



Resultados de medición del

# CLIMA Laboral

y calidad de vida en el trabajo

# Anexo: 1



DEPARTAMENTO  
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO  
CIVIL DISTRITAL



## Interpretación por cada factor de clima laboral/ambiente organizacional y por cada nivel de riesgo

### ESTADOS MENTALES POSITIVOS

#### Riesgo alto

Los colaboradores dan poco significado a las actividades cotidianas de la vida derivadas de su interacción en la entidad o en su vida familiar, las acciones que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos están en un segundo plano. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como 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.

#### Riesgo medio

Los colaboradores consideran que las actividades cotidianas que fortalecen su entorno tanto laboral como familiar son importantes para lograr la satisfacción, sin embargo, sus prioridades son diferentes y aquellas acciones que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos se realizan cuando hay tiempo para ello. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como 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.

#### Riesgo bajo

Los colaboradores dan un especial significado a las actividades cotidianas de la vida derivadas de su interacción en la entidad o en su vida familiar, las acciones que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos las realiza la mayoría de las veces con agrado y destinando tiempo para ello.

### CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS

#### Riesgo alto

Los colaboradores no logran reconocer con claridad los recursos internos relacionados con su interacción en la entidad que los llevan a ser felices, además, no siente motivación por destacarse ni ser reconocidos públicamente. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como 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.

#### Riesgo medio

Los colaboradores le dan poca importancia a aquellos aspectos relacionados con la felicidad, y pocas veces se sienten motivados a participar en aquellas actividades que reconocen o empoderan sus recursos internos relacionados con las interacciones en la entidad. Se sugiere revisar los aspectos

que puedan estar influyendo en esta percepción como 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.

**Riesgo bajo**

Los colaboradores logran reconocer con claridad los recursos internos relacionados con su interacción en la entidad que los llevan a ser felices, además, se sienten motivados a realizar acciones que los lleven a destacarse y a ser reconocidos públicamente.

**RELACIONES INTERPERSONALES****Riesgo bajo**

Los colaboradores no promueven de forma suficiente la armonía de las relaciones positivas y la importancia de realizar acciones concretas que promueva su crecimiento personal, laboral y social. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como 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.

**Riesgo medio**

Los colaboradores consideran importantes las relaciones positivas y el realizar acciones que promuevan su crecimiento personal, laboral y social, sin embargo, algunas veces presentan dificultades en las interacciones. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como 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.

**Riesgo bajo**

Los colaboradores promueven la armonía de las relaciones positivas y la importancia de realizar acciones concretas que promueva su crecimiento personal, laboral y social.

**PROPÓSITO DE VIDA****Riesgo alto**

Los colaboradores no identifican de forma suficiente las herramientas que les faciliten la generación de nuevas prácticas para vivir mejor y más feliz. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como 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.

### Riesgo medio

Los colaboradores consideran importantes adquirir y fortalecer las herramientas que les faciliten la generación de nuevas prácticas para vivir mejor y más feliz. Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en esta percepción como 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.

### Riesgo bajo

Los colaboradores identifican y aplican de forma suficiente las herramientas que les faciliten la generación de nuevas prácticas para vivir mejor y más feliz.

## Interpretación forma A– entidad

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Satisfacción e integración en el trabajo	El servidor tiene claro la misión, visión y objetivos de la entidad a la cual está vinculado.	El servidor tiene claridad de la misión, visión y objetivos de la entidad a la cual está vinculado, pero podría mejorar.	El servidor tiene poca claridad de la misión, visión y objetivos de la entidad a la cual está vinculado.	El servidor no tiene claridad de la misión, visión y objetivos de la entidad a la cual está vinculado.
Motivación	El servidor realiza sus funciones con entusiasmo, compromiso e innovación para la entidad en la que se encuentra vinculado.	El servidor percibe que tiene poco entusiasmo en la realización de las funciones que tiene asignadas.	El servidor percibe que le hace falta entusiasmo para desempeñar las funciones que tiene asignadas.	El servidor no tiene entusiasmo al desarrollar las funciones que tiene asignadas, esto repercute en su desempeño laboral y en el clima que genera en la entidad.
Salario emocional	El servidor percibe que la entidad valora y promueve su crecimiento integral y su bienestar acorde a sus necesidades.	El servidor percibe que la entidad se interesa poco en valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar.	El servidor percibe que la entidad muy poco se preocupa por valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar en la entidad.	El servidor percibe que la entidad no se interesa por su crecimiento integral y su bienestar.
Seguridad en el trabajo	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	El servidor percibe que la entidad se interesa sólo un poco por su salud física y emocional, a través del acondicionamiento de los puestos de trabajo y de la creación de condiciones ambientales	El servidor percibe que la entidad tiene muy bajas condiciones de iluminación y ventilación, adicional se preocupa muy poco por la salud física y emocional.	El servidor percibe que la entidad no tiene buenas condiciones de iluminación y ventilación, adicional se preocupa muy poco por la salud física y emocional.

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
	desarrollo de las tareas.	favorables para el desarrollo de las tareas.		
Remuneración	El servidor percibe que el salario que recibe es justo respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas	El servidor percibe que el salario que recibe es poco justo respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas.	El servidor percibe que el salario que recibe no justo respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas.	El servidor percibe que el salario que recibe es injusto respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas.
Burnout	El servidor percibe que recibe por parte de la entidad un trato cortés y acorde a lo que espera.	El servidor percibe ciertas situaciones que lo afectan psicológicamente e influyen en cierta manera en su desempeño laboral.	El servidor percibe situaciones que lo afectan psicológicamente e influyen negativamente en su desempeño laboral.	El servidor se siente afectado psicológicamente como respuesta a una serie de situaciones que tiene que enfrentar diariamente y no le permite desarrollar sus funciones y responsabilidades de manera adecuada.
Liderazgo	El servidor percibe que hay coherencia entre lo que se dice, se hace y los resultados que se obtiene a nivel directivo en la entidad donde se encuentra vinculado	El servidor percibe que en algunos aspectos a nivel directivo 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.	El servidor percibe que en algunos aspectos a nivel directivo no hay coherencia entre lo que se dice y se hace, ocasionando inconvenientes en los resultados obtenidos en la entidad donde se encuentra vinculado.	El servidor percibe que en algunos aspectos a nivel directivo no hay coherencia entre lo que se dice y se hace, ocasionando graves problemas a nivel de liderazgo en la entidad donde se encuentra vinculado.
Manejo de conflictos	El servidor percibe un espacio tranquilo en la entidad para el manejo de todas las situaciones que se le puedan presentar, favoreciendo el cumplimiento de sus funciones.	El servidor 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.	El servidor percibe un espacio poco tranquilo en la entidad para el manejo de la mayoría de las situaciones que se le presentan, interviniendo en el cumplimiento de sus funciones.	El servidor percibe un espacio intranquilo en la entidad para el manejo de las situaciones que se le presentan diariamente, impidiendo el cumplimiento de sus funciones.
Empoderamiento	El servidor participa activamente en las actividades que promueve la entidad.	El servidor participa poco en las actividades que promueve la entidad.	El servidor participa muy poco en las actividades que promueve la entidad.	El servidor participa muy poco en las actividades que promueve la entidad.

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Administración del Talento Humano	El servidor percibe que la entidad promueve su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El servidor percibe que la entidad promueve, en algunos aspectos su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El servidor percibe que la entidad promueve muy poco su desarrollo profesional y poco gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El servidor percibe que la entidad no promueve su desarrollo profesional y no gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.
Autogestión	El servidor se percibe como alguien en constante aprendizaje y mejoramiento continuo gracias a su esfuerzo y al apoyo de la entidad	El servidor percibe que la entidad favorece en algunos aspectos su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.	El servidor percibe que la entidad favorece muy poco su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.	El servidor percibe que la entidad no favorece su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.
Bienestar logrado a través del trabajo	El servidor percibe que gracias a su labor en la entidad mejora su calidad de vida y la de quienes reciben su servicio	El servidor percibe que su labor en la entidad permite el mejoramiento de su calidad de vida y de quienes lo rodean, en algunos aspectos.	El servidor percibe que su labor en la entidad permite sólo un poco el mejoramiento de su calidad de vida y de quienes lo rodean.	El servidor percibe que su labor en la entidad no permite el mejoramiento de su calidad de vida y de quienes lo rodean.
Comunicación	El servidor percibe que la entidad tiene canales adecuados de comunicación y lleva un mensaje fluido y claro generando una transmisión efectiva de la información transmitida.	El servidor percibe que la entidad, aunque tiene canales adecuados de comunicación, los mensajes son poco claros y se genera confusiones en la transmisión.	El servidor percibe que la entidad tiene canales débiles, ocasionando una transmisión de la información muy poco fluida y poco clara.	El servidor percibe que la entidad no tiene canales adecuados de comunicación y no logra llevar un mensaje fluido y claro.
Trabajo en Equipo	El servidor percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de la entidad.	El servidor percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunas personas de la entidad.	El servidor percibe que no es fácil expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de la entidad.	El servidor percibe que no puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de la entidad.
Redes de Apoyo	El servidor percibe que puede contar con apoyo emocional de sus compañeros de la entidad para poder resolver problemas personales.	El servidor percibe que hay pocos espacios de apoyo de la entidad para poder resolver problemas personales.	El servidor percibe que hay muy pocos espacios de apoyo de la entidad para poder resolver problemas personales.	El servidor percibe que no hay espacios de apoyo de la entidad para poder resolver problemas personales.

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Reconocimiento del trabajo de otros	El servidor reconoce la importancia de animar a sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos en la entidad	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.	El servidor reconoce que es importante animar a algunos de sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos en la entidad.	El servidor reconoce que no es importante animar a nadie en la entidad y menos cuando es obligación alcanzar la metas y objetivos en la entidad.
Mobbing	El servidor no siente ninguna acción de acoso psicológico por parte de alguien en su entidad.	El servidor siente que alguien en su entidad ha tenido intenciones de generar conflictos con él.	El servidor se siente víctima de acoso psicológico por parte de alguien de su entidad y esto afecta de alguna manera su desempeño laboral.	El servidor se siente víctima de acoso psicológico por parte de más de una persona en su entidad y esto afecta totalmente su desempeño laboral.
Sentido de pertenencia	El servidor percibe que se encuentra identificado con los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad	El servidor percibe que se encuentra identificado sólo con algunos de los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.	El servidor percibe que le cuesta identificarse con algunos de los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.	El servidor percibe que no se encuentra identificado con los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.
Desarrollo de Personal	El servidor percibe que posee las competencias y los conocimientos necesarios para desempeñar las funciones del cargo que posee en la entidad donde se encuentra vinculado.	El servidor percibe que posee algunas de las competencias y los conocimientos para desempeñar las funciones del cargo que posee en la entidad donde se encuentra vinculado, y que con capacitación puede suplir lo que le hace falta.	El servidor percibe que posee algunas de las competencias y los conocimientos para desempeñar las funciones del cargo que posee en la entidad donde se encuentra vinculado, sin embargo, aunque tenga capacitación le parece difícil suplir lo que le hace falta.	El servidor percibe sus competencias y conocimientos no son los adecuados para desempeñar las funciones del cargo que posee en la entidad donde se encuentra vinculado.
Administración del tiempo	El servidor percibe que la cantidad de tiempo con el que cuenta para el desarrollo de sus funciones es adecuada para ejecutarlas.	El servidor percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus funciones, sin embargo, si logra una mayor organización alcanzaría a terminar sus actividades.	El servidor 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.	El servidor percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus funciones.

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Autoevaluación	El servidor percibe que está realizando su trabajo de manera eficiente logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad	El servidor percibe que algunas veces está logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad.	El servidor percibe que muy pocas veces está logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad.	El servidor percibe que no está realizando su trabajo de manera eficiente, esto le impide cumplir con las metas propuestas por la entidad.
Integridad	El servidor percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado e influye positivamente en su desempeño social y laboral.	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.	El servidor percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad algunas veces no está acorde con lo esperado.	El servidor percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad no está acorde con lo esperado y esto influye negativamente en su desempeño social y laboral.
Autonomía	El servidor percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, los gestiona de manera adecuada, y esto influye positivamente en la realización de sus funciones.	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.	El servidor percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, casi nunca los gestiona de manera adecuada, y esto influye en la realización de sus funciones.	El servidor percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, no los está gestionando, y esto influye negativamente en la realización de sus funciones.
Actitud	El servidor percibe que su buena actitud favorece todos los procesos dentro de la entidad.	El servidor percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro de la entidad.	El servidor percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que no favorece los procesos dentro de la entidad.	El servidor percibe que su inadecuada actitud impide que los procesos dentro de la entidad fluyan positivamente.

### Interpretación forma A- área

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Satisfacción e integración en el trabajo	El servidor tiene claras sus tareas y funciones, lo que esperan de su trabajo y cuánto le aporta a su equipo.	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.	El servidor tiene dudas frente a sus funciones, en lo que esperan de su trabajo y en lo que le puede aportar a su equipo.	El servidor no tiene claridad en sus funciones, en lo que esperan de su trabajo y en lo que le puede aportar a su equipo.



Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Motivación	El servidor realiza sus tareas con entusiasmo, compromiso e innovación y contribuye positivamente a su área.	El servidor percibe que tiene poco entusiasmo en la realización de las tareas que tiene asignadas.	El servidor percibe que le hace falta entusiasmo para desempeñar las tareas que tiene asignadas.	El servidor no tiene entusiasmo al desarrollar las tareas que tiene asignadas, esto repercute en su desempeño laboral y en el clima que genera al interior de su área.
Salario emocional	El servidor percibe que el área valora y promueve su crecimiento integral y bienestar acorde a sus necesidades.	El servidor percibe que el área se interesa poco en valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar.	El servidor percibe que el área tiene poco interés por valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar en la entidad.	El servidor percibe que el área no se interesa por su crecimiento integral y su bienestar.
Seguridad en el trabajo	El servidor percibe que el área estimula su crecimiento personal y el fortalecimiento de habilidades para desarrollar sus funciones.	El servidor percibe que el área poco estimula su crecimiento personal y el fortalecimiento de habilidades para desarrollar sus funciones.	El servidor percibe que el área muy poco estimula su crecimiento personal y el fortalecimiento de habilidades para desarrollar sus funciones.	El servidor percibe que el área no estimula su crecimiento personal y el fortalecimiento de habilidades para desarrollar sus funciones.
Remuneración	El servidor percibe que el salario que recibe es justo respecto a las tareas que realiza diariamente.	El servidor percibe que el salario que recibe es poco justo respecto a las tareas que realiza diariamente.	El servidor percibe que el salario que recibe no es justo respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas.	El servidor percibe que el salario que recibe es injusto respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas.
Burnout	El servidor percibe que el trato con sus compañeros y jefe inmediato es el adecuado para crear un ambiente que permita que sus miembros se sientan psicológicamente bien.	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.	El servidor percibe que el trato con sus compañeros y jefe inmediato lo está afectando psicológicamente.	El servidor percibe que el trato con sus compañeros y jefe inmediato no es el adecuado para crear un ambiente laboral que permita que sus miembros se sientan psicológicamente bien.
Liderazgo	El servidor percibe que el jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones, y está conforme como su jefe dirige al área ya que son claras y coherentes sus indicaciones	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	El servidor percibe que el jefe inmediato muy pocas veces toma en cuenta sus opiniones, y a veces es muy confuso como su jefe dirige al área ya que no son	El servidor percibe que el jefe inmediato no toma en cuenta sus opiniones, y siempre es muy confuso como su jefe dirige al área ya que no son claras y

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
		claras y coherentes sus indicaciones.	claras y coherentes sus indicaciones.	coherentes sus indicaciones.
Manejo de conflictos	El servidor percibe un espacio tranquilo en el área para el manejo de todas las situaciones que se le puedan presentar, favoreciendo el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades.	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.	El servidor percibe un espacio poco tranquilo en el área para el manejo de la mayoría de las situaciones que se le presentan, afectando el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades.	El servidor percibe un espacio intranquilo para el manejo de las situaciones que se le presentan diariamente, impidiendo el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades.
Empoderamiento	El servidor percibe que da el máximo para cumplir sus responsabilidades en el área de trabajo	El servidor percibe que le falta dar un poco más para cumplir sus responsabilidades en el área de trabajo.	El servidor percibe que le falta dar mucho más para cumplir sus responsabilidades en el área de trabajo.	El servidor percibe que no está cumpliendo con sus responsabilidades en el área de trabajo.
Administración del Talento Humano	El servidor percibe que en el área se promueve el desarrollo profesional y se gestionan las competencias funcionales y comportamentales de todos los miembros del equipo.	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.	El servidor percibe que el área promueve muy poco el desarrollo profesional y poco gestiona las competencias funcionales y comportamentales de los miembros del equipo.	El servidor percibe que el área no promueve el desarrollo profesional y no gestiona las competencias funcionales y comportamentales de los miembros del equipo.
Autogestión	El servidor se percibe como alguien en constante aprendizaje y mejoramiento continuo gracias a su esfuerzo y al apoyo de su área y equipo de trabajo.	El servidor percibe que el área y su equipo de trabajo favorece en algunos aspectos su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.	El servidor percibe que el área y su equipo de trabajo favorece muy poco su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.	El servidor percibe que el área y su equipo no favorece su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.

<b>Factor</b>	<b>Sin riesgo</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Bienestar logrado a través del trabajo	El servidor percibe que 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.	El servidor percibe que recibe algo de retroalimentación de su trabajo por parte del jefe inmediato sobre el impacto positivo de su desempeño en la entidad, el distrito y la comunidad.	El servidor percibe que recibe muy poca retroalimentación de su trabajo por parte del jefe inmediato sobre el impacto positivo de su desempeño en la entidad, el distrito y la comunidad.	El servidor no 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.
Comunicación	El servidor percibe que en el área se utilizan buenos canales de comunicación que favorecen la transmisión de la información clara y eficaz.	El servidor percibe que en el área se utilizan canales de comunicación que algunas veces favorecen la transmisión de la información clara y eficaz.	El servidor percibe que en el área se utilizan canales de comunicación que no favorecen la transmisión de la información clara y eficaz.	El servidor percibe que en área los canales de comunicación son inadecuados ocasionando dificultades en la comunicación y generando problemas de convivencia.
Trabajo en Equipo	El servidor percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a los demás miembros de su equipo de trabajo.	El servidor percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunos miembros del equipo de trabajo.	El servidor percibe que no es fácil expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a los demás miembros del equipo de trabajo.	El servidor percibe que no puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a los demás miembros del equipo de trabajo.
Redes de Apoyo	El servidor percibe que puede contar con apoyo de su jefe y de sus compañeros para poder realizar cualquier toma de decisiones	El servidor percibe que hay pocos espacios de apoyo de su jefe inmediato, aunque sus compañeros pueden ayudarlo a resolver problemas personales.	El servidor percibe que hay muy pocos espacios de apoyo de su jefe inmediato y compañeros para poder resolver problemas personales.	El servidor percibe que no hay espacios de apoyo de la entidad para poder resolver problemas personales.
Reconocimiento del trabajo de otros	El servidor reconoce la importancia de animar a sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos del área.	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.	El servidor reconoce que es importante animar a algunos de sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos del área.	El servidor reconoce que no es importante animar a nadie en la entidad y menos cuando es obligación alcanzar la metas y objetivos del área.
Mobbing	El servidor no siente ninguna acción de acoso psicológico por parte de alguien en su área.	El servidor siente que alguien en su área ha tenido intenciones de generar conflictos con él.	El servidor se siente víctima de acoso psicológico por parte de alguien de su área y esto afecta de alguna manera su desempeño laboral.	El servidor se siente víctima de acoso psicológico por parte de más de una persona en su entidad y esto afecta

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
				totalmente su desempeño laboral.
Sentido de pertenencia	El servidor percibe que se encuentra identificado con los objetivos del área y se siente parte de ella.	El servidor percibe que se encuentra identificado con algunos de los objetivos del área y se siente parte de ella.	El servidor percibe que se encuentra identificado con algunos de los objetivos del área y a veces no se siente parte del equipo.	El servidor percibe que no se encuentra identificado con los objetivos del área ni con el equipo de trabajo.
Desarrollo de Personal	El servidor percibe que posee las competencias y los conocimientos necesarios para desempeñar las tareas y responsabilidades de su área.	El servidor percibe que posee algunas de las competencias y los conocimientos para desempeñar las tareas y responsabilidades del área, y que con capacitación puede suplir lo que le hace falta.	El servidor percibe que posee algunas de las competencias y los conocimientos para desempeñar las tareas y responsabilidades del área, sin embargo, aunque tenga capacitación le parece difícil suplir lo que le hace falta.	El servidor percibe sus competencias y conocimientos no son los adecuados para desempeñar las tareas y responsabilidades del área.
Administración del tiempo	El servidor percibe que sus funciones las realiza dentro de su horario laboral y le da tiempo para compartir en familia.	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.	El servidor percibe que casi siempre debe llevarse el trabajo a casa lo que ocasiona pocos espacios para compartir con su familia tiempo de calidad.	El servidor percibe que siempre debe llevarse el trabajo a casa lo que ocasiona pocos espacios para compartir con su familia tiempo de calidad.
Autoevaluación	El servidor percibe que está realizando su trabajo de manera eficiente logrando cumplir con los objetivos del área.	El servidor percibe que algunas veces está logrando cumplir con los objetivos del área.	El servidor percibe que muy pocas veces está logrando cumplir con los objetivos del área.	El servidor percibe que no está realizando su trabajo de manera eficiente, esto le impide cumplir con los objetivos del área.
Integridad	El servidor percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado e influye positivamente en su desempeño social y laboral.	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.	El servidor percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad algunas veces no está acorde con lo esperado.	El servidor percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad no está acorde con lo esperado y esto influye negativamente en su desempeño social y laboral.

<b>Factor</b>	<b>Sin riesgo</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Autonomía	El servidor percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, los gestiona de manera adecuada, y esto influye positivamente en la realización de sus tareas y responsabilidades.	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.	El servidor percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, casi nunca los gestiona de manera adecuada, y esto influye en la realización de sus tareas y responsabilidades.	El servidor percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, no los está gestionando, y esto influye negativamente en la realización de sus tareas y responsabilidades.
Actitud	El servidor percibe que su buena actitud favorece todos los procesos dentro del área.	El servidor percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro del área.	El servidor percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que no favorece los procesos dentro del área.	El servidor percibe que su inadecuada actitud impide que los procesos dentro del área fluyan positivamente.

## Interpretación forma B

Factor	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Satisfacción e integración en el trabajo	El directivo se siente comprometido con la entidad, conoce la misión y visión de esta; además siente que cuenta con un excelente equipo de trabajo.	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.	El directivo se siente poco comprometido con la entidad, aunque conoce su misión y su visión de la entidad no se siente identificado; siente que su equipo de trabajo puede mejorar.	El directivo no se siente comprometido con la entidad y no se siente cómodo con su equipo de trabajo.
Motivación	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	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, su acciones y tiempo de respuesta puede mejorar.	El directivo percibe que le hace falta entusiasmo para desempeñar las funciones que tiene asignadas y por ende a su equipo también.	El directivo no tiene entusiasmo al desarrollar las funciones que tiene asignadas, esto repercute en su desempeño laboral y en el clima que genera en la entidad y en especial de su equipo.
Salario emocional	El directivo percibe que la entidad valora y promueve su crecimiento integral y su bienestar acorde a sus necesidades.	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.	El directivo percibe que la entidad tiene poco interés por valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar en la entidad.	El directivo percibe que la entidad no se interesa por su crecimiento integral ni su bienestar.
Seguridad en el trabajo	El directivo 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.	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.	El directivo percibe que la entidad requiere mejorar las condiciones de ambiente de trabajo y del desarrollo de las tareas, adicionalmente se preocupa poco por la salud física y emocional.	El directivo percibe que la entidad no tiene buenas condiciones de ambiente de trabajo y para el desarrollo de las tareas, adicionalmente se preocupa muy poco por la salud física y emocional.

Factor	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Remuneración	El directivo percibe que el salario que recibe él y su equipo de trabajo es justo respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas	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.	El directivo percibe que el salario que recibe él y su equipo de trabajo no es del todo justo respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas.	El directivo percibe que el salario que recibe él y su equipo de trabajo no es acorde respecto a sus funciones y responsabilidades asignadas.
Burnout	El directivo percibe que recibe por parte de la entidad un trato cortés y acorde a lo que espera; él también lo ofrece a su equipo de trabajo.	El directivo percibe que las responsabilidades y el equilibrio del trabajo dentro de su equipo pueden afectar levemente su desempeño laboral.	El directivo percibe que las responsabilidades y el equilibrio del trabajo dentro de su equipo afectan su desempeño laboral.	El directivo percibe que las responsabilidades y el equilibrio del trabajo dentro de su equipo afectan significativamente su desempeño laboral.
Liderazgo	El directivo percibe que hay coherencia entre lo que se dice, se hace y los resultados que se obtienen en la entidad donde se encuentra vinculado	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.	El directivo percibe que en su estilo de liderazgo no hay coherencia entre lo que se dice y se hace, ocasionando inconvenientes en los resultados obtenidos en la entidad donde se encuentra vinculado.	El directivo percibe que el estilo de liderazgo utilizado por él está ocasionando graves problemas en la entidad donde se encuentra vinculado.
Manejo de conflictos	El directivo percibe un espacio tranquilo en la entidad para el manejo de todas las situaciones que se le puedan presentar, favoreciendo el cumplimiento de sus funciones.	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.	El directivo percibe un espacio poco tranquilo en la entidad para el manejo de la mayoría de las situaciones que se le presentan, interviniendo en el cumplimiento de sus funciones.	El directivo percibe un espacio intranquilo en la entidad para el manejo de las situaciones que se le presentan diariamente, impidiendo el cumplimiento de sus funciones.
Empoderamiento	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 en las actividades de la entidad con un	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	El directivo percibe que tanto él como su equipo de trabajo cuentan con algún nivel de autonomía en el desarrollo de las labores, así mismo desarrollan y participan en las actividades de la entidad.	El directivo percibe que tanto él como su equipo de trabajo carecen de autonomía en el desarrollo de las labores, así mismo no desarrollan ni participan en las actividades de la entidad.

Factor	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	máximo de disposición y esfuerzo.	actividades de la entidad.		
Administración de la Talento Humano	El directivo percibe que la entidad promueve su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El directivo percibe que la entidad promueve, en algunos aspectos su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El directivo percibe que la entidad promueve muy poco su desarrollo profesional y poco gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El directivo percibe que la entidad no promueve su desarrollo profesional y no gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.
Autogestión	El directivo percibe su trabajo un espacio de constante aprendizaje, mejoramiento continuo y apoyo de su equipo de trabajo.	El directivo percibe que la entidad favorece en algunos aspectos su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.	El directivo percibe que la entidad favorece poco su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.	El directivo percibe que la entidad no favorece su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.
Bienestar logrado a través del trabajo	El directivo percibe que gracias a su labor en la entidad mejora su calidad de vida y la de su equipo de trabajo.	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.	El directivo percibe que su labor en la entidad permite sólo un poco el mejoramiento de su calidad de vida y de su equipo de trabajo.	El directivo percibe que su labor en la entidad no permite el mejoramiento de su calidad de vida y de su equipo de trabajo.
Comunicación	El directivo percibe que la entidad tiene canales adecuados de comunicación y lleva un mensaje fluido y claro generando una transmisión efectiva de la información transmitida.	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 estas.	El directivo percibe que los canales de comunicación de la entidad no son los más adecuados, ocasionando que los mensajes en no sean efectivos, tanto entre áreas como al interior de estas.	El directivo percibe que la entidad no tiene canales adecuados de comunicación y no logra llevar un mensaje fluido y claro.
Trabajo en Equipo	El directivo percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de la entidad y de su equipo de trabajo.	El directivo percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunas personas de la entidad y de su equipo de trabajo.	El directivo percibe que no es fácil expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de la entidad y de su equipo de trabajo.	El directivo percibe que no puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de la entidad y de su equipo de trabajo.



<b>Factor</b>	<b>Sin riesgo</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
Redes de Apoyo	El directivo percibe que puede contar con apoyo emocional de su equipo de trabajo o con alguien de la entidad para poder resolver problemas personales.	El directivo percibe que los espacios de apoyo emocional encontrados dentro de la entidad no son del todo efectivos.	El directivo percibe que hay pocos espacios de apoyo de la entidad para poder resolver problemas personales.	El directivo percibe que no hay espacios de apoyo de la entidad para poder resolver problemas personales.
Reconocimiento del trabajo de otros	El directivo reconoce la importancia de animar a su equipo de trabajo para que cumplan sus metas y objetivos en la entidad	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.	El directivo reconoce que es importante animar a algunos de los miembros de su equipo de trabajo para que cumplan sus metas y objetivos en la entidad.	El directivo reconoce que no es importante animar a nadie en la entidad y menos cuando es obligación alcanzar la metas y objetivos en la entidad.
Mobbing	El directivo no siente ninguna acción de acoso psicológico por parte de alguien en su entidad.	El directivo siente que alguien en su entidad ha tenido intenciones de generar conflictos con él.	El directivo se siente víctima de acoso psicológico por parte de alguien de su entidad y esto afecta de alguna manera su desempeño laboral.	El directivo se siente víctima de acoso psicológico por parte de más de una persona en su entidad y esto afecta totalmente su desempeño laboral.
Sentido de pertenencia	El directivo percibe que se encuentra identificado con los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad	El directivo percibe que se encuentra identificado con algunos de los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.	El directivo percibe que le cuesta identificarse con los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.	El directivo percibe que no se encuentra identificado con los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.
Desarrollo de Personal	Las competencias y el desarrollo de capacidades dentro de la entidad para el directivo y su equipo de trabajo están acordes con su desarrollo profesional, de las tareas y de los objetivos institucionales.	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.	Las competencias y el desarrollo de capacidades dentro de la entidad para el directivo y su equipo de trabajo algunas veces están acordes con su desarrollo profesional, de las tareas y de los objetivos institucionales.	El directivo percibe que no existe un desarrollo de sus competencias ni de capacidades dentro de la entidad para él o su equipo de trabajo.

Factor	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Administración del tiempo	El directivo percibe que la cantidad de tiempo con el que cuenta para el desarrollo de sus funciones es adecuada para ejecutarlas.	El directivo percibe algunos inconvenientes con respecto al tiempo para ejecutar sus funciones.	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.	El directivo percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus funciones.
Autoevaluación	El directivo percibe que está realizando su trabajo de manera eficiente logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad	El directivo percibe que algunas veces está logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad.	El directivo percibe que muy pocas veces está logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad.	El directivo percibe que no está realizando su trabajo de manera eficiente, esto le impide cumplir con las metas propuestas por la entidad.
Integridad	El directivo percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado e influye positivamente en su desempeño social y laboral.	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.	El directivo percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad algunas veces no está acorde con lo esperado.	El directivo percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad no está acorde con lo esperado y esto influye negativamente en su desempeño social y laboral.
Autonomía	El directivo percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, los gestiona de manera adecuada, y esto influye positivamente en la realización de sus funciones.	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.	El directivo percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos casi nunca los gestiona de manera adecuada y, esto influye en la realización de sus funciones.	El directivo percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, casi nunca los gestiona de manera adecuada y, esto influye en la realización de sus funciones.
Actitud	El directivo percibe que su buena actitud favorece todos los procesos dentro de la entidad.	El directivo percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro de la entidad.	El directivo percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que no favorece los procesos dentro de la entidad.	El directivo percibe que su inadecuada actitud impide que los procesos dentro de la entidad fluyan positivamente.

## Interpretación forma C - Entidad

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Satisfacción e integración en el trabajo	El contratista tiene claro la misión, visión y objetivos de la entidad a la cual está vinculado y reconoce le da valor al equipo humano con el que se relaciona.	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.	El contratista tiene poca claridad de la misión, visión y objetivos de la entidad a la cual está vinculado y, no reconoce el equipo humano que la compone.	El contratista no tiene claridad de la misión, visión y objetivos de la entidad a la cual está vinculado y, no reconoce el equipo humano que la compone.
Motivación	El contratista cumple sus obligaciones con entusiasmo, compromiso e innovación para la entidad en la que se encuentra vinculado. Y además percibe armonía entre sus intereses, la misión y los valores de la entidad.	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.	El contratista percibe que le hace falta entusiasmo, compromiso e innovación para desempeñar las obligaciones que tiene asignadas. Además, percibe poca armonía entre sus intereses, la misión y los valores de la entidad.	El contratista no cuenta con entusiasmo, compromiso e innovación para desempeñar las obligaciones que tiene asignadas, lo que repercute en su desempeño laboral y en el ambiente que genera en la entidad.
Salario emocional	El contratista percibe que la entidad valora y promueve su crecimiento integral y su bienestar por medio de beneficios adicionales, acorde con sus necesidades.	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.	El contratista percibe que la entidad tiene poco interés por valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar en la entidad y no considera beneficios adicionales acordes con sus necesidades o expectativas.	El contratista percibe que la entidad no se interesa por su crecimiento integral y su bienestar y no considera beneficios adicionales para ello.
Seguridad en el trabajo	El contratista 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 sus obligaciones.	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.	El contratista percibe que la entidad requiere mejorar las condiciones de ambiente de trabajo para el desarrollo de sus obligaciones, adicionalmente se preocupa poco por la salud física y emocional.	El contratista percibe que la entidad no tiene buenas condiciones de ambiente de trabajo para el desarrollo de sus obligaciones, adicionalmente se preocupa muy poco por la salud física y emocional.

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Remuneración	El contratista percibe que los honorarios que recibe son justos respecto a las obligaciones asignadas	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.	El contratista percibe que los honorarios que recibe no son del todo justos respecto a las obligaciones asignadas.	El contratista percibe que los honorarios que recibe no son acordes en relación con las obligaciones asignadas.
Burnout	El contratista percibe que recibe por parte de la entidad un trato cortés y acorde a lo que espera. Además, su supervisor tiene en cuenta sus opiniones.	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.	El contratista percibe que sus obligaciones y el equilibrio del trabajo dentro en la entidad afectan sus resultados.	El contratista percibe que sus obligaciones y el equilibrio del trabajo dentro en la entidad afectan significativamente sus resultados.
Liderazgo	El contratista percibe que hay coherencia entre lo que se dice, se hace y los resultados que se obtiene a nivel directivo en la entidad donde se encuentra vinculado	El contratista percibe que en algunos aspectos a nivel directivo 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.	El contratista percibe que en algunos aspectos a nivel directivo no hay coherencia entre lo que se dice y se hace, ocasionando inconvenientes en los resultados obtenidos en la entidad donde se encuentra vinculado.	El contratista percibe que en algunos aspectos a nivel directivo no hay coherencia entre lo que se dice y se hace, ocasionando graves problemas a nivel de liderazgo en la entidad donde se encuentra vinculado.
Manejo de conflictos	El contratista percibe un espacio tranquilo en la entidad para el manejo de todas las situaciones que se le puedan presentar, favoreciendo el cumplimiento de sus obligaciones.	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.	El contratista percibe un espacio poco tranquilo en la entidad para el manejo de la mayoría de las situaciones que se le presentan, interviniendo en el cumplimiento de sus obligaciones.	El contratista percibe un espacio intranquilo en la entidad para el manejo de las situaciones que se le presentan diariamente, impidiendo el cumplimiento de sus obligaciones.
Empoderamiento	El contratista da el máximo de sus capacidades para el desarrollo de las obligaciones asignadas y participa	El contratista pone a disposición sus capacidades para el desarrollo de las obligaciones asignadas y participa	El contratista eventualmente pone a disposición sus capacidades para el desarrollo de las obligaciones	El contratista no pone a disposición sus capacidades para el desarrollo de las obligaciones asignadas y no

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
	activamente en las actividades que promueve la entidad.	activamente en las actividades que promueve la entidad.	asignadas y participa poco en las actividades que promueve la entidad.	participa en las actividades que promueve la entidad.
Administración del Talento Humano	El contratista percibe que la entidad promueve su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El contratista percibe que la entidad promueve, en algunos aspectos su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El contratista percibe que la entidad promueve muy poco su desarrollo profesional y poco gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El contratista percibe que la entidad no promueve su desarrollo profesional y no gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.
Autogestión	El contratista se percibe como alguien en constante aprendizaje y mejoramiento continuo gracias a su esfuerzo y al apoyo de la entidad	El contratista percibe que la entidad favorece en algunos aspectos su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.	El contratista percibe que la entidad favorece muy poco su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.	El contratista percibe que la entidad no favorece su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.
Bienestar logrado a través del trabajo	El contratista percibe que gracias a sus actividades en la entidad mejora su calidad de vida y la de quienes reciben su servicio	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.	El contratista percibe que sus actividades en la entidad permiten sólo un poco el mejoramiento de su calidad de vida y de quienes lo rodean.	El contratista percibe que sus actividades en la entidad no permiten el mejoramiento de su calidad de vida y de quienes lo rodean.
Comunicación	El contratista percibe que la entidad tiene canales adecuados de comunicación y lleva un mensaje fluido y claro generando una transmisión efectiva de la información transmitida.	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 las mismas.	El contratista percibe que los canales de comunicación de la entidad no son los más adecuados, ocasionando que los mensajes no sean efectivos, tanto entre áreas como al interior de las mismas.	El contratista percibe que la entidad no tiene canales adecuados de comunicación y no logra llevar un mensaje fluido y claro.
Trabajo en Equipo	El contratista percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de la entidad.	El contratista percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunas personas de la entidad.	El contratista percibe que no es fácil expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de la entidad.	El contratista percibe que no puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de la entidad.

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Redes de Apoyo	El contratista percibe que puede contar con apoyo emocional de sus compañeros de la entidad para poder resolver problemas personales.	El contratista percibe que los espacios de apoyo emocional encontrados dentro de la entidad no son del todo efectivos.	El contratista percibe que hay pocos espacios de apoyo de la entidad para poder resolver problemas personales.	El contratista percibe que no hay espacios de apoyo de la entidad para poder resolver problemas personales.
Reconocimiento del trabajo de otros	El contratista reconoce la importancia de animar a sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos en la entidad	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.	El contratista reconoce que es importante animar a algunos de sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos en la entidad.	El contratista reconoce que no es importante animar a nadie en la entidad y menos cuando es obligación alcanzar la metas y objetivos en la entidad.
Mobbing	El contratista no siente ninguna acción de acoso psicológico por parte de alguien en su entidad.	El contratista siente que alguien en su entidad ha tenido intenciones de generar conflictos con él.	El contratista se siente víctima de acoso psicológico por parte de alguien de su entidad y esto afecta de alguna manera su desempeño laboral.	El contratista se siente víctima de acoso psicológico por parte de más de una persona en su entidad y esto afecta totalmente su desempeño laboral.
Sentido de pertenencia	El contratista percibe que se encuentra identificado con los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad	El contratista percibe que se encuentra identificado sólo con algunos de los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.	El contratista percibe que le cuesta identificarse con algunos de los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.	El contratista percibe que no se encuentra identificado con los objetivos institucionales, misión y valores de la entidad.
Desarrollo de Personal	Las competencias del contratista están acordes con las obligaciones asignadas. Además, el contratista tiene la posibilidad de priorizar sus actividades según necesidad.	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.	Las competencias del contratista algunas veces están acordes con las obligaciones asignadas. El contratista no tiene la posibilidad de priorizar sus actividades según necesidad.	El contratista percibe que no existe un desarrollo de sus competencias ni de capacidades dentro de la entidad.
Administración del tiempo	El contratista percibe que la cantidad de tiempo con el que cuenta para el desarrollo de sus obligaciones es	El contratista percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus obligaciones, sin embargo, si logra	El contratista percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus obligaciones, porque siempre hay asuntos	El contratista percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus obligaciones.

Factor	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
	adecuado para ejecutarlas.	una mayor organización alcanzaría a terminar sus actividades.	imprevistos que no le permiten avanzar fácilmente en lo programado.	
Autoevaluación	El contratista percibe que está realizando su trabajo de manera eficiente logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad.	El contratista percibe que algunas veces está logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad.	El contratista percibe que muy pocas veces está logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad.	El contratista percibe que no está realizando su trabajo de manera eficiente, esto le impide cumplir con las metas propuestas por la entidad.
Integridad	El contratista percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado e influye positivamente en su desempeño social y laboral.	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.	El contratista percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad algunas veces no está acorde con lo esperado.	El contratista percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad no está acorde con lo esperado y esto influye negativamente en su desempeño social y laboral.
Autonomía	El contratista percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, los gestiona de manera adecuada, y esto influye positivamente en la ejecución de sus obligaciones.	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.	El contratista percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, casi nunca los gestiona de manera adecuada, y esto influye en la ejecución de sus obligaciones.	El contratista percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, no los está gestionando, y esto influye negativamente en la ejecución de sus obligaciones.
Actitud	El contratista percibe que su buena actitud favorece todos los procesos dentro de la entidad.	El contratista percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro de la entidad.	El contratista percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que no favorece los procesos dentro de la entidad.	El contratista percibe que su inadecuada actitud impide que los procesos dentro de la entidad fluyan positivamente.

## Interpretación forma C – Área

Factor	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Satisfacción e integración en el trabajo	El contratista tiene claras sus obligaciones, lo que esperan de sus actividades y cuánto le aporta a su equipo.	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.	El contratista tiene dudas frente a sus obligaciones, sobre lo que esperan de su trabajo y en lo que le puede aportar a su equipo.	El contratista no tiene claridad en sus obligaciones, en lo que esperan de sus actividades y en lo que le puede aportar a su equipo.
Motivación	El contratista realiza sus obligaciones con entusiasmo, compromiso e innovación y contribuye positivamente a su área.	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.	El contratista cuenta con entusiasmo, compromiso e innovación en la ejecución de las obligaciones que tiene asignadas, sin embargo, pocas veces genera contribuciones a su área.	El contratista no cuenta con entusiasmo, compromiso e innovación en la ejecución de las obligaciones que tiene asignadas, lo que repercute en su desempeño laboral y en el ambiente que genera en su área.
Salario emocional	El contratista percibe que el área de trabajo valora y promueve su crecimiento integral y su bienestar por medio de beneficios adicionales, acorde con sus necesidades.	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.	El contratista percibe que el área de trabajo tiene poco interés por valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar en la entidad y no considera beneficios adicionales acordes con sus necesidades o expectativas.	El contratista percibe que el área de trabajo no se interesa por su crecimiento integral y su bienestar y no considera beneficios adicionales para ello.
Seguridad en el trabajo	El contratista percibe que su área de trabajo se interesa por su salud física y emocional, a través del acondicionamiento de los escenarios de trabajo y de la creación de condiciones ambientales favorables para el desarrollo de sus obligaciones.	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.	El contratista percibe que su área de trabajo requiere mejorar las condiciones de ambiente de trabajo para el desarrollo de sus obligaciones, adicionalmente se preocupa poco por la salud física y emocional.	El contratista percibe que su área de trabajo no tiene buenas condiciones de ambiente de trabajo para el desarrollo de sus obligaciones, adicionalmente se preocupa muy poco por la salud física y emocional.
Remuneración	El contratista percibe que los honorarios que recibe son justos respecto a las obligaciones asignadas	El contratista percibe que los honorarios que recibe son justos respecto a sus obligaciones, sin embargo no se percibe un balance	El contratista percibe que los honorarios que recibe no son del todo justos respecto a las obligaciones asignadas.	El contratista percibe que los honorarios que recibe no son acordes en relación con las obligaciones asignadas.



Factor	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		entre ingresos y gastos.		
Burnout	El contratista percibe que recibe por parte de las personas del área de trabajo un trato cortés y acorde a lo que espera.	El contratista percibe que sus obligaciones y el equilibrio de sus actividades en el área de trabajo pueden afectar levemente sus resultados.	El contratista percibe que sus obligaciones y el equilibrio de sus actividades en el área de trabajo afectan sus resultados.	El contratista percibe que sus obligaciones y el equilibrio de sus actividades en el área de trabajo afectan significativamente sus resultados.
Liderazgo	El contratista percibe que hay coherencia entre lo que se dice, se hace y los resultados que se obtienen en el área de trabajo a la cual se encuentra vinculado.	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.	El contratista percibe que en algunos aspectos de la supervisión no hay coherencia entre lo que se dice y se hace, ocasionando inconvenientes en los resultados obtenidos en el área de trabajo a la cual se encuentra vinculado.	El contratista percibe que en algunos aspectos de la supervisión no hay coherencia entre lo que se dice y se hace, ocasionando graves problemas a nivel de liderazgo en el área de trabajo a la cual se encuentra vinculado.
Manejo de conflictos	El contratista percibe un espacio tranquilo en su área de trabajo para el manejo de todas las situaciones que se le puedan presentar, favoreciendo el cumplimiento de sus obligaciones.	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.	El contratista percibe un espacio poco tranquilo en su área de trabajo para el manejo de la mayoría de las situaciones que se le presentan, interviniendo en el cumplimiento de sus obligaciones.	El contratista percibe un espacio intranquilo en su área de trabajo para el manejo de las situaciones que se le presentan diariamente, impidiendo el cumplimiento de sus obligaciones.
Empoderamiento	El contratista da el máximo de sus capacidades para el desarrollo de las obligaciones asignadas y participa activamente en las actividades que promueve su área de trabajo.	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.	El contratista eventualmente pone a disposición sus capacidades para el desarrollo de las obligaciones asignadas y participa poco en las actividades que promueve su área de trabajo.	El contratista no pone a disposición sus capacidades para el desarrollo de las obligaciones asignadas y no participa en las actividades que promueve su área de trabajo.

Factor	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Administración del Talento Humano	El contratista percibe que en el área de trabajo se promueve su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El contratista percibe que en el área de trabajo se promueve, en algunos aspectos su desarrollo profesional y gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El contratista percibe que en el área de trabajo se promueve muy poco su desarrollo profesional y poco gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.	El contratista percibe que el área de trabajo no promueve su desarrollo profesional y no gestiona sus competencias funcionales y comportamentales.
Autogestión	El contratista se percibe como alguien en constante aprendizaje y mejoramiento continuo gracias a su esfuerzo y al apoyo de su área de trabajo.	El contratista percibe que su área de trabajo favorece en algunos aspectos su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.	El contratista percibe que su área de trabajo favorece muy poco su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.	El contratista percibe que el área de trabajo no favorece su proceso de aprendizaje y de mejoramiento continuo.
Bienestar logrado a través del trabajo	El contratista percibe que gracias a sus actividades en el área de trabajo a la cual se encuentra vinculado mejora su calidad de vida y la de quienes reciben su servicio	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.	El contratista percibe que sus actividades en el área de trabajo a la cual se encuentra vinculado permiten sólo un poco el mejoramiento de su calidad de vida y de quienes lo rodean.	El contratista percibe que sus actividades en el área de trabajo a la cual se encuentra vinculado no permiten el mejoramiento de su calidad de vida y de quienes lo rodean.
Comunicación	El contratista percibe que su área de trabajo tiene canales adecuados de comunicación y lleva un mensaje fluido y claro generando una transmisión efectiva de la información transmitida.	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 las mismas.	El contratista percibe que los canales de comunicación de la entidad no son los más adecuados, ocasionando que los mensajes no sean efectivos, tanto entre áreas como al interior de las mismas.	El contratista percibe que su área de trabajo no tiene canales adecuados de comunicación y no logra llevar un mensaje fluido y claro.
Trabajo en Equipo	El contratista percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de su área de trabajo.	El contratista percibe que puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias con algunas personas de su área de trabajo.	El contratista percibe que no es fácil expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas su área de trabajo.	El contratista percibe que no puede expresar sus ideas, conocimientos y experiencias a las demás personas de su área de trabajo.
Redes de Apoyo	El contratista percibe que puede contar con apoyo emocional de sus compañeros del área de trabajo para poder resolver problemas personales.	El contratista percibe que los espacios de apoyo emocional encontrados en el área de trabajo no son del todo efectivos.	El contratista percibe que hay pocos espacios de apoyo en el área de trabajo para poder resolver problemas personales.	El contratista percibe que no hay espacios de apoyo en el área de trabajo para poder resolver problemas personales.

Factor	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Reconocimiento del trabajo de otros	El contratista reconoce la importancia de animar a sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos del área.	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.	El contratista reconoce que es importante animar a algunos de sus compañeros para que cumplan sus metas y objetivos del área.	El contratista reconoce que no es importante animar a nadie en la entidad y menos cuando es obligación alcanzar la metas y objetivos del área.
Mobbing	El contratista no siente ninguna acción de acoso psicológico por parte de alguien en su área.	El contratista siente que alguien en su área ha tenido intenciones de generar conflictos con él.	El contratista se siente víctima de acoso psicológico por parte de alguien de su área y esto afecta de alguna manera su desempeño laboral.	El contratista se siente víctima de acoso psicológico por parte de más de una persona en su entidad y esto afecta totalmente su desempeño laboral.
Sentido de pertenencia	El contratista percibe que se encuentra identificado con los objetivos del área y se siente parte de ella.	El contratista percibe que se encuentra identificado con algunos de los objetivos del área y se siente parte de ella.	El contratista percibe que se encuentra identificado con algunos de los objetivos del área y a veces no se siente parte del equipo.	El contratista percibe que no se encuentra identificado con los objetivos del área ni con el equipo de trabajo.
Desarrollo de Personal	Las competencias del contratista están acordes con las obligaciones asignadas. Además, el contratista tiene la posibilidad de priorizar sus actividades según necesidad.	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.	Las competencias del contratista algunas veces están acordes con las obligaciones asignadas. El contratista no tiene la posibilidad de priorizar sus actividades según necesidad.	El contratista percibe que no existe un desarrollo de sus competencias ni de capacidades en el área de trabajo.
Administración del tiempo	El contratista percibe que la cantidad de tiempo con el que cuenta para el desarrollo de sus obligaciones es adecuada para ejecutarlas.	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.	El contratista percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus obligaciones, porque siempre hay asuntos imprevistos que no le permiten avanzar fácilmente en lo programado.	El contratista percibe que la cantidad de tiempo no es suficiente para ejecutar sus obligaciones.
Autoevaluación	El contratista percibe que está realizando su trabajo de manera eficiente logrando cumplir con los objetivos del área.	El contratista percibe que algunas veces está logrando cumplir con los objetivos del área.	El contratista percibe que muy pocas veces está logrando cumplir con los objetivos del área.	El contratista percibe que no está realizando su trabajo de manera eficiente, esto le impide cumplir

Factor	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
				con los objetivos del área.
Integridad	El contratista percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado e influye positivamente en su desempeño social y laboral.	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.	El contratista percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad algunas veces no está acorde con lo esperado.	El contratista percibe que su cumplimiento con las normas sociales, valores y principios de la entidad no está acorde con lo esperado y esto influye negativamente en su desempeño social y laboral.
Autonomía	El contratista percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, los gestiona de manera adecuada, y esto influye positivamente en la realización de sus obligaciones.	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.	El contratista percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, casi nunca los gestiona de manera adecuada, y esto influye en la realización de sus obligaciones.	El contratista percibe que sus procesos de toma de decisiones, manejo de las presiones externas y de sus impulsos, no los está gestionando, y esto influye negativamente en la realización de sus obligaciones.
Actitud	El contratista percibe que su buena actitud favorece todos los procesos dentro del área.	El contratista percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro del área.	El contratista percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que no favorece los procesos dentro del área.	El contratista percibe que su inadecuada actitud impide que los procesos dentro del área fluyan positivamente.