sus gastos para un mes.

ANALISIS Y RESULTADOS DE LAS AREAS, DOMINIO Y DIMENSIONES

El siguiente análisis de grafica corresponde a la **Forma A**, que comprende los cargos de dirección: jefes de oficina, jefes de departamentos, supervisores o coordinadores, gerentes o directores; profesionales o técnicos: analista, tecnólogos; El cual se caracteriza por tener personas a cargos o que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica que tiene un buen grado de autonomía.

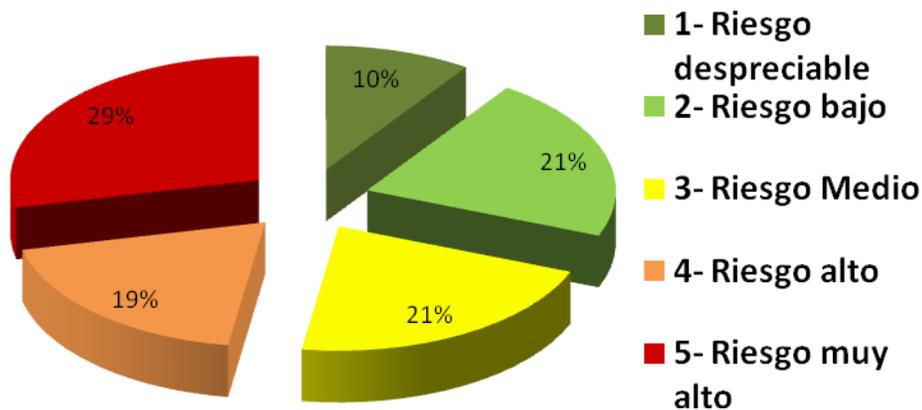
Resultados constructo intralaboral según nivel de riesgo Forma A

Según la definición técnica de la batería de evaluación de FRPS (2010) estas condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los modelos bajo los cuales se basan esta metodología retoma la guía de los modelos demandas-control-apoyo social de Karesek, Theorell (1990) y Jonhson, modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y el modelo dinámico de los factores de riesgo



psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos se identifican cuatro dominios que actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellos que se realizan la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial (Batería evaluación FRPS, 2010). Este proceso de identificación contribuye al análisis de hechos reales con el fin de generar un plan de intervención acorde a los resultados.

Nivel de Riesgo Intralaboral Forma A



La presente grafica corresponde a la distribución porcentual según niveles de riesgo Intralaboral, lo que deja ver que el **43%** de los participantes de la entidad perciben una condición de Riesgo Alto a nivel psicosocial, es decir que la prevalencia de exposición a factores de riesgo es *alta*, teniendo en cuenta que esta exhibición es la que perciben con mayor frecuencia en los funcionarios. Dentro de la revisión del personal que se encuentra en *bajo riesgo* a nivel Intralaboral, se observa que el 29% se ubica dentro de esta condición y percibe condiciones psicosociales sin riesgo, en este sentido, dentro de los criterios de exposición establecidos, se puede decir con base en los resultados, que

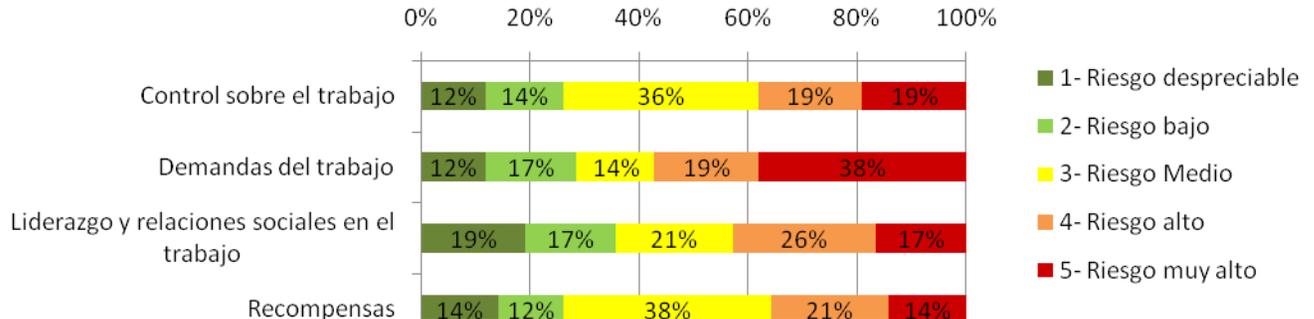


la exposición al riesgo se encuentra en un nivel No Tolerable por encontrarse en un rango igual o mayor a 40% de riesgo atribuible poblacional. Esto puede deberse a que la entidad se encuentra en una fase de planeación en el desarrollo de controles efectivos orientado a minimizar o mitigar la exposición a condiciones psicosociales riesgosas y el impacto (efectos) que causan en las personas.

En el siguiente apartado se detallaran los dominios y su respectivo análisis de acuerdo a la información que proporcionaron los funcionarios de la entidad.

Resultados constructo intralaboral según Dominios en riesgo

Dominios Constructo Intralaboral Forma A



Las gráficas reflejan a nivel general la percepción que tienen los funcionarios sobre las características del trabajo y de su organización al interior de entidad.

Las condiciones psicosociales que se plantean en este documento están planteadas como situaciones de riesgo a nivel psicosocial, por lo cual se observa la distribución porcentual de empleados en riesgo en los dominios que plantea la batería de riesgo psicosocial.

A nivel general se puede decir que la subjetividad de la población trabajadora que



participó en la medición, en su mayor proporción coinciden en percibir que a nivel del constructo intralaboral el dominio *Demandas del Trabajo* (57%) se encuentra en una condición de riesgo Alto a nivel psicosocial, esto puede deberse a que los colaboradores perciben que el desarrollo de su labor impone un esfuerzo importante para responder a la exigencia que implica la ejecución de sus funciones, que pueden ser de diferente naturaleza (física, mental, emocionales y de responsabilidad) y con ello afectar la salud de los funcionarios; por otro lado, en el dominio *Liderazgo y Relaciones Sociales* el 43% de los participantes se encuentran en un nivel de riesgo alto, esto se puede explicar a partir de que las relaciones sociales que los funcionarios establecen con sus superiores jerárquicos presentan dificultades entorno a la calidad de la relación que se gesta, lo que puede influir negativamente en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un equipo de trabajo. A nivel de las relaciones sociales en el trabajo esta condición de riesgo puede afectar la interacción que se establece entre compañeros de trabajo, el trabajo en equipo, el apoyo social y aspectos emocionales como la cohesión social.

El dominio *Control sobre el Trabajo* tuvo un comportamiento favorable, ya que la mayor proporción de colaboradores (62% -riesgo bajo y medio-) lo percibieron como una condición psicosocial sin riesgo, es decir que solo una proporción (38%) plantea una condición riesgosa, sin embargo, se encuentra dentro de los límites de tolerancia de riesgo, esto puede verse reflejado en la posibilidad que los colaboradores perciben de influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de su trabajo; adicional a ello, los colaboradores pueden valorar de forma positiva aspectos como la autonomía en el trabajo, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio y la capacitación que le dan al individuo la posibilidad de ejercer control sobre su labor.

Finalmente el dominio *Recompensas*, es visto por los colaboradores como una condición sin riesgo, ya que solo una proporción de los funcionarios perciben

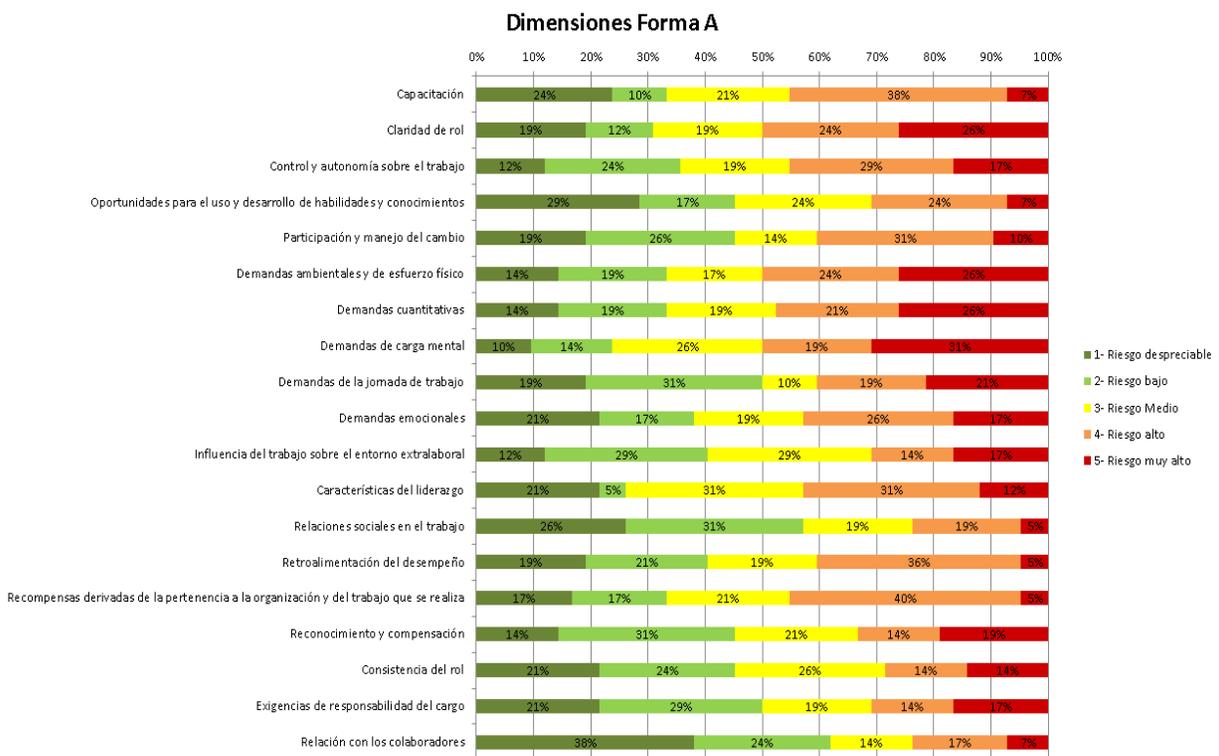


DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

condiciones riesgosas en este dominio (36%), lo que implica que un alto porcentaje de los encuestados perciben que obtienen retribución por parte de la entidad a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, esta retribución puede ser vista desde lo económico, de estima, posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo o incluso la satisfacción y la identificación que el trabajador observa le proporciona su trabajo y la entidad.

Resultados constructo intralaboral por dimensiones



La presente grafica permite observar el comportamiento de los riesgos psicosociales agrupados en 4 categorías o dominios: Liderazgo y Relaciones Sociales, Control sobre el Trabajo, Demandas del Trabajo y Recompensas, cada una de estas categorías tiene unas subcategorías o dimensiones presentados en riesgos.

Como se puede apreciar a nivel general la **Gobernación del Valle** tuvo un buen



comportamiento en los dominios *Control sobre el trabajo* y *Recompensas* ya que se encuentran en niveles de exposición tolerables entre 0% al 40% de población en riesgo, sin embargo, se observa que el dominio de *Liderazgo* y *Relaciones Sociales* del 43% y *Demandas del Trabajo* con el 57% presentaron una tendencia de riesgo ya que se encuentran dentro de los límites no tolerables, por encontrarse en una exposición igual o superior al 40%.

A continuación se relaciona el análisis de las dimensiones que presentaron un comportamiento favorable o sin riesgo de acuerdo a los factores psicosociales identificados en el estudio.

La dimensión *Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos* presentó un buen comportamiento ya que tan solo el 31% de los funcionarios perciben una condición de riesgo, esto puede deber a que los evaluados perciben que en general las funciones que realizan le permite desarrollar y adquirir nuevas habilidades y conocimientos.

El 40% de los encuestados se encuentran expuestos a una condición de riesgo en relación a la dimensión *Participación y manejo del Cambio*, lo que deja ver que una buena proporción de los funcionarios perciben que la empresa les brinda información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios que se producen que afectan al trabajador, y adicional a ello, en la mayor parte de las situaciones se tiene en cuenta los aportes y opiniones de los empleados.

En la dimensión *Demandas de la Jornada de Trabajo*, presento un buen comportamiento dado que el 40% de los funcionarios perciben una condición de riesgo, lo que permite inferir que los encuestados durante su jornada laboral pueden hacer pausas.



El 31% de los encuestados percibieron en riesgo la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, infiriendo que la mayoría de los participantes de este estudio no sienten que las funciones laborales realizadas cotidianamente afecten su vida extra laboral.

La dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo presentó un riesgo del 24%, lo que permite inferir que los funcionarios participantes del estudio perciben que los en los equipos de trabajo existe la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que se recibe de compañeros y la cohesión.

La dimensión Consistencia de Rol presenta una condición de riesgo del 29% de acuerdo a lo expresado por los evaluados, esto se puede presentar porque al trabajador se le presentan exigencias claras, estas exigencias implican que deben incluir procedimientos y normas que agilizaran la tarea realizada en la cotidianidad

En esta dimensión Reconocimiento y compensación se observa que un 33% de la población se siente en riesgo, se infiere que el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.

De otro lado, la subcategoría de Relación con los Colaboradores que hace alusión al apoyo que las jefaturas reciben por parte de sus trabajadores, presenta una condición de riesgo del 24%, se infiere que la comunicación los funcionarios que es oportuna y comunican a tiempo los asuntos de trabajo, tienen comportamientos respetuosos hacia ellos, lo que deja ver que el grupo de funcionarios cuenta con habilidades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con sus jefaturas.

A continuación se relaciona el análisis de las dimensiones de acuerdo a los factores psicosociales e indicadores identificados como riesgosas:



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

La dimensión Capacitación presento un comportamiento alto pues el 45% de los funcionarios perciben una condición de riesgo, esto puede deber a que los evaluados perciben que en general la empresa podría fortalecer las actividades de formación relacionada con el trabajo, en tanto que las actividades de capacitación respondan a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

La dimensión Claridad de Rol presenta un comportamiento del 50% en nivel de riesgo alto, sin embargo, esta subcategoría se ubica dentro de una condición de riesgo desfavorable, lo cual deja ver que los colaboradores perciben que la entidad no ha dado a conocer a los funcionarios información clara y suficiente sobre los objetivos, funciones, margen de autonomía, resultados e impacto que tiene el ejercicio de su labor en la entidad.

En la dimensión Control y autonomía sobre el trabajo, se encuentra que el 45% de los funcionarios perciben una condición de riesgo en esta subcategoría, esto se puede explicar ya que la mayor proporción de los encuestados desarrollan una labor operativa por lo cual están sujetos a que el sistema determine aspectos como la cantidad de trabajo que realizan en el día, o la velocidad a la que trabajan y les impida cambiar el orden de las actividades en el desarrollo de su labor.

En relación a las Demandas ambientales y de esfuerzo físico el 50% de los participantes manifiestan que se encuentran en condición de riesgo, este nivel de exposición puede deberse a que consideran que el ruido en el lugar de trabajan es molesto, de manera frecuente se exponen a temperaturas elevadas, en algunos momentos la luz artificial o natural en su trabajo es escasa, su trabajo les exige hacer mucho esfuerzo físico, en el desarrollo de su trabajo les preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afectan su salud, perciben condiciones de peligro que lleva a que les preocupe accidentarse en el trabajo, algunos colaboradores consideran que el lugar donde trabajan carece de orden y limpieza.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

A nivel de Demandas Cuantitativas el comportamiento de riesgo fue del 48% lo que deja ver que para el colectivo de funcionarios el tiempo del que disponen para ejecutar el trabajo es insuficiente, es decir no les alcanza el tiempo para tener al día sus deberes en la mayor parte de los casos, lo que afecta negativamente la realización de pausas activas en el trabajo y la posibilidad de atender un asunto personal en el desarrollo de la labor.

A nivel de Demandas de Carga Mental el 50% de los funcionarios que participaron en el estudio, particularmente aquellos que tienen personal a su cargo o responden por la salud y seguridad de otros, perciben que la subcategoría se encuentra en una condición de riesgo, esto puede deberse a que tareas exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración, se maneja información detallada o que puede provenir de diferentes fuentes. La información que manejan los funcionarios es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

La dimensión Demandas Emocionales presenta un comportamiento de riesgo con el 43% dado que este se caracteriza por la atención de clientes o usuarios, y por el tipo de actividad que predomina en la empresa, se encuentra esta función al interior de los cargos.

Las Características de Liderazgo presentaron un comportamiento de exposición al riesgo del 43%, lo que deja ver que una importante proporción de los funcionarios perciben la condición de forma desfavorable, en ella se identifican dentro de las principales problemáticas de acuerdo a la información proporcionada por los evaluados, que plantean que algunos líderes presentan dificultades en comunicar a tiempo la información relacionada con el trabajo, y a su vez expresan que el apoyo social recibido por parte de algunos de ellos es deficiente o escaso, es decir que una importante proporción de funcionarios tienen escasa confianza en sus jefes y perciben escaso



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

apoyo por parte de estos cuando el trabajador lo necesita.

En la dimensión Retroalimentación del Desempeño el 40% de los encuestados se encuentran en condición de riesgo, de acuerdo a la información que proporcionaron los funcionarios en la mayor parte de las situaciones que involucran su trabajo reciben escasa información sobre lo que deben mejorar en el desarrollo de su labor, lo que les permitiría identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

El 100% de los colaboradores que diligenciaron el cuestionario forma A se encuentran en condición de riesgo en la dimensión Exigencias de responsabilidad del cargo, los indicadores de riesgo se orientan alrededor de que los trabajadores deben realizar un esfuerzo importante para supervisar el personal, manejar bienes de alto valor de la empresa y responder a la gerencia por los resultados del área de trabajo y cuidar la salud de otros.

El 31% de los colaboradores que diligenciaron el cuestionario forma A se encuentran en condición de riesgo alto y el 19% en riesgo medio, en la dimensión Exigencias de responsabilidad del cargo, para un total del 50% de la población en riesgo los indicadores se orientan alrededor de que los funcionarios deben realizar un esfuerzo importante para supervisar el personal, manejar bienes de alto valor de la empresa y responder a la gerencia por los resultados del área de trabajo y cuidar la salud de otros.

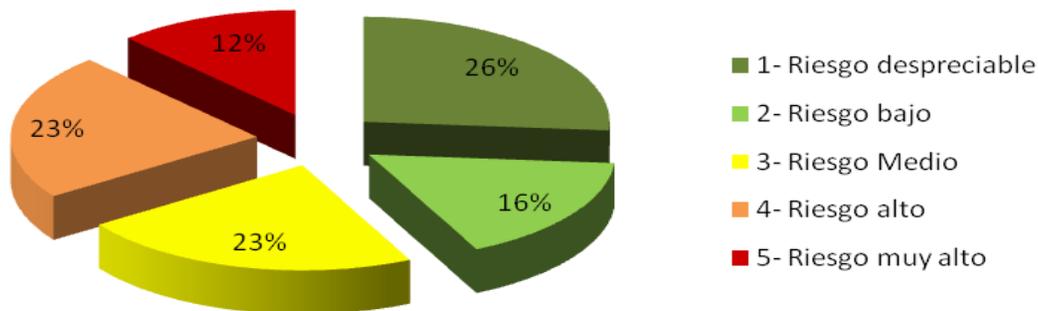
Finalmente, el 45% de los funcionarios se encuentran expuestos a una condición de riesgo en relación a la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, esto puede deberse a que perciben que en algunos momentos el trabajo en la entidad no es estable, adicional a ello el trabajo que realizan algunos funcionarios particularmente del área operativa, no le genera completa satisfacción al trabajador.



Factores de riesgo extralaboral Forma A

Resultados Constructo Extralaboral según nivel de riesgo Forma A

Nivel de Riesgo Extralaboral Forma A



Como se mencionó de acuerdo a la definición técnica de la batería de evaluación de FRPS (2010), las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

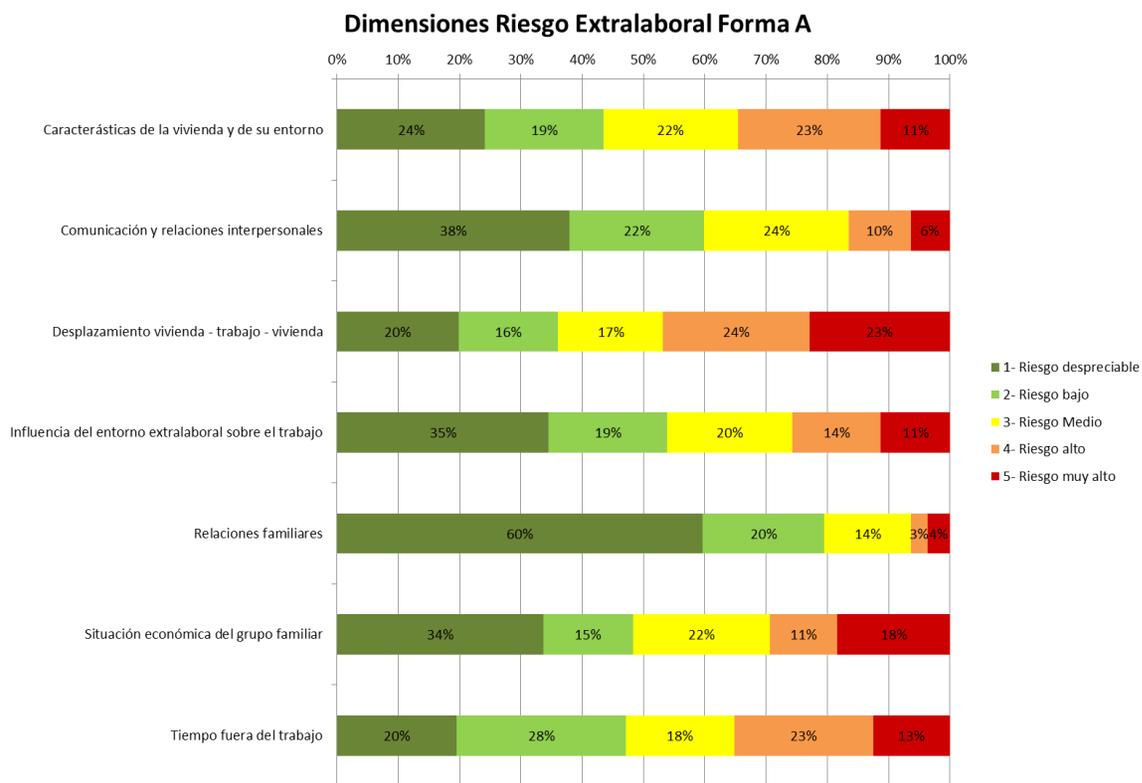
La presente grafica corresponde a la distribución porcentual según niveles de riesgo Extralaboral, lo que deja ver que el 42% de los participantes de la entidad perciben una condición de *riesgo bajo* a nivel extralaboral, es decir que la prevalencia de exposición a factores de riesgo es *baja*, teniendo en cuenta que esta exhibición es la que perciben con mayor frecuencia los trabajadores. Dentro de la revisión del personal que se encuentra *en riesgo alto* a nivel Extralaboral, se observa que el 35% percibe condiciones psicosociales a nivel extralaboral riesgosas, dentro de los criterios de exposición establecidos, se puede decir con base en los resultados, que la exposición al riesgo se encuentra en un nivel tolerable por encontrarse en un rango menor al 40% de



riesgo atribuible poblacional. Esto puede deberse a que existen diferentes factores que influyen en la percepción de bienestar social y familiar del trabajador.

A continuación se detallan las dimensiones del constructor extralaboral.

Resultado según dimensiones riesgo Extralaboral Forma A



La presente gráfica permite observar el comportamiento de los riesgos extralaborales distribuidos por dimensiones: Situación económica del grupo familiar, características de la vivienda, influencia entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento de la vivienda al trabajo, cada una de estas subcategorías o dimensiones están presentadas en riesgos. A continuación se relaciona el análisis de las dimensiones de acuerdo a los factores psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

A continuación se describen las dimensiones o subcategorías que aparecen con exposición de población en riesgo superior al 40%:

- El *desplazamiento de la Vivienda al Trabajo* tuvo un comportamiento del 47% de riesgo a nivel psicosocial, esto se puede explicar ya que algunos colaboradores reportaron que deben tomar varios medios de transporte para llegar al trabajo, ya que residen en diferentes municipios diferentes al lugar de trabajo, y esto puede hacer que la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongado.

Por otro lado, se relacionan el análisis de las dimensiones que presentaron un comportamiento favorable o sin riesgo de acuerdo a los factores psicosociales identificados en el estudio.

- De acuerdo a lo que reportan los participantes del estudio el 29% de los colaboradores se encuentran en condición de riesgo bajo en la dimensión *Situación económica del grupo familiar*, esto se puede deber a que según lo que informan los trabajadores los ingresos familiares son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar y que algunos colaboradores tienen compromisos económicos que no afectan el presupuesto familiar.
- Frente a las *características de la vivienda y de su entorno* el 35% de los participantes reporta que se encuentra en una condición riesgosa, esto puede deberse a que una proporción de colaboradores habita en zonas donde en ocasiones se presentan hurtos y mucha delincuencia, y la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

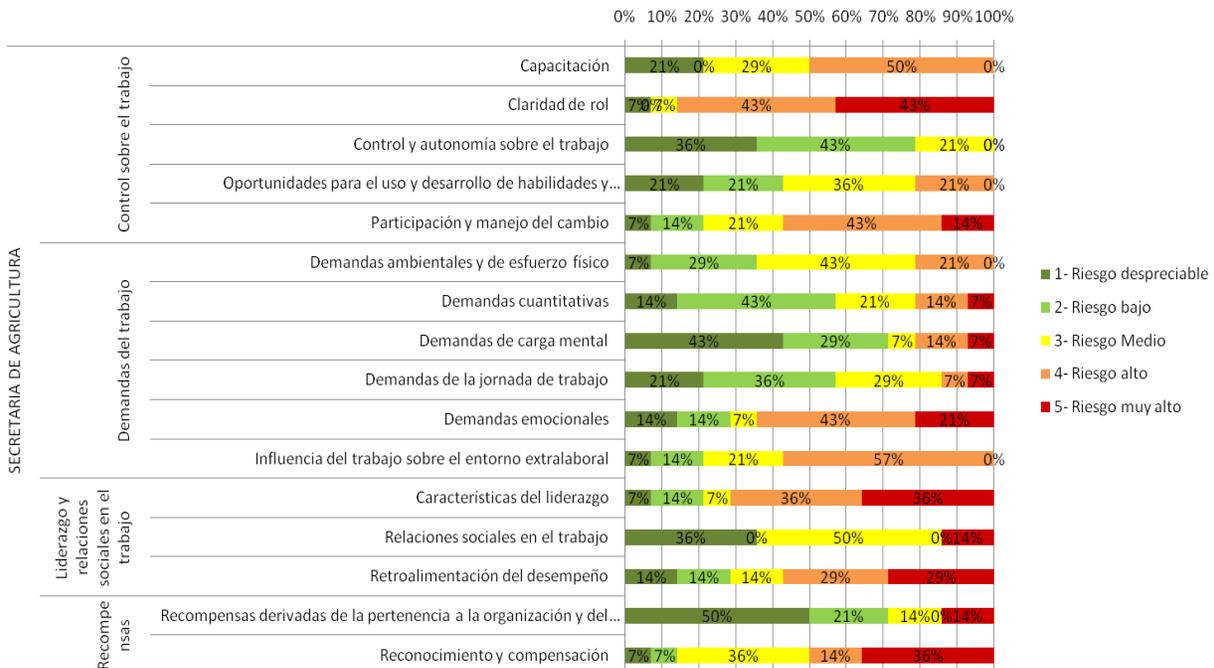
- A nivel general se observa que el 26% de los participantes del estudio se encuentran en riesgo en la dimensión *Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*, este se debe a que probablemente las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
- Finalmente en la dimensión *Tiempo fuera del trabajo*, el 35% de los encuestados expresa una condición de riesgo, que se puede ver reflejada en que los funcionarios perciben que la cantidad de tiempo destinado al descanso y/o recreación es escaso o insuficiente, esto puede afectar la cantidad de tiempo para compartir con la familia o amigos, atender asuntos personales o domésticos.

El siguiente análisis de grafica corresponde a la **Forma B**, que comprende los cargos de auxiliares: secretarias, recepcionista, conductores, almacenista, digitadores; operarios: ayudante de maquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, el cual se caracteriza por ocupar cargos de menor autonomía su actividad esta guiada por las orientaciones de un superior o no se requiere conocimiento especiales para dicho cargo.



Secretaría de Agricultura

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que la Secretaría de Agricultura y Pesca se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 50%; Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 86%; inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.



Participación y manejo del cambio 57%, inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador, afectando negativamente la realización del trabajo.

Demandas emocionales 64% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 57%, se deduce que las altas demandas de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Características del liderazgo 72% se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos y dificultades para comunicarse-apoyo social.

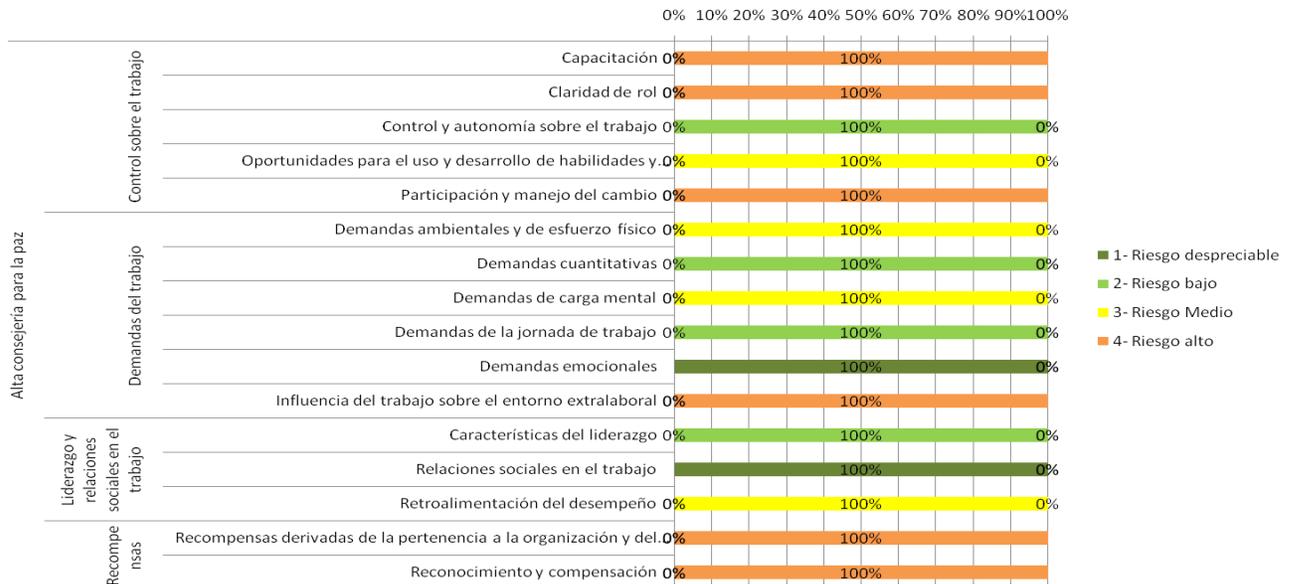
Retroalimentación del desempeño 58% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

Reconomiento- compensación 50%. Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.



Secretaría de Alta Consejería para la Paz

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que la Secretaria de alta conserjería para la paz se evidencia en los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 100%; Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 100%; inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Participación y manejo del cambio 100%, inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador, afectando la negativamente la realización del trabajo.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

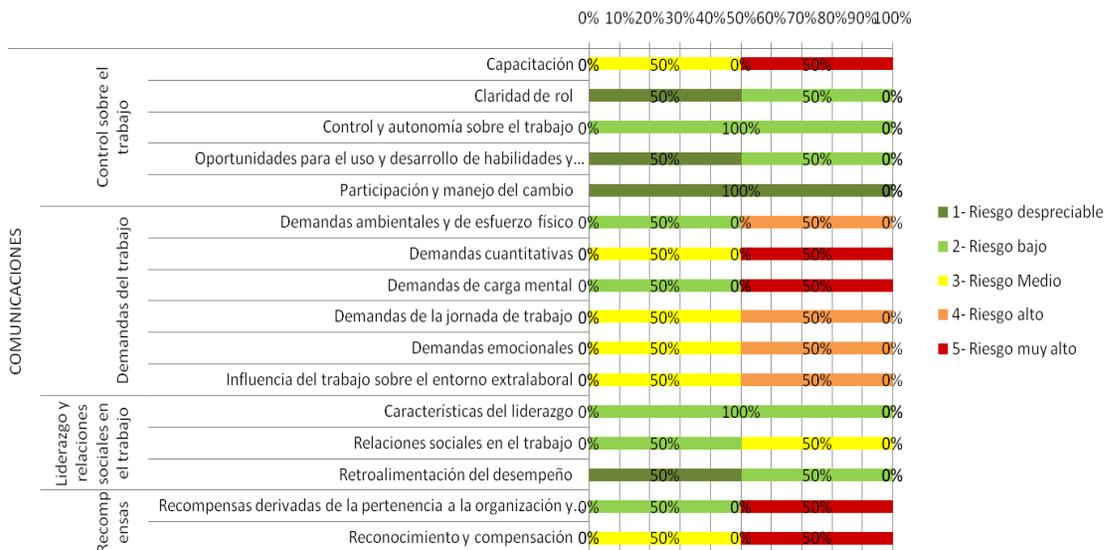
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 100%, se deduce que las altas demandas de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 100%: se deduce que los trabajadores perciben inestabilidad laboral o los trabajadores no se sienten identificados con la tarea que realizan.

Reconomiento- compensación 100%. Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.

Oficina de Comunicaciones

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que la oficina de comunicaciones se evidencia en los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 50% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no





responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Demandas ambientales o esfuerzo físico 50 % se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas cuantitativas 50% se deduce que el trabajador dispone de un tiempo insuficiente para atender y ejecutar el volumen de las tareas asignadas.

Demandas de carga mental 50% se deduce que los trabajadores realizan tareas que le exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada o compleja que puede provenir de diversas fuentes.

Demandas de jornada de trabajo 50% se deduce que los trabajadores laboran en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previsto para el descanso.

Demandas emocionales 50% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 50% se deduce que las altas demandas de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

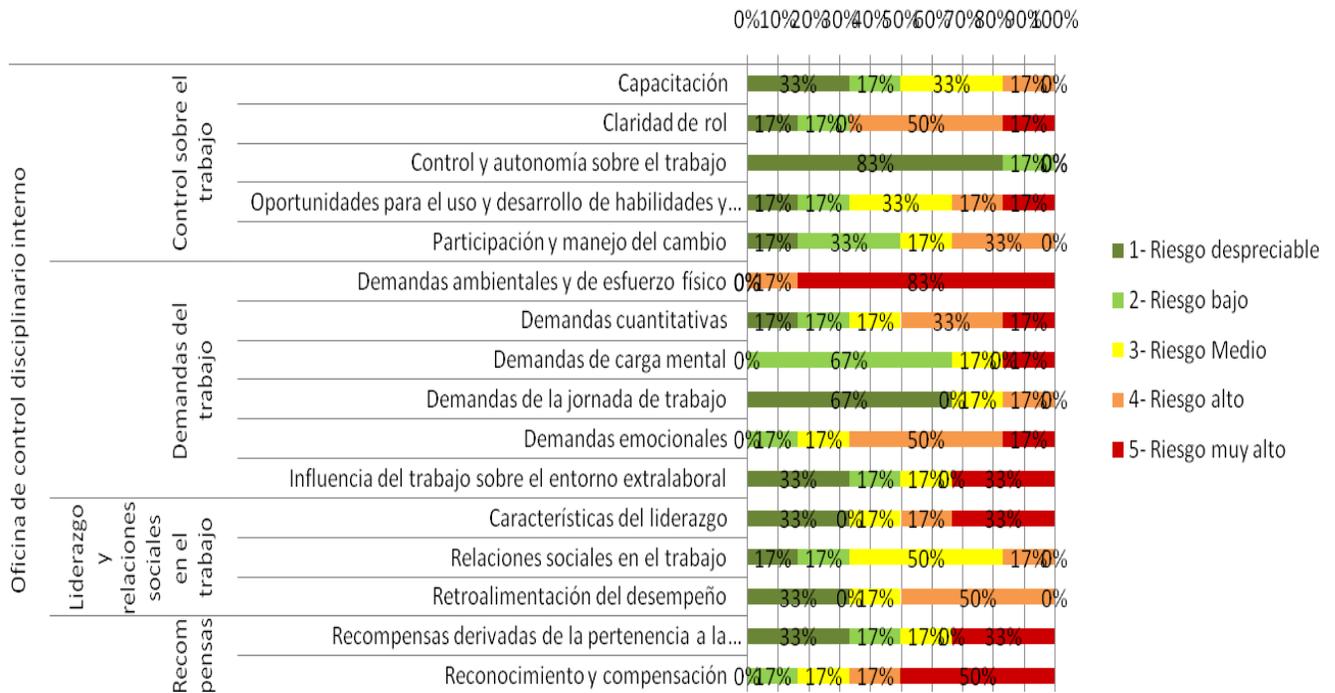
Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización 50 % se deduce que los trabajadores perciben inestabilidad laboral o los trabajadores no se sienten identificados con la tarea que realizan.

Reconocimiento y compensación 50% Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.

Oficina de Control Disciplinario Interno

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que en la oficina de control disciplinario interno se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos y muy altos a intervenir:





Claridad del rol 67% inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Demandas Ambientales Y De Esfuerzo Físico 83 % se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas cuantitativas 50% se deduce que el trabajador dispone de un tiempo insuficiente para atender y ejecutar el volumen de las tareas asignadas.

Demandas emocionales 67% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Característica de liderazgo 50% se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos y dificultades para comunicarse - apoyo social.

Retroalimentación del desempeño 50% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

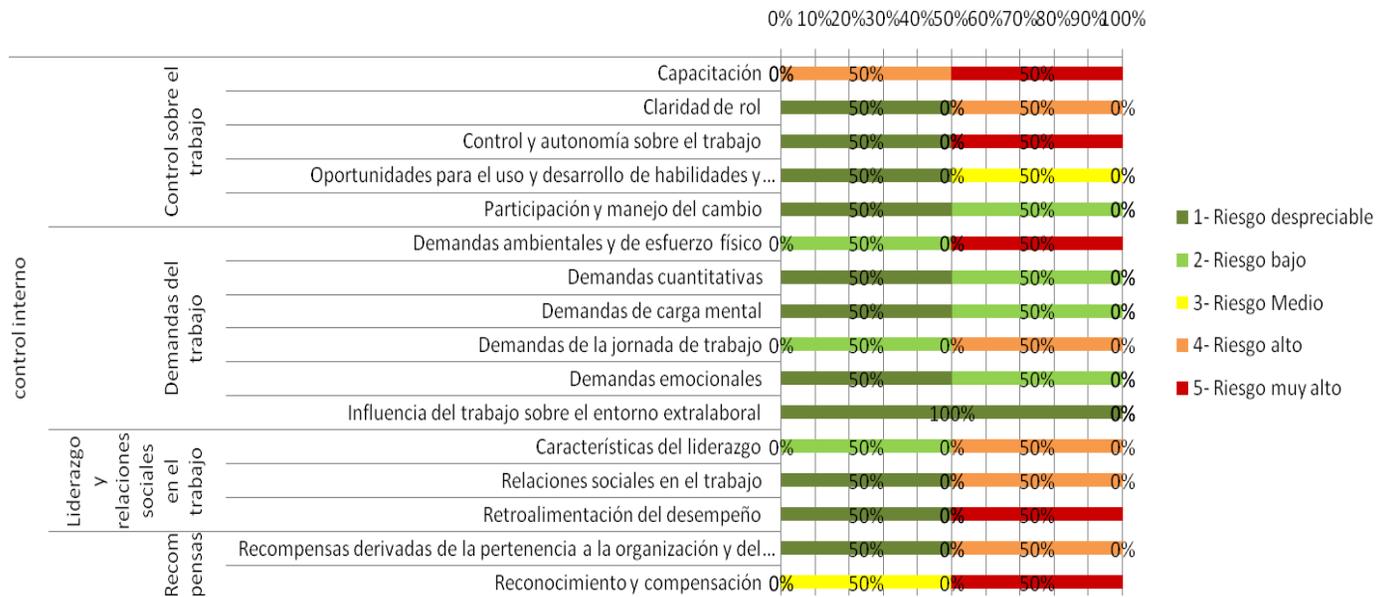
Reconocimiento y compensación 67% Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no



corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.

Oficina de Control Interno

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que la oficina de control interno se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 50% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 50% inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.



Control y autonomía del trabajo 50% se deduce que los trabajadores en el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo, orden y organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico 50% se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas de las jornadas de trabajo 50 % se deduce que los trabajadores laboran en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previsto para el descanso.

Características de liderazgo 50% se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos y dificultades para comunicarse - apoyo social

Relaciones sociales en el trabajo 50% inferimos que los trabajadores tienen poco contacto con otras personas o se da un trato irrespetuoso, poco apoyo social entre compañeros, posiblemente también dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

Retroalimentación del desempeño 50% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza 50% se deduce que los trabajadores perciben inestabilidad laboral o los trabajadores no se sienten identificados con la tarea que realizan.



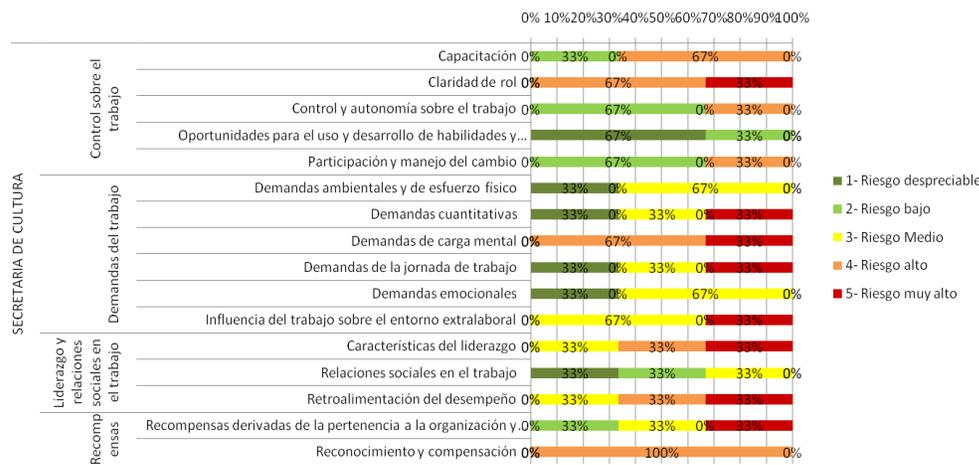
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Reconocimiento y compensación 50% Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.

Secretaría de Cultura

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de cultura se evidencia en los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 67% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 100 % inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Característica de liderazgo 66% se deduce que la gestión que realiza el jefe



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

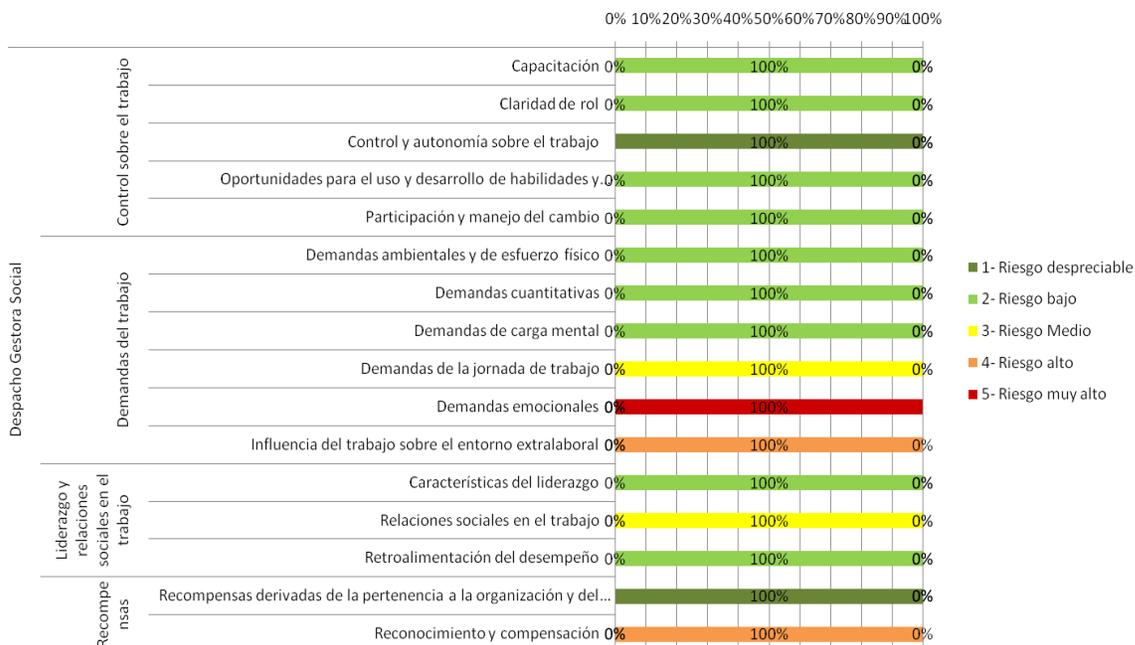
representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos y dificultades para comunicarse - apoyo social.

Retroalimentación del desempeño 66% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

Reconocimiento y compensación 100% Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.

Despacho Gestora Social

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que el despacho de la gestora social se evidencia los siguientes riesgos altos intervenir:



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

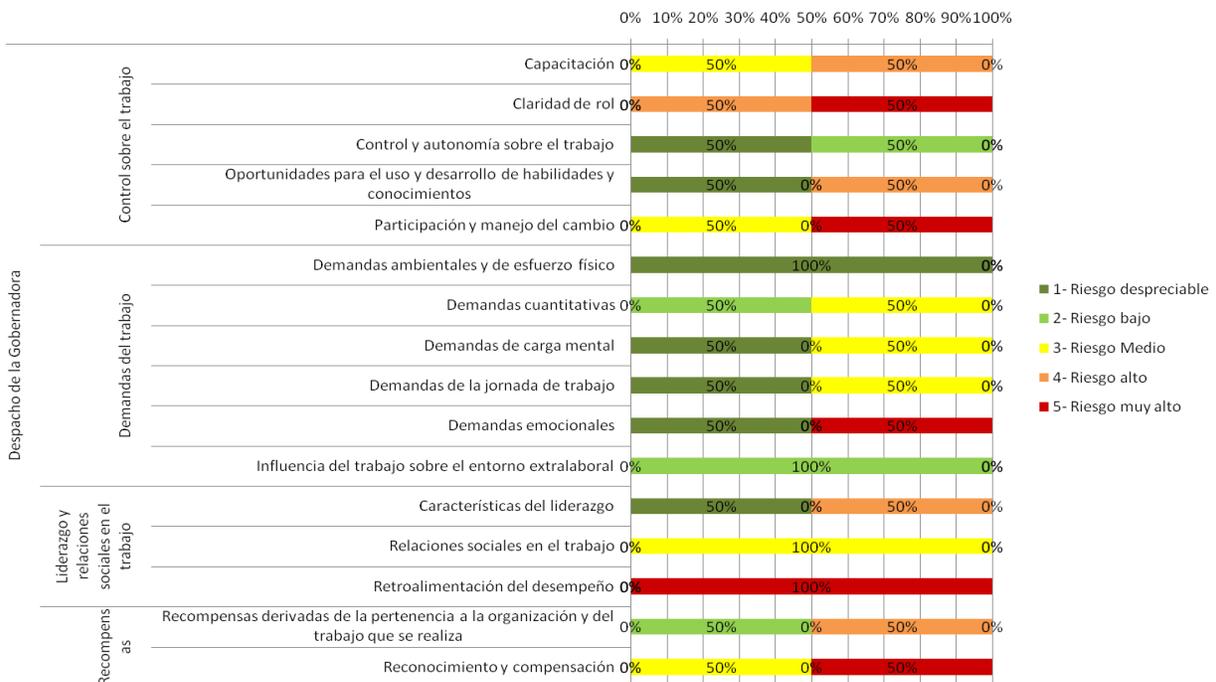
Demandas emocionales 100% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 100% se deduce que las altas demandas de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Reconocimiento y compensación 100% Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.

Despacho de la Gobernadora

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B





En esta grafica nos encontramos que el despacho de la gobernadora se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 100%: Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 100%: inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades 50%: inferimos que el trabajador labora de una manera que le impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Participación y manejo del cambio 50%: inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador, afectando la negativamente la realización del trabajo.

Demandas emocionales 100% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Características del liderazgo 100%: se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

conflictos, dificultades para comunicarse y apoyo social.

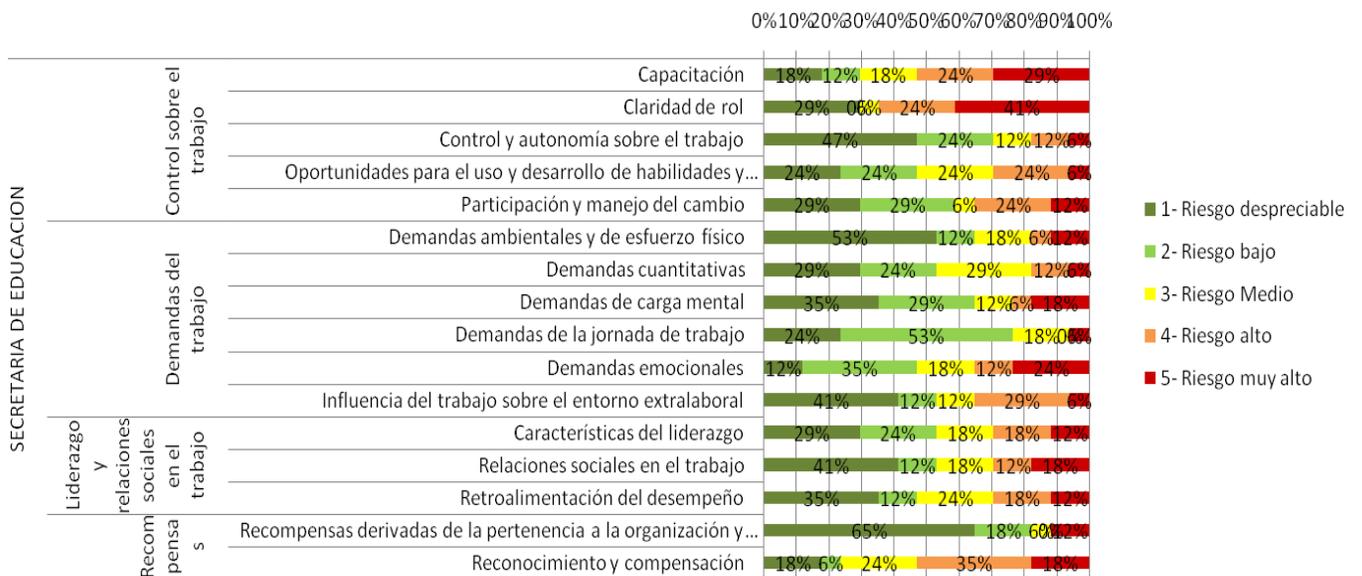
Retroalimentación del desempeño 100% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 50% se deduce que los trabajadores perciben inestabilidad laboral o los trabajadores no se sienten identificados con la tarea que realizan.

Reconomiento- compensación 50% Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.

Secretaría de Educación

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B





DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

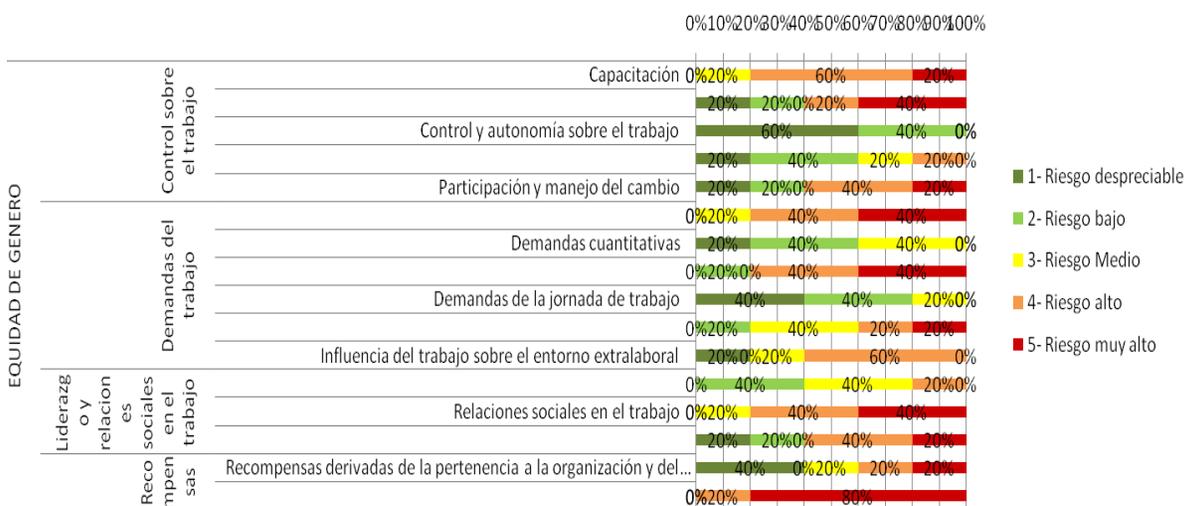
En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de educación se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos y muy altos a intervenir:

Capacitación 53 % Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 65% inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Reconocimiento y compensación 53 % Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.

Mujer Equidad y Género Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B





En esta gráfica nos encontramos que la oficina mujer, equidad y género se evidencia en los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 80% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 60% inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Participación y manejo del cambio 60% inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador, afectando la negativamente la realización del trabajo.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico 80% se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas de carga mental 80% se deduce que los trabajadores realizan tareas que le exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada o compleja que puede provenir de diversas fuentes.

Demandas emocionales 40% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.



Influencia Del Trabajo Sobre Entorno Extralaboral 60 % se deduce que las altas demandas de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Relaciones sociales en el trabajo 80% inferimos que los trabajadores tienen poco contacto con otras personas o se da un trato irrespetuoso, poco apoyo social entre compañeros, posiblemente también dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

Retroalimentación del desempeño 60% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

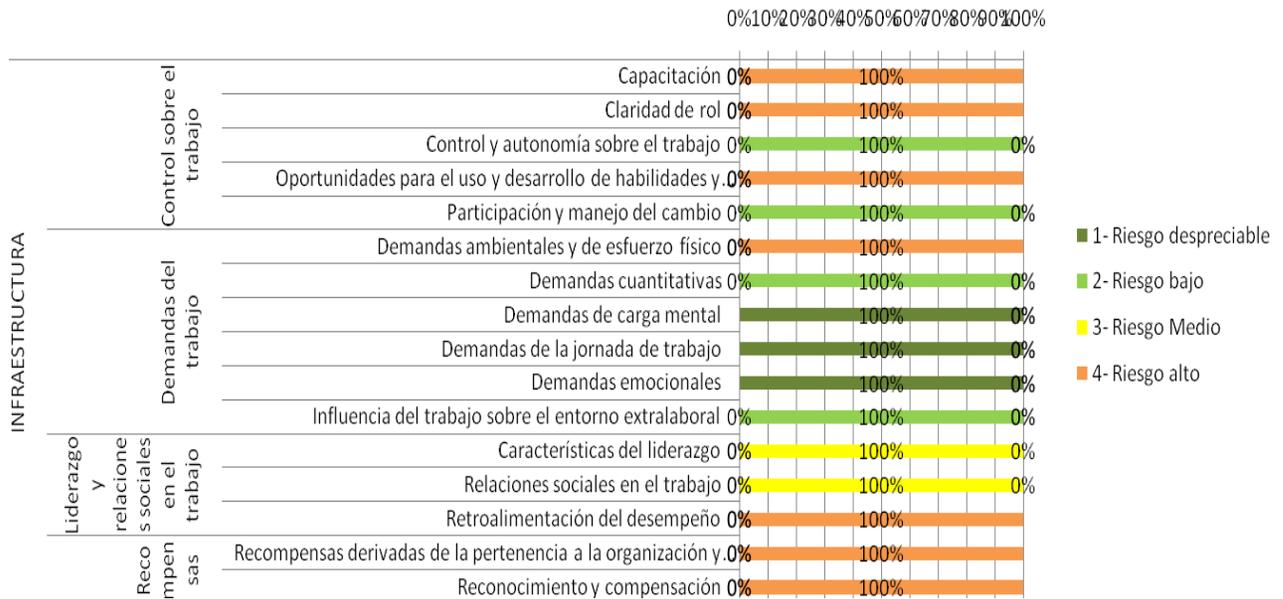
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 40% se deduce que los trabajadores perciben inestabilidad laboral o los trabajadores no se sienten identificados con la tarea que realizan.

Reconocimiento y compensación 100 % Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.



Infraestructura

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de infraestructura se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 100% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 100 % inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades 100% inferimos que el trabajador labora de una manera que le impide adquirir, aplicar o desarrollar



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico 100% se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Retroalimentación del desempeño 100% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

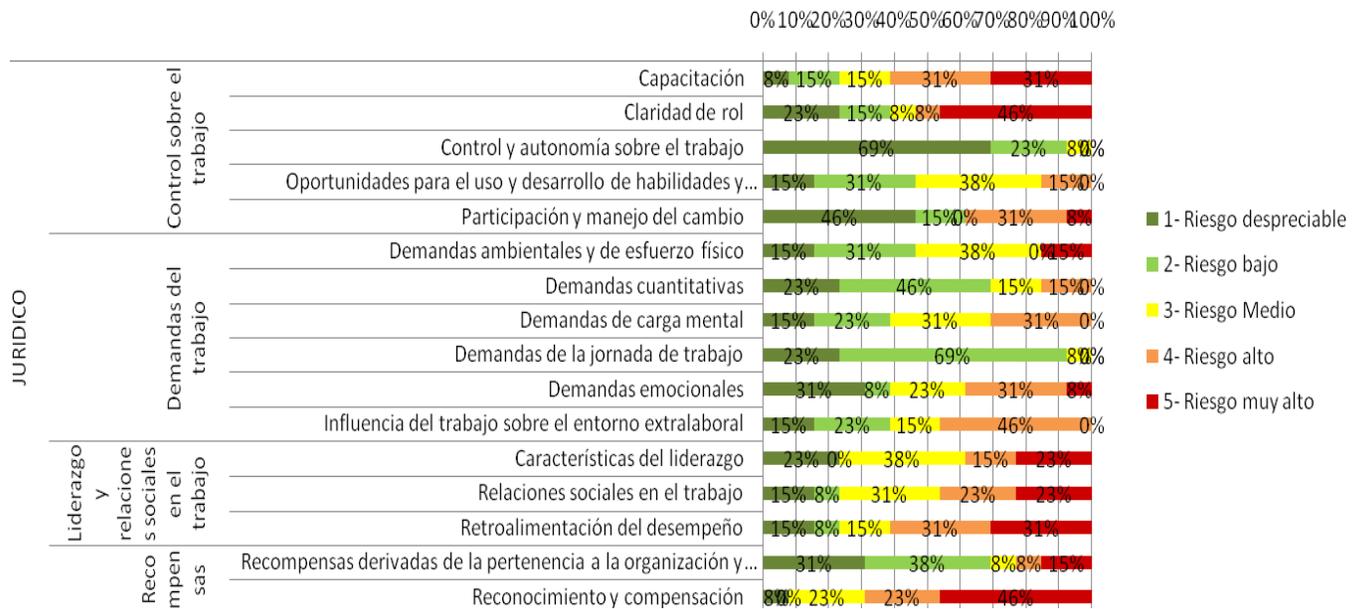
Recompensa derivada de la pertenencia a la organización 100% se deduce que los trabajadores perciben inestabilidad laboral o los trabajadores no se sienten identificados con la tarea que realizan.

Reconocimiento y compensación 100% Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.



Oficina jurídica

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que la oficina de jurídica se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 62 %: Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 54%: inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Participación y manejo del cambio 39% inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador,



afectando la negativamente la realización del trabajo.

Demandas emocionales 39%: inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Influencia en el trabajo sobre el entorno extralaboral 46%: se deduce que las altas demandas de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Características de liderazgo 38%: se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos y dificultades para comunicarse - apoyo social.

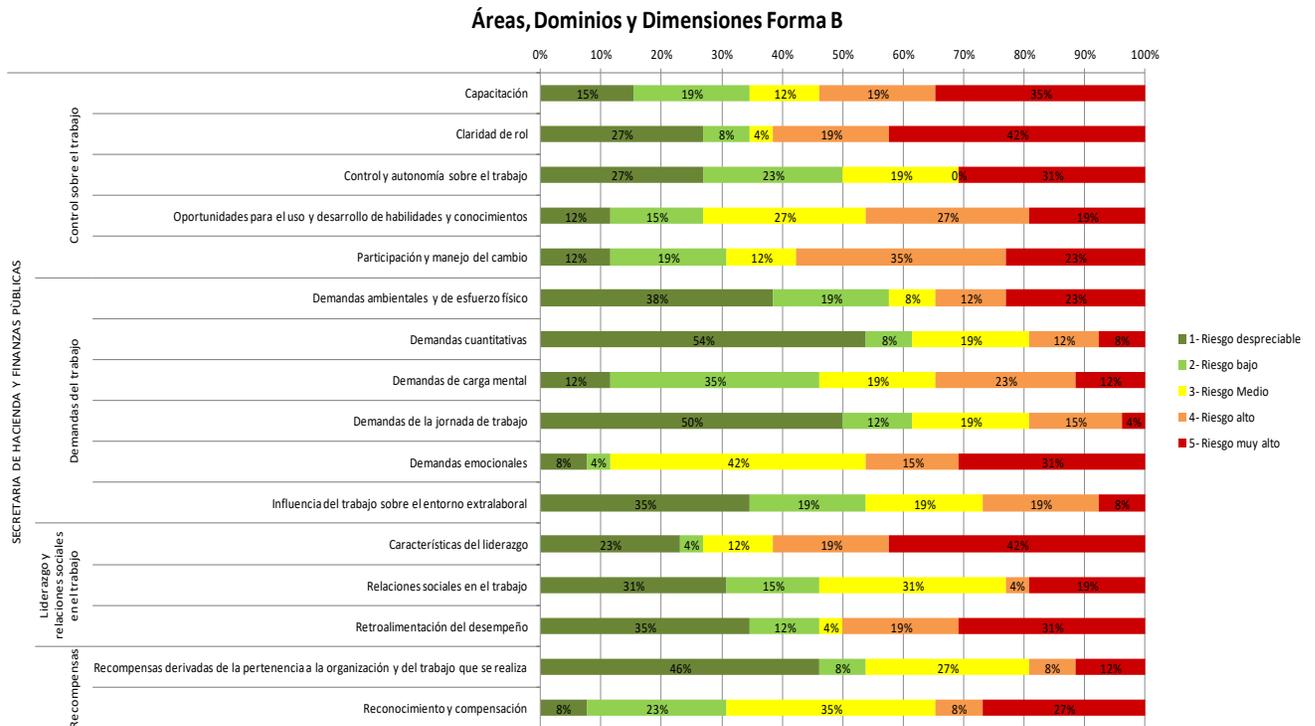
Relaciones sociales en el trabajo 46%: inferimos que los trabajadores tienen poco contacto con otras personas o se da un trato irrespetuoso, poco apoyo social entre compañeros, posiblemente también dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

Retroalimentación del desempeño 62%: se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

Reconocimiento y compensación 69 % Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no 0 corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.



Secretaria de hacienda y finanzas públicas



En esta grafica nos encontramos que la secretaria de hacienda y finanzas públicas, se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 54%: Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 61%: inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades 46%: inferimos que el trabajador labora de una manera que le impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

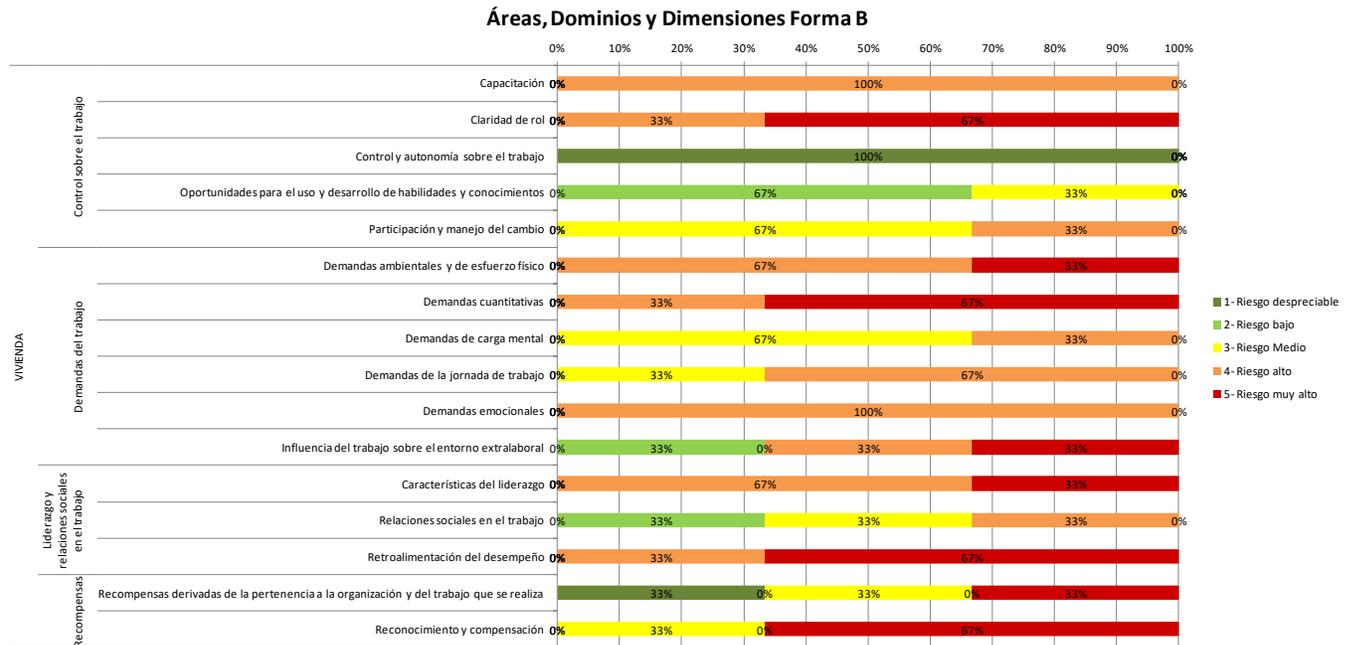
Participación y manejo del cambio 60% inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador, afectando la negativamente la realización del trabajo.

Características del liderazgo 61% se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos, dificultades para comunicarse y apoyo social.

Retroalimentación del desempeño 50% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.



Secretaría de Vivienda y Hábitat



En esta grafica nos encontramos que la secretaria de vivienda se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 100% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 100% inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Demandas Ambientales Y De Esfuerzo Físico 100% se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas cuantitativas 100% se deduce que el trabajador dispone de un tiempo insuficiente para atender y ejecutar el volumen de las tareas asignadas.

Demanda de la jornada de trabajo 100% se deduce que los trabajadores laboran en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previsto para el descanso.

Demandas emocionales 100% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 66% se deduce que las altas demandas de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Retroalimentación del desempeño 100% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

Reconocimiento y compensación 67 % Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.

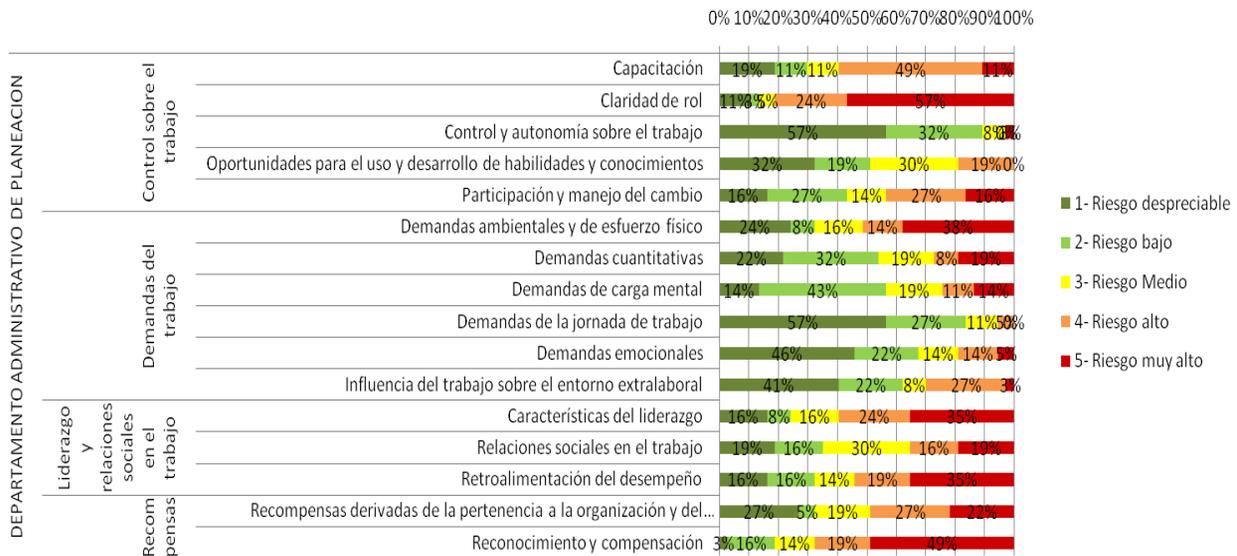


DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Departamento Administrativo de Planeación

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que el departamento administrativo de planeacion se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 60%. Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 81 % inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Participación y manejo del cambio 46% inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador,



afectando la negativamente la realización del trabajo.

Demandas ambientales y esfuerzo físico 52% se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Característica de liderazgo 59% se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos y dificultades para comunicarse - apoyo social.

Retroalimentación del desempeño 35% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

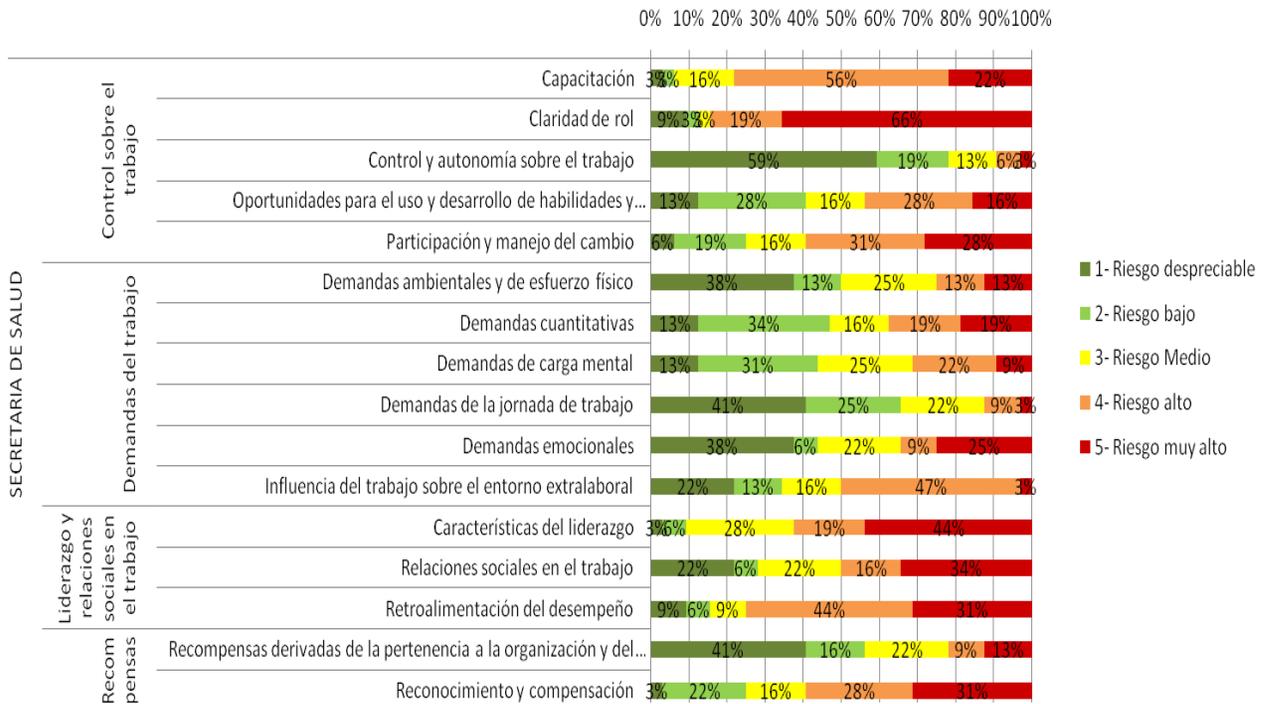
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza 49% se deduce que los trabajadores perciben inestabilidad laboral o los trabajadores no se sienten identificados con la tarea que realizan.

Reconocimiento y compensación 68 % Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.



Secretaría de Salud

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de salud se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 78% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 85% inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.



Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos 44% inferimos que el trabajador labora de una manera que le impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Participación y manejo del cambio 59% inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador, afectando la negativamente la realización del trabajo.

Demandas cuantitativas 38% se deduce que el trabajador dispone de un tiempo insuficiente para atender y ejecutar el volumen de las tareas asignadas.

Demandas emocionales 38% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 50% se deduce que las altas demandas de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Característica de liderazgo 63% se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos y dificultades para comunicarse y apoyo social.

Relaciones sociales en el trabajo 50% inferimos que los trabajadores tienen poco contacto con otras personas o se da un trato irrespetuoso, poco apoyo social entre compañeros, posiblemente también dificultades para desarrollar trabajo en equipo



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

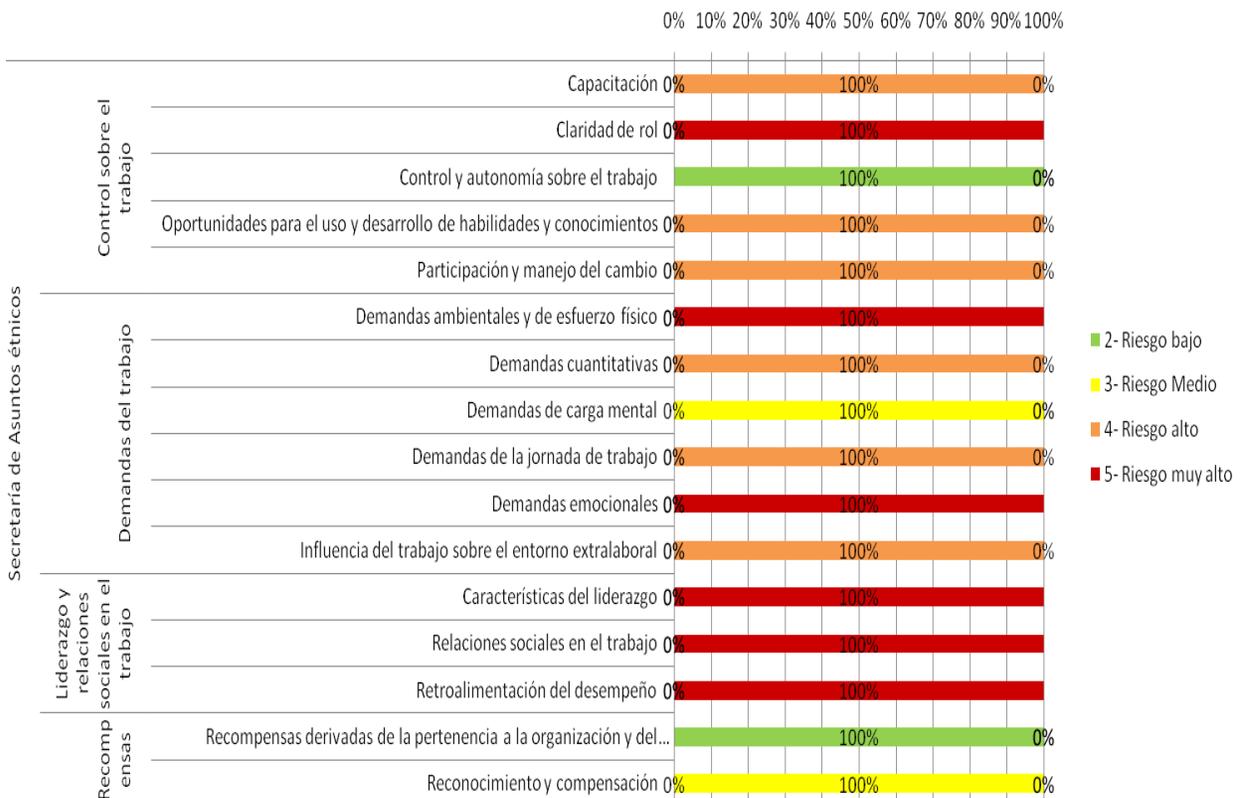
Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Retroalimentación del desempeño 75% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

Reconocimiento y compensación 59% Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.

Secretaría de Asuntos Étnicos

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B





En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de asuntos étnicos se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 100% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 100% inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades 100%: inferimos que el trabajador labora de una manera que le impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Participación y manejo del cambio 100%, inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador, afectando la negativamente la realización del trabajo.

Demandas Ambientales Y De Esfuerzo Físico 100%: se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas cuantitativas 100%: se deduce que el trabajador dispone de un tiempo insuficiente para atender y ejecutar el volumen de las tareas asignadas.

Demanda de la jornada de trabajo 100%: se deduce que los trabajadores laboran en



turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previsto para el descanso.

Demandas emocionales 100%: inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 100%: se deduce que las altas demandas de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Características del liderazgo 100%: se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos, dificultades para comunicarse y apoyo social.

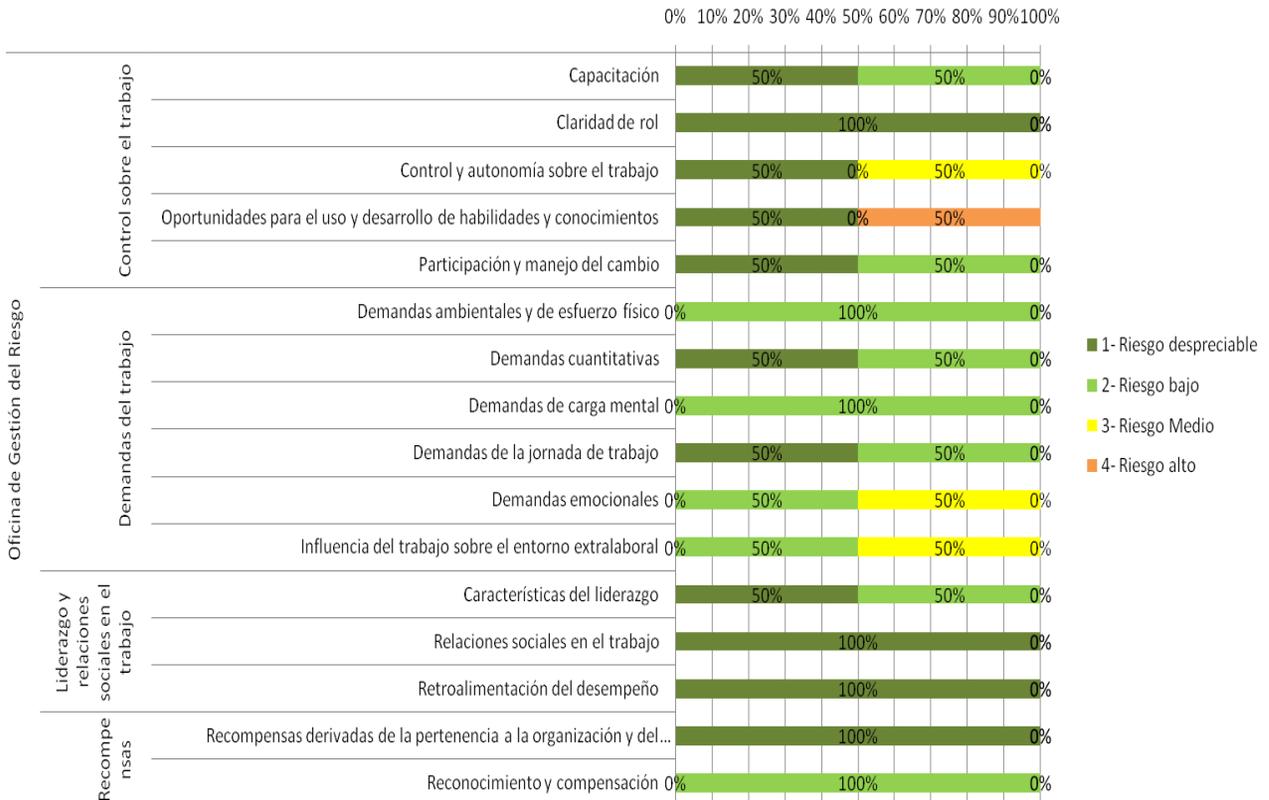
Relaciones sociales en el trabajo 100%: inferimos que los trabajadores tienen poco contacto con otras personas o se da un trato irrespetuoso, poco apoyo social entre compañeros, posiblemente también dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

Retroalimentación del desempeño 100%: se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.



Oficina de Gestión del Riesgo

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



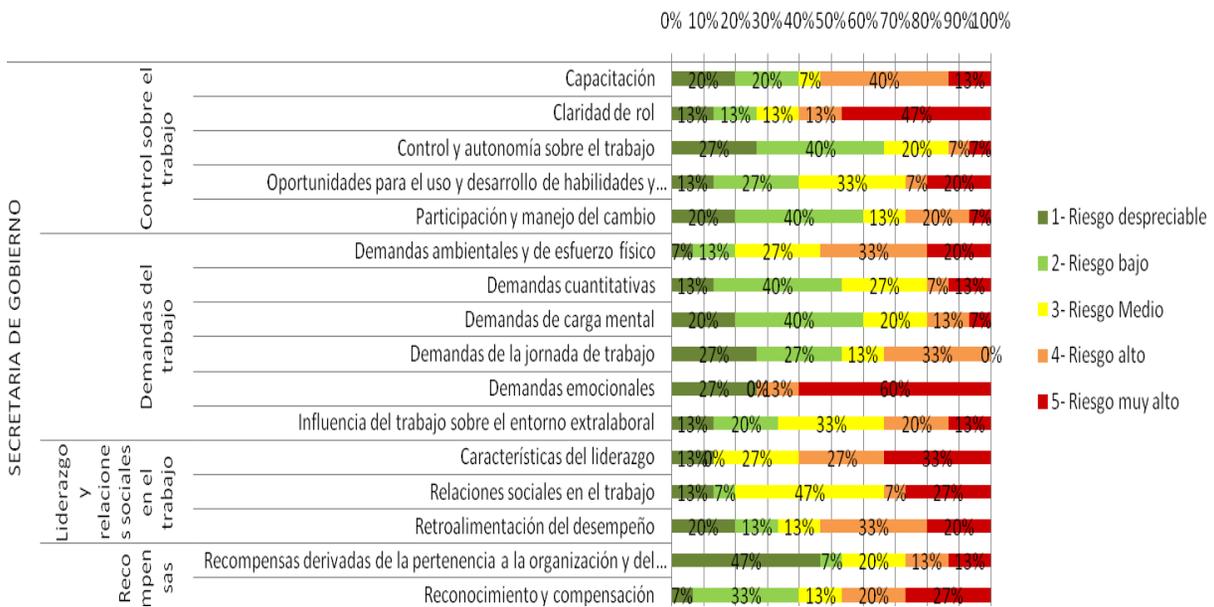
En esta gráfica nos encontramos que la oficina de gestión de riesgo se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades 50%: inferimos que el trabajador labora de una manera que le impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.



Secretaría de Gobierno

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta grafica nos encontramos que la secretaria de gobierno se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 53%: Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 60%: inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico 53%: se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas emocionales 73%: inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Características de liderazgo 60%: se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos y dificultades para comunicarse - apoyo social.

Retroalimentación del desempeño 53%: se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

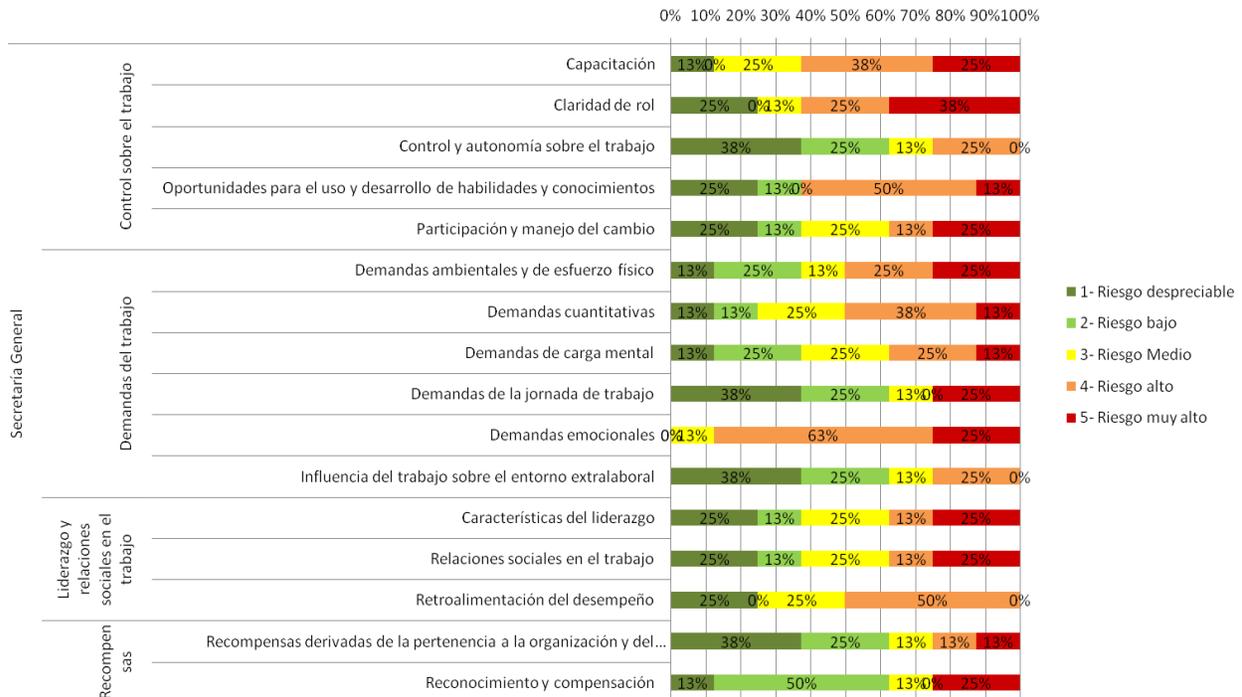
Reconocimiento y compensación 47% Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Secretaría General Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta grafica nos encontramos que la secretaria general se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 63%% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 63%; inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades 63% inferimos que el



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

trabajador labora de una manera que le impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Participación y manejo del cambio 38% inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador, afectando la negativamente la realización del trabajo.

Demandas Ambientales Y De Esfuerzo Físico 50% se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas cuantitativas 51% se deduce que el trabajador dispone de un tiempo insuficiente para atender y ejecutar el volumen de las tareas asignadas.

Demandas de carga mental 38% se deduce que los trabajadores realizan tareas que le exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada o compleja que puede provenir de diversas fuentes.

Demandas emocionales 88% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Características del liderazgo 38% se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos, dificultades para comunicarse y apoyo social.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

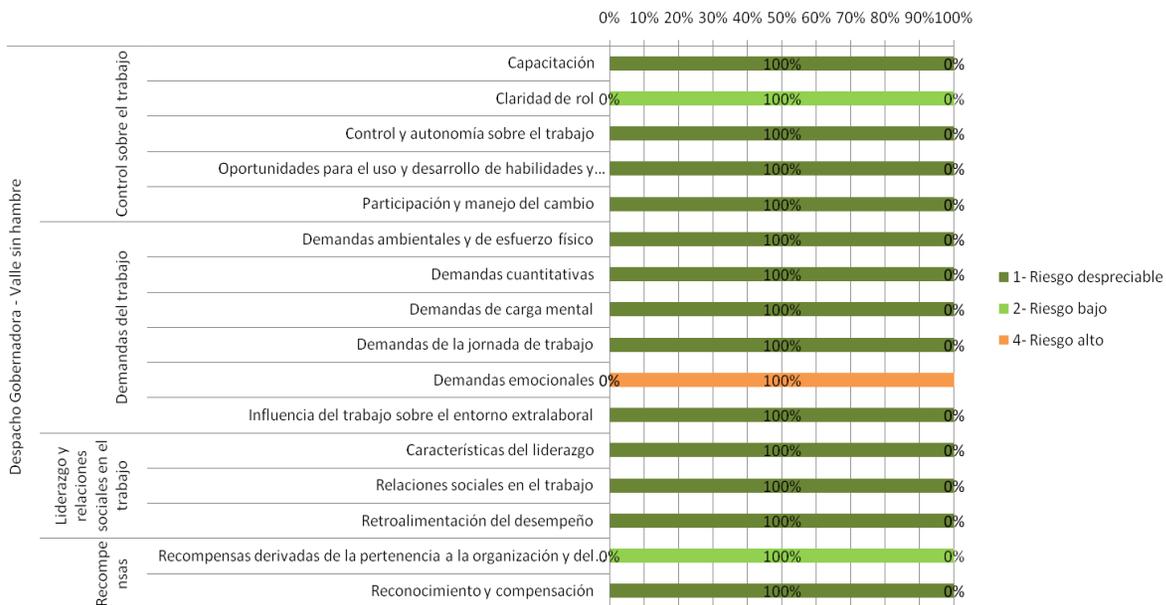
Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Relaciones sociales en el trabajo 38% inferimos que los trabajadores tienen poco contacto con otras personas o se da un trato irrespetuoso, poco apoyo social entre compañeros, posiblemente también dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

Retroalimentación del desempeño 50% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

Valle sin Hambre

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que la oficina valle sin hambre se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:



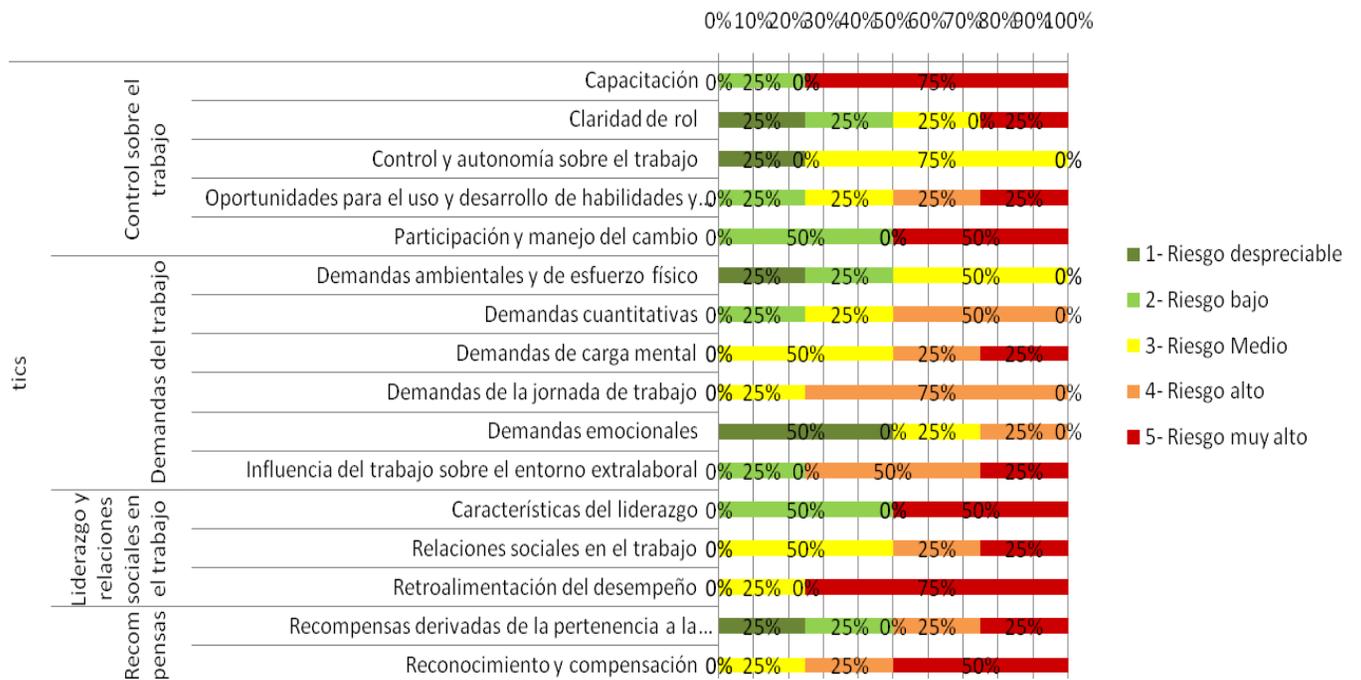
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Demandas emocionales 100% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

TICS

Áreas, Dominios y Dimensiones Forma B



En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de vivienda se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 75% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no



responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades 50% inferimos que el trabajador labora de una manera que le impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Participación y manejo del cambio 50% inferimos que al trabajador no se le informa de manera oportuna los cambios e ignoran los aportes y opiniones del trabajador, afectando la negativamente la realización del trabajo.

Demandas cuantitativas 50% se deduce que el trabajador dispone de un tiempo insuficiente para atender y ejecutar el volumen de las tareas asignadas.

Demandas de carga mental 50% se deduce que los trabajadores realizan tareas que le exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada o compleja que puede provenir de diversas fuentes.

Demanda de la jornada de trabajo 75% se deduce que los trabajadores laboran en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previsto para el descanso.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 75% se deduce que las altas demandas de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Características de liderazgos 50% se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de



conflictos y dificultades para comunicarse y apoyo social.

Relaciones sociales en el trabajo 50% inferimos que los trabajadores tienen poco contacto con otras personas o se da un trato irrespetuoso, poco apoyo social entre compañeros, posiblemente también dificultades para desarrollar trabajo en equipo

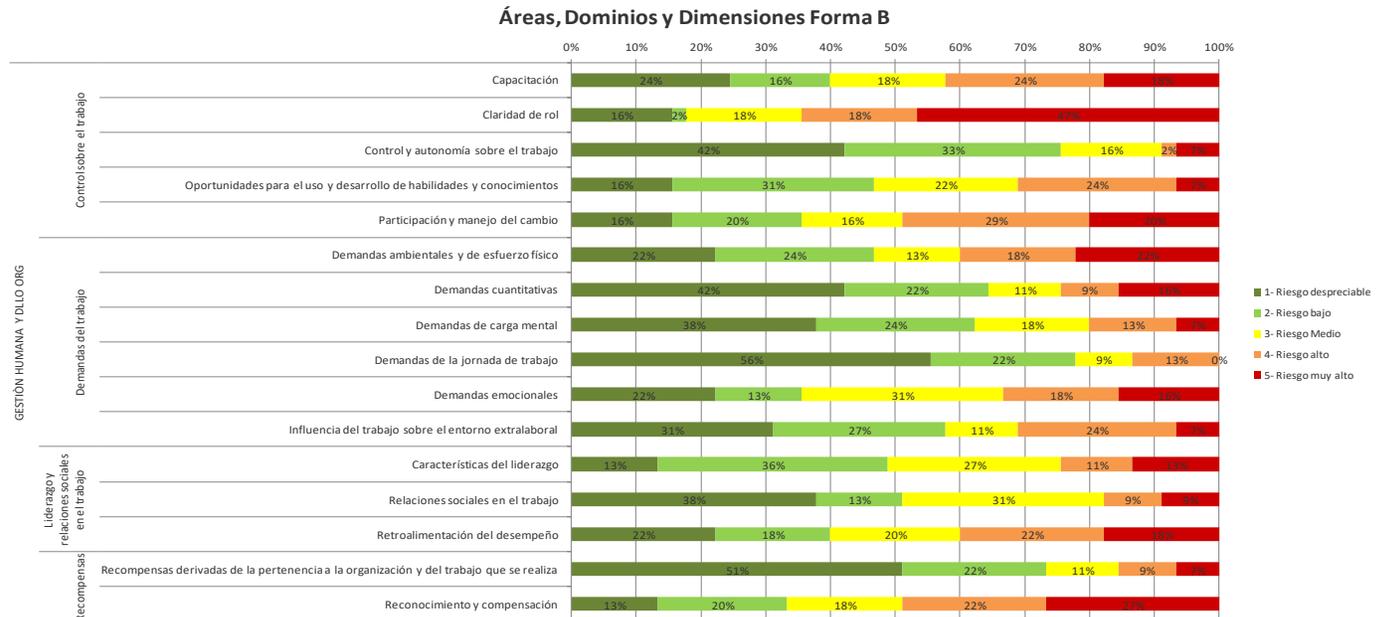
Retroalimentación del desempeño 75% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 50% se deduce que los trabajadores perciben inestabilidad laboral o los trabajadores no se sienten identificados con la tarea que realizan.

Reconocimiento y compensación 75 % Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.



Gestión Humana y Desarrollo Organizacional



En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de gestión humana y desarrollo institucional se evidencia en los siguientes riesgos altos a intervenir:

Capacitación 53% Inferimos que si se han presentado actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo o el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Claridad del rol 60 % inferimos que no han dado a conocer al trabajador de manera clara sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico 53 % se deduce que los trabajadores implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente el desempeño del trabajador.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Demandas emocionales 60% inferimos que los trabajadores se exponen a los sentimientos emocionales o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo donde se debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante su labor o se expone a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastre, amenaza a su integridad o a la integridad de otros.

Característica de liderazgo 60% se deduce que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la resolución de conflictos y dificultades para comunicarse y apoyo social.

Retroalimentación del desempeño 53% se deduce que el trabajador considera que no recibe retroalimentación por su trabajo, ya sea para mejorar e identificar sus falencias o recibir un reconocimiento de tipo verbal cuando lleva a cabo un buen proceso.

Reconocimiento y compensación 47% Inferimos que los colaboradores experimentan altos niveles de angustia porque sus remuneraciones salariales no corresponden a los esfuerzos desarrollados dentro de las jornadas de trabajo.



Alta consejería para la Paz

Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos con un porcentaje alto en riesgo a intervenir en las siguientes dimensiones:

Características de su vivienda y de su entorno 100 % se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.



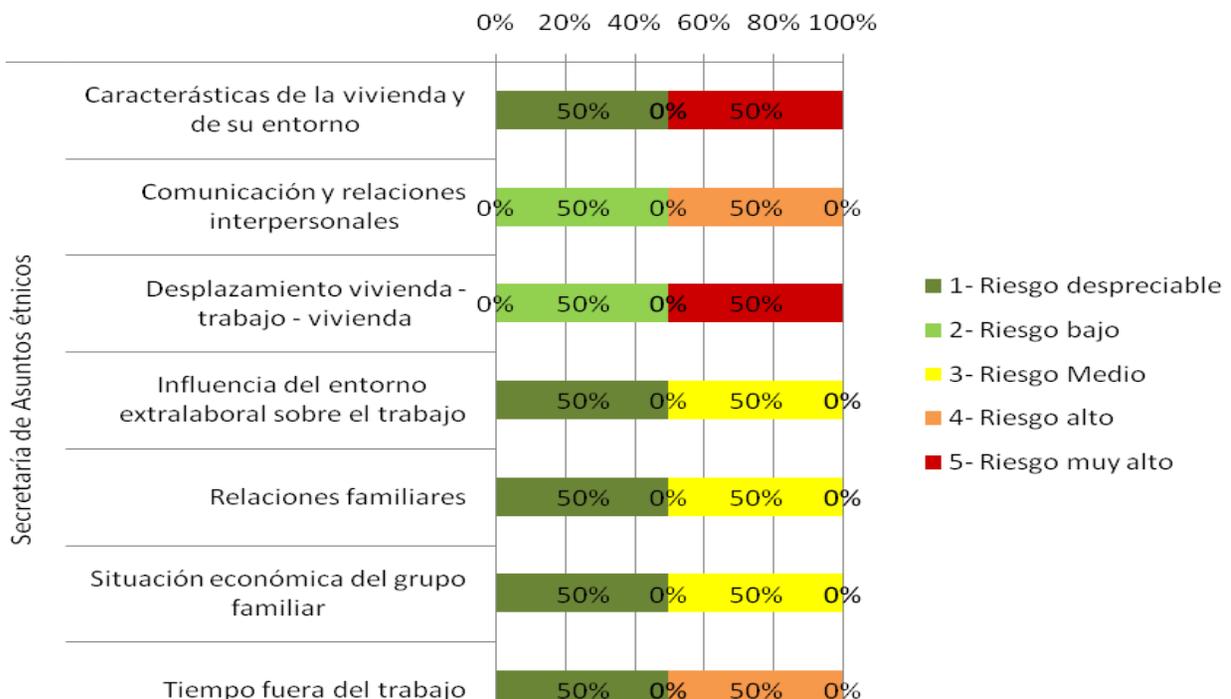
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 50% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Situación económica del grupo familiar 50 % inferimos que los trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.

Tiempo fuera del trabajo 50% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.

Secretaría de Asuntos Étnicos

Áreas y Dominios Extralaboral





DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

En esta gráfica nos encontramos que la Secretaría de Asuntos Étnicos, se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 50% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.

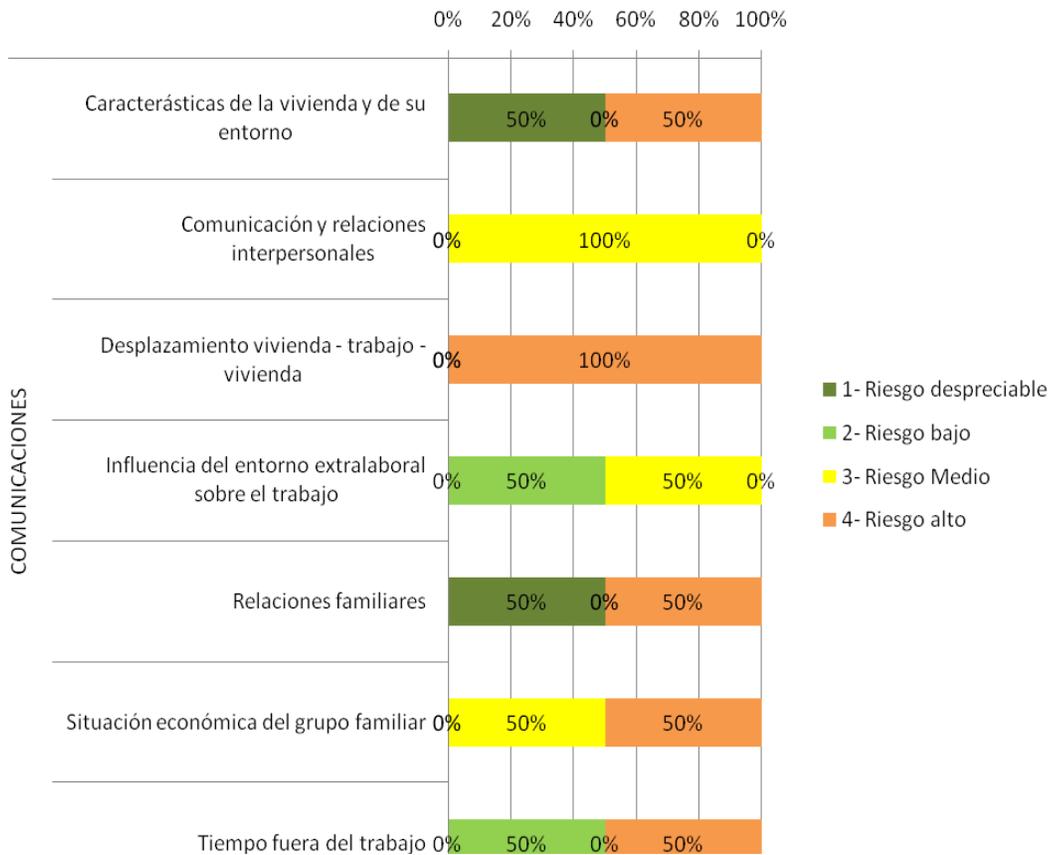
Comunicación y relación interpersonales 50% se puede deducir que el trabajador tiene poca relación con el entorno social o la relación que tiene con los amigos es conflictiva.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 50% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Tiempo fuera del trabajo 50% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.



Oficina de Comunicaciones
Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos que en la oficina de comunicaciones se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 50% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 100% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

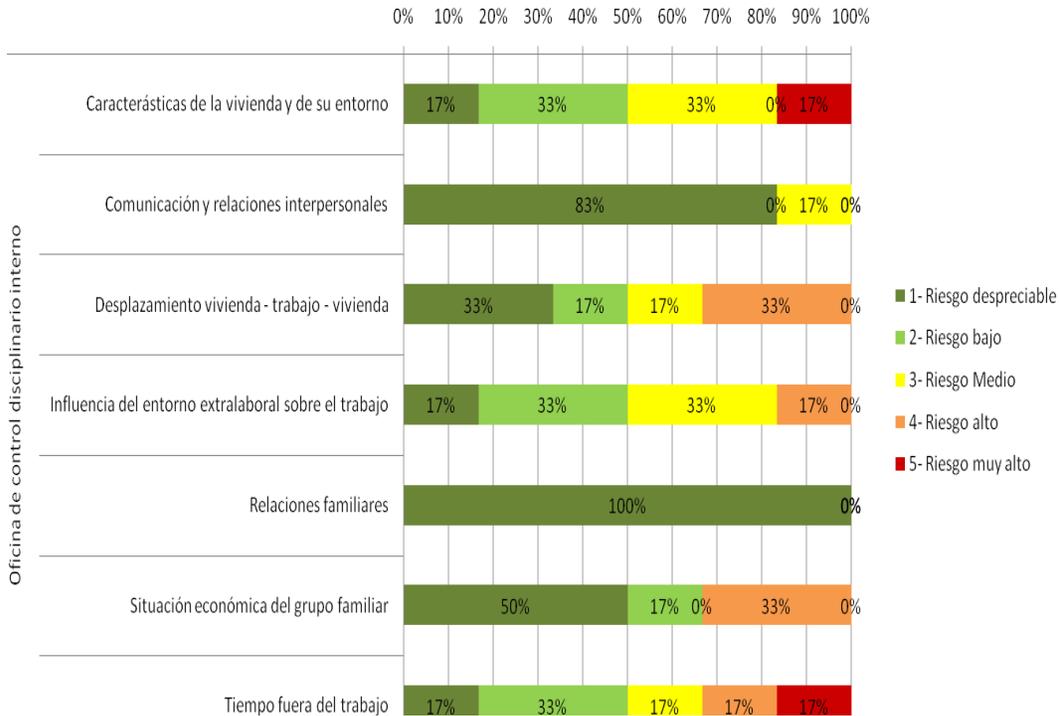
Relaciones familiares 50% inferimos que los trabajadores no cuentan con el apoyo social de la familia y tienen una relación conflictiva.

Situación económica del grupo familiar 50% inferimos que los trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.

Tiempo fuera del trabajo 50% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.

Oficina de Control Disciplinario Interno

Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos con un porcentaje alto en las siguientes dimensiones:

Características De Su Vivienda Y De Su Entorno 17% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las





DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

vías transitables.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 33% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

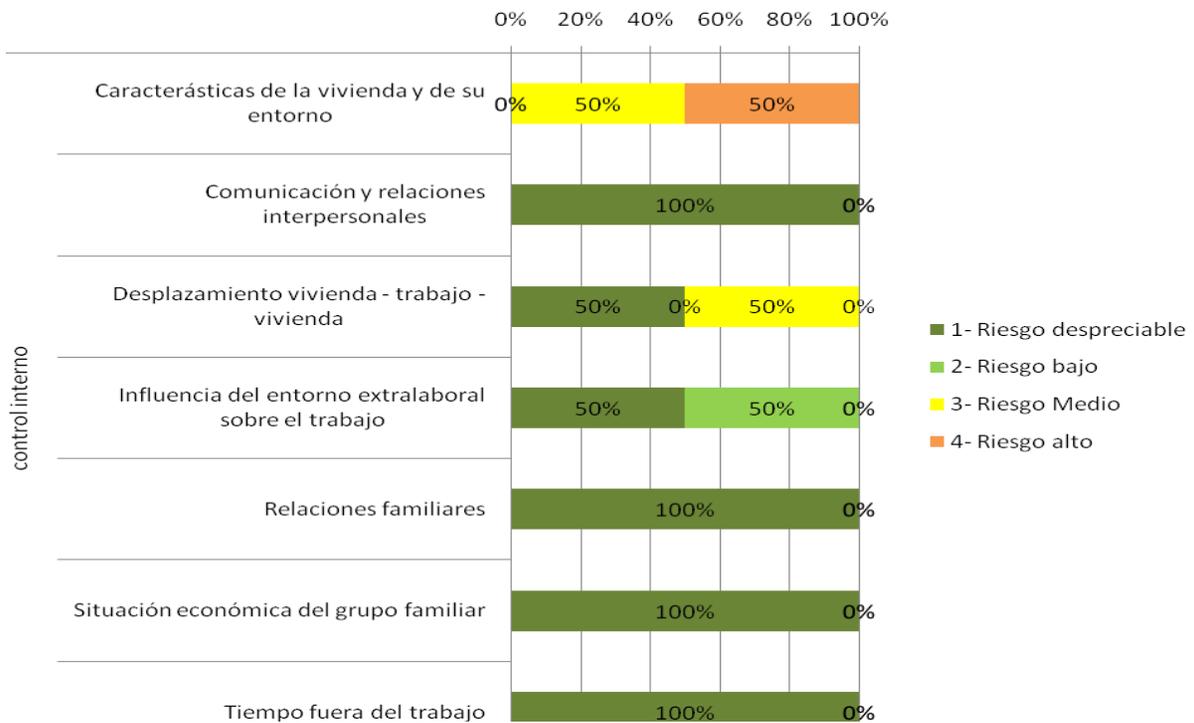
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo 17% inferimos que la situación de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o relaciones con otra persona en el trabajo.

SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR 33%: inferimos que los trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.

TIEMPO FUERA DEL TRABAJO 34%: se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.



Oficina de Control Interno
Áreas y Dominios Extralaboral



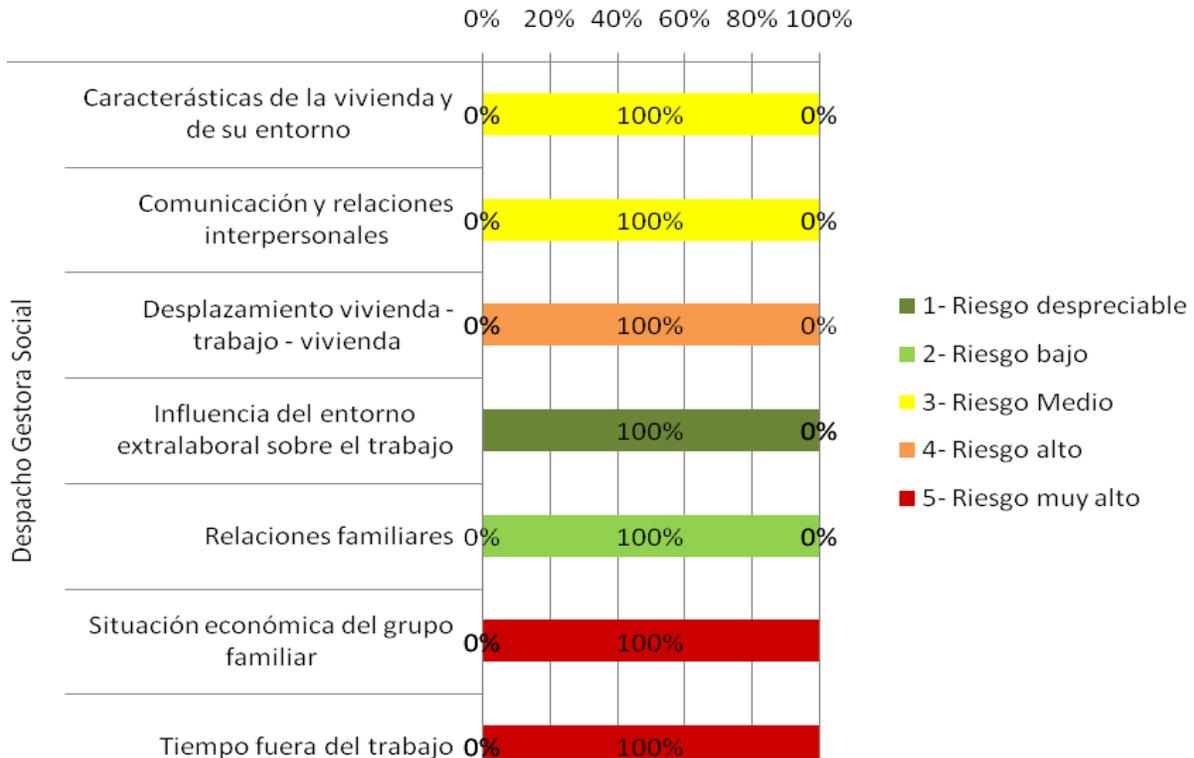
En esta gráfica nos encontramos que la oficina de control interno, se evidencia en los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 50% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.



Despacho Gestora Social

Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos que el despacho de la gestora social, se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 100% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Situación económica del grupo familiar 100% inferimos que los trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de

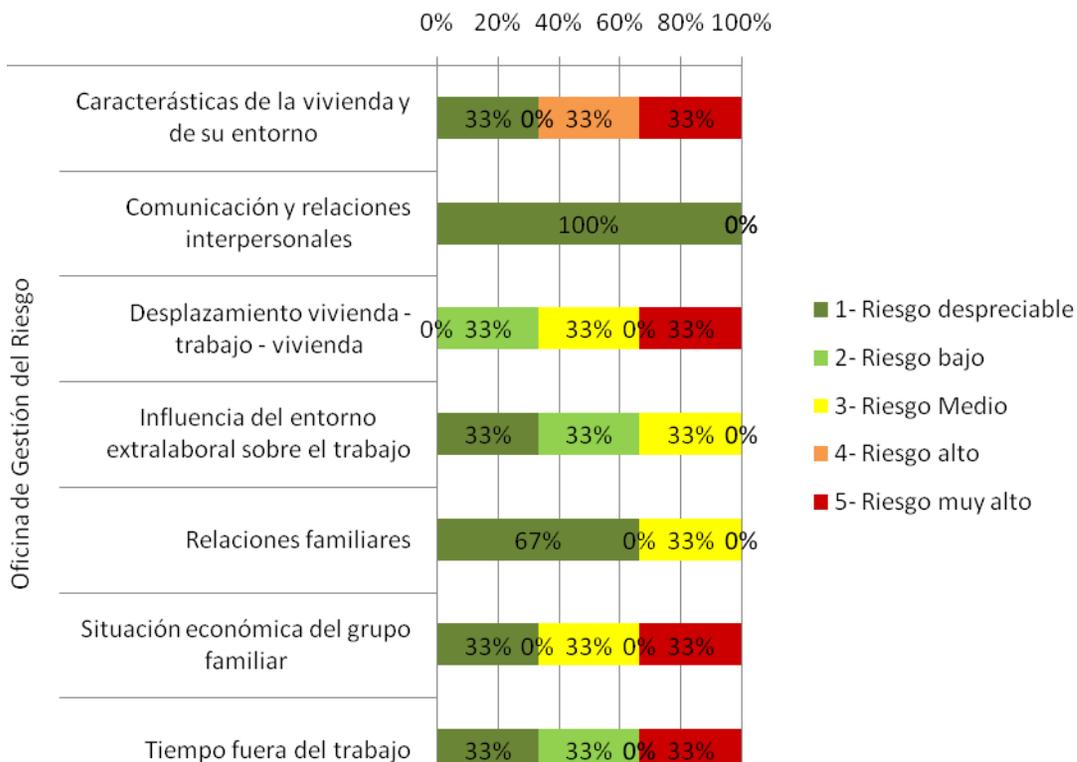


solventar.

Tiempo fuera del trabajo 100% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.

Oficina Gestión del Riesgo

Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos que la oficina de gestión del riesgo se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Características de su vivienda y de su entorno 66% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 33% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Situación económica del grupo familiar 33% inferimos que los trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.

Tiempo fuera del trabajo 33% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.



Gestión Humana y Desarrollo Organizacional **Áreas y Dominios Extralaboral**



En esta grafica nos encontramos que la secretaria de gestión humana y desarrollo institucional se evidencia en los siguientes riesgos altos a intervenir.

Características de su vivienda y de su entorno 41% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 47% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Situación económica del grupo familiar 31% inferimos que los trabajadores no

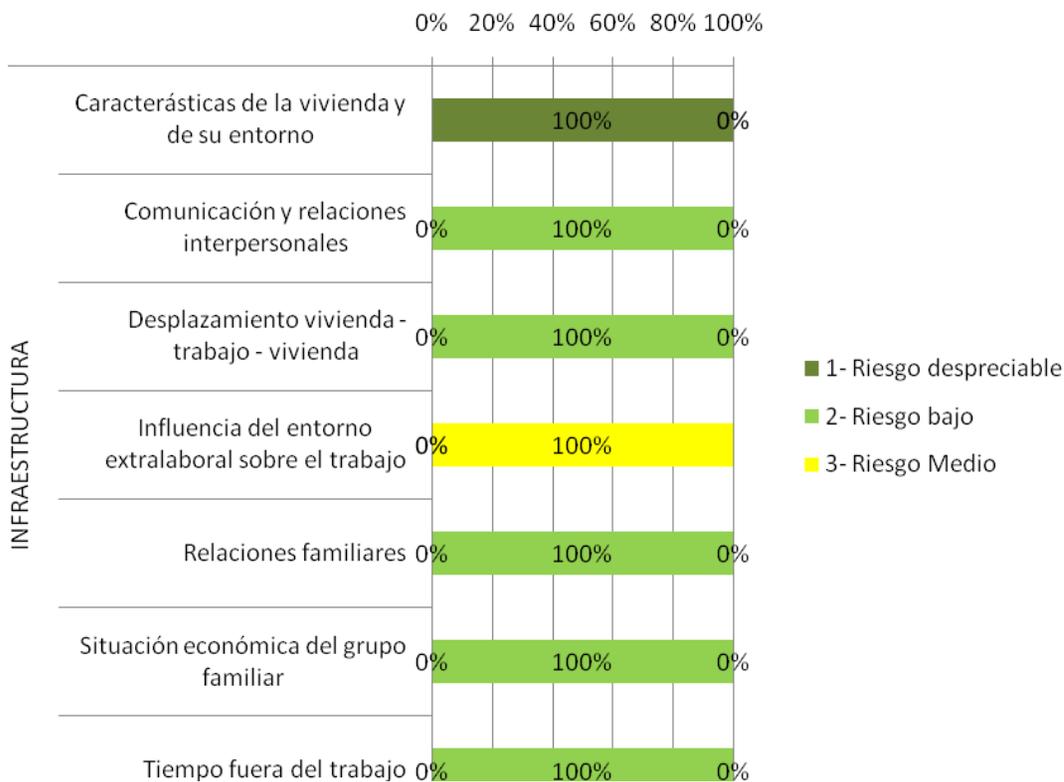


pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.

Tiempo fuera del trabajo 30% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.

Infraestructura

Áreas y Dominios Extralaboral



- **Incidencia del Factor Protector - Relaciones Familiares e interpersonales:** Inferimos que este grupo de colaboradores cuenta con un apoyo familiar bastante grande en relación a esas características que identifican esa buena



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

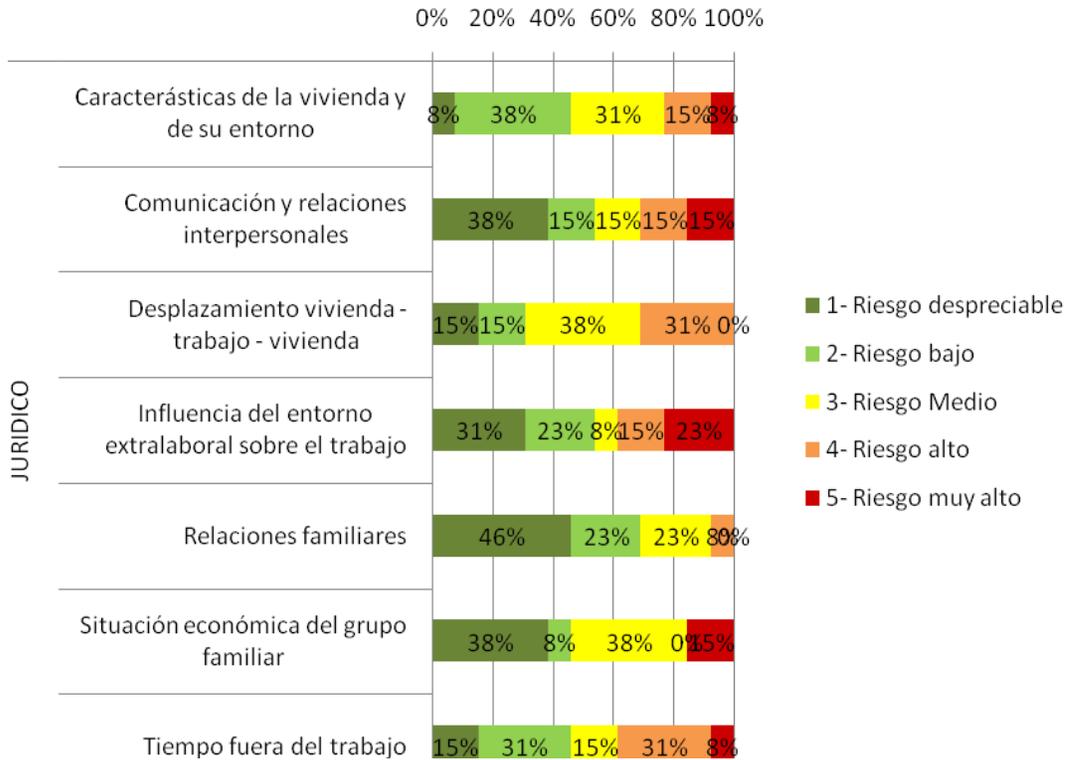
Organización en el núcleo familiar. Lo cual es base fundamental de cualquier proceso. También cuenta con una buena comunicación e interacción a nivel social.

- **Incidencia del factor protector-características de vivienda:** inferimos que este grupo de trabajadores cuenta con un muy buen entorno que favorece el descanso y la comodidad del individuo o las vías de acceso a la vivienda se encuentran en buen estado.
- **Incidencia del factor protector-tiempo fuera del trabajo:** inferimos que este grupo de colaboradores cuenta con tiempo suficiente para realizar actividades como: descansar, compartir con familia y amigos o realizar actividades domesticas o de recreación.
- **Incidencia del factor protector – situación económica del grupo familiar:** inferimos que este grupo de colaboradores cuenta con disponibilidad de recursos para sus gastos básicos.



Oficina Jurídica

Áreas y Dominios Extralaboral



En esta grafica nos encontramos que el departamento jurídico se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Comunicación y relación interpersonales 30% se puede deducir que el trabajador tiene poca relación con el entorno social o la relación que tiene con los amigos es conflictiva.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 31% se puede deducir que el



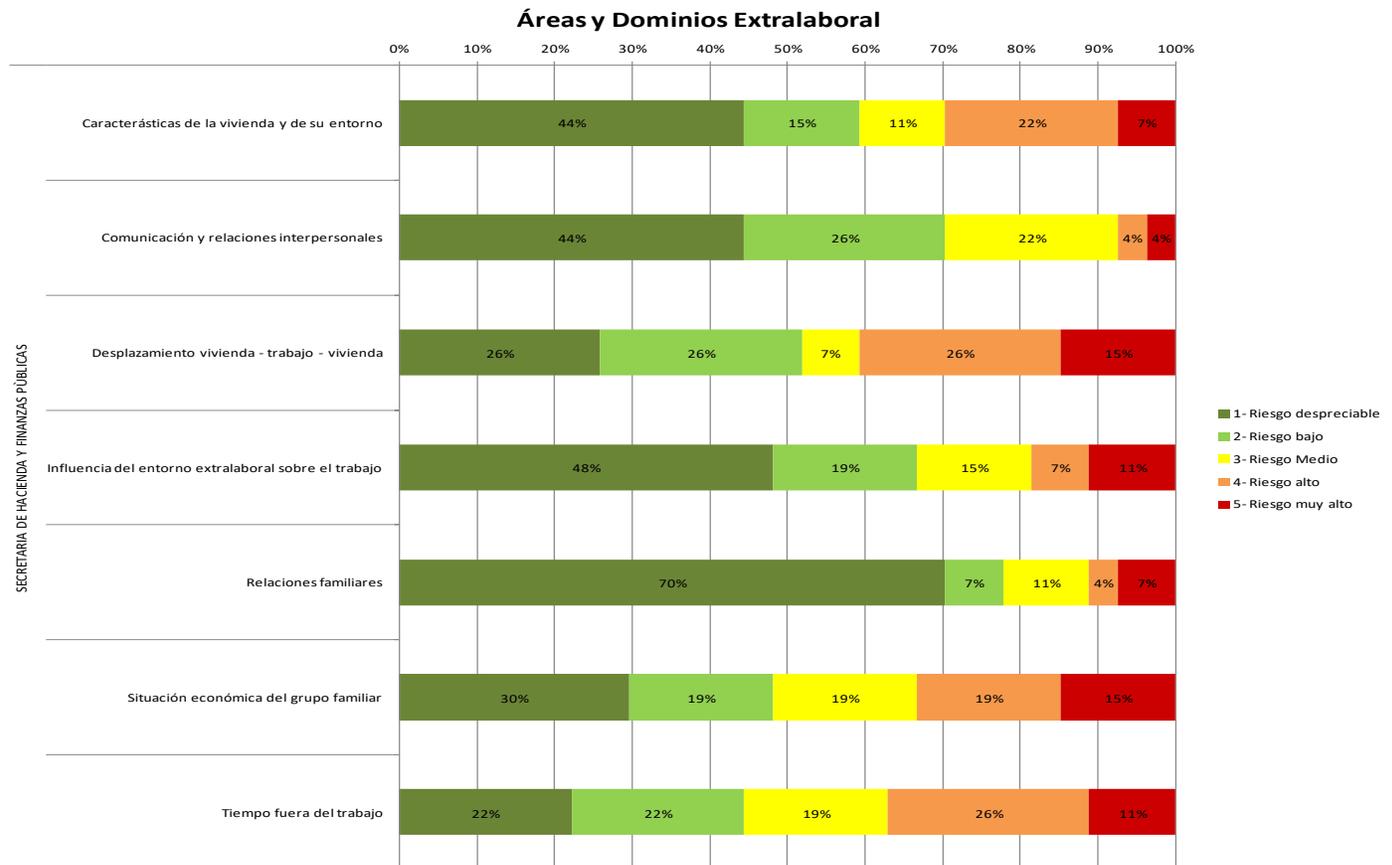
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo 38%: inferimos que la situación de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o relaciones con otra persona en el trabajo.

Secretaría de Hacienda y Finanzas Públicas



En esta grafica nos encontramos que la secretaria de hacienda y finanzas públicas se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

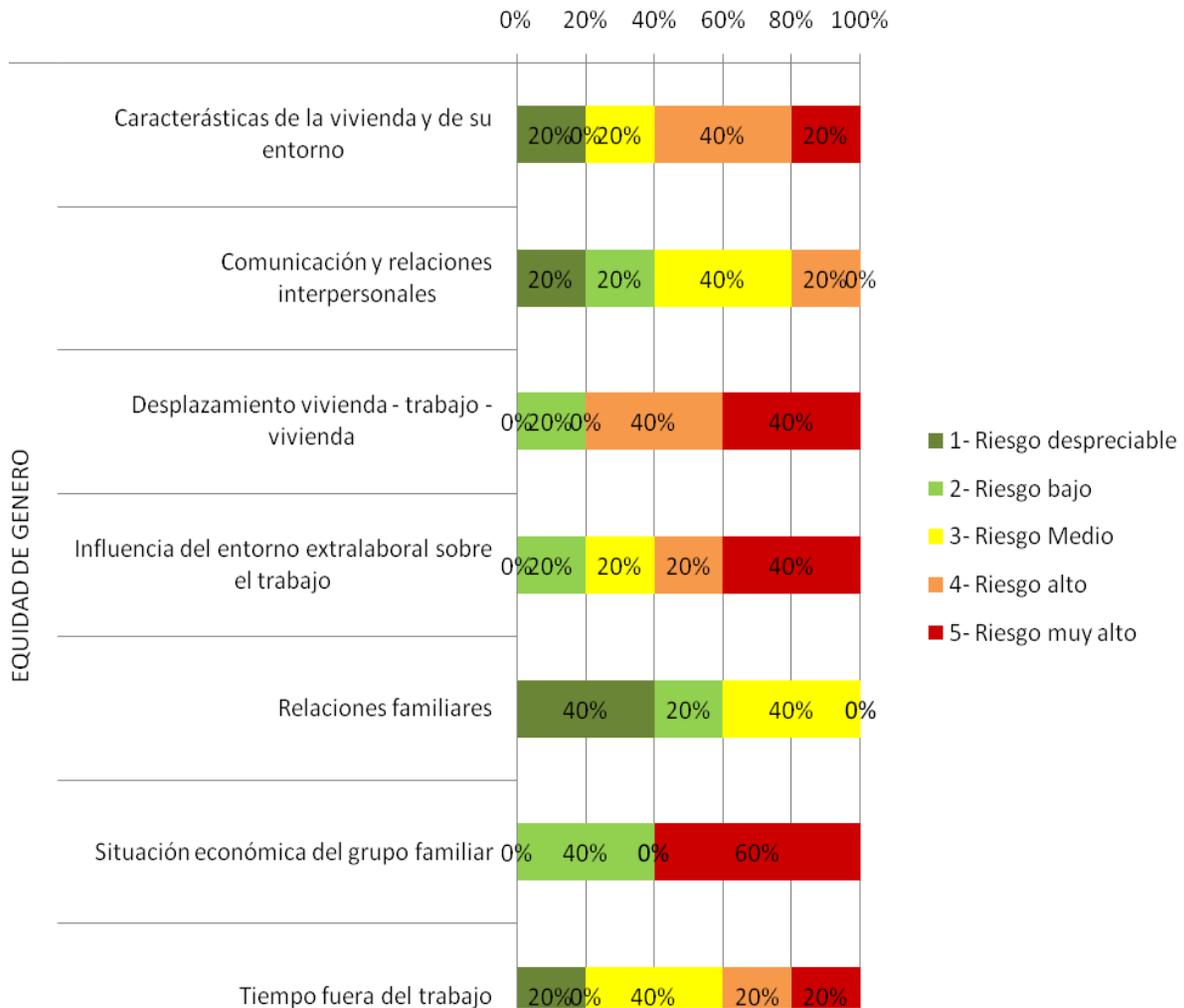
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 39% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Tiempo fuera del trabajo 37% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.

Situación económica del grupo familiar 32% inferimos que los trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.



Mujer, Equidad y Género
Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos que la oficina mujer, equidad y género se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 60% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 80% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo 60% inferimos que la situación de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o relaciones con otra persona en el trabajo.

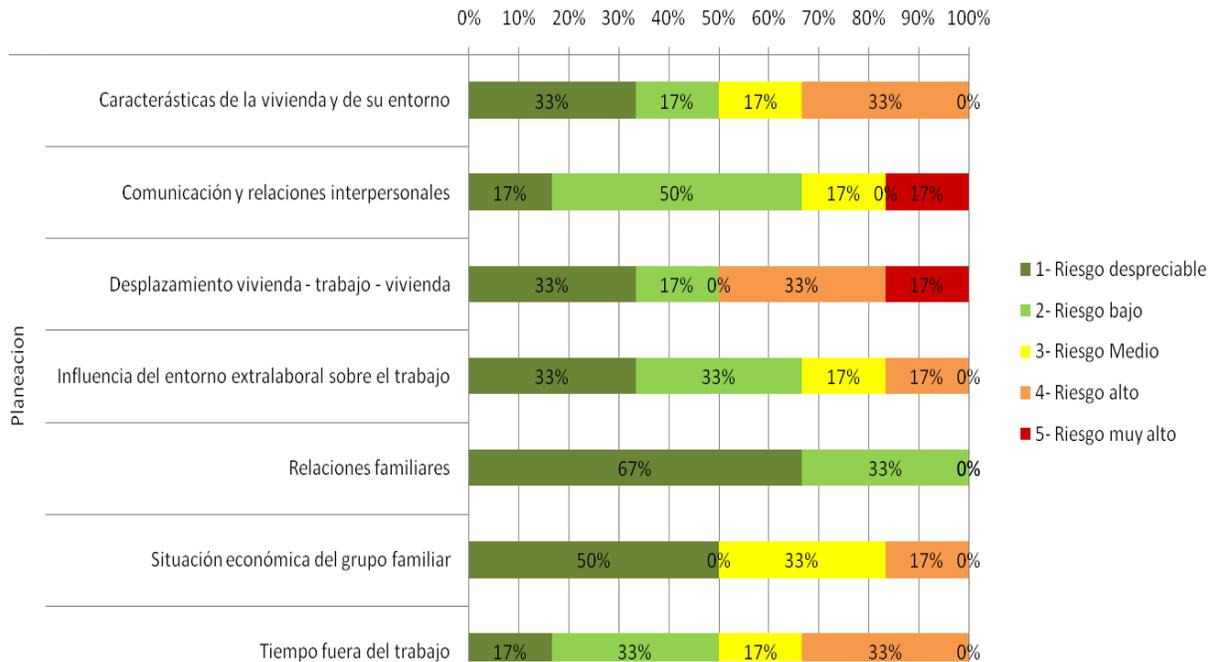
Situación económica del grupo familiar 60% inferimos que los trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.

Tiempo fuera del trabajo 40% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.



Departamento Administrativo de Planeación

Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de planeación evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 33% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 50% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.



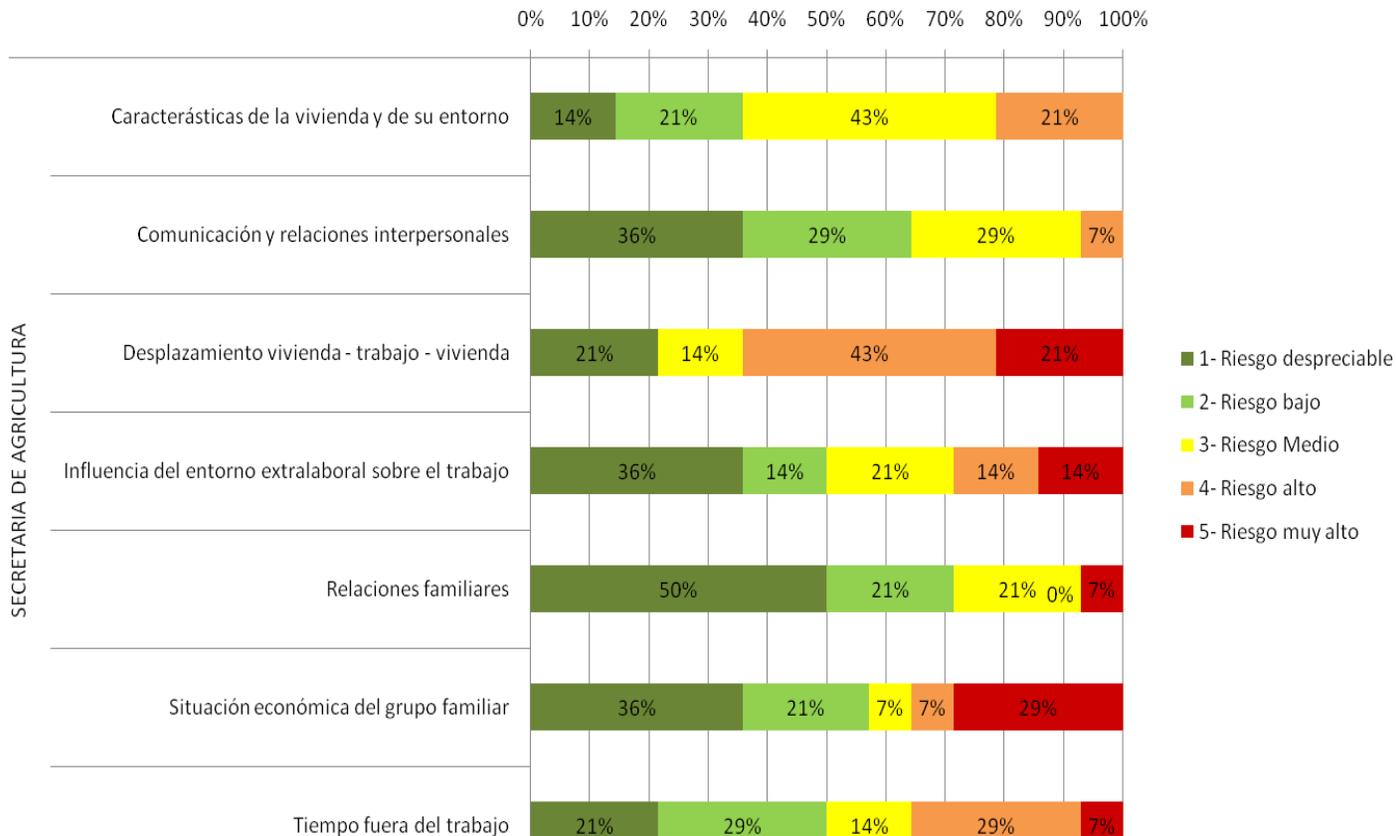
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Tiempo fuera del trabajo 33% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.

Secretaría de Agricultura

Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de agricultura y pesca se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 64% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del





DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo 28% inferimos que la situación de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o relaciones con otra persona en el trabajo.

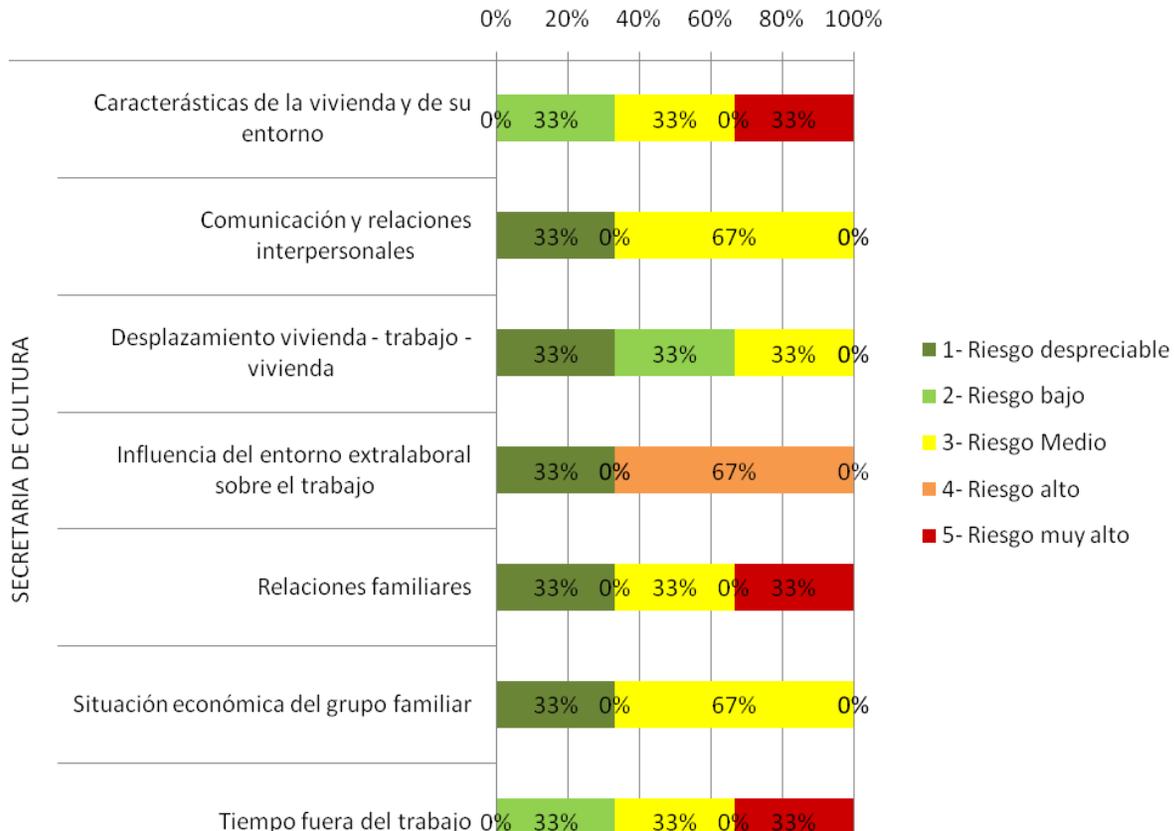
Situación económica del grupo familiar 36% inferimos que los trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.

Tiempo fuera del trabajo 36% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.



Secretaría de Cultura

Áreas y Dominios Extralaboral



En esta grafica nos encontramos que la secretaria de cultura se evidencia en los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 33% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo 67% inferimos que la situación de la



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

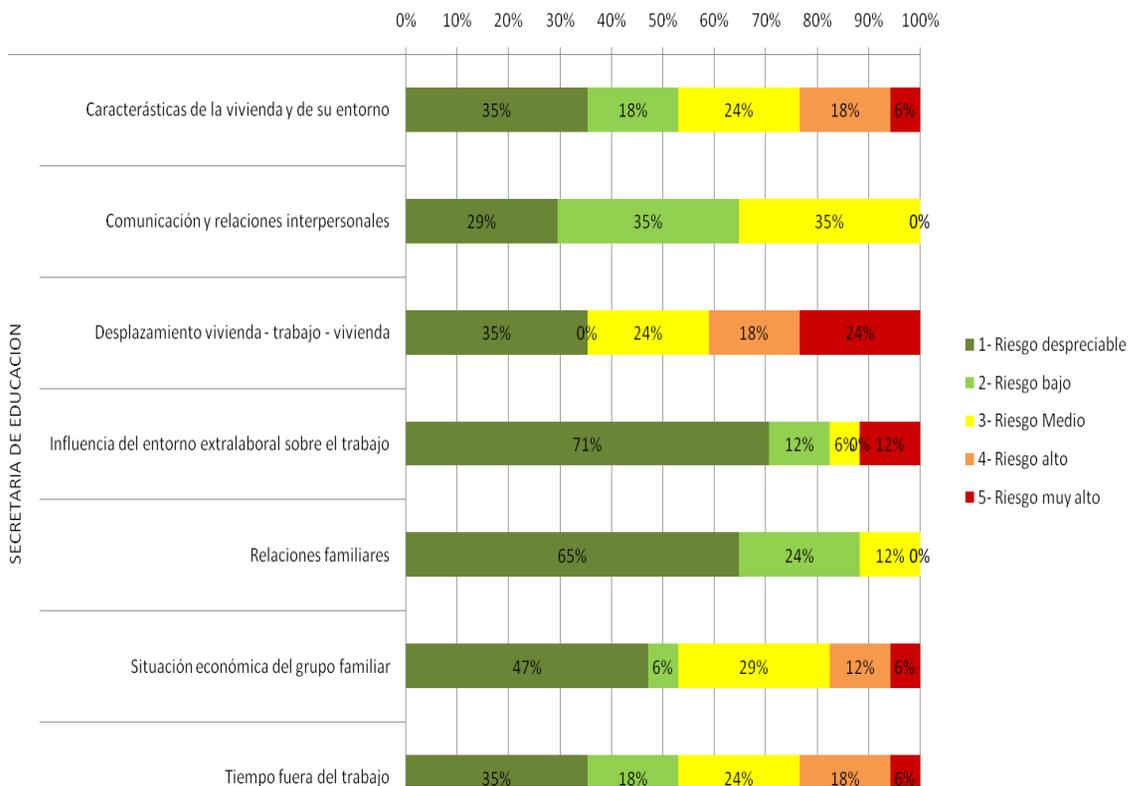
Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o relaciones con otra persona en el trabajo.

Relaciones familiares 33% inferimos que los trabajadores no cuentan con el apoyo social de la familia y tienen una relación conflictiva.

Tiempo fuera del trabajo 33% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.

Secretaría de Educación Áreas y Dominios Extralaboral





DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de educación se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:

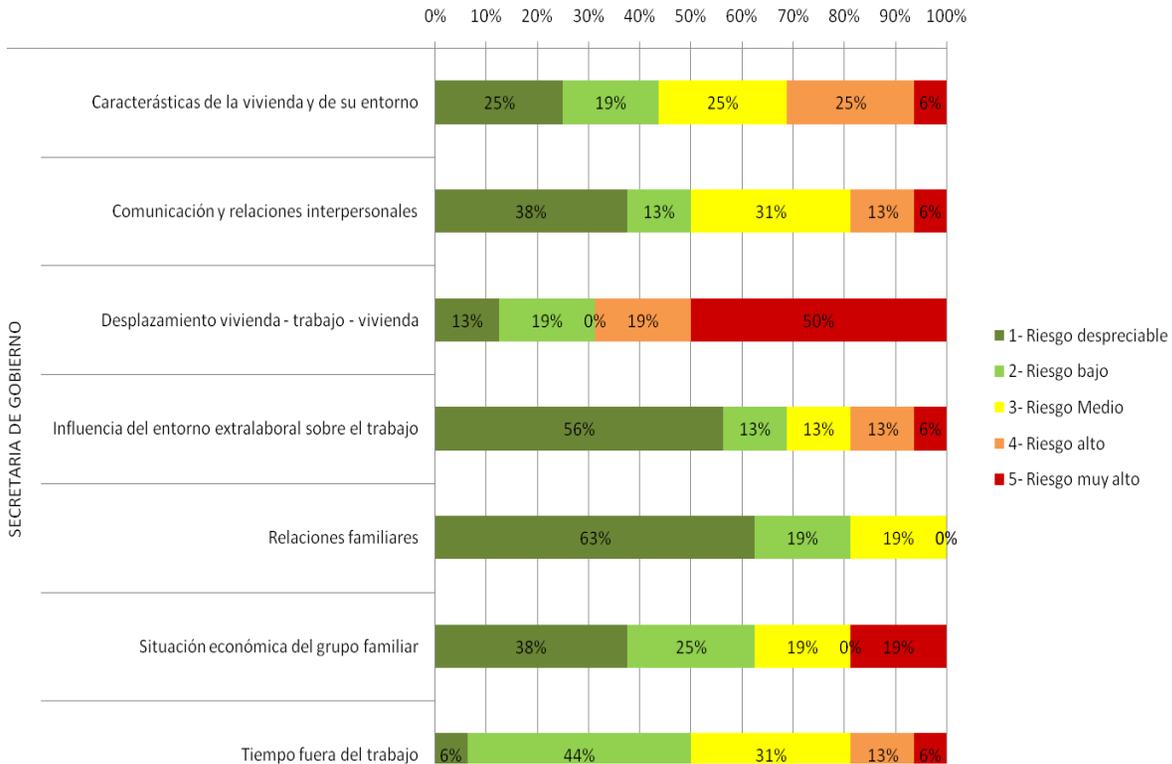
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 42% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Características de su vivienda y de su entorno 24% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.

Tiempo fuera del trabajo 24% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.



Secretaría de Gobierno
Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de gobierno se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

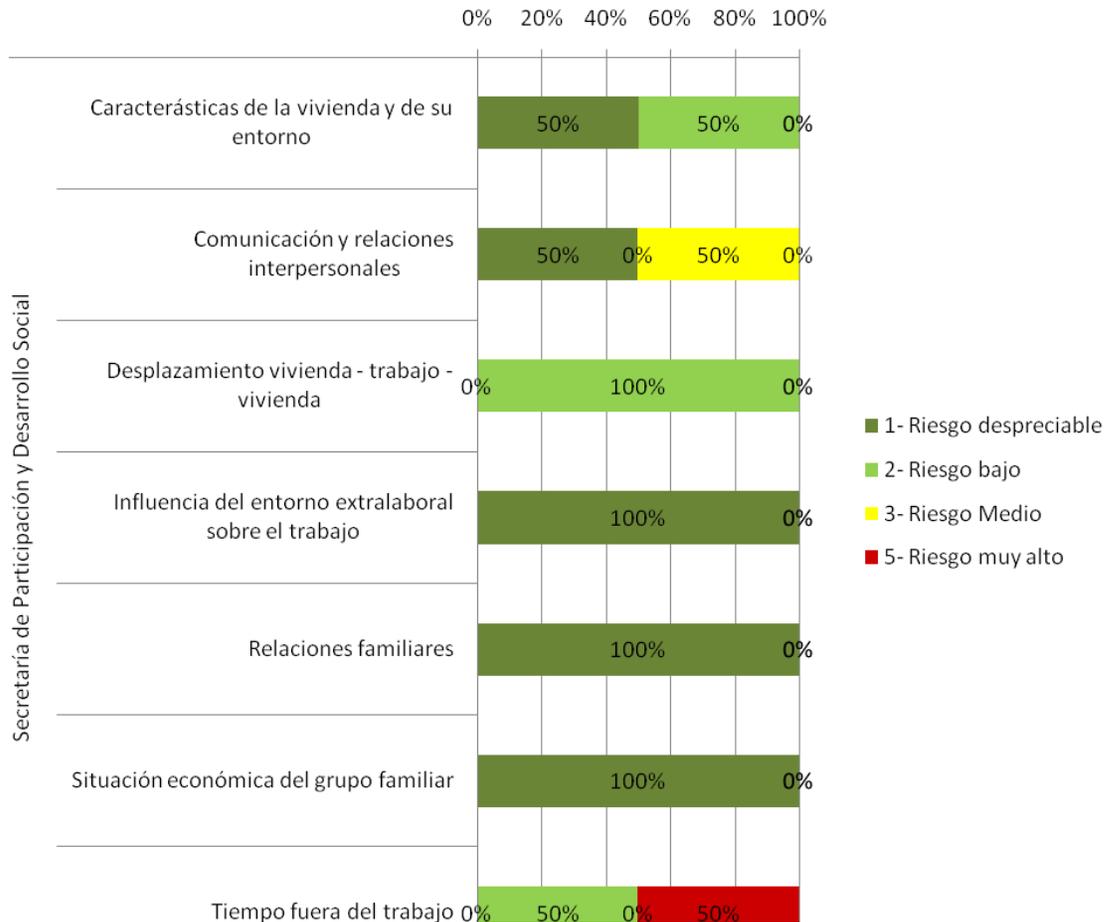
Características de su vivienda y de su entorno 31% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 69% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.



Secretaría de Participación y Desarrollo Social

Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de participación y desarrollo social se evidencia en los siguientes riesgos altos a intervenir:

Tiempo fuera del trabajo 50% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.



Secretaría de Salud

Áreas y Dominios Extralaboral



en esta gráfica nos encontramos que la secretaria de salud se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 35% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

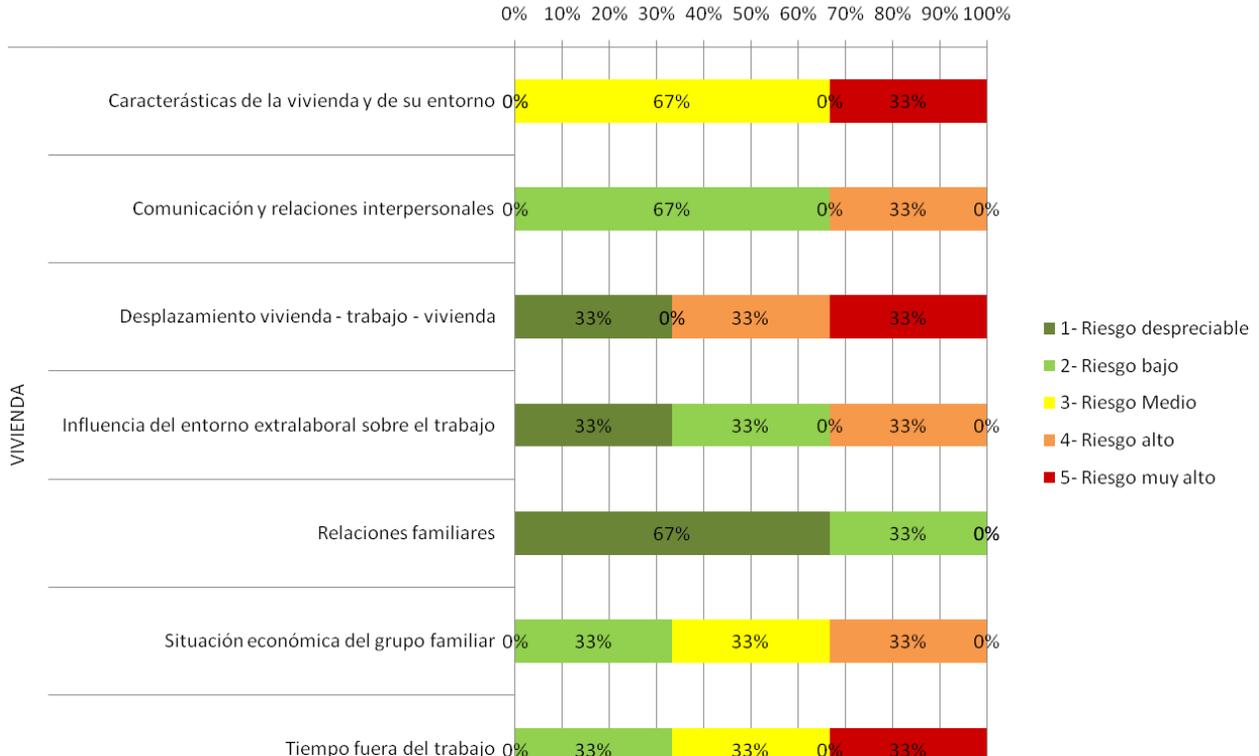
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 60% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo 34% inferimos que la situación de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o relaciones con otra persona en el trabajo.

Tiempo fuera del trabajo 42%: se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.

Secretaría de Vivienda y Hábitat

Áreas y Dominios Extralaboral





En esta gráfica nos encontramos que la secretaria de vivienda se evidencia los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 33% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.

Comunicación y relación interpersonales 33% se puede deducir que el trabajador tiene poca relación con el entorno social o la relación que tiene con los amigos es conflictiva.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 66% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

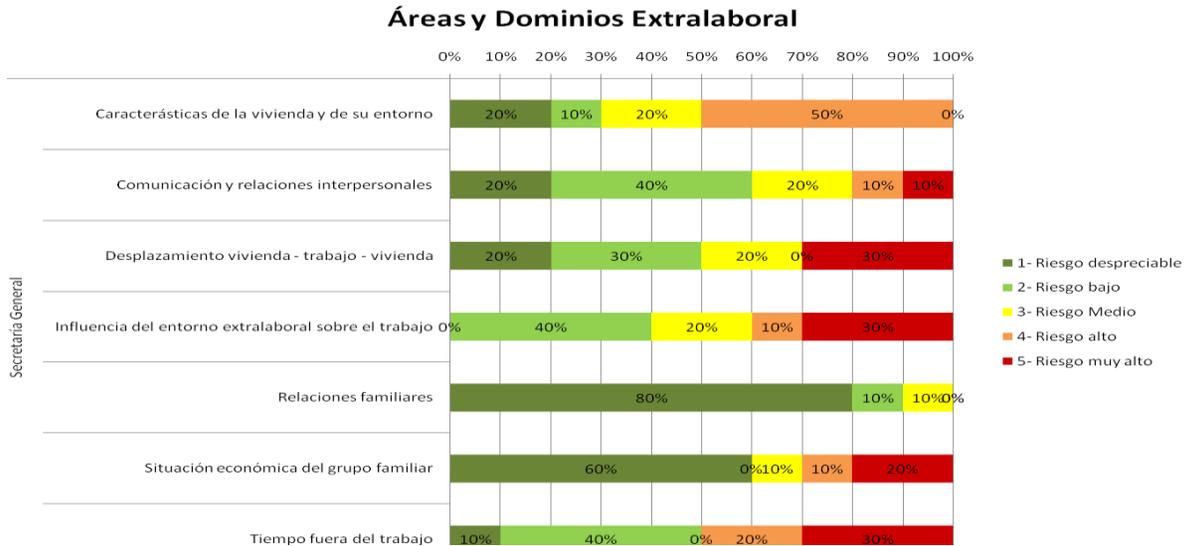
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo 33% inferimos que la situación de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o relaciones con otra persona en el trabajo.

Situación económica del grupo familiar 33% inferimos que los trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.

Tiempo fuera del trabajo 33% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.



Secretaría General



En esta gráfica nos encontramos que la secretaria general se evidencia en los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 50% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 30% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo 40% inferimos que la situación de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o relaciones con otra persona en el trabajo.

SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR 30%: inferimos que los



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

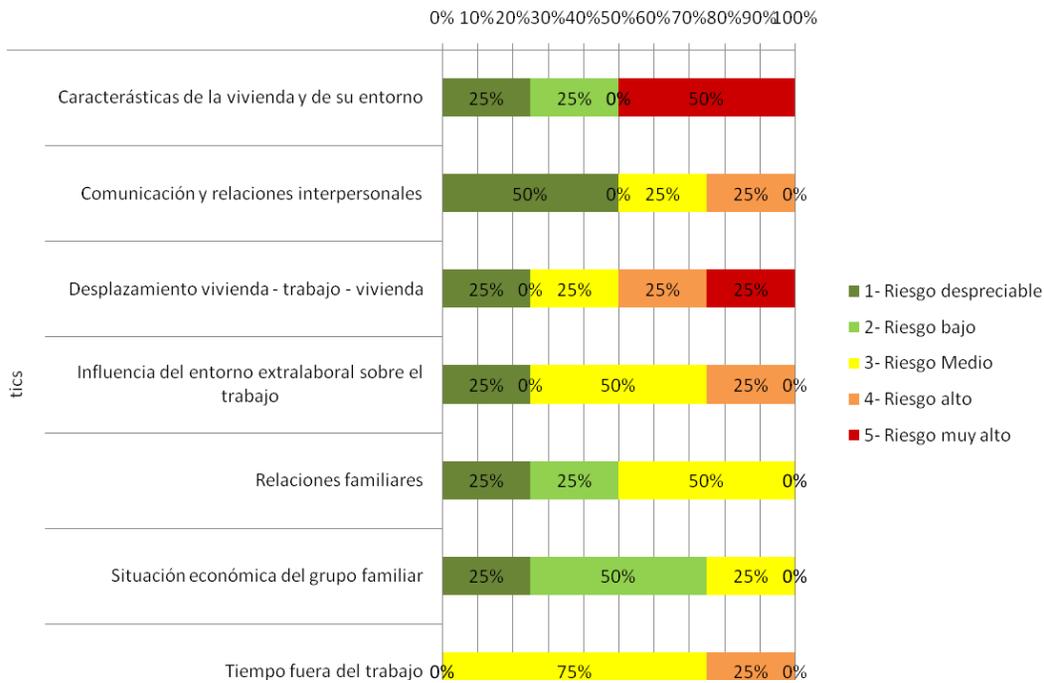
Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.

TIEMPO FUERA DEL TRABAJO 50%: se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.

TICS

Áreas y Dominios Extralaboral



En esta gráfica nos encontramos que la oficina tics pesca se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 50% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.





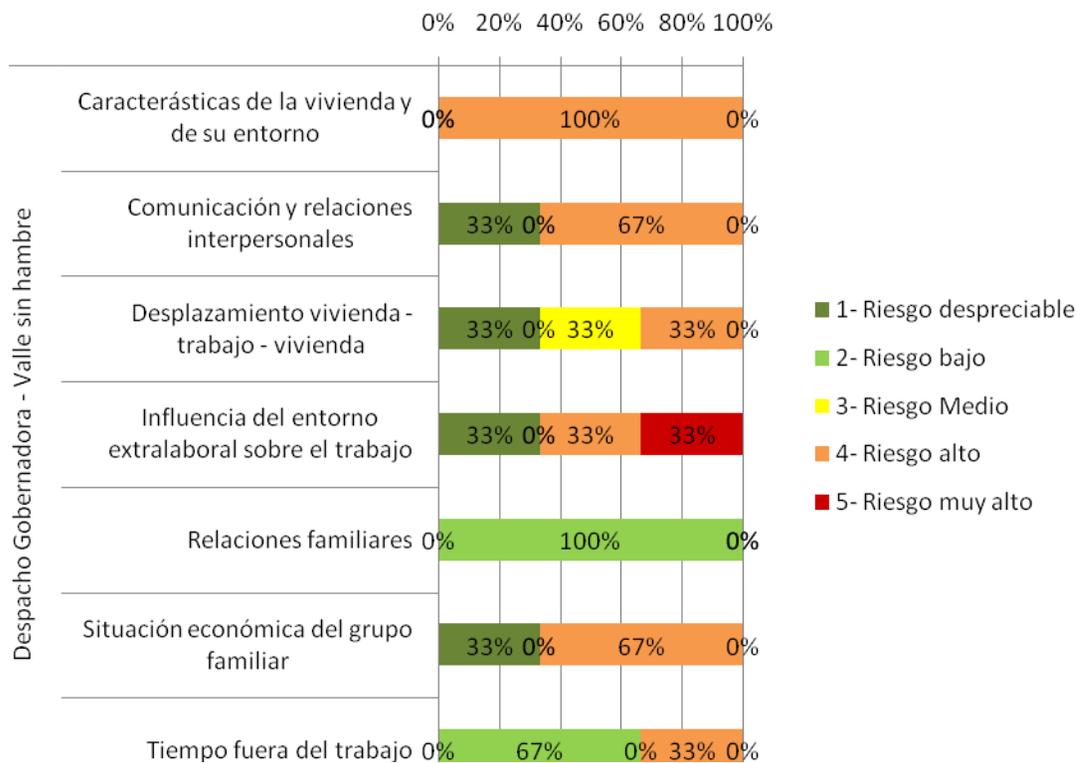
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 50% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Valle sin Hambre

Áreas y Dominios Extralaboral



en esta grafica nos encontramos que la secretaria de gobierno – valle sin hambre se evidencia en los dominios y las dimensiones los siguientes riesgos altos a intervenir:

Características de su vivienda y de su entorno 100% se puede deducir que las condiciones de la vivienda son precarias y su entorno desfavorece el descanso o las vías transitables.



Comunicación y relación interpersonales 67% se puede deducir que el trabajador tiene poca relación con el entorno social o la relación que tiene con los amigos es conflictiva.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 33% se puede deducir que el trabajador no se desplaza en un transporte cómodo hacia el trabajo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo 66% inferimos que la situación de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o relaciones con otra persona en el trabajo.

Situación económica del grupo familiar 67% inferimos que los trabajadores no pueden costear los gastos básicos de la familia o tienen deudas de difíciles de solventar.

Tiempo fuera del trabajo 33% se puede deducir que el trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o atender asuntos personales o compartir espacio de recreación con la familia.

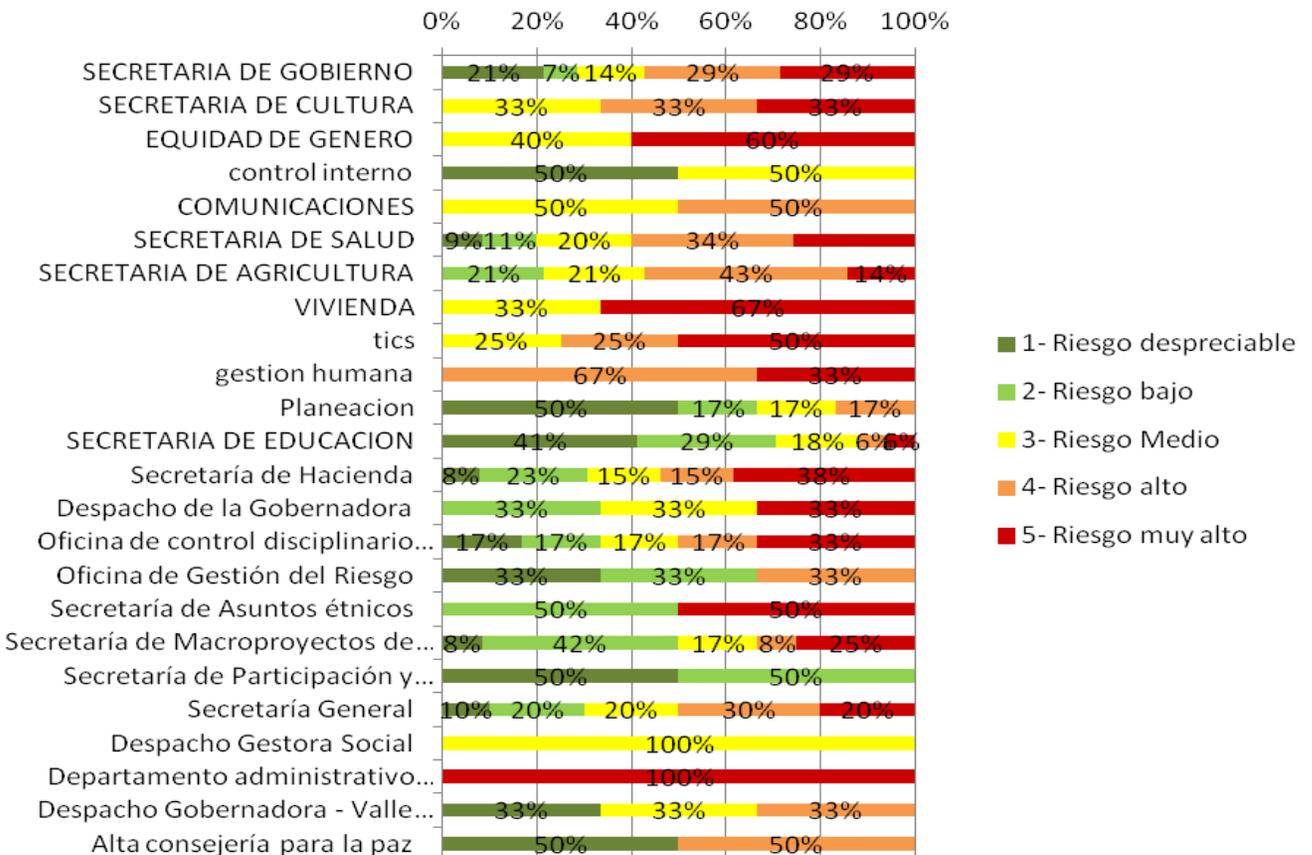


DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Nivel de Estrés

Áreas, Estrés



En esta grafica nos encontramos que en las siguientes secretarias u oficinas se encuentran en riesgos altos en el área del estrés.

Secretaria de gobierno **58%**, Secretaria de cultura **66%**, Mujer, equidad y genero **60%**,



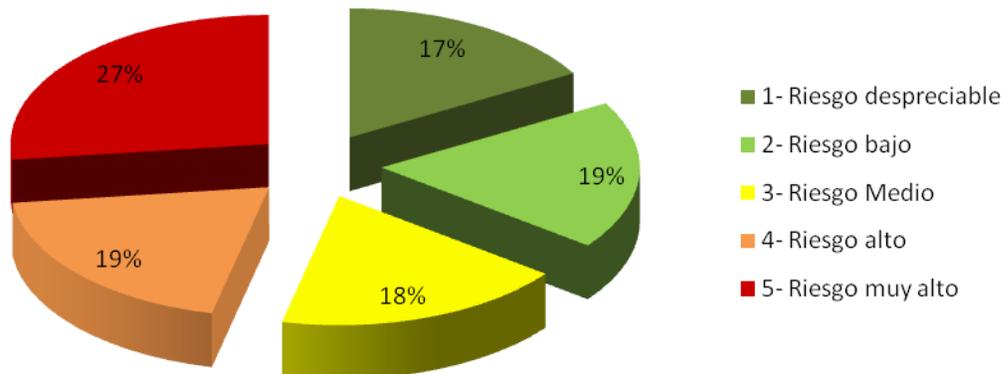


DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Comunicaciones **50%**, Secretaria de salud **60%**, Secretaria de agricultura **57%**, Secretaria de vivienda **67%**, Tics **75%**, Gestión humana **100%**, Secretaria de hacienda **53%**, Despacho de la gobernadora **33%**, Oficina de control disciplinario **50%**, Oficina de gestión del riesgo **33%**, secretaria de asuntos étnicos **50%**, secretaria de infraestructura **33%**, secretaria general **50%**, departamento administrativo de planeacion **100%**, oficina valle sin hambre **33%** y alta consejería para la paz **50%**.

Total Estrés



- **Resultado de Estrés según nivel de Riesgo**

La presente grafica corresponde a la distribución porcentual según niveles de estrés, lo



que deja ver que el 46% de los participantes de la entidad presentan sintomatología asociada a estrés, es decir que la prevalencia de exposición a estrés es *alta*, dentro de los criterios de exposición establecidos, se puede decir con base en los resultados, que el efecto del riesgo se encuentra en un nivel No Tolerable por encontrarse en un rango superior al 40% de riesgo atribuible poblacional. A nivel general se puede deducir que los síntomas que más predominan son de tipo físico relacionados con dolores de cabeza, tensión muscular, y problemas gastrointestinales; a nivel de síntomas intelectuales, laborales, comportamiento social y psicoemocionales, se encuentran dificultades para concentrarse, dificultad para tomar decisiones, etc. Su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés y perjudicial para la salud, que requiere intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Los riesgos laborales puede ocasionar daño a la seguridad y salud de los trabajadores, por lo tanto su protección es deber y obligación de los empleadores ya que debe haber una planificación de la prevención de los riesgos derivados del trabajo y así mitigar sus consecuencias en caso de que ocurra un accidente o una enfermedad laboral. Una manera de contrarrestar estos riesgos es a través de la identificación, control y evaluación de la misma y brindar oportunamente las medidas correctivas.

Después de realizar la evaluación de riesgo psicosocial, el profesional a cargo debe de plantear la propuesta de intervención en los riesgos alto, en las diferentes secretarías y/o oficinas, teniendo en cuenta el programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial, igualmente diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

A manera de intervención sería importante que la Gobernación del Valle del Cauca



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

tuviera en cuenta ejecutar las siguientes acciones:

- racionalizar el tiempo de trabajo
- suministrar información sobre los procesos de trabajo
- posibilitar la comunicación formal e informal entre los trabajadores.
- favorecer la participación de los trabajadores en las medidas de organización, en la toma de Decisiones y en los métodos de trabajo.
- Adecuar la carga y el ritmo de trabajo al trabajador.
- Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas. Proporcionar pausas adecuadas que permitan la recuperación efectiva del trabajador tanto a nivel físico como psicológico.
- Fomentar la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.
- Implantar sistemas de resolución de conflictos.
- Favorecer la motivación laboral.
- Facilitar la cohesión del grupo de trabajo, fijando espacios y tiempos de encuentro.
- Potenciar la capacidad y la creatividad de los trabajadores.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios.
- Facilitar la relación de la vida familiar y laboral, por ejemplo implantando medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo domestico-familiar.
- hacer una revisión de las capacitaciones realizadas en clima laboral y efectividad de las comunicaciones.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

- Diseñar programas de compensación para los empleados; incentivos como el empleado del mes, cuadros de honor por áreas.
- Establecer ciclos de capacitación de economía familiar para determinar prioridades en gastos y ahorros de los trabajadores dirigidas hacia todos los colaboradores.
- Establecer espacio de escucha entre colaboradores y psicóloga.
- Intervención psicológica a los trabajadores con problemática laboral, familiar e individual.

El presente informe hace un aporte a la comprensión de los factores de riesgos psicosocial. Se evidencia la importancia creciente de los factores psicosociales en el ámbito del trabajo y su papel más significativo, para la salud y bienestar de los trabajadores. Es importante señalar, que los factores psicosociales pueden representar riesgos nuevos en el mundo del trabajo. Se insiste en la necesidad de abordar los problemas y riesgos psicosociales a nivel colectivo y organizacional y no únicamente individual, como se ha venido planteando tradicionalmente.

Lo anterior coincide con la normatividad Colombiana (resolución 2646 del 2008) en la que se 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.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

BIBLIOGRAFÍA

- DANE – Departamento Administrativo nacional de Estadística.
- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de protección social (2010). Bogotá DC. Julio de 2010.
- importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1>

Nombre del evaluador: **DIANA MARIA RENTERIA OLAYA**

Número de identificación: **67.039.258**

Profesión: **PSICOLOGA**

Postgrado: **ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL**

No tarjeta profesional: **109902**

No de licencia en salud ocupacional: **1112**

Fecha de elaboración del informe: **30 de NOVIEMBRE 2016**



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del talento Humano

Firma del evaluador: _____

Anexos