

Resultados de medición del

CLIMA Laboral

y calidad de vida en el trabajo

Instituto Distrital para la Protección de
la Niñez y la Juventud - IDIPRON





**ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
GESTIÓN PÚBLICA**

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Claudia López Hernández
Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C.

Margarita Barraquer Sourdis
Secretario General-Alcaldía Mayor de Bogotá D.C

Nidia Rocío Vargas
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD

Jose Agustín Hortúa Mora
Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Nohemi Elifelet Ojeda Salinas
Subdirectora Técnico Jurídica del Servicio Civil Distrital

Karol Nerieth León Prieto
Subdirectora de Gestión Corporativa y Control Disciplinario

Rosa Salcedo Camelo
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Yolanda Castro Salcedo
Jefe Oficina Control Interno

Luis Fernando Montero Lancheros
Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

EQUIPO DEL PROYECTO

DASCD:

Nidia Rocío Vargas
Directora

José Agustín Hortúa Mora
Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Mónica Lucía Tarquino Echeverry
Líder Distrital de Bienestar

Universidad Santo Tomás:

Yuber Liliana Rodríguez Rojas
Investigadora principal

Harold Wilson Hernández Cruz
Coinvestigador



Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON

Resultado de medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo

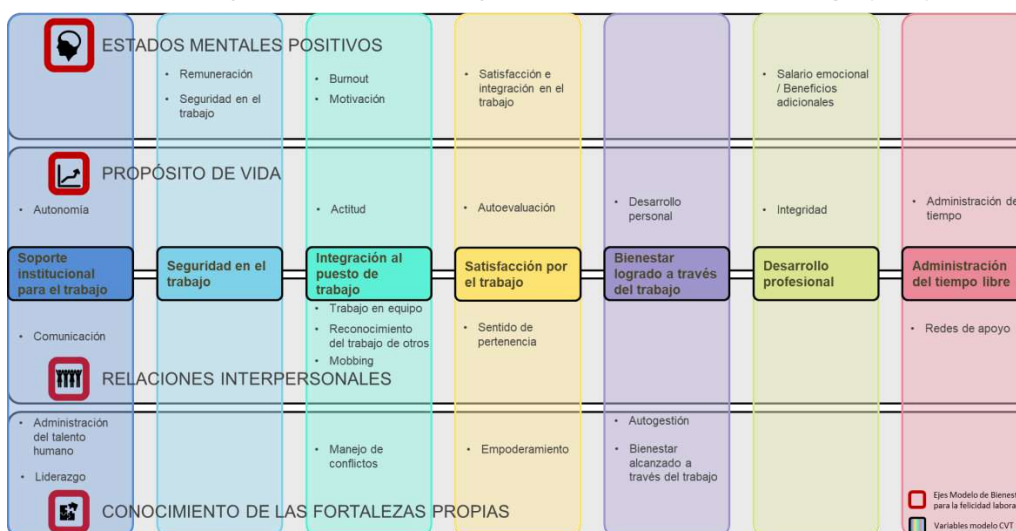
Objetivo

Identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y contratistas de las entidades distritales, que permita su correcta gestión en pro de la mejora continua.

Generalidades

El instrumento de clima laboral y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta en el gráfico. Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado¹.

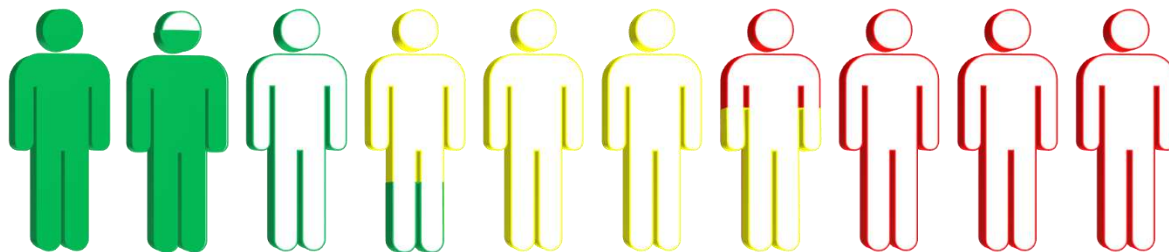
Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



¹ González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". Ciencia y Trabajo, 12(36), 332-340.

Este informe presenta los resultados de la medición efectuada en el segundo semestre de 2019. Se estructura en cuatro apartados. El primero presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y recomendaciones para la acción. El segundo corresponde a la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron el instrumento y el nivel de riesgo de acuerdo general. El tercero muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (Sin personal a cargo), B (Con personal a cargo) y C (Ambiente organizacional en contratistas) con su interpretación y recomendaciones de mejora. Y el cuarto relaciona los hallazgos de calidad de vida laboral, así como las recomendaciones para la mejora.

Resultados globales y recomendaciones



NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
18,94%	19,02%	19,64%	20,59%	18,81%	19,40%

El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir de los promedios de los resultados de los instrumentos a la entidad y al área según sea el caso, el resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión.

Instrumento	Nivel de riesgo
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	Riesgo bajo
N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	Riesgo bajo
N. R. Servidores con personal a cargo	Riesgo bajo
N.R. Contratistas entidad	Riesgo bajo
N.R. Contratistas área	Riesgo bajo



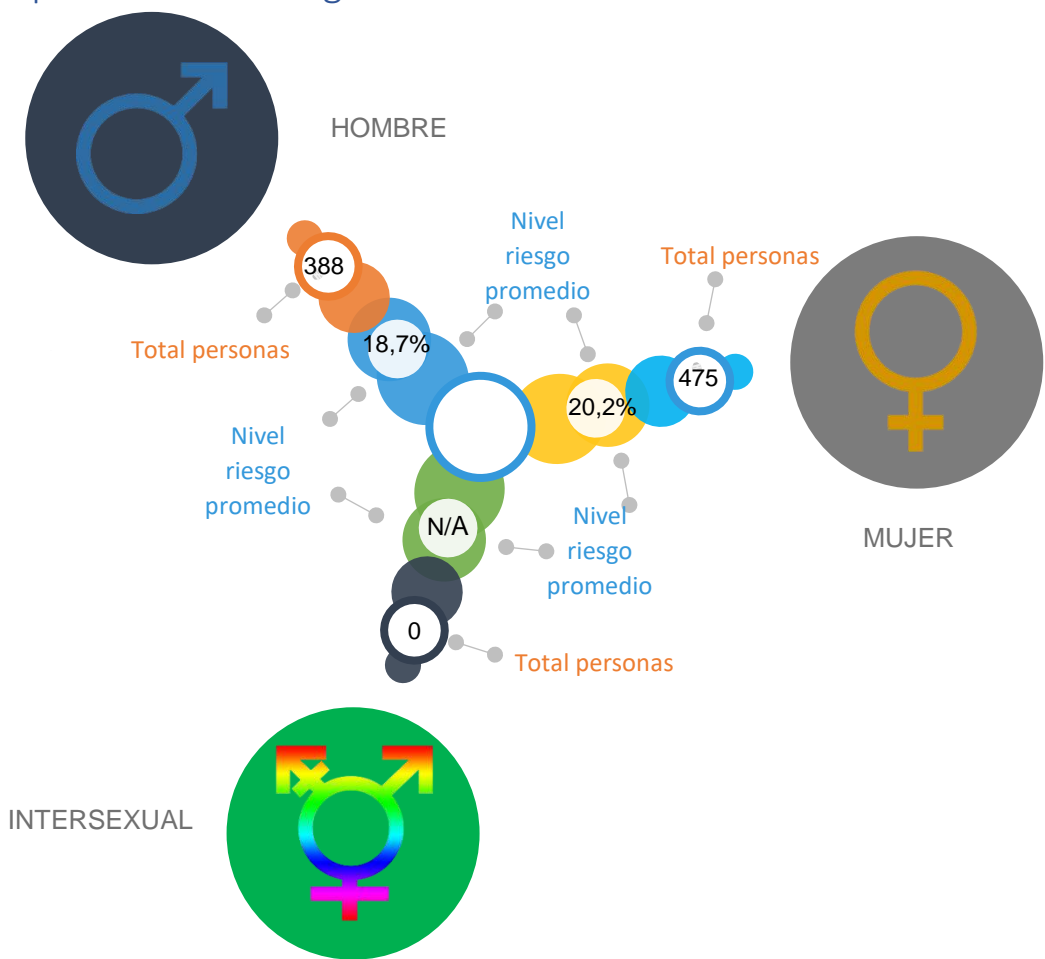
En la tabla se puede observar el nivel de riesgo resultado de cada uno de los instrumentos, este resultado se convierte en el referente para próximas mediciones buscando que las mismas sean una ruta para la mejora del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de todos los colaboradores de la entidad. Su medición se realizará de manera periódica de acuerdo con lo dispuesto por el DASCD. Los resultados se obtuvieron de la aplicación de tres instrumentos de la siguiente manera.

Instrumento	Población	Total	Área	Entidad
Instrumento A	Servidores sin personal a cargo	278	216	216
Instrumento B	Servidores con personal a cargo	41	34	N/A
Contratistas	Contratistas de la entidad	1220	613	613
Total personas entidad / encuestadas		1539	863	

Como resultado se presentan las recomendaciones de acuerdo con cada uno de los instrumentos.



Descripción sociodemográfica

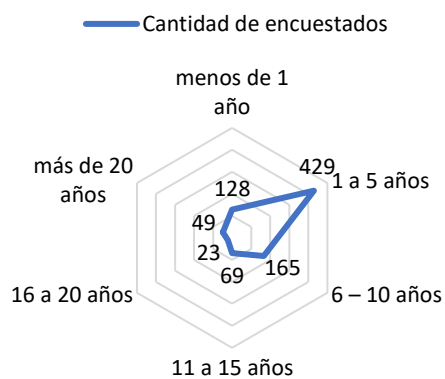


Antigüedad en la entidad	Cantidad	Riesgo promedio
menos de 1 año	128	17,69%
1 a 5 años	429	20,49%
6 – 10 años	165	19,52%
11 a 15 años	69	17,10%
16 a 20 años	23	18,34%
más de 20 años	49	19,67%

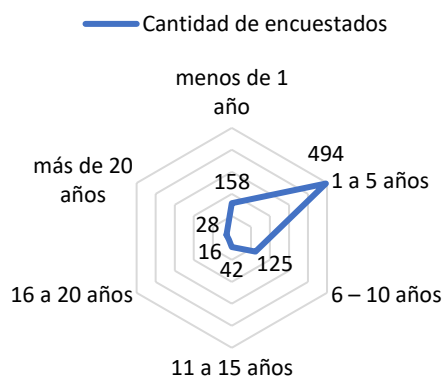
Antigüedad en el cargo	Cantidad	Riesgo promedio
menos de 1 año	158	18,71%
1 a 5 años	494	20,59%
6 – 10 años	125	18,09%
11 a 15 años	42	15,48%
16 a 20 años	16	15,13%
más de 20 años	28	19,97%



Cantidad de encuestados según la antigüedad en la entidad



Cantidad de encuestados según la antigüedad en el cargo





Resultados detallados

A. Forma A: funcionarios sin personal a cargo

Se presentan los resultados del instrumento A que está dirigido a servidores que no tienen personal a cargo, este se divide en 4 ejes compuestos cada uno de 6 factores y se aplica tanto al área como a la entidad, por cada factor se presenta la interpretación y recomendaciones para su tratamiento teniendo en cuenta el nivel de riesgo obtenido.



Eje estados mentales positivos.





Resultados a nivel de Área





Estados mentales positivos

Riesgo bajo

Las personas dan poco significado a las actividades cotidianas de la vida derivadas de su interacción en la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la satisfacción e integración en el trabajo, la motivación, el salario emocional/beneficios adicionales, la seguridad en el trabajo, la remuneración y el burnout, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Satisfacción e integración en el trabajo 	Riesgo bajo	El servidor tiene algunas dudas sobre sus funciones, sobre lo que esperan de su trabajo y en lo que le puede aportar a su equipo.
Motivación 	Riesgo bajo	El servidor realiza sus funciones con entusiasmo, compromiso e innovación para el área de la entidad en la que se encuentra vinculado. Además, percibe que tiene la oportunidad de aportar ideas creativas al equipo de trabajo,









Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
		sin embargo, sus acciones y tiempo de respuesta pueden mejorar.
Salario emocional 	Riesgo bajo	El servidor percibe que en el área existe interés en valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar. Sin embargo, no son acordes con sus expectativas.
Seguridad en el trabajo 	Riesgo bajo	El servidor percibe que en el área no siempre se estimula su crecimiento personal, el fortalecimiento de habilidades para desarrollar sus funciones y su salud física y mental. Se intenta mantener un ambiente físico adecuado de trabajo
Remuneración 	Riesgo bajo	El servidor percibe que el salario que recibe es justo sin embargo en ocasiones no supe sus necesidades.
Burnout 	Riesgo bajo	El servidor percibe que el trato con sus compañeros y jefe inmediato debe cambiarse un poco con el fin de favorecer un ambiente laboral que permita que sus miembros se sientan psicológicamente bien.

Resultados a nivel de Entidad

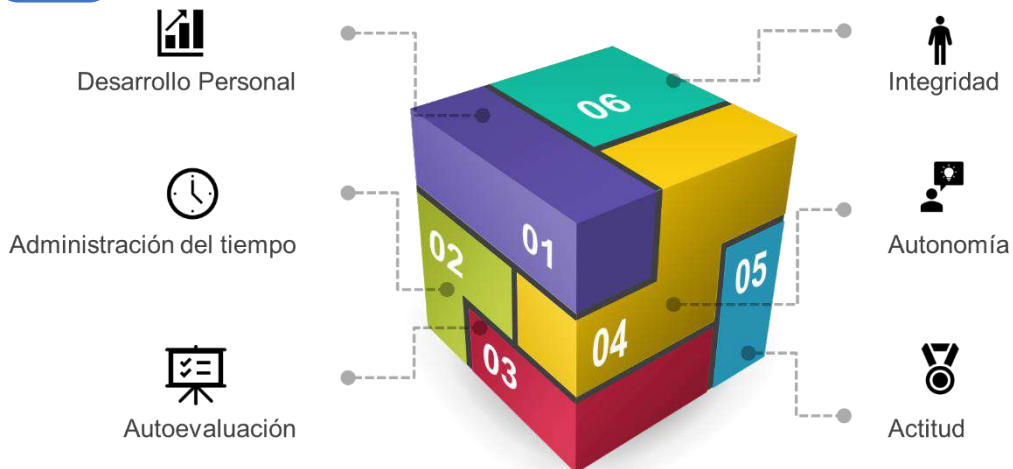
Estados mentales positivos	Riesgo bajo	<p>Las personas dan poco significado a las actividades cotidianas de la vida derivadas de su interacción en la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la satisfacción e integración en el trabajo, la motivación, el salario emocional/beneficios adicionales, la seguridad en el trabajo, la remuneración y el burnout, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.</p>
-----------------------------------	-------------	---



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Satisfacción e integración en el trabajo 	Riesgo bajo	El servidor considera que conoce su aporte dentro la misión, visión y objetivos de la entidad, sin embargo, no siempre es consciente de la importancia de su labor y la de los demás
Motivación 	Riesgo bajo	El servidor realiza sus funciones con entusiasmo, compromiso e innovación para la entidad en la que se encuentra vinculado. Además, percibe que tiene la oportunidad de aportar ideas creativas al equipo de trabajo, sin embargo, sus acciones y tiempo de respuesta pueden mejorar.
Salario emocional 	Riesgo bajo	El servidor percibe que la entidad se interesa en valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar.
Seguridad en el trabajo 	Riesgo bajo	El servidor percibe que la entidad se interesa por su salud física y emocional, a través del acondicionamiento de los puestos de trabajo y de la creación de condiciones ambientales favorables para el desarrollo de las tareas, sin embargo, no considera que siempre sean acertadas
Remuneración 	Riesgo bajo	El servidor percibe que el salario que recibe es justo respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas, sin embargo, no se percibe un balance entre ingresos y gastos.
Burnout 	Riesgo bajo	El servidor percibe ciertas situaciones que lo afectan psicológicamente e influyen en cierta manera en su desempeño laboral.



Eje propósito de vida




Resultados a nivel de Área

Propósito de vida

Riesgo bajo

Las personas no promueven de forma suficiente la armonía de las relaciones positivas y la importancia del reconocimiento al interior de la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la comunicación, el trabajo en equipo, las redes de apoyo, el reconocimiento del trabajo de otros, el sentido de pertenencia, presentan riesgo y se evidencia la presencia de moobing, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Desarrollo de Personal 	Riesgo bajo	El servidor percibe que las actividades y tareas asignadas por su jefe inmediato generalmente guardan correspondencia con sus competencias, conocimientos y tiempos asignados. Así mismo que las capacitaciones y resultados no siempre propenden por su desarrollo personal y el del área de trabajo
Administración del tiempo	Riesgo bajo	El servidor percibe que algunas veces debe llevarse el trabajo a casa lo que ocasiona pocos espacios para compartir con su familia tiempo de calidad.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Autoevaluación		
	Riesgo bajo	El servidor percibe que no siempre logra cumplir con los objetivos del área.
Integridad		
	Riesgo bajo	El servidor percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado, sin embargo, por momentos no se siente identificado con alguno de ellos.
Autonomía		
	Riesgo bajo	El servidor percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, la mayoría de las veces los gestiona de manera adecuada, y esto influye en la realización de sus tareas y responsabilidades.
Actitud		
	Riesgo bajo	El servidor percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro del área.

Resultados a nivel de Entidad

Propósito de vida

Riesgo bajo

Las personas no promueven de forma suficiente la armonía de las relaciones positivas y la importancia del reconocimiento al interior de la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la comunicación, el trabajo en equipo, las redes de apoyo, el reconocimiento del trabajo de otros, el sentido de pertenencia, presentan riesgo y se evidencia la presencia de moobing, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
<p>Desarrollo de Personal</p> 	Riesgo bajo	El servidor percibe que las actividades y tareas asignadas dentro de su manual de funciones generalmente guardan correspondencia con sus competencias, conocimientos y tiempos asignados. Así mismo que las capacitaciones y resultados no siempre propenden por su desarrollo personal y el de la entidad.
<p>Administración del tiempo</p> 	Riesgo bajo	El servidor percibe que la cantidad de tiempo en algunas situaciones no es suficiente para ejecutar sus funciones.
<p>Autoevaluación</p> 	Riesgo bajo	El servidor percibe que no siempre logra cumplir con las metas propuestas por la entidad.
<p>Integridad</p> 	Riesgo bajo	El servidor percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado, sin embargo, por momentos no se siente identificado con alguno de ellos.
<p>Autonomía</p> 	Riesgo bajo	El servidor percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, la mayoría de las veces los gestiona de manera adecuada, y esto influye en la realización de sus funciones.
<p>Actitud</p> 	Riesgo bajo	El servidor percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro de la entidad.



Eje relaciones interpersonales



Resultados a nivel de Área

**Relaciones
interpersonales**

Riesgo bajo

Las personas no promueven de forma suficiente la armonía de las relaciones positivas y la importancia del reconocimiento al interior de la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la comunicación, el trabajo en equipo, las redes de apoyo, el reconocimiento del trabajo de otros, el sentido de pertenencia, presentan riesgo y se evidencia la presencia de moobing, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Comunicación 	Riesgo bajo	El servidor percibe que en el área se utilizan canales de comunicación que algunas veces no favorecen la transmisión de la información clara y eficaz.
Trabajo en Equipo 	Riesgo bajo	El servidor percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunos miembros del equipo de trabajo.
Redes de Apoyo 	Riesgo bajo	El servidor percibe que pueden mejorar los espacios de apoyo de su jefe inmediato o sus compañeros para ayudarlo a resolver problemas personales.
Reconocimiento del trabajo de otros 	Riesgo bajo	El servidor reconoce que es importante animar a sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos en el área, solo cuando ellos también lo hacen.
Mobbing 	Riesgo medio	El servidor percibe que la asignación de responsabilidades en su área de trabajo no es clara, su equipo de trabajo apoya eventualmente la resolución de dificultades y errores en el trabajo. Además, percibe que el área de trabajo no favorece su salud física y psicológica.
Sentido de pertenencia 	Riesgo bajo	El servidor percibe que se encuentra identificado con algunos de los objetivos del área y se siente parte de ella.

Resultados a nivel de Entidad

Relaciones interpersonales

Riesgo bajo

Las personas no promueven de forma suficiente la armonía de las relaciones positivas y la importancia del reconocimiento al interior de la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la comunicación, el trabajo en equipo, las redes de apoyo, el reconocimiento del trabajo de otros, el sentido de pertenencia, presentan riesgo y se evidencia la

presencia de moobing, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Comunicación 	Riesgo bajo	El servidor percibe que en la entidad se utilizan canales de comunicación que algunas veces no favorecen la transmisión de la información clara y eficaz.
Trabajo en Equipo 	Riesgo bajo	El servidor percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunas personas de la entidad.
Redes de Apoyo 	Riesgo bajo	El servidor percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunos miembros de la entidad.
Reconocimiento del trabajo de otros 	Riesgo bajo	El servidor reconoce que es importante animar a sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos en la entidad, solo cuando ellos también lo hacen.
Mobbing 	Riesgo medio	El servidor percibe que la asignación de responsabilidades en la entidad no es clara, su equipo de trabajo apoya eventualmente la resolución de dificultades y errores en el trabajo. Además, percibe que la entidad no favorece su salud física y psicológica.
Sentido de pertenencia 	Riesgo bajo	El servidor percibe que no se encuentra identificado con algunos de los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.



Eje conocimiento de fortalezas propias




Resultados a nivel de Área

Conocimiento de fortalezas propias

Riesgo bajo

Las personas no logran reconocer con claridad los recursos internos relacionados con su interacción en la entidad que los llevan a ser felices. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son el liderazgo, el manejo de conflictos, el empoderamiento, la administración del talento humano, la autogestión y el bienestar alcanzado a través del trabajo, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Liderazgo 	Riesgo bajo	El servidor percibe que el jefe inmediato algunas veces toma en cuenta sus opiniones, y a veces es un poco confuso como su jefe dirige al área ya que no son claras y coherentes sus indicaciones.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Manejo de conflictos 	Riesgo bajo	El servidor percibe un espacio tranquilo en el área para el manejo de algunas de las situaciones que se le puedan presentar, sin embargo, el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades no se ve afectado.
Empoderamiento 	Riesgo bajo	El servidor percibe que le falta dar un poco más para cumplir sus responsabilidades y hacer parte de las actividades de bienestar en el área de trabajo.
Administración del Talento Humano 	Riesgo bajo	El servidor percibe que en el área se promueve, en algunos aspectos el desarrollo profesional y se gestionan las competencias funcionales y comportamentales de la mayoría de los miembros del equipo.
Autogestión 	Riesgo bajo	El servidor percibe que el área y su equipo de trabajo favorece en algunos aspectos su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.
Bienestar logrado a través del trabajo 	Riesgo bajo	El servidor percibe que no siempre recibe retroalimentación de su trabajo por parte del jefe inmediato sobre el impacto positivo de su desempeño en la entidad, el distrito y la comunidad.

Resultados a nivel de Entidad

Conocimiento de fortalezas propias

Riesgo bajo

Las personas no logran reconocer con claridad los recursos internos relacionados con su interacción en la entidad que los llevan a ser felices. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son el liderazgo, el manejo de conflictos, el empoderamiento, la administración del talento humano, la autogestión y el bienestar alcanzado a través del trabajo, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Liderazgo 	No se realiza la medición de este factor	No se realiza la medición de este factor
Manejo de conflictos 	Riesgo bajo	El servidor percibe que le falta dar un poco más para cumplir sus responsabilidades y hacer parte de las actividades de bienestar en la entidad.
Empoderamiento 	Riesgo bajo	El servidor percibe que la entidad promueve, en algunos aspectos su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.
Administración del Talento Humano 	Riesgo bajo	El servidor percibe que la entidad favorece en algunos aspectos su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.
Autogestión 	Riesgo bajo	El servidor percibe que su labor en la entidad permite el mejoramiento de su calidad de vida y de quienes lo rodean, sin embargo, considera que solo cubre algunos aspectos.
Bienestar logrado a través del trabajo 	Riesgo bajo	El servidor percibe que en la entidad se utilizan canales de comunicación que algunas veces no favorecen la transmisión de la información clara y eficaz.

Conclusiones y Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados se evidencia que tanto a nivel de área como de entidad el 95,8% de los factores se encuentran con un nivel de riesgo bajo y mobbing es el único factor en el análisis por área que presenta riesgo medio, representando el 4,2% del total de factores. De este factor



específico se presentan las siguientes recomendaciones que permitan a la entidad disminuir su nivel de riesgo y mejorar su medición de clima laboral.

RELACIONES INTERPERSONALES

MOOBING

Recomendaciones específicas

- Identificar el nivel de autoestima que poseen los colaboradores.
- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
- Brindar herramientas para aprender a manejar la frustración.
- Brindar herramientas que les permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida.
- Establecer las redes apoyo con las que cuenta el colaborador.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Crear actividades que permitan el ejercicio cognitivo a través de retar al cerebro a salir de su zona de confort.
- Brindar herramientas para el manejo y resolución de conflictos.



B. Forma B: funcionarios con personal a cargo

Se presentan los resultados del instrumento B que está dirigido a servidores de nivel directivo, este se divide en 4 ejes compuestos cada uno de 6 factores y se aplica a la entidad, por cada factor se presenta la interpretación y recomendaciones para su tratamiento teniendo en cuenta el nivel de riesgo obtenido.





Eje estados mentales positivos.







Estados mentales positivos

Riesgo bajo

Las personas dan poco significado a las actividades cotidianas de la vida derivadas de su interacción en la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la satisfacción e integración en el trabajo, la motivación, el salario emocional/beneficios adicionales, la seguridad en el trabajo, la remuneración y el burnout, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

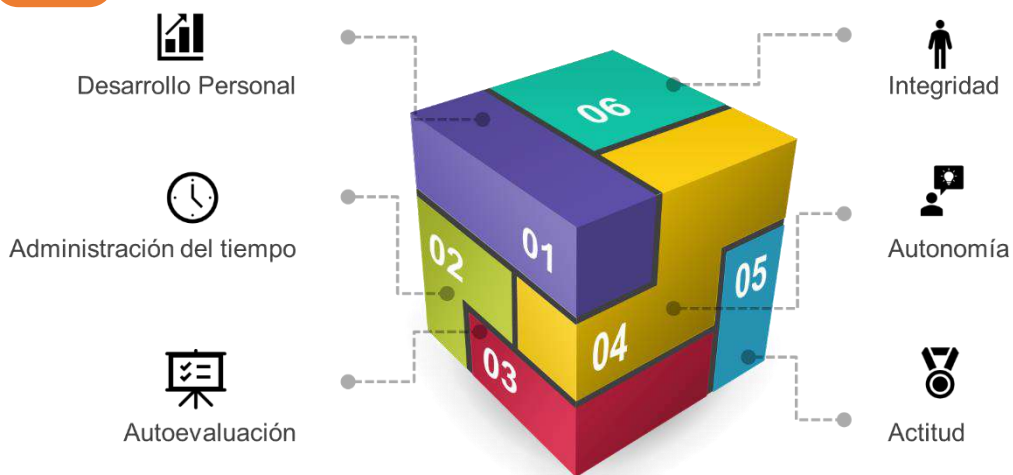
Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Satisfacción e integración en el trabajo 	Riesgo bajo	El directivo conoce la misión y visión de la entidad; sin embargo, su nivel de compromiso y percepción de su equipo de trabajo puede mejorar.
Motivación 	Riesgo bajo	El directivo realiza sus funciones con entusiasmo, compromiso e innovación para la entidad en la que se encuentra vinculado. Y además percibe que contribuye a que su equipo se mantenga motivado, sin embargo, sus acciones y tiempo de respuesta puede mejorar.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Salario emocional 	Riesgo bajo	El directivo percibe que la entidad se interesa en valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar, sin embargo, no siempre son acordes con sus necesidades o expectativas.
Seguridad en el trabajo 	Riesgo bajo	El directivo percibe que la entidad se preocupa por su salud física y emocional durante su jornada de trabajo, sin embargo, se evidencian oportunidades de mejora en el ambiente de trabajo y en el desarrollo de las tareas.
Remuneración 	Riesgo bajo	El directivo percibe que el salario que recibe él y su equipo de trabajo es justo respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas, sin embargo no se percibe un balance entre ingresos y gastos.
Burnout 	Riesgo bajo	El directivo percibe que las responsabilidades y el equilibrio del trabajo dentro de su equipo pueden afectar levemente su desempeño laboral.



Eje propósito de vida



Propósito de vida



Riesgo bajo

Las personas no identifican de forma suficiente su crecimiento personal generado a partir de su interacción en la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son el desarrollo personal, la administración del tiempo, la autoevaluación, la integridad, la autonomía y la actitud, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Desarrollo de Personal 	Riesgo bajo	Las competencias y el desarrollo de capacidades dentro de la entidad para el directivo y su equipo de trabajo no siempre están acordes con su desarrollo profesional, de las tareas y de los objetivos institucionales.
Administración del tiempo 	Riesgo medio	El directivo percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus funciones, porque siempre hay asuntos imprevistos que no le permiten avanzar fácilmente en lo programado.
Autoevaluación 	Riesgo bajo	El directivo percibe que algunas veces está logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad.
Integridad 	Riesgo bajo	El directivo percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado, sin embargo, por momentos no se siente identificado con alguno de ellos.
Autonomía 	Riesgo bajo	El directivo percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos los gestiona de manera adecuada la mayoría de las veces y, esto influye en la realización de sus funciones.
Actitud	Riesgo bajo	El directivo percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro de la entidad.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
		



Eje relaciones interpersonales









Relaciones interpersonales

Riesgo bajo

Las personas no promueven de forma suficiente la armonía de las relaciones positivas y la importancia del



reconocimiento al interior de la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la comunicación, el trabajo en equipo, las redes de apoyo, el reconocimiento del trabajo de otros, el sentido de pertenencia, presentan riesgo y se evidencia la presencia de mobbing, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Comunicación 	Riesgo bajo	El directivo percibe que la entidad, aunque tiene canales adecuados de comunicación, los mensajes en algunas ocasiones no son totalmente efectivos, tanto entre áreas como al interior de las mismas.
Trabajo en Equipo 	Riesgo bajo	El directivo percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunas personas de la entidad y de su equipo de trabajo.
Redes de Apoyo 	Riesgo bajo	El directivo percibe que los espacios de apoyo emocional encontrados dentro de la entidad no son del todo efectivos.
Reconocimiento del trabajo de otros 	Riesgo bajo	El directivo reconoce que es importante animar a su equipo de trabajo para que cumplan sus metas y objetivos en la entidad, solo cuando ellos también lo hacen.
Mobbing 	Riesgo bajo	El directivo percibe que su equipo de trabajo apoya algunas veces la resolución de dificultades y errores en el trabajo. Además, percibe que el área de trabajo favorece su salud física y psicológica.
Sentido de pertenencia 	Riesgo bajo	El directivo percibe que se encuentra identificado con algunos de los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.




Eje conocimiento de fortalezas propias



Conocimiento de fortalezas propias

Riesgo bajo

Las personas no logran reconocer con claridad los recursos internos relacionados con su interacción en la entidad que los llevan a ser felices. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son el liderazgo, el manejo de conflictos, el empoderamiento, la administración del talento humano, la autogestión y el bienestar alcanzado a través del trabajo, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Liderazgo 	Riesgo bajo	El directivo percibe que en algunos aspectos de su estilo de liderazgo no hay coherencia entre lo que se dice y se hace, ocasionando algún inconveniente en los resultados obtenidos en la entidad donde se encuentra vinculado.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Manejo de conflictos 	Riesgo bajo	El directivo percibe un espacio tranquilo en la entidad para el manejo de algunas de las situaciones que se le puedan presentar, sin embargo, el cumplimiento de sus funciones no se ve afectado.
Empoderamiento 	Riesgo bajo	El directivo percibe que tanto él como su equipo de trabajo cuentan con autonomía en el desarrollo de las labores, así mismo desarrollan y participan ocasionalmente en las actividades de la entidad.
Administración del Talento Humano 	Riesgo bajo	El directivo percibe que la entidad promueve, en algunos aspectos su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.
Autogestión 	Riesgo bajo	El directivo percibe que la entidad favorece en algunos aspectos su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.
Bienestar logrado a través del trabajo 	Riesgo bajo	El directivo percibe que su labor en la entidad permite el mejoramiento de su calidad de vida y de su equipo de trabajo, en algunos aspectos.

Conclusiones y Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados se evidencia que el 95,8% de los factores se encuentran con un nivel de riesgo bajo y administración del tiempo es el único factor en el análisis por área que presenta riesgo medio, representando el 4,2% del total de factores. Se presentan las siguientes recomendaciones que permitan a la entidad disminuir su nivel de riesgo y mejorar su medición de clima laboral.

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Recomendaciones específicas



- Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro.
- Sensibilizar sobre la importancia de cumplir las tareas encomendadas, en el tiempo y con la calidad esperada.
- Sensibilizar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio, el descanso y la recreación.
- Rescatar el valor del tiempo como un recurso que se debe gestionar.



C. Forma C: contratistas

Se presentan los resultados del instrumento C que está dirigido a contratistas, este se divide en 4 ejes compuestos cada uno de 6 factores y se aplica tanto al área como a la entidad, por cada factor se presenta la interpretación y recomendaciones para su tratamiento teniendo en cuenta el nivel de riesgo obtenido.



Eje estados mentales positivos.





Resultados a nivel de Área





Estados mentales positivos

Riesgo bajo

Las personas dan poco significado a las actividades cotidianas de la vida derivadas de su interacción en la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la satisfacción e integración en el trabajo, la motivación, el salario emocional/beneficios adicionales, la seguridad en el trabajo, la remuneración y el burnout, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Satisfacción e integración en el trabajo 	Riesgo bajo	El contratista tiene algunas dudas sobre sus obligaciones, sobre lo que esperan de sus actividades y en lo que le puede aportar a su equipo.
Motivación 	Riesgo bajo	El contratista cuenta con entusiasmo, compromiso e innovación en la ejecución de las obligaciones que tiene asignadas, sin embargo, no siempre genera contribuciones a su área.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Beneficios adicionales 	Riesgo bajo	El contratista percibe que el área de trabajo se interesa en valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar por medio de beneficios adicionales, sin embargo, no siempre son acordes con sus necesidades o expectativas.
Seguridad en el trabajo 	Riesgo bajo	El contratista percibe que su área de trabajo se preocupa por su salud física y emocional durante sus actividades, sin embargo, se evidencian oportunidades de mejora en el ambiente de trabajo para el desarrollo de sus obligaciones.
Remuneración 	Riesgo bajo	El contratista percibe que los honorarios que recibe son justos respecto a sus obligaciones, sin embargo, no se percibe un balance entre ingresos y gastos.
Burnout 	Riesgo bajo	El contratista percibe que sus obligaciones y el equilibrio de sus actividades en el área de trabajo pueden afectar levemente sus resultados.

Resultados a nivel de Entidad







Estados mentales positivos

Riesgo bajo

Las personas dan poco significado a las actividades cotidianas de la vida derivadas de su interacción en la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la satisfacción e integración en el trabajo, la motivación, el salario emocional/beneficios adicionales, la seguridad en el trabajo, la remuneración y el burnout, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Satisfacción e integración en el trabajo	Riesgo bajo	El contratista tiene claro la misión, visión y objetivos de la entidad a la cual está vinculado, sin embargo, reconoce poco el equipo humano que la compone.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
		
Motivación	Riesgo bajo	El contratista cumple sus obligaciones con entusiasmo, compromiso e innovación para la entidad en la que se encuentra vinculado, sin embargo, percibe poca armonía entre sus intereses, la misión y los valores de la entidad.
		
Beneficios adicionales	Riesgo bajo	El contratista percibe que la entidad se interesa en valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar por medio de beneficios adicionales, sin embargo, no siempre son acordes con sus necesidades o expectativas.
		
Seguridad en el trabajo	Riesgo bajo	El contratista percibe que la entidad se preocupa por su salud física y emocional durante sus actividades, sin embargo, se evidencian oportunidades de mejora en el ambiente de trabajo para el desarrollo de sus obligaciones.
		
Remuneración	Riesgo bajo	El contratista percibe que los honorarios que recibe son justos respecto a sus obligaciones, sin embargo, no se percibe un balance entre ingresos y gastos.
		
Burnout	Riesgo bajo	El contratista percibe que sus obligaciones y el equilibrio del trabajo dentro en la entidad pueden afectar levemente sus resultados. Y su supervisor eventualmente tiene en cuenta sus opiniones.
		



Eje propósito de vida



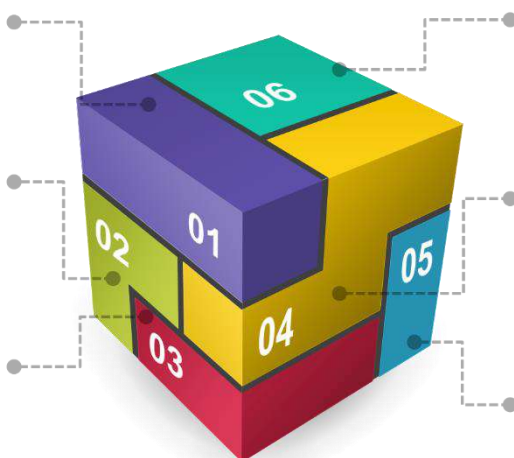
Desarrollo Personal



Administración del tiempo



Autoevaluación



Integridad



Autonomía





Actitud

Resultados a nivel de Área





Propósito de vida

Riesgo bajo

Las personas no identifican de forma suficiente su crecimiento personal generado a partir de su interacción en la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son el desarrollo personal, la administración del tiempo, la autoevaluación, la integridad, la autonomía y la actitud, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Desarrollo de Personal 	Riesgo bajo	Las competencias del contratista no siempre están acordes con las obligaciones asignadas. Además, el contratista eventualmente tiene la posibilidad de priorizar sus actividades según necesidad.
Administración del tiempo 	Riesgo bajo	El contratista percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus obligaciones, sin embargo, si logra una mayor organización alcanzaría a terminar sus actividades.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Autoevaluación 	Riesgo bajo	El contratista percibe que algunas veces está logrando cumplir con los objetivos del área.
Integridad 	Riesgo bajo	El contratista percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado, sin embargo, por momentos no se siente identificado con alguno de ellos.
Autonomía 	Riesgo bajo	El contratista percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, la mayoría de las veces los gestiona de manera adecuada, y esto influye en la realización de sus obligaciones.
Actitud 	Riesgo bajo	El contratista percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro del área.

Resultados a nivel de Entidad

Propósito de vida

Riesgo bajo

Las personas no identifican de forma suficiente su crecimiento personal generado a partir de su interacción en la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son el desarrollo personal, la administración del tiempo, la autoevaluación, la integridad, la autonomía y la actitud, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Desarrollo de Personal 	Riesgo bajo	Las competencias del contratista no siempre están acordes con las obligaciones asignadas. Además, el contratista eventualmente tiene la posibilidad de priorizar sus actividades según necesidad.
Administración del tiempo 	Riesgo bajo	El contratista percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus obligaciones, sin embargo, si logra una mayor organización alcanzaría a terminar sus actividades.
Autoevaluación 	Riesgo bajo	El contratista percibe que algunas veces está logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad.
Integridad 	Riesgo bajo	El contratista percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado, sin embargo, por momentos no se siente identificado con alguno de ellos.
Autonomía 	Riesgo bajo	El contratista percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, la mayoría de las veces los gestiona de manera adecuada, y esto influye en la ejecución de sus obligaciones.
Actitud 	Riesgo bajo	El contratista percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro de la entidad.



Eje relaciones interpersonales









Resultados a nivel de Área

**Relaciones
interpersonales**

Riesgo bajo

Las personas no promueven de forma suficiente la armonía de las relaciones positivas y la importancia del reconocimiento al interior de la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la comunicación, el trabajo en equipo, las redes de apoyo, el reconocimiento del trabajo de otros, el sentido de pertenencia, presentan riesgo y se evidencia la presencia de moobing, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Comunicación 	Riesgo bajo	El contratista percibe que su área de trabajo, aunque tiene canales adecuados de comunicación, los mensajes en algunas ocasiones no son totalmente efectivos, tanto entre áreas como al interior de estas.
Trabajo en Equipo 	Riesgo bajo	El contratista percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunas personas de su área de trabajo.
Redes de Apoyo 	Riesgo bajo	El contratista percibe que los espacios de apoyo emocional encontrados en el área de trabajo no son del todo efectivos.
Reconocimiento del trabajo de otros 	Riesgo bajo	El contratista reconoce que es importante animar a sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos en el área, solo cuando ellos también lo hacen.
Mobbing 	Riesgo bajo	El contratista percibe que su equipo de trabajo apoya algunas veces la resolución de dificultades y errores en el trabajo. Además, percibe que el área de trabajo favorece su salud física y psicológica.
Sentido de pertenencia 	Riesgo bajo	El contratista percibe que se encuentra identificado con algunos de los objetivos del área y se siente parte de ella.







Resultados a nivel de Entidad

Relaciones interpersonales

Riesgo bajo

Las personas no promueven de forma suficiente la armonía de las relaciones positivas y la importancia del reconocimiento al interior de la entidad. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son la comunicación, el trabajo en equipo, las redes de apoyo, el reconocimiento del trabajo de otros, el sentido de pertenencia, presentan riesgo y se evidencia la

presencia de moobing, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Comunicación 	Riesgo bajo	El contratista percibe que la entidad, aunque tiene canales adecuados de comunicación, los mensajes en algunas ocasiones no son totalmente efectivos, tanto entre áreas como al interior de estas.
Trabajo en Equipo 	Riesgo bajo	El contratista percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunas personas de la entidad.
Redes de Apoyo 	Riesgo bajo	El contratista percibe que los espacios de apoyo emocional encontrados dentro de la entidad no son del todo efectivos.
Reconocimiento del trabajo de otros 	Riesgo bajo	El contratista reconoce que es importante animar a sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos en la entidad, solo cuando ellos también lo hacen.
Mobbing 	Riesgo medio	El contratista percibe que la entidad apoya eventualmente la resolución de dificultades y errores en el trabajo. Además, percibe que el área de trabajo no favorece su salud física y psicológica.
Sentido de pertenencia 	Riesgo bajo	El contratista percibe que se encuentra identificado sólo con algunos de los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.



Eje conocimiento de fortalezas propias




Resultados a nivel de Área

Conocimiento de fortalezas propias

Riesgo bajo

Las personas no logran reconocer con claridad los recursos internos relacionados con su interacción en la entidad que los llevan a ser felices. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son el liderazgo, el manejo de conflictos, el empoderamiento, la administración del talento humano, la autogestión y el bienestar alcanzado a través del trabajo, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Liderazgo 	Riesgo bajo	El contratista percibe que en algunos aspectos de la supervisión no hay coherencia entre lo que se dice y se hace, ocasionando algún inconveniente en los resultados obtenidos en el área de trabajo a la cual se encuentra vinculado.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Manejo de conflictos 	Riesgo bajo	El contratista percibe un espacio tranquilo en su área de trabajo para el manejo de algunas de las situaciones que se le puedan presentar, sin embargo, el cumplimiento de sus obligaciones no se ve afectado.
Empoderamiento 	Riesgo bajo	El contratista pone a disposición sus capacidades para el desarrollo de las obligaciones asignadas y participa activamente en las actividades que promueve su área de trabajo.
Administración del Talento Humano 	Riesgo bajo	El contratista percibe que en el área de trabajo se promueve, en algunos aspectos su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.
Autogestión 	Riesgo bajo	El contratista percibe que su área de trabajo favorece en algunos aspectos su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.
Bienestar logrado a través del trabajo 	Riesgo bajo	El contratista percibe que sus actividades en el área de trabajo a la cual se encuentra vinculado permiten el mejoramiento de su calidad de vida y de quienes lo rodean, en algunos aspectos.

Resultados a nivel de Entidad

Conocimiento de fortalezas propias

Riesgo bajo

Las personas no logran reconocer con claridad los recursos internos relacionados con su interacción en la entidad que los llevan a ser felices. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como son el liderazgo, el manejo de conflictos, el empoderamiento, la administración del talento humano, la autogestión y el bienestar alcanzado a través del trabajo, para establecer acciones puntuales que contribuyan a minimizar el riesgo presente.



Factor	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Liderazgo 	No se realiza la medición de este factor	No se realiza la medición de este factor
Manejo de conflictos 	Riesgo bajo	El contratista percibe un espacio tranquilo en la entidad para el manejo de algunas de las situaciones que se le puedan presentar, sin embargo, el cumplimiento de sus obligaciones no se ve afectado.
Empoderamiento 	Riesgo bajo	El contratista pone a disposición sus capacidades para el desarrollo de las obligaciones asignadas y participa activamente en las actividades que promueve la entidad.
Administración del Talento Humano 	Riesgo bajo	El contratista percibe que la entidad promueve, en algunos aspectos su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.
Autogestión 	Riesgo bajo	El contratista percibe que la entidad favorece en algunos aspectos su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.
Bienestar logrado a través del trabajo 	Riesgo bajo	El contratista percibe que sus actividades en la entidad permiten el mejoramiento de su calidad de vida y de quienes lo rodean, en algunos aspectos.

Conclusiones y Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados tanto a nivel de área como a nivel de entidad, se evidencia que el 95,8% de los factores se encuentran con un nivel de riesgo bajo y mobbing es el único factor en el análisis por área que presenta riesgo medio, representando el 4,2% del total de factores. De estos



factores específicos se presentan las siguientes recomendaciones que permitan a la entidad disminuir su nivel de riesgo y mejorar su medición de clima laboral.

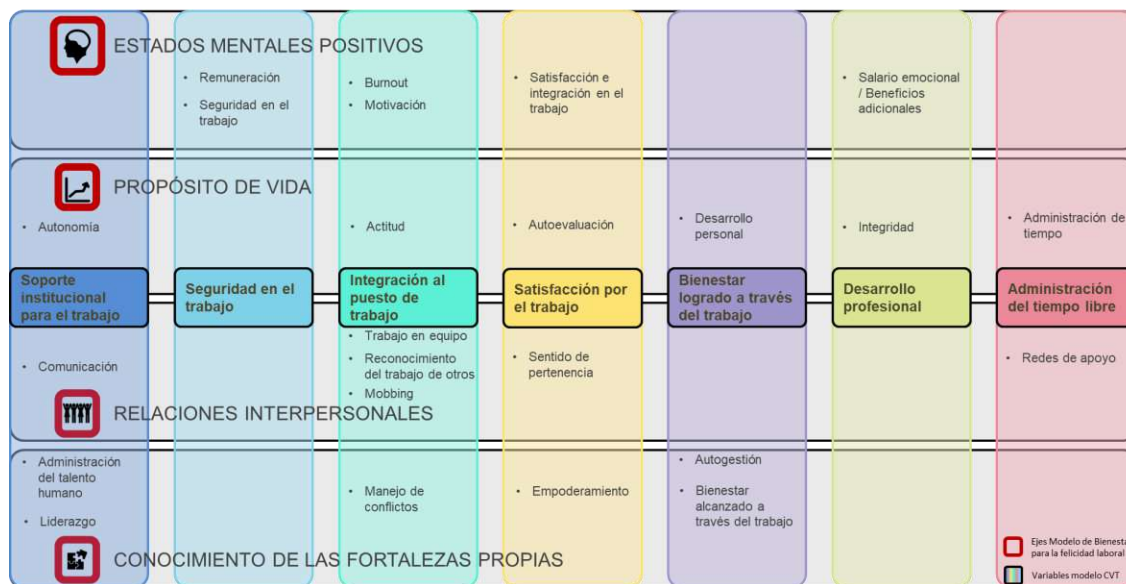
MOOBING

Recomendaciones específicas

- Identificar el nivel de autoestima que poseen los colaboradores.
- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
- Brindar herramientas para aprender a manejar la frustración.
- Brindar herramientas que les permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida.
- Establecer las redes apoyo con las que cuenta el colaborador.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Crear actividades que permitan el ejercicio cognitivo a través de retar al cerebro a salir de su zona de confort.
- Brindar herramientas para el manejo y resolución de conflictos.

Resultados calidad de vida laboral

Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



Los resultados de la aplicación de los instrumentos estando alienados con el modelo de calidad de vida laboral y sus siete dimensiones permite obtener el nivel de riesgo asociado a cada dimensión.



SERVIDORES SIN PERSONAL A CARGO		
DIMENSIÓN	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Soporte institucional para el trabajo	Riesgo bajo	Los servidores perciben que la relación con sus superiores es positiva y le permiten sentirse bien evaluado, bien tratado, reconocido, apoyado y con libertad de expresarse.
Seguridad en el trabajo	Riesgo bajo	Los servidores perciben que sus condiciones relacionadas con la remuneración, las condiciones para realizar su trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de crecimiento son las adecuadas para tener un equilibrio personal y laboral.
Integración al puesto de trabajo	Riesgo bajo	Los servidores se sienten motivados para realizar su trabajo ya que sienten interés por la misma; adicionalmente su ambiente de trabajo lo perciben como seguro, de apoyo y donde puede solucionar sus conflictos.
Satisfacción por el trabajo	Riesgo bajo	Los servidores sienten satisfacción por su trabajo que se refleja en su orgullo por la entidad a la que pertenece, por la manera en que desarrolla su trabajo y la dedicación al mismo.
Bienestar logrado a través del trabajo	Riesgo bajo	Los servidores perciben que lo obtenido a través de su trabajo les permite mantener la calidad de vida deseada.
Desarrollo profesional	Riesgo bajo	Los servidores sienten que tiene un reconocimiento por los logros obtenidos a lo largo de su experiencia.
Administración del tiempo libre	Riesgo bajo	Los servidores perciben que tiene un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar.

SERVIDORES CON PERSONAL A CARGO		
DIMENSIÓN	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Soporte institucional para el trabajo	Riesgo bajo	El directivo percibe que la relación con sus superiores es positiva y le permiten sentirse bien evaluado, bien tratado, reconocido, apoyado y con libertad de expresarse.



SERVIDORES CON PERSONAL A CARGO		
DIMENSIÓN	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Seguridad en el trabajo	Riesgo bajo	El directivo percibe que sus condiciones relacionadas con la remuneración, las condiciones para realizar su trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de crecimiento son las adecuadas para tener un equilibrio personal y laboral.
Integración al puesto de trabajo	Riesgo bajo	El directivo se siente motivado para realizar su trabajo ya que siente interés por la misma; adicionalmente su ambiente de trabajo lo percibe como seguro, de apoyo y donde puede solucionar sus conflictos.
Satisfacción por el trabajo	Riesgo bajo	El directivo siente satisfacción por su trabajo que se refleja en su orgullo por la entidad a la que pertenece, por la manera en que desarrolla su trabajo y la dedicación al mismo.
Bienestar logrado a través del trabajo	Riesgo bajo	El directivo percibe que lo obtenido a través de su trabajo le permite mantener la calidad de vida deseada.
Desarrollo profesional	Riesgo bajo	El directivo siente que tiene un reconocimiento por los logros obtenidos a lo largo de su experiencia.
Administración del tiempo libre	Riesgo bajo	El directivo percibe que tiene un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar.

CONTRATISTAS		
DIMENSIÓN	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Soporte institucional para el trabajo	Riesgo bajo	El contratista percibe que la relación con sus superiores positiva y le permiten sentirse bien evaluado, bien tratado, reconocido, apoyado y con libertad de expresarse.
Seguridad en el trabajo	Riesgo bajo	El contratista percibe que sus condiciones relacionadas con la remuneración, las condiciones para realizar su trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de crecimiento



DIMENSIÓN	CONTRATISTAS	
	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Integración al puesto de trabajo		son las adecuadas para tener un equilibrio personal y laboral.
	Riesgo bajo	El contratista se siente motivado para realizar su trabajo ya que siente interés por la misma; adicionalmente su ambiente de trabajo lo percibe como seguro, de apoyo y donde puede solucionar sus conflictos.
Satisfacción por el trabajo	Riesgo bajo	El contratista siente satisfacción por su trabajo que se refleja en su orgullo por la entidad a la que pertenece, por la manera en que desarrolla su trabajo y la dedicación al mismo.
Bienestar logrado a través del trabajo	Riesgo bajo	El contratista percibe que lo obtenido a través de su trabajo le permite mantener la calidad de vida deseada.
Desarrollo profesional	Riesgo bajo	El contratista siente que tiene un reconocimiento por los logros obtenidos a lo largo de su experiencia.
Administración del tiempo libre	Riesgo bajo	El contratista percibe que tiene un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar.