
	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 1 de 67

**Establecimiento Público**  
**Colegio de Boyacá**  
**Medición del clima organizacional**  
**2025**


	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 2 de 67

## INTRODUCCIÓN

La medición del clima laboral es un aspecto esencial para la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de la misionalidad de las organizaciones; al permitir conocer y atender la percepción de los trabajadores sobre su ambiente de trabajo, las políticas y las relaciones laborales.

En este sentido, el establecimiento público Colegio de Boyacá, en cumplimiento de la normativa vigente que regula la gestión del talento humano en entidades públicas del orden territorial y nacional, adelanta un proceso de medición del clima organizacional, enfocado en reconocer las buenas prácticas institucionales, identificar procesos y condiciones que requieran mejora al interior de la institución y nutrir el sistema de salud y seguridad en el trabajo que se viene implementando.

El presente informe sobre dicha medición se presentará en cuatro Capítulos; capítulo 1. Fundamento teórico, capítulo 2. Propuesta metodológica, capítulo 3. Análisis de resultados, capítulo 4. Propuesta plan de mejora. Cada capítulo se irá presentando, de acuerdo a los tiempos expuestos en el cronograma, contenido en el capítulo dos.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 3 de 67

## CAPÍTULO I

### FUNDAMENTO TEÓRICO

#### 1. Justificación Normativa

La realización de valoración del clima organizacional del establecimiento público colegio de Boyacá vigencia 2025, se enmarca dentro de los lineamientos establecidos por la legislación colombiana, partiendo de lo decretado en la constitución política de Colombia, artículo 25 , donde establece que el

*“El trabajo debe ser productivo, generar un ingreso justo, garantizar la seguridad y salud en el lugar de trabajo, y brindar protección social a los trabajadores y sus familias.”*


La Ley 909 de 2004, que establece las normas que rigen el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia del talento humano, incluyendo la importancia de promover un ambiente laboral saludable y eficiente.

La Ley 1010 de 2006 modificada en su artículo 18 por la Ley 2209 de 2022, que prevé medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones de trabajo.

El Decreto Ley 4108 de 2011, cuyo numeral 9 del artículo 35 establece como una de las funciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, la de: "(...) 9. *Coordinar y orientar el desarrollo y mejoramiento de convivencia, clima y cultura organizacional*".

El Decreto-ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y en capítulo II, artículo 7, brinda parámetros para los programas de inducción y reinducción, y en su capítulo III establece parámetros para la implementación de los programas de bienestar social. En su capítulo IV brinda orientación respecto al programa de incentivos.

La resolución 3094 de 2023, que actualiza los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, el funcionamiento y conformación de los comités de la convivencia laboral y el mecanismo para su atención, y define parámetros para la implementación de estrategias orientadas al mejoramiento del clima laboral, a partir de acciones en prevención y promoción en relaciones interpersonales, de convivencia y buenas prácticas, resolución de conflictos , asertividad, liderazgo propositivo, comunicación, respeto y empatía.


	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 4 de 67

La Resolución No. 2646 del 17 de Julio de 2008, que en el numeral 1.7 del artículo 14 de *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”*, expedida por el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo), contempla como medida preventiva del acoso laboral la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir esta clase de conductas.

La resolución No. 652 del 30 de abril de 2012, modificada por la Resolución No. 1356 del 18 de julio de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, las cuales establecen la conformación, funcionamiento, periodo y funciones del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008 mencionada.

El Decreto 1083 de 2015, que en su artículo 2.2.13.5.2 indica la obligatoriedad de implementar programas de bienestar y de medición del clima organizacional como parte de la gestión estratégica del talento humano, y realiza claridades en cuanto a régimen salarial, prestaciones y demás beneficios salariales (artículo 2.2.1.1.2), manuales específicos de funciones y competencias laborales (capítulo 6). Sistema de estímulos (título 10) y evaluación de desempeño (capítulo II).

El concepto 71951 de 2019 del departamento administrativo de la función pública, que establece que las entidades están en la obligación de medir el clima laboral cada dos años con el fin definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, siendo este un programa de bienestar de calidad de vida laboral para los empleados de las entidades públicas.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 5 de 67

## II. Reseña Histórica.

El Colegio de Boyacá, ubicado en la ciudad de Tunja (Boyacá, Colombia), es una institución educativa de carácter oficial fundado el 17 de febrero de 1822, por el general Francisco de Paula Santander desde la necesidad de formar ciudadanos ilustrados para la naciente república, tras la independencia del dominio español.

El 20 de octubre de 1822, se inauguró oficialmente el colegio, en las instalaciones del antiguo convento de san Agustín en la ciudad de Tunja y con la reorganización del sistema educativo durante el período republicano, el Colegio de Boyacá se consolidó como uno de los primeros centros educativos del país en ofrecer formación secundaria, con un enfoque humanista y científico que destacaba por su excelencia académica, sus valores republicanos y su compromiso con la educación pública.

Durante el siglo XIX el colegio fue reconocido como una institución de educación superior, pero durante el siglo XX el colegio vivió varios procesos de modernización y se reorganizó como una institución de educación media, dirigido a la formación de bachilleres. Su fama creció identificándosele como semillero de destacados líderes políticos, intelectuales, científicos y artistas colombianos y se hizo necesaria la ampliación de su planta física y diversificación de su oferta educativa.

Actualmente, cuenta con seis sedes: sección Francisco de Paula Santander, sección Rafael Londoño Barajas, Sección San Agustín, Sección José Ignacio de Márquez, Sección Santos Acosta, y sección administrativa, en las cuales ofrece de manera discriminada educación en los niveles de preescolar, básica primaria, secundaria y media con enfoque técnico, y su legado perdura como símbolo de educación, civismo y libertad en el corazón del altiplano cundiboyacense.

## III. Horizonte Institucional


A continuación, el horizonte institucional presentado en la página institucional.

- **Misión.**

El Establecimiento Público Colegio de Boyacá, claustro santanderino de amplia tradición, ofrece servicio educativo, que orienta en los estudiantes, sentido de responsabilidad, identidad y pertenencia, proyectándolos como líderes constructivos.

- **Visión.**

El Establecimiento Público Colegio de Boyacá, continuará posicionándose como uno de los mejores colegios a nivel local, regional y nacional; por su calidad en la prestación del servicio

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 6 de 67

educativo, excelencia académica, apropiación pedagógica, convivencia armónica y formación en valores.

- **Objetivos Corporativos.**

(horizonte institucional, 2023. Recuperado de <https://www.colboy.edu.co/wp-content/uploads/2023/06/DE-HI-MA-01-HORIZONTE-INSTITUCIONAL.doc>)

- **Objetivo general.**

Ofrecer el servicio educativo con calidad y oportunidades de formación que conlleven a la continuidad de nuestros estudiantes en el sistema educativo, los estructure como líderes que aporten al progreso y desarrollo sostenible de las comunidades con las que interactúen.

- **Objetivos específicos**

- **Gestión directiva.**


Articular las políticas educativas con los procesos institucionales para continuar en ascenso de la eficacia, eficiencia y efectividad, así como favorecer el desarrollo del potencial humano del Colegio.

- **Gestión académica.**


Establecer procesos de mejoramiento continuo de las prácticas pedagógicas que redunden en el fortalecimiento del Modelo Pedagógico y el enfoque de Enseñanza para la Comprensión.

- **Gestión administrativa.**

Mejorar en forma continua los procesos de apoyo a la gestión académica, directiva y de la comunidad educativa.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025 Página 1 de 11


# **PLAN DE MEJORA CLIMA ORGANIZACIONAL 2025**

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 2 de 11


A continuación, los componentes de oportunidad identificados en la valoración del clima organizacional.

## I. VARIABLES Y ASPECTOS PARA MEJORAR

VARIABLE	COMPONENTE	RESULTADOS
<b>Estructura organizacional</b>  Valoración positiva del conocimiento y pertenencia hacia la filosofía institucional y el reconocimiento de la forma en que se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas dentro del establecimiento público	Trabajo en equipo	El 62% de los trabajadores percibe que no se fomenta el trabajo en equipo de forma institucional.
	Comunicación interna	El 37% de los trabajadores refiere que no recibe retroalimentación respecto a su trabajo por parte de su superior jerárquico. El 34% de los trabajadores considera que la comunicación entre áreas/dependencias no es fluida y orientada al cumplimiento misional.
<b>Condiciones de trabajo</b>  Aspectos físicos, ambientales y organizativos que rodean a los trabajadores e influyen directa e indirectamente en su salud, bienestar y rendimiento. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>2. Talento humano</li> </ol>	1.1 Espacio físico	El 26% de los trabajadores, señalo que las condiciones de iluminación y de ventilación en los puestos de trabajo no son favorecedoras para el desarrollo de sus actividades.
	1.2 Recursos materiales	23% los trabajadores aseguran que el establecimiento público, no les ha proporcionado los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores.
	1.3 Practicas seguras	El 38% de los trabajadores refieren que no han recibido capacitación en los comportamientos seguros que deben tener en su trabajo.  Y el 56% de los trabajadores reportan ausencia de estrategias para mitigar


	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025 Página 3 de 11

		riesgos/amenazas en temas de salud y seguridad laboral
	1.4 Bienestar laboral	<p>El 49 % de los trabajadores no percibe interés en atender necesidades e intereses de los trabajadores.</p> <p>De manera similar, el 50% de los trabajadores no percibe acciones claras en salud física y mental.</p> <p>y solo el 38% de los trabajadores conocen el programa de bienestar laboral.</p>
	2.3 Inducción institucional	Solo el 55% de los trabajadores considera que la inducción recibida al momento del ingreso fue apropiada.
<b>Salario emocional</b> beneficios no económicos que una empresa ofrece a sus empleados para mejorar su bienestar y satisfacción en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	El 27% de los trabajadores señala no haber recibido retroalimentación sobre su desempeño laboral.
	Reconocimiento laboral	Solo el 64% de los trabajadores percibe prácticas de reconocimiento a nivel directivo y administrativo, lo cual debe fortalecerse en consideración que del 93% de los trabajadores percibe que los logros que obtiene en su vida laboral aportan a su sensación de crecimiento personal.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 4 de 11

## I. COMPONENTES, ACTIVIDADES Y ACCIONES

OBJETIVO POR COMPONENTE	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETO	INDICADOR	META	FRECUENCIA DE SEGUIMIENTO	INSTRUMENTO DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE
Fortalecer el <u>trabajo en equipo</u> en todas las sedes y niveles jerárquicos.	Taller en liderazgo colaborativo	Personal docente y administrativo por sedes y/o dependencias.	Cantidad de funcionarios capacitados	1 actividad Anual	Semestral	Registro fotográfico, listas de asistencia.	SG-SST- Bienestar.
	Capacitación en comunicación efectiva	Personal docente y administrativo por sedes y/o dependencias.	Cantidad de funcionarios capacitados	1 actividad Anual			
	Taller resolución de conflictos	Personal docente y administrativo por sedes y/o dependencias.	Cantidad de funcionarios capacitados	1 actividad Anual			
	Campaña empatía y respeto	Planta global	Número de actividades realizadas.	1 actividad semestral	Semestral	Material visual/Registro fotográfico	SG-SST, Bienestar.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 5 de 11

	Jornada de capacitación fortalecimiento de la convivencia institucional	Planta Global	Número de funcionarios participantes.	Una Jornada anual con $\geq 80\%$ de participación.	Anual	Encuestas de satisfacción, actas de jornada.	SG-SS con apoyo de bienestar.
Mejorar la <u>comunicación interna</u> vertical y horizontal.	Seguimiento de los planes institucionales	Planta Global	Plan de metas por sede o dependencia	1 plan de acción por cada sede y 1 por cada subdirección aprobados.	Anual	Actas de reunión, matriz de compromisos.	Dirección general, Subdirecciones, Jefaturas de sedes, coordinadores de procesos.
	Reuniones de seguimiento al plan de acción	Personal docente y administrativo por sedes y/o dependencias.	Informe de seguimiento a plan de acción por sedes/dependencias y/o direcciones.	número de reuniones ejecutadas / 4 reuniones proyectas.	Trimestral	Actas de reunión, seguimiento cumplimiento matriz de compromisos.	Dirección general, Subdirecciones, Jefaturas de sedes, coordinadores de procesos.
Fortalecer <u>prácticas de retroalimentación</u> de desempeño	Capacitación a directivos en retroalimentación positiva, roles y responsabilidades.	Dirección general, Subdirecciones, Jefaturas de sedes, coordinadores de procesos.	Número de directivos capacitados.	100% de directivos capacitados en el año.	Anual	Listas de asistencia, registro fotográfico.	SG-SST, Bienestar.



COLEGIO DE BOYACÁ

Formato

SST-FR-17

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Versión:01

PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES

Fecha: 19/03/2025

REGISTRO DE ASISTENCIA ACTIVIDADES PSICOSOCIALES

Página 1 de 3

Actividad: Capacitación en habilidades Blandas

Objetivo: Blandas capacitación en habilidades blandas.

Fecha: 2 de Mayo

Lugar: F.P. J

Hora: 4:30 pm.

Responsable: Yenny

Carreño

Nº	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CELULAR	SECCIÓN/DEPENDENCIA	E-MAIL	FIRMA
1	Dulcy Boada V	S. Guerra	311	Francisco de Paula S.	dulce302@mail.cocu	
2	Elicer Sarden	AX Guerra	314	Francisco de Paula S.	Barrera Sarden Elicer sard	
3	Martinez Yepper	111	310	Francisco de Paula	Martinez Yepper rodod.	
4	Rafael Bativi	111	310			
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						



COLEGIO DE BOYACÁ

Formato

SST-FR-19

Versión: 01

Fecha: 19/03/2025

Página 1 de 2

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES

REGISTRO DE ASISTENCIA ACTIVIDADES PSICOSOCIALES

Actividad: Habilitación de bandejas - Comunicación

Objetivo:

Fecha: 25/04/2025 Lugar: Caambo

Hora:

Responsable: Jenny Caambo

Nº	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CELULAR	SECCIÓN/DEPENDENCIA	E-MAIL	FIRMA
1	Hugo Gomez	Señal gener	3283	Ad	gomez@hugandrescalabanda	[Signature]
2	Alina CECEDA	AUXSG	8088	Se	cepeda@boconyq.com	[Signature]
3	Margaritha Ontorio	AUXSG	5394	Nov	ontorio@boconyq.com	[Signature]
4	Juan Carlos Pineda	AUXSG	2525	Se	pineda@boconyq.com	[Signature]
5	Jhonathan Figueroa	AUXSG	1430	Se	figueroa@boconyq.com	[Signature]
6	Beferly Betancourt		163	Se	betancourt@boconyq.com	[Signature]
7	Alcira Bogdanovic		368			[Signature]
8	Priscilla Lopez	Pur de	2728		lopez@boconyq.com	[Signature]
9	Jeffrey Quintero		15108		quintero@boconyq.com	[Signature]
10	Diego NOBLES		184309			[Signature]
11	Juan S. Suarez	P.S.G	16504	Se	suarez@boconyq.com	[Signature]
12	Yani Echeverri	AX-SEI	532216		echeverri@boconyq.com	[Signature]
13	Yany Lizcano	AX-SEI	28149	Se	lizcano@boconyq.com	[Signature]
14	Yany Lizcano	AX-SEI	5456	Se	lizcano@boconyq.com	[Signature]
15	Glenn Jinch Echeverri	Servicios 6	11955	Ad	jinch@boconyq.com	[Signature]
16						[Signature]
17						[Signature]



COLEGIO DE BOYACÁ

Formato

SST-FR-17

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Versión:01

PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES

Fecha: 19/03/2025

REGISTRO DE ASISTENCIA ACTIVIDADES PSICOSOCIALES

Página 1 de 3

Actividad: Capacitación en habilidades Blandas

Objetivo: Blandas capacitación en habilidades blandas.

Fecha: 2 de Mayo

Lugar: F.P. J

Hora: 4:30 pm.

Responsable: Yenny

Carreño

Nº	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CELULAR	SECCIÓN/DEPENDENCIA	E-MAIL	FIRMA
1	Dulcy Boada V	S. Guerra	311	Francisco de Paula S.	dulce302@mail.cocu	
2	Elicer Sarden	AX Guerra	314	Francisco de Paula S.	Barrera Sarden Elicer sard	
3	Martinez Yepper	111	310	Francisco de Paula	Martinez Yepper rodod.	
4	Rafael Bativi	111	310			
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						



COLEGIO DE BOYACÁ

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES

REGISTRO DE ASISTENCIA ACTIVIDADES PSICOSOCIALES

Formato

SST-FR-17

Versión: 01

Fecha: 19/03/2025

Página 1 de 3

Actividad: Capacitación en habilidades Blandas

Objetivo: Pinar capacitación en habilidades blandas.

Fecha: 2 de Mayo Lugar: F.P.J Hora: 4:30 pm.

Responsable: Yenny Carrero

Nº	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CELULAR	SECCIÓN/DEPENDENCIA	E-MAIL	FIRMA
1	Dulce Brada V	S. Socia	3114596368	Francisco de Paula S.	ddbr302@gmail.com	
2	Bianca Sorella	UX Gonor	3144265456	Francisco de Paula S.	Bianca.Sorella@elcaracol.edu.co	
3	Martine Yeper	111	315 455103	Francisco de Paula S.	Martine.Yeper@elcaracol.edu.co	
4	Paparel Yaffir	111	310 3532504	Francisco de Paula S.	Paparel.Yaffir@elcaracol.edu.co	
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						



COLEGIO DE BOYACÁ

Formato

SST-FR-19

Versión: 01

Fecha: 19/03/2025

Página 1 de 2

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES

REGISTRO DE ASISTENCIA ACTIVIDADES PSICOSOCIALES

Actividad: Habilidades blandas - Comunicación

Objetivo:

Fecha: 25/04/2025 Lugar: Cafetero

Hora:

Responsable: Jenny Carazo

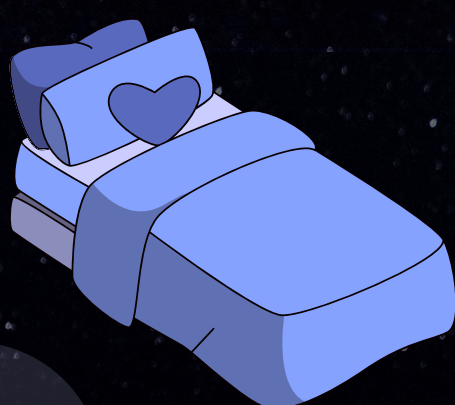
N°	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CELULAR	SECCIÓN/DEPENDENCIA	E-MAIL	FIRMA
1	Hugo Gomez	Serv. gen.	13283	Administrativa	hugogomez@colegio...	[Firma]
2	Hilma CAGODA	AVS-G	68088	Sección S. Acusado	hilma.cagoda@colegio...	[Firma]
3	Hargueta Ontio	AUXSG	53944	nutricionista	harguetaontio@colegio...	[Firma]
4	Juan Carlos pinzon	AUXSG	05535	Sanagustina	jpinzon@colegio...	[Firma]
5	Jonathan Figueroa	AUXSG	3430	Supermercado	jonathan.figueroa@colegio...	[Firma]
6	Ba Far Betid		1/83	Comercial	ba.far.betid@colegio...	[Firma]
7	Alfred Bogda	AVS-G	6368		alfred.bogda@colegio...	[Firma]
8	Alcivar Lopez	Pux de	62728	Integrada	alcivar.lopez@colegio...	[Firma]
9	Alfreda Quintana		51518	celular	alfreda.quintana@colegio...	[Firma]
10	Alfonso NOBLES		28430	S/dependencia	alfonso.nobles@colegio...	[Firma]
11	Luis Suarez	A.S.G	6500	Santos Acosta	luis.suarez@colegio...	[Firma]
12	Traci EHRMAN	AVS-G	13324	Integrada	traci.ehrman@colegio...	[Firma]
13	Luis Lizcano	AUXSG	20849	Gonza Ariza	luis.lizcano@colegio...	[Firma]
14	Alfonso Suarez	AVS-G	65458	Sección Comercial	alfonso.suarez@colegio...	[Firma]
15	Alfonso Jimenez	Servicios G	991985	Administrativo	alfonso.jimenez@colegio...	[Firma]
16						
17						

# Consejos para Mejorar el Sueño

¡Empieza hoy! Pequeños cambios pueden transformar tu sueño.

## Establece un horario fijo:

Acuéstate y despiértate a la misma hora todos los días.



## Crea un ambiente propicio para dormir:

Temperatura cálida, oscuridad, silencio y comodidad ayudan a dormir mejor.

## Limita la luz azul antes de dormir:

Desconectate de dispositivos 1 hora antes de acostarte.



## Limita cafeína y alcohol:

Evita cafeína después del mediodía y alcohol por la noche.

## Relájate antes de dormir:

Lee, medita, ora o toma un baño caliente.



## BENEFICIOS:

- Mejora el estado de ánimo
- **Potencia la función cerebral** (memoria, atención, aprendizaje y capacidad de resolver problemas).
- **Ayuda a afrontar mejor el estrés y a regular emociones**



## ESCUCHA ACTIVA

- Presta atención plena a la persona que habla.
- Evita interrumpir y muestra interés genuino en lo que están diciendo.
- Haz preguntas abiertas para entender mejor su perspectiva.

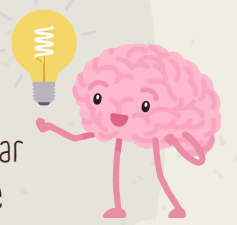
## OBSERVA EL LENGUAJE CORPORAL

- Nota las señales no verbales, como expresiones faciales, postura y tono de voz.
- Estas señales pueden darte pistas sobre cómo se siente realmente la otra persona.



## PRACTICA LA AUTO-REFLEXIÓN

- Reflexiona sobre tus propias emociones y experiencias.
- Esto puede ayudarte a conectar mejor con los sentimientos de los demás.



## EVITA A JUZGAR

- Mantén una mente abierta y trata de entender la perspectiva de la otra persona sin juzgarla.
- Reconoce que cada persona tiene sus propias experiencias y puntos de vista.



# ¿Cómo ser EMPÁTICO?

## EMPATÍA:

Comprende los sentimiento y emociones de otros.



## PRACTICA LA COMPASIÓN

- Trata de ponerte en el lugar de la otra persona y considerar cómo te sentirías en su situación.
- Muestra compasión y apoyo cuando sea necesario.

## SÉ PACIENTE Y COMPRENSIVO

- Reconoce que todos tenemos días difíciles y momentos de debilidad.
- Sé paciente con los demás y muestra comprensión ante sus desafíos.



## PARTICIPA EN ACTIVIDADES VOLUNTARIAS

- Involúcrate en actividades que te permitan ayudar a los demás.
- Esto puede aumentar tu capacidad de empatizar con personas de diferentes contextos y situaciones.



## PRACTICA LA GRATITUD

- Agradece a las personas por compartir sus sentimientos y experiencias contigo.
- La gratitud puede fortalecer las relaciones y fomentar una mayor empatía.





NIT: 891800260-4  
NIVELES: Preescolar, Básica Primaria,  
Básica Secundaria y Media  
DANE: 115001000057  
REGISTRO PEI: 150011403080

Tunja, 7 de abril de 2025

COVEABOY

Doctora  
**SONIA MESA GRANADOS**  
*Fortalecimiento Empresarial*  
Caja de compensación de Boyacá  
Ciudad.

Vigencia: 2025 - Consecutivo: R-2495

Fecha de Radicación: 08/04/2025-02:41 PM  
Sede: TUNJA  
Resumen: SOLICITUD APOYO APLICACION BATERIA DE  
RIESGO PSICOSOCIAL  
Remite: COLEGIO BOYACA  
Destinatarios: Yerson Javier Ruiz Becerra DIVISION FINANCIERA  
Radicalador: Usuario Radicación Correspondiente a

### Asunto: Solicitud apoyo aplicación batería de riesgo psicosocial

Respetada Dra. Sonia:

En nombre del establecimiento público Colegio de Boyacá, reciba un fraternal saludo, deseándole lo mejor para el éxito de su gestión administrativa.

Con el propósito de velar por la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales en el ámbito laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, solicitamos su valiosa colaboración, priorizando, desde el programa de fortalecimiento empresarial, la valoración del riesgo psicosocial del personal docente y administrativo. Esta valoración debe realizarse conforme a los lineamientos e instrumentos establecidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

Para cualquier inquietud, agradecemos se comunique con los profesionales Gustavo Martínez al celular: 321 440 5068, Yenny Carreño al celular: 311 462 0680, o al correo electrónico: [direcciongeneral@colboy.edu.co](mailto:direcciongeneral@colboy.edu.co).

Agradecemos de antemano su atención y pronta respuesta.

Cordialmente,

**LUIS SANTIAGO GARCIA CIFUENTES**  
Director General  
Colegio de Boyacá

Proyectó: Yenny Catherine Carreño Cordero

**REGISTRO FOTOGRÁFICO DE ACOMPAÑAMIENTO A APLICACIÓN DE BATERÍAS DE RIESGO PSICOSOCIAL 2025**



Sede: administrativa  
Fecha: 22/09/2025  
Hora: 12:00m



Sede: Rafael Londoño Barajas  
Fecha: 25/09/2025  
Hora: 12:00m

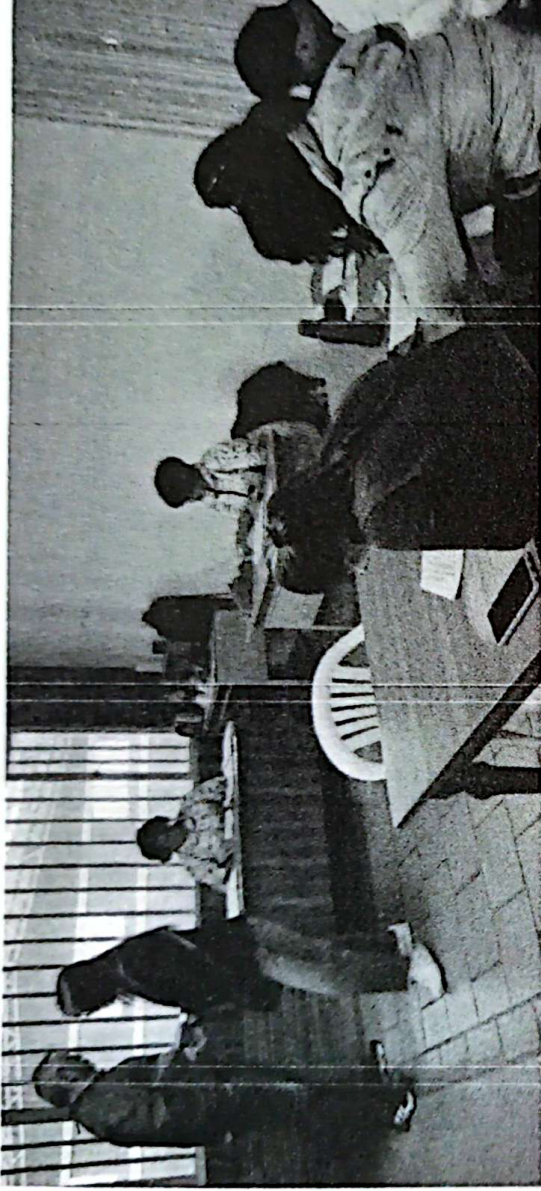


Sede: José Ignacio de Márquez  
Fecha: 23/09/2025  
Hora: 12:00m



Sede: Francisco de Paula Santander  
Fecha: 22/09/2025  
Hora: 12:00

Aplicación de baterías sede central



Sede: Santos Acosta

Fecha: 29/09/2025

Hora: 7:00am

## ¿Qué hacer cuando debes hablar por periodos de tiempo prolongados

### Postura corporal

Mantén tu cuerpo erguido con los hombros hacia atrás y la cabeza en posición neutral, esta técnica permitirá que la respiración sea adecuada y la proyección de la voz más fluida.

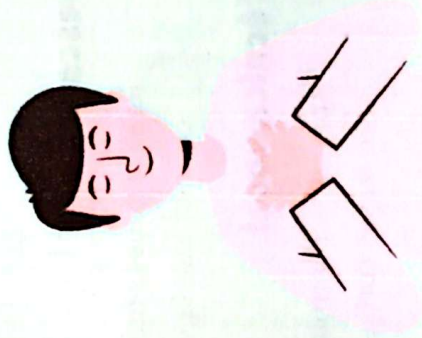
### Respiración

Practica la respiración diafragmática, permitiendo una mayor expansión pulmonar y mejor capacidad respiratoria. Así previenes y reduces la hiperventilación y tensión muscular.

### Hidratación

Bebe agua regularmente para mantener las cuerdas vocales lubricadas (1 litro y medio, en sorbos pequeños repartidos en todo el día).

*Tu seguridad es un compromiso diario*



# ¡Cuida tu herramienta de trabajo

*Prevenimos patologías de la Voz*

**¡Tu salud es tu mejor activo; cuidala trabajando de forma segura!**

**Seguridad y Salud el Trabajo 2025**

[seguridadysaludeneltrabajo@colboy.edu.co](mailto:seguridadysaludeneltrabajo@colboy.edu.co)

[carrenocorderoyennycatherine@colboy.edu.co](mailto:carrenocorderoyennycatherine@colboy.edu.co)

# Trastornos de la voz

¿Sabías que...?

Los trastornos de la voz más comunes en docentes incluyen ronquera, fatiga vocal, disfonía (pérdida parcial de la voz), afonía (pérdida total de la voz) y lesiones en las cuerdas vocales como nódulos y pólipos. Muchos de ellos se deben al uso excesivo y prolongado de la voz, entornos ruidosos, una técnica vocal inadecuada. Y puede exacerbarse por factores como el estrés, respiración inadecuada, falta de descanso vocal, y la exposición directa o indirecta al humo del cigarrillo.



Recomendaciones para cuidar

la voz

## Resonancia

Practica ejercicios de resonancia para mejorar la calidad y proyección vocal.

## Descanso vocal

Realiza pausas durante el día para permitir que la voz descanse.

## Técnica vocal

Aprende a controlar el volumen y usar frases cortas y pausadas.

## Acondicionamiento del aula

Utiliza estratégicamente equipos de apoyo acústico o acondiciona tu aula para reducir el ruido ambiental.

## Ajuste de las clases

Intercala actividades escritas o participativas que reduzcan la necesidad de hablar, brindándole a tu voz periodos de descanso.



## ¿Cuándo busca ayuda profesional?

Acude a un un profesional si se presentan síntomas crónicos (más de 15 días) o recurrentes:

- Disfonía.
- Sensación extraña en la garganta.
- Picazón, ardor e irritación.
- Falta de aire para terminar una frase.
- Dolor o tensión en el cuello.
- Sensación de que la voz pierde volumen.
- Voz ronca o áspera.
- Resequedad en la garganta



## ¡Cuida tu herramienta de trabajo! Prevengamos patologías de la voz




PSICOLOGIA DE APOYO SG\_SST BIENESTAR CARRENO CORDERO YENNY CATHERINE  
<CARRENOCORDEROYENNYCATHERINE@colboy.edu.co>  
Para: DEPENDENCIA DE SISTEMAS SOPORTE TECNICO <soportetecnico@colboy.edu.co>


1 de septiembre de  
2025, 7:06

Estimado(a) docente,


Tu voz es tu principal herramienta de trabajo, por lo cual, desde el programa de bienestar, te compartimos el siguiente material, en el que podrás reconocer algunas estrategias para protegerla de lesiones y esfuerzos excesivos.

¡Tu salud es tu mejor activo; cuídala trabajando de forma segura!


-  1. POSTURA correcta en la tarea docente- Video 1.mp4
-  2. RESPIRACIÓN correcta en la tarea docente - Video 2.mp4
-  3. ARTICULACIÓN Y RESONANCIA en la tarea docente - Video 3.mp4

	COLEGIO DE BOYACÁ		Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES		Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025		Fecha: 24/02/2025 Página 6 de 11


	Establecimiento de encuentros individuales de retroalimentación	Planta global	Número de funcionarios con espacio de retroalimentación/ Número de funcionarios a cargo	100% personal retroalimentado por su superior jerárquico	Anual	Evaluación de desempeño, registro de asistencia	SG-SST, Bienestar.
Aumentar la visibilidad, apropiación y efectividad del <u>programa de bienestar</u> laboral.	Aplicación de encuesta diagnóstica y análisis de necesidades.	Planta Global	1 cuestionario de Google forms compartido a funcionarios / Porcentaje de participación.	Encuesta diagnóstica aplicada y tabulada.	Inmediato	Informe de resultados de encuesta.	SG-SST, Bienestar.
	Revisión y actualización de actividades y estímulos de acuerdo a los resultados obtenidos, objetivos estratégicos del establecimiento público, requerimientos del furag y PNB de la función pública.	Planta Global	Porcentaje de cumplimiento de ejes.	100% de actividades revisadas y actualizadas según diagnóstico.	Anual	Plan de bienestar ajustado.	SG-SST, Bienestar

	COLEGIO DE BOYACÁ		Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES		Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025		Fecha: 24/02/2025 Página 7 de 11


Publicación del plan de bienestar social e incentivos.	Planta Global	Número de actividades desarrolladas para la difusión del plan entre funcionarios/ Número de actividades propuestas para la difusión del plan entre funcionarios.	Difusión por los 2 medios institucionales (correo institucional, página web).	Anual	Registro de publicaciones.	SG-SST, Bienestar/ soporte técnico-sistemas.
Implementación del plan de Bienestar	Planta Global	Número de actividades desarrolladas por eje / nivel de participación.	Desarrollo de al menos una actividad por eje, con $\geq 70\%$ de participación.	Semestral	Listas de asistencia, registro fotográfico.	SG-SST, Bienestar.
Medición del grado de satisfacción y participación de los trabajadores en las actividades propuestas en el marco del plan de bienestar.	Planta Global	Porcentaje de satisfacción frente a las actividades del plan de bienestar	Encuesta diagnóstica aplicada.	Anual	Informe de resultados de encuesta.	SG-SST, Bienestar.

	COLEGIO DE BOYACÁ		Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES		Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025		Fecha: 24/02/2025 Página 8 de 11

Garantizar <u>inducciones institucionales</u> completas y efectivas.	Implementación de protocolo de inducción institucional.	Planta Global	Porcentaje de funcionarios nuevos que reciben inducción bajo protocolo/ Porcentaje de nuevos funcionarios.	Documento protocolizado y aplicado.	Anual	Registro de inducciones, formato firmado de asistencia, encuesta de satisfacción proceso de inducción.	SG-SST, Bienestar.
Consolidar la implementación del <u>Sistema de</u>	Socialización del Sistema SGSST	Planta Global	Número de sesiones realizadas /	Desarrollo de una (1) actividad por sede, con	Anual	Listas de asistencia,	Dirección general,
<u>Seguridad y Salud en el trabajo</u>			porcentaje de asistencia.	≥80 de participación.		evidencias fotográficas.	Subdirecciones, Jefaturas de sedes (coordinadores), SG-SST
	Valoración de riesgos físicos y ergonómicos, para identificar aspectos relevantes en términos de iluminación y ventilación.	Planta Global	Puestos de trabajo verificados/puestos de trabajo existentes.	Incremento del cumplimiento de los estándares mínimos de iluminación y ventilación.	Anual	Informe de valoración por sede y plan de mejora.	Dirección general, Subdirecciones, Jefaturas de sedes (coordinadores), SG-SST

	COLEGIO DE BOYACÁ		Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES		Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025		Fecha: 24/02/2025 Página 9 de 11

	Inspección de estado de equipos de protección personal (EPP)	Planta Global	Personal con equipos verificados/ equipos requeridos	Inspecciones realizadas/ inspecciones requeridas.		Informe de inspección, formato de entrega de equipos/listado de asistencia y/o registro fotográfico	SG-SST
	Capacitaciones en comportamientos seguros y primeros auxilios	Planta Global	Número de capacitaciones realizadas / porcentaje de participación.	≥80% del personal capacitado por semestre.	Semestral	Listas de asistencia, evaluaciones de aprendizaje.	SG-SST, Bienestar / ARL
Implementar prácticas sistemáticas de	Implementación del “muro de la	Personal docente y administrativo	Número de reconocimientos hechos / Número de	Al menos 1 reconocimiento bimensual	Continuo	Registro fotográfico, formato de postulaciones,	Dirección general, Subdirecciones,
<u>reconocimiento y exaltación</u>	excelencia colboy” (méritos institucionales)	por sedes y/o dependencias.	reconocimientos proyectados			encuestas de clima.	Jefaturas de sedes, coordinadores de procesos.


	COLEGIO DE BOYACÁ		Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES		Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025		Fecha: 24/02/2025 Página 10 de 11

<p>Institucionalización de reconocimientos descritos en el plan de estímulos.</p>	<p>Planta Global</p>	<p>Reconocimientos entregados por categoría / reconocimientos proyectados por categoría.</p>	<p>6 reconocimientos por participación en actividades institucionales.</p> <p>(a definir) reconocimientos a funcionarios pre pensionados</p> <p>(a definir) reconocimiento al mejor directivo docente.</p> <p>1 reconocimiento al mérito individual</p> <p>1 reconocimiento al mérito grupal.</p> <p>(a definir) reconocimiento por años de servicio.</p> <p>(a definir) reconocimiento por participación</p>	<p>Semestral (en eventos macro institucionales)</p>	<p>Cronograma de eventos, registro de postulaciones por categoría, evaluaciones de desempeño.</p>	<p>Dirección general, Subdirecciones, Jefaturas de sedes, coordinadores de procesos, SG-SST, Bienestar</p>
---	----------------------	--	---	---	---	--



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025 Página 11 de 11

			deportiva o cultural  (a definir) reconocimiento a mejores docentes por sede o asignatura.			
--	--	--	---	--	--	--

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 7 de 67

- **Gestión de la comunidad.**

Incrementar el conjunto de ayudas para el bienestar de la comunidad educativa, que el Colegio pone a su disposición, y hacer operativa la prestación de los servicios, de acuerdo con las necesidades.

- **Principios y valores.**

- **Principios Santanderinos**


Los principios Santanderinos pueden concretarse en lineamientos esenciales que acompañan la formación en el Colegio de Boyacá.

- Desarrollo de cultura y pedagogía de la democracia y de la formación de ciudadanos útiles.
- Conocimiento y respeto de la constitución y las leyes, prevaleciendo sobre los intereses personales o grupales.
- Defensa de la libertad del ciudadano dentro del orden, como garantía de institucionalidad y base de la construcción de la República de Colombia.
- Estímulo al pensamiento reflexivo y crítico de los educandos, educadores, funcionarios y directivos, de tal manera que se permitan transformaciones creativas, humanistas y científicas en la organización institucional.
- La educación pública como fundamento para alcanzar la felicidad y el progreso de los pueblos, por lo tanto, liberadora esclavitudes culturales como los prejuicios, la exclusión y la ignorancia.
- El liderazgo orientado hacia la construcción de una sociedad más justa, equitativa, solidaria y pacífica.

- **Valores institucionales**

El Establecimiento Público Colegio de Boyacá ha determinado los siguientes valores institucionales:

- **Responsabilidad:** es dar cuenta de los actos y sus consecuencias, ante uno mismo y ante los demás.


	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 8 de 67

- Respeto: Es el reconocimiento de los derechos, deberes, y dignidad de sí mismo y de cada una de las personas con las que interactúa, en su entorno.
- Amor: Es una fuerza motivadora para buscar el conocimiento, trabajar, relacionarse constructivamente y dar sentido a la vida.
- Autocontrol: Capacidad que posee el ser humano, para dominar sus emociones y actuaciones, consecuentemente con la responsabilidad que le corresponde asumir, en su rol de la comunidad educativa.
- Pertenencia e identidad: Es el sentimiento de satisfacción y orgullo por hacer parte del Colegio de Boyacá, que se traduce en la vivencia de sus principios y valores.
- Liderazgo: Es la capacidad para asumir el trabajo en equipo en la búsqueda de objetivos comunes, para el mejoramiento continuo, manteniendo una cultura de calidad del servicio.

- **Decálogo De La Comunidad Educativa.**

El Colegio de Boyacá ha estructurado su funcionamiento sobre los siguientes postulados fundamentales:

- Identidad y pertinencia con el Colegio de Boyacá y su Filosofía.
- Respeto y gratitud a la Familia y a la Institución.
- Amor y lealtad a Tunja, Boyacá y la Patria Colombiana.
- Exaltación a la vida, conservación de la naturaleza y embellecimiento del espacio escolar.
- Coherencia entre el pensar, el decir y el actuar.
- Responsabilidad y honestidad con los compromisos adquiridos.
- Efectividad y dinámica participativa para alcanzar la excelencia integral.
- Visión futurista, con dignidad y sencillez en el triunfo.
- Fortaleza, prudencia y comprensión ante las dificultades.
- Enriquecimiento espiritual y ético para la convivencia y la proyección social y a los deberes humanos.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 9 de 67

- **Símbolos**

- **Himno**

Fue creado en 1953, siendo Rector el Dr. Ulises Rojas. Se comisionó al Maestro Enrique Medina Flórez, profesor de Historia y Literatura en el Colegio para hacer la letra del Himno y la música fue encomendada al Maestro Aurelio Ávila Chica.

#### CORO


No encarnamos la fuerza de un día  
sino el alma de toda una edad.  
Cuando el águila hispana venía  
ya la cumbre de Hunza fulgía  
cual hoguera de heroica lealtad. (Bis.)

#### ESTROFAS

Un baluarte de Tunja vigila  
lo que el tiempo futuro traerá.  
Es gigante de insomne pupila,  
es un claustro que guarda y asila  
el honor de la gran Boyacá.

No es de ayer, el blasón de tu gloria  
ni tu signo fecundo es de ayer.  
De Colombia la épica historia  
tiene en ti su más vieja memoria  
y su más encumbrado valer.

Fuertes hijos tu numen inspira  
de la costa de un mar a otro mar.  
Quien tu ambiente de siglos respira  
guardará para siempre en su lira  
por ti, ¡oh claustro!, un amante cantar.  
¡Salve, claustro venero de ciencia!

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 10 de 67


Tú conjugas lo andino y lo hispano.  
 Marcial temple, y civil elocuencia,  
 fuego heroico y adusta prudencia  
 en tu escudo se han dado la mano.

Letra: Enrique Medina Flórez  
 Música: Aurelio Ávila Chica.

- **Bandera**

La Bandera está representada en tres colores: verde, blanco y rojo. Se inspiró en la Bandera del Departamento de Boyacá, pero en partes iguales. El color verde significa la fe, la sincera amistad, la devoción de servicio, el respeto y la esperanza en mejores días del pueblo boyacense, enmarcando a la vez, la fertilidad de sus campos y el verde esmeraldino de su suelo. El color blanco en la mitad de la bandera, significa el apego del boyacense a su terruño, su constante pensar en las cosas profundas, a su virtud imponderable de dedicación al servicio de la inteligencia y la decisión inquebrantable por mantener la unidad de su territorio. El color rojo es el homenaje a los héroes que lucharon por la independencia y la libertad en la Campaña Libertadora de 1819. Ellos fecundaron con su sangre generosa la grandeza de Colombia y la erigieron para siempre como República libre.



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 11 de 67

• **Escudo**


El Escudo fue tomado de la heráldica de la ciudad de Tunja, en donde tiene su sede el Colegio de Boyacá. Se representan los valores de temple, elocuencia, fuego heroico, prudencia que le imprimen el verdadero carácter que forman los principios que han movido el decurso histórico del glorioso Colegio de Boyacá.



**IV. Estructura Organizacional**

La siguiente grafica muestra la estructura actual del establecimiento público colegio de Boyacá.



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 12 de 67


## V. Planta de personal.

A continuación, la relación de empleos que tiene para 2025 el establecimiento público colegio de Boyacá con el fin de efectuar las funciones de carácter misional y permanente.

PERFIL	TIPO DE VINCULACION	NUMERO DE FUNCIONARIOS
PERSONAL DOCENTE	Provisional	51
	Temporal	2
	Carrera docente	58
	Total	111
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Provisional	32
	Carrera Administrativa	11
	Libre nombramiento y remoción	7
	Total	50

*Reporte 2025*

*Fuente: Dependencias Talento humano.*

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 13 de 67

## CAPÍTULO II

### PROPUESTA METODOLÓGICA

#### I. OBJETIVO DE LA MEDICIÓN.

Evaluar la percepción del personal vinculado al establecimiento público Colegio de Boyacá en relación con su entorno laboral, con el fin de identificar fortalezas y áreas de mejora que permitan implementar acciones para el fortalecimiento del clima organizacional.

#### II. CRONOGRAMA DE TRABAJO


Con el propósito de realizar la medición del clima organizacional del establecimiento público Colegio de Boyacá, se llevará a cabo la ejecución de las siguientes acciones:

Actividad.	Descripción	Fecha Estimada
Planeación del proceso.	Revisión de conceptos teóricos y legales y situacionales necesarios para valoración del clima organizacional en el establecimiento público colegio de Boyacá. Construcción capítulo I. Fundamento Teórico.	Del 11 de marzo al 21 de marzo de 2025.
Diseño del instrumento	Definición de objetivos de la medición y variables a evaluar. Construcción de la versión del cuestionario dirigido a población docentes y de la versión dirigida a personal administrativo.	Del 21 de marzo al 28 de marzo de 2025.
Socialización, revisión y ajuste de instrumento con personal del área de Gestión Humana.	Dada la precariedad de tiempo para el desarrollo del objeto contractual, se realiza la revisión individual del instrumento por los funcionarios del equipo de	Del 28 de marzo al 31 de marzo de 2025.



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 14 de 67

	Gestión Humana (talento humano y salud y seguridad en el trabajo) y desde el área de calidad, a modo de juicio de expertos, con el propósito de evaluar la pertinencia, claridad y suficiencia de cada ítem y una vez aprobada.	
Aplicación de instrumento a trabajadores y recolección de información.	Una vez aprobado al instrumento se procede a la creación de los respectivos cuestionarios en Google Forms para su diligenciamiento por el personal docente y por el personal administrativo.	Del 1 de abril de 2025 al 11 de mayo de 2025.
Análisis de resultados.	Organización, tabulación, codificación y categorización de la información recopilada.  Interpretación cuantitativa y cualitativa de los resultados.	Del 12 de mayo de 2025 al 11 de junio de 2025.
Presentación del informe y plan de mejora.	Entrega de documento final, con áreas o procesos a mejorar, definición de objetivos, actividades para lograr esos objetivos, y acciones de seguimiento de los resultados.	Del 12 de junio de 2025 al 11 de julio de 2025.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 15 de 67

### III. Población y Muestra

Para realizar la medición del clima organizacional se convocó a toda la planta de personal tanto docente como administrativa vinculados al establecimiento público colegio de Boyacá (111 docentes, 50 administrativos), dando la posibilidad de participar de manera voluntaria, pero incentivándolos de manera permanente a hacerlo.

**Nota:** Dado que al corte del presente informe continua la recolección de información, y dado el criterio de participación expuesto anteriormente, aun no es posible brindar datos específicos respecto a la muestra final.

### IV. Instrumento


Con el propósito de medir el clima organizacional del establecimiento público colegio de Boyacá, desde sus propias características y dinámicas, se construyó un instrumento (cuestionario) cuyas dimensiones e ítems que las integran, se describen a continuación.

#### Variables:

- **Estructura organizacional:**

la estructura organizacional se comprende como la forma en que se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas dentro de una organización. Esta estructura determina el flujo de autoridad, comunicación y responsabilidad (Mintzberg, 1983). Para el objeto de interés de este cuestionario los ítems del instrumento dirigidos a valorar esta categoría correspondieron a:

- ¿Conozco la misión, la visión, objetivos corporativos, valores y metas del colegio?
- ¿El colegio a través de sus políticas y prácticas institucionales fomenta el trabajo en equipo?
- ¿En el colegio las funciones están claramente definidas y distribuidas?
- ¿La asignación de responsabilidades en mi área de trabajo genera conflictos?
- ¿Las funciones asignadas corresponden a mi cargo?
- ¿Las políticas del colegio fomentan la equidad e inclusión? (ética empresarial)
- ¿Me siento identificado(a) con los objetivos institucionales?

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 16 de 67

- ¿Tengo presente el organigrama del colegio, las dependencias y/o funcionarios a quienes debo dirigirme en caso de requerir adelantar algún trámite?

- **Comunicación Interna:**

Según Koontz y Weihrich (2012), la comunicación interna es el proceso mediante el cual se transmite información dentro de la organización, permitiendo la coordinación, el control y la motivación del personal.

En concordancia, los ítems del instrumento dirigidos a valorar esta categoría son:

- ¿La comunicación entre las áreas/dependencias se caracteriza por ser fluida, sin complicaciones y orientada al cumplimiento misional del colegio?
- Las instrucciones que recibo por parte de mi supervisor y/o jefe inmediato son claras y oportunas?
- ¿Recibo retroalimentación de mi trabajo por parte de mi superior jerárquico?


- **Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo abarcan los aspectos físicos, ambientales y organizativos que rodean al trabajador y que influyen directamente en su salud, bienestar y rendimiento. Estas condiciones comprenden desde la infraestructura hasta la disponibilidad de recursos (Morin, 2004). Para el objeto del presente estudio en esta categoría se incluyó la valoración del sistema de salud y seguridad en el trabajo, administración del talento humano, salario emocional, remuneración económica y carga laboral.

- **Sistema de salud y seguridad en el trabajo:** Conjunto de actividades encaminadas proteger la integridad física y mental del trabajador, a través de políticas preventivas, normativas y la promoción de ambientes laborales seguros y saludables (OIT, 2011).

Ítems del instrumento dirigidos a valorar esta categoría:

- ¿He recibido capacitación en los comportamientos seguros que debo tener en mi trabajo?

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 17 de 67


- ¿El colegio me ha facilitado o proporcionado los recursos necesarios para el desarrollo de mis labores?
  - ¿El colegio se interesa por mi salud física y mental y realiza actividades con este propósito?
  - ¿En mi área de trabajo se han desarrollado estrategias para mitigar riesgos/amenazas en temas de salud y seguridad laboral?
  - ¿Las condiciones de iluminación y de ventilación en mi puesto de trabajo favorecen el desarrollo de mis actividades?
  - ¿Me siento cómodo(a) con el espacio físico de trabajo?
- **Administración del talento humano:** conjunto de prácticas y procesos que se implementan para atraer, motivar y retener a los empleados de una organización, buscando su desarrollo integral (Dessler, 2013).

Ítems del instrumento dirigidos a valorar esta categoría:

- ¿Conozco el programa de bienestar laboral?
  - ¿Considero que el proceso de evaluación del personal es justo?
  - ¿El colegio se preocupa por conocer y atender las necesidades e intereses de sus trabajadores?
  - ¿La inducción recibida al ingresar al colegio fue apropiada?
  - ¿Me encuentro satisfecho(a) con la manera en que se corrigen los errores para que no vuelvan a suceder?
- **Salario emocional:** conjunto de beneficios no monetarios que las organizaciones ofrecen a sus empleados para mejorar su calidad de vida laboral, tales como flexibilidad, reconocimiento y crecimiento personal (Reinares & Vázquez, 2010)

Ítems del instrumento dirigidos a valorar esta categoría:

- ¿El colegio me reconoce y valora ocasionalmente?
- ¿Los logros que obtengo en mi vida laboral aportan a mi sensación de crecimiento personal?
- ¿Mi(s) superior(es) jerárquicos me permiten manejar los procesos a mi cargo con confianza y autonomía?
- ¿Tengo la oportunidad de ser creativo(a) e innovador(a) en el desarrollo de mi trabajo?
- ¿Mi jefe inmediato toma en cuenta mis opiniones?
- ¿Mi jefe inmediato(a) me anima para exponer o desarrollar mis ideas?

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 18 de 67

- **Remuneración económica:** compensación financiera que recibe un trabajador a cambio de su trabajo (Robbins y Coulter, 2010)

Ítems del instrumento dirigidos a valorar esta categoría:


- ¿Mi salario me permite cubrir mis necesidades u obligaciones económicas?
- **Carga Laboral:** Según Peiró y Rodríguez (2008), la carga laboral es el volumen de trabajo que una persona debe realizar en un tiempo determinado. Puede ser física o mental e influir en la productividad y el bienestar de los empleados

Ítems del instrumento dirigidos a valorar esta categoría:

- ¿Abordo las tareas por orden de importancia o urgencia?
  - ¿Ajusto mis métodos de trabajo en respuesta a los cambios en la entidad?
  - ¿Considero que se tienen en cuenta mis competencias para asignarme las tareas que debo realizar?
  - ¿Entrego mis tareas en el tiempo estipulado y con la calidad esperada?
  - ¿Estoy satisfecho(a) con mi carga de trabajo?
  - ¿La cantidad de trabajo que manejo diariamente se ajusta al número de horas que tengo para desarrollarlo?
- **Relaciones interpersonales:**

Para el objeto de la presente medición, se entienden como las conexiones que se establecen entre dos o más personas, y pueden provenir de sentimientos, emociones, intereses y actividades que terminan incidiendo en los resultados, ambiente y nivel de satisfacción laboral de los involucrados. Al respecto, Chiavenato (2009) sostiene que las relaciones interpersonales en el trabajo son esenciales y naturales en la obtención de objetivos comunes, e influyen en la percepción del ambiente laboral y en la productividad.

- **Relaciones con compañeros:** las relaciones entre compañeros son vínculos horizontales que permiten la colaboración, el apoyo mutuo y el sentido de pertenencia dentro del equipo de trabajo (Robbins, 2004).


	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 19 de 67

En concordancia, los ítems del instrumento dirigidos a valorar esta categoría son:


- ¿Animo o apoyo a otros(as) para que alcancen sus metas y objetivos?
  - ¿Ante cualquier situación que implique toma de decisiones trato de que mi posición sea la que gane?
  - ¿Ante los conflictos Intento negociar y utilizar un enfoque donde todos quedemos satisfechos?
  - ¿Has brindado apoyo a algún compañero(a) con un problema personal que afectara su rendimiento laboral?
  - ¿Intento de todas las formas evitar conflictos y satisfacer las expectativas de los demás?
  - ¿Me siento cómodo(a) con el trabajo en equipo?
  - ¿prefiero dejar a otros la responsabilidad de resolver los conflictos en los que también estoy involucrado(a)?
- **Relaciones con superiores:** Medir las relaciones con los superiores resulta indispensable, no solo para optimizar resultados en cuanto a evaluaciones de desempeño, sino además porque facilita la detección oportuna de posibles dificultades interpersonales u organizacionales, permitiendo identificar la satisfacción de los empleados con el trato recibido, la efectividad del liderazgo, y la identificación de áreas de mejora en la gestión de personas.

Los ítems del instrumento dirigidos a valorar esta categoría corresponden a:

- ¿Cuándo tengo dificultades en el desarrollo de alguna tarea, cuento con mi supervisor(a) o jefe inmediato para resolverlo?
  - ¿He sentido el apoyo de mi jefe inmediato cuando he atravesado situaciones personales difíciles?
  - ¿Me siento cómodo(a) dando mi opinión a mi jefe inmediato(a)?
- **Adaptación Al Cambio:** Kurt Lewin (1951), a través de su modelo de cambio organizacional, explica que la adaptación al cambio implica un proceso de "descongelar, cambiar y recongelar", donde los individuos y la organización deben modificar sus comportamientos y estructuras frente a nuevas realidades.
    - ¿Considero que los cambios son importantes para el crecimiento de las entidades?

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 20 de 67

- ¿Reconozco la importancia del relevo generacional, y estoy dispuesto(a) a entrenar a otros(as)?
- ¿Mi actitud en el trabajo es de constante aprendizaje y mejoramiento continuo?

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 21 de 67

## BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría general de la administración. McGraw-Hill.

Dessler, G. (2013). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.

Horizonte institucional, 2023. Recuperado de <https://www.colboy.edu.co/wp-content/uploads/2023/06/DE-HI-MA-01-HORIZONTE-INSTITUCIONAL.doc>

ITO. (2011). Seguridad y salud en el trabajo: Herramientas para promover la seguridad y la salud.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2012). Administración: una perspectiva global y empresarial. McGraw-Hill.

Lewin, K. (1951). Teoría de campos en las ciencias sociales. Harper & Row.

Likert, R. (1967). La organización humana. McGraw-Hill.


Mintzberg, H. (1983). La estructuración de las organizaciones. Ariel.

Morín, EM (2004). El sentido del trabajo. Revista de Ciencias de la Administración.

Peiró, JM, & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, demandas psicosociales y bienestar. Revista de Psicología del Trabajo.

Reinares, P. y Vázquez, R. (2010). El salario emocional como herramienta de motivación. Universidad de Buenos Aires.

Robbins, SP y Coulter, M. (2010). Administración. Pearson.

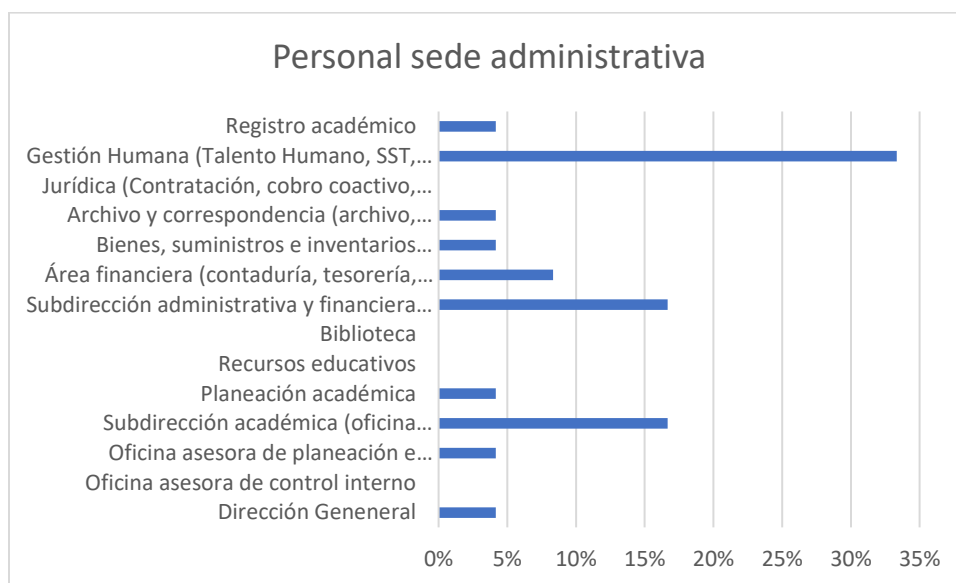
	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 22 de 67

### CAPÍTULO III


#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

##### V. RESULTADOS ESTADÍSTICOS.

En la valoración del clima organizacional 2025 del establecimiento público colegio de Boyacá participaron 116 trabajadores, 24 vinculados a la sede administrativa y 92 a las sedes académicas. A continuación, la presentación de la muestra por sedes (administrativa y académicas) y personal adscrito a las áreas que las integran.

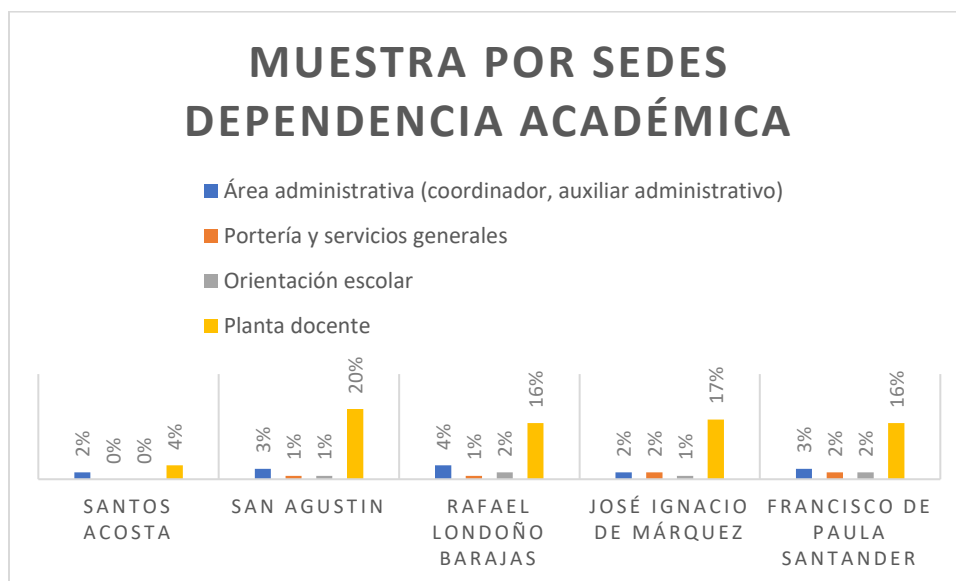


De los 24 trabajadores vinculados a la sede administrativa, el 4% correspondió a personal de la dirección general, no se contó con participación de la oficina asesora de control interno, el 4% correspondió a personal adscrito a la oficina asesora de planeación e infraestructura (1 trabajador), 17%(4 trabajadores) adscritos al despacho de la subdirección académica, 4%(1 trabajador) a planeación académica, no se conto con reporte de recursos educativos ni biblioteca, 17% (4 trabajadores) adscritos al despacho de la subdirección administrativa y financiera, 8% (2 trabajadores) del área financiera, 4% (1 trabajador) de bienes, suministros e inventarios-almacén sistemas y mantenimiento, el 4% (1 trabajador) vinculado a archivo y correspondencia-ventanilla única, no se conto con respuestas por parte del área jurídica 33%(8 trabajadores del área de gestión humana

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 23 de 67


(Talento Humano, SST, nómina, portería y servicios generales) y un 4% ( 1 trabajador) de registro académico.

En cuanto a las sedes académicas, de los 92 trabajadores de las diferentes sedes, el 6% (6 trabajadores) se encuentran vinculados a la sede Santos Acosta, el 25% (23 trabajadores) a la sede San Agustín, el 24% (22 participantes) a la sede Rafael Londoño barajas, el 22% (21 participantes) a la sede José de Márquez y el 23% (22 trabajadores) a la sede Francisco de Paula Santander.



De los 92 trabajadores vinculados (100%) en las diferentes sedes que integran la dependencia académica, el 6% (6 trabajadores) se encuentran vinculados a la sede Santos Acosta, sede en la cual solamente se obtuvo un 2% de información del área administrativa (2 trabajadores) y 4% de la planta docente (4 trabajadores). El personal de la sede San Agustín, integro el 25% de la muestra (23 trabajadores), donde el área administrativa correspondió al 3% (3 trabajadores), portería y servicios generales 1% (1 trabajador), orientación escolar 1%(1 trabajador) y planta docentes 20% (18 trabajadores).

La sede Rafael Londoño Barajas aporó el 16% (22 trabajadores) de la muestra, donde el área administrativa correspondió al 4% (4 trabajadores), portería y servicios generales 1% (1 trabajador), orientación escolar 2%(2 trabajador) y planta docentes 16% (15 trabajadores). Igual que la sede José de Márquez, donde hubo una participación del 22%

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 24 de 67

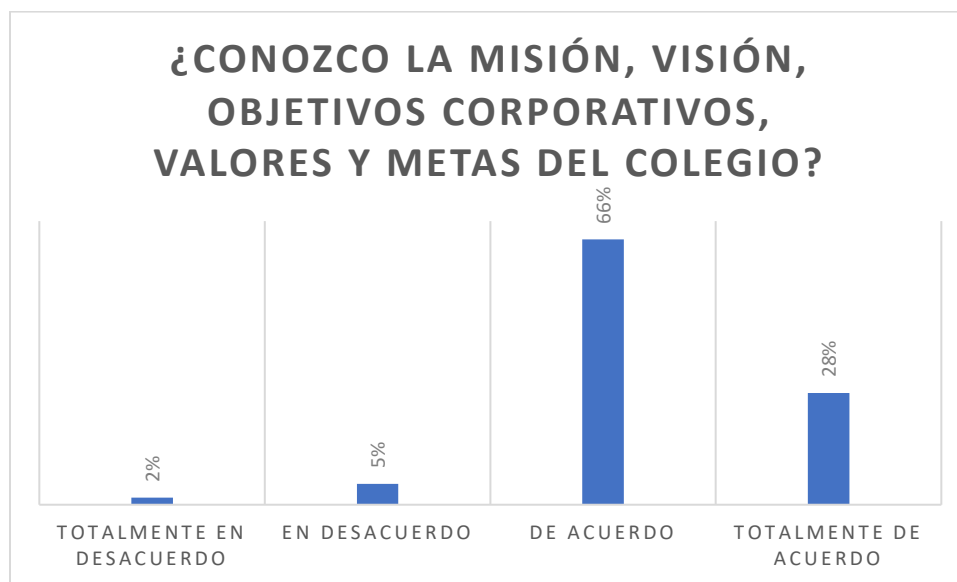
(21 trabajadores), 4% (2 trabajadores) del área administrativa, 2% (2 trabajadores) vinculados a portería y servicios generales 2% (2 trabajadores), 1%(1 trabajador) del área de orientación escolar y 17% (16 trabajadores) de la planta docente.

La sección Francisco de Paula Santander aportó el 23% (22 trabajadores) de la muestra donde el área administrativa correspondió al 3% (3 trabajadores), portería y servicios generales 2% (2 trabajador), orientación escolar 2% (2 trabajador) y planta docentes 16% (15 trabajadores).


### Resultados por ítem muestra total.

A continuación, los resultados por ítem de la totalidad de la muestra final 116 trabajadores (92 trabajadores de la dependencia académica y 24 trabajadores de la sede administrativa).

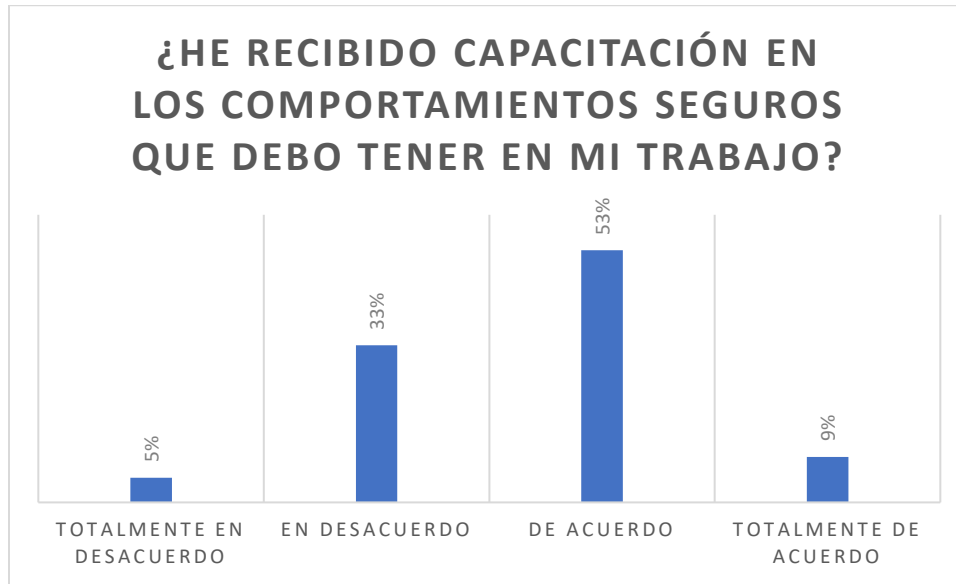
1. ¿Conozco la misión, visión, objetivos corporativos, valores y metas del colegio?



Al ítem ¿Conozco la misión, visión, objetivos corporativos, valores y metas del colegio?, El 66% (76 trabajadores) respondieron de acuerdo, 28% (32 trabajadores) totalmente de acuerdo, 5% (6 trabajadores) en desacuerdo y 2% (2 trabajadores que totalmente en desacuerdo).

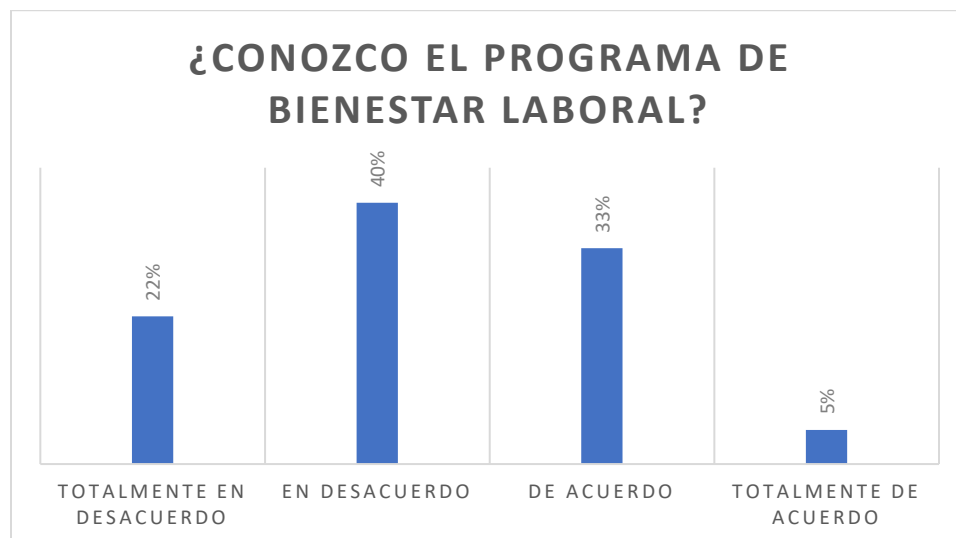
	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 25 de 67


2. ¿He recibido capacitación en los comportamientos seguros que debo tener en mi trabajo?



Al ítem ¿He recibido capacitación en los comportamientos seguros que debo tener en mi trabajo?, El 53% (61 trabajadores) respondieron que se encontraban de acuerdo, el 9% (11 trabajadores) totalmente de acuerdo. Mientras el 33% (38 trabajadores) refirieron estar en desacuerdo y el 5% (6 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

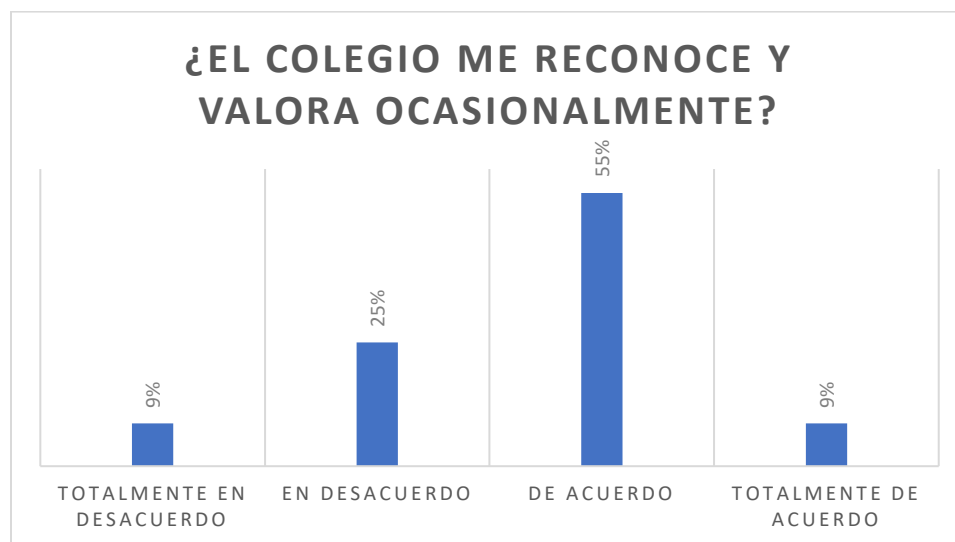
3. ¿Conozco el programa de bienestar laboral?



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 26 de 67

A la pregunta ¿conozco el programa de bienestar laboral? El 40% (46 trabajadores) respondieron que se encuentran en desacuerdo, el 22% (26 trabajadores) refieren estar en total desacuerdo, el 33%(38 trabajadores) de acuerdo y el 5%(6 trabajadores) refieren estar totalmente de acuerdo.

#### 4. ¿El colegio me reconoce y valora ocasionalmente?



En cuanto a la pregunta ¿el colegio me reconoce y valora ocasionalmente? El 55% (64 trabajadores) refirieron estar de acuerdo, el 9% (10 trabajadores) estar totalmente de acuerdo, el 25% (29 trabajadores) estar en desacuerdo y el 9%(10 trabajadores) estar totalmente en desacuerdo.

#### 5. ¿Mi salario me permite cubrir mis necesidades u obligaciones económicas?

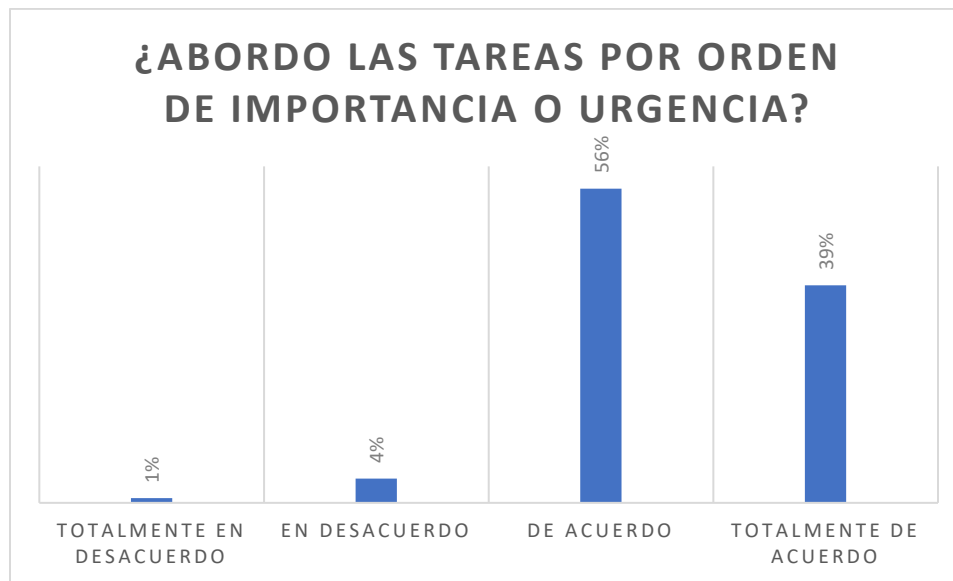



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 27 de 67



Respecto a la pregunta ¿mi salario me permite cubrir mis necesidades económicas? El 66% (76 trabajadores) respondieron que estaban de acuerdo, el 18% (21 trabajadores) totalmente de acuerdo, el 13% (15 trabajadores) en desacuerdo y el 3%(4 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

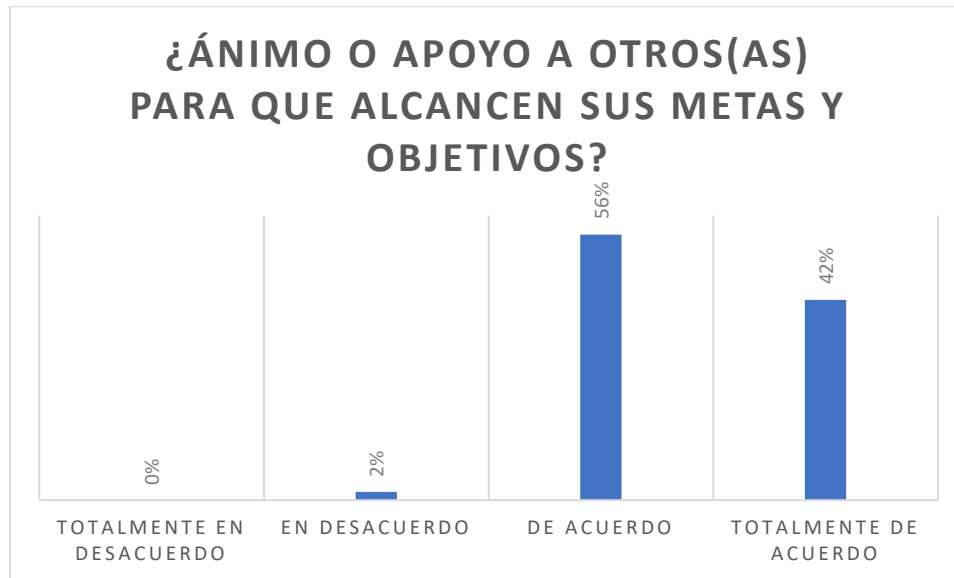
6. ¿Abordo las tareas por orden de importancia o urgencia?



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 28 de 67

Al ítem abordo las tareas por orden de importancia o urgencia el 56% refirió estar de acuerdo con la afirmación, el 39% totalmente de acuerdo, el 4% estar en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo.

7. ¿Ánimo o apoyo a otros(as) para que alcancen sus metas y objetivos?

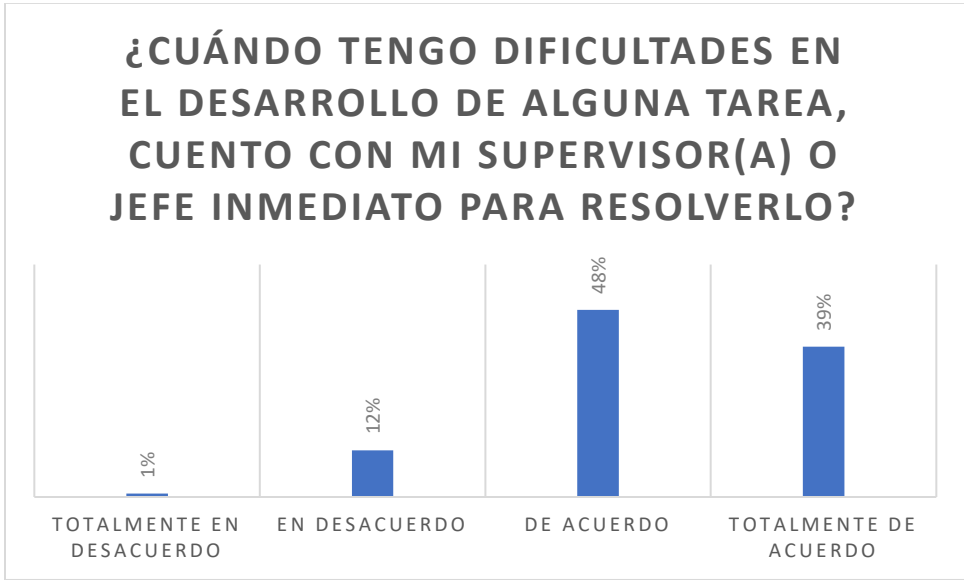


En cuanto a la pregunta ¿ánimo o apoyo a otros para que alcancen sus metas y objetivos? El 56% (65 trabajadores) refirieron estar de acuerdo, el 42% (49 trabajadores) estar totalmente de acuerdo y el 2% (29 trabajadores) estar en desacuerdo.

8. ¿Cuándo tengo dificultades en el desarrollo de alguna tarea, cuento con mi supervisor(a) o jefe inmediato para resolverlo?

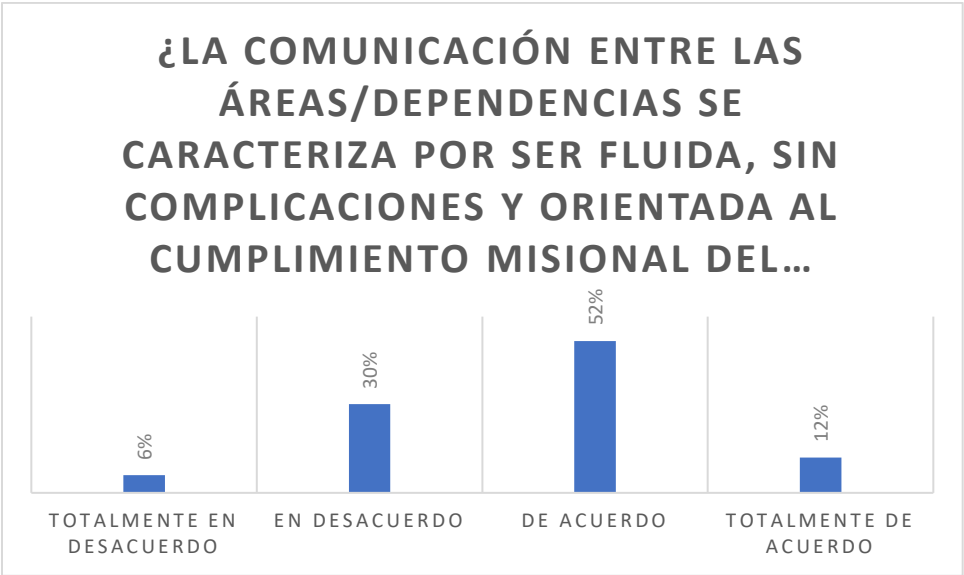



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 29 de 67



Al ítem cuándo tengo dificultades en el desarrollo de alguna tarea ¿cuento con mi supervisor(a) o jefe inmediato para resolverlo? el 48 % (56 trabajadores) refirieron estar de acuerdo con la afirmación, el 39% (45 trabajadores) totalmente de acuerdo, el 12% (14 trabajadores) estar en desacuerdo y el 1% (1 persona) totalmente en desacuerdo.

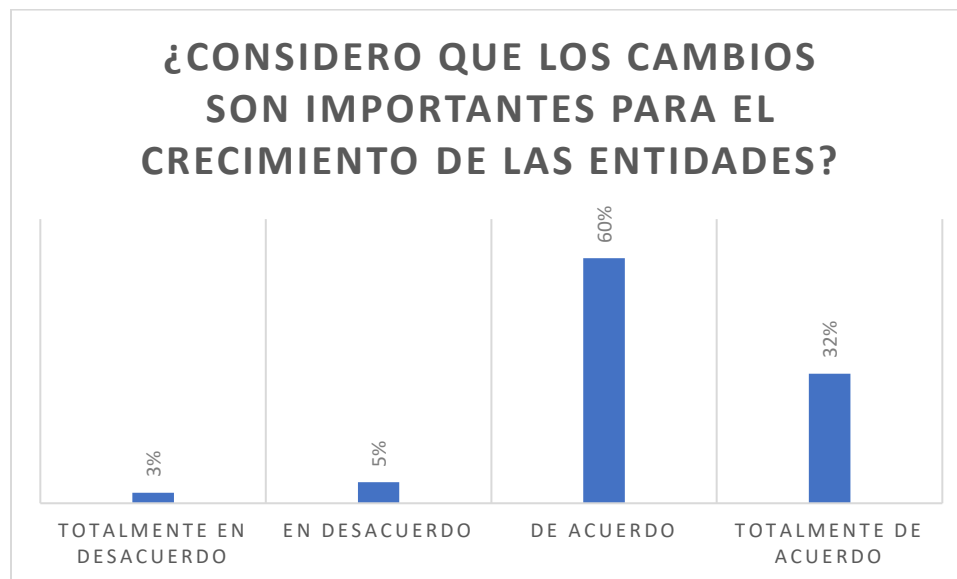
9. ¿La comunicación entre las áreas/dependencias se caracteriza por ser fluida, sin complicaciones y orientada al cumplimiento misional del colegio?



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 30 de 67

Respecto a la pregunta ¿la comunicación entre las áreas/dependencias se caracteriza por ser fluida, sin complicaciones y orientada al cumplimiento misional del colegio? El 52% (60 trabajadores) respondieron que estaban de acuerdo, el 30% (35 trabajadores) totalmente de acuerdo, el 12% (14 trabajadores) en desacuerdo y el 6% (7 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

10. ¿Considero que los cambios son importantes para el crecimiento de las entidades?

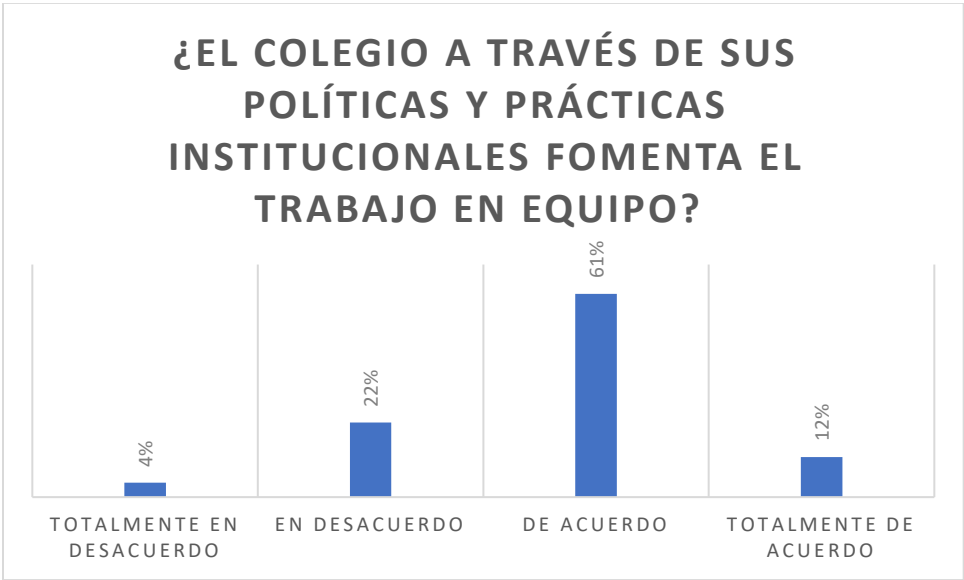


El 60% (70 trabajadores) se encuentran de acuerdo con que los cambios son importantes para el crecimiento de las entidades, el 32% (37 trabajadores) manifiestan estar totalmente de acuerdo, el 5%(6 trabajadores) estar en desacuerdo y el 3%(3trabajadores) totalmente en desacuerdo.

11. ¿El colegio a través de sus políticas y prácticas institucionales fomenta el trabajo en equipo?

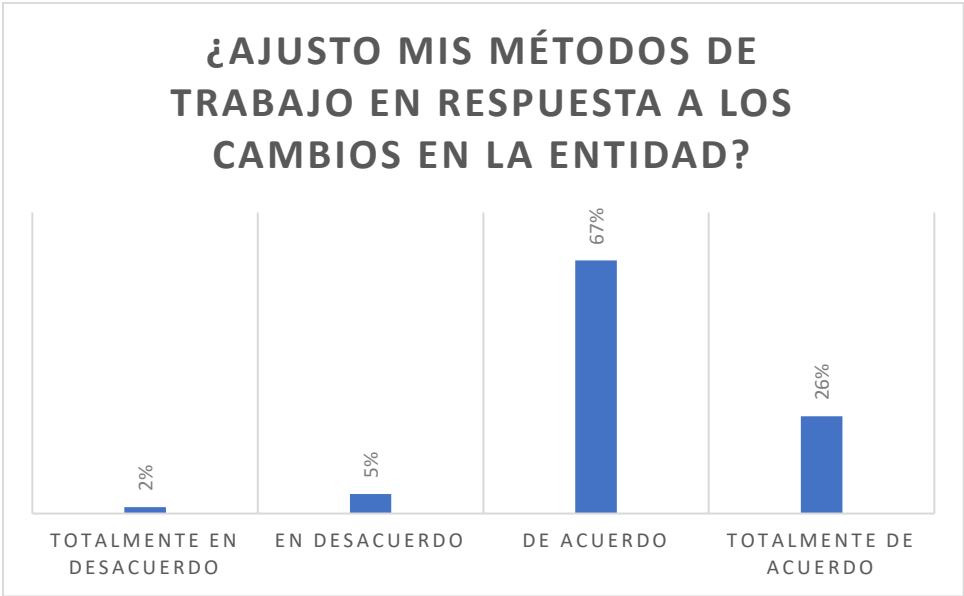



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 31 de 67



El 61% (71 trabajadores) se encuentran de acuerdo con que el colegio a través de sus políticas institucionales fomenta el trabajo en equipo, el 12%(14 trabajadores) están totalmente de acuerdo, mientras el 22%(26 trabajadores) se muestran en desacuerdo y el 4%(5 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

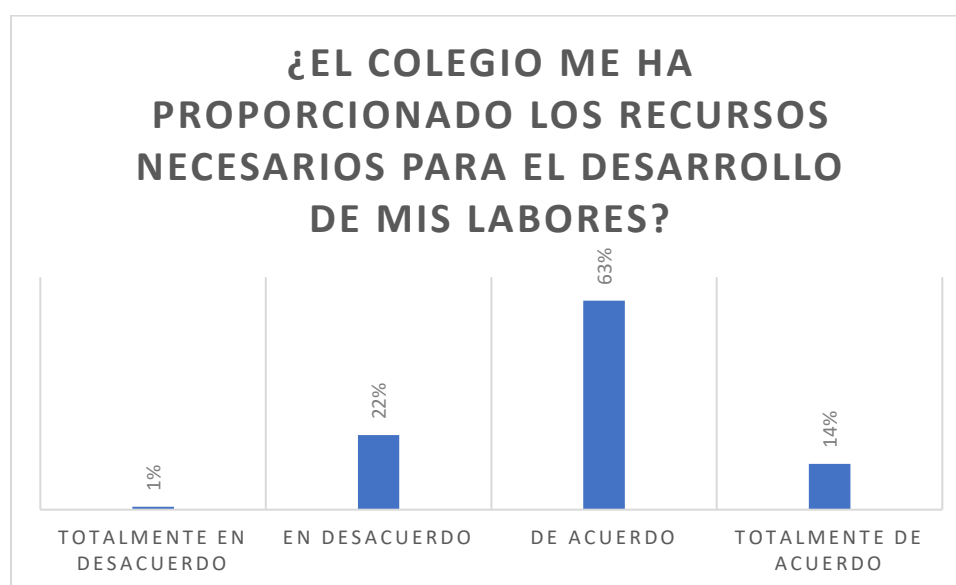
12. ¿Ajusto mis métodos de trabajo en respuesta a los cambios en la entidad?




	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 32 de 67

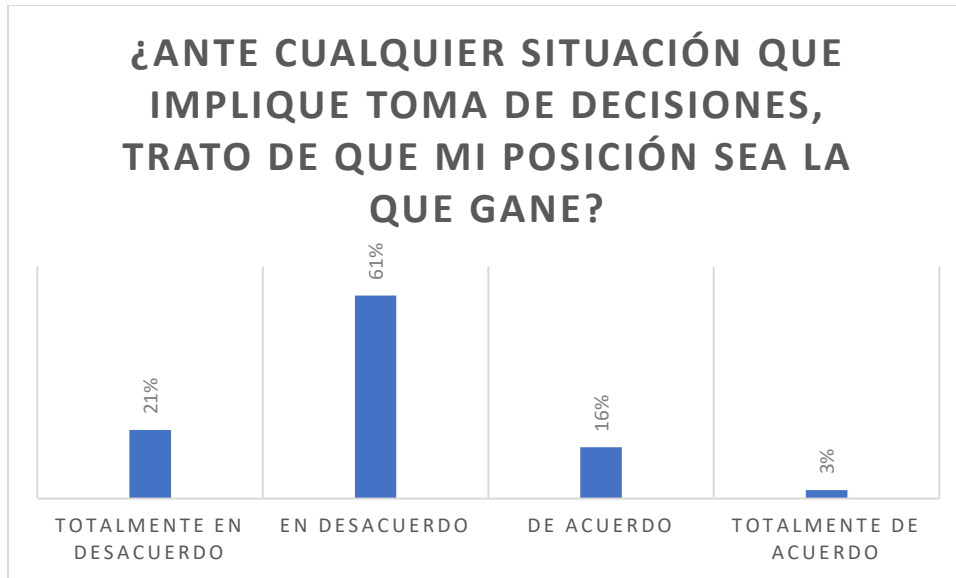
Respecto a la pregunta ¿ajusto mis métodos de trabajo en respuesta a los cambios en la entidad?, el 67% (78 personas) mencionan que se encuentra de acuerdo, el 26%(30 personas) refieren estar totalmente de acuerdo, el 5% (6 personas) refieren estar totalmente en desacuerdo y el 2% (2 personas) en desacuerdo.

13. ¿El colegio me ha proporcionado los recursos necesarios para el desarrollo de mis labores?



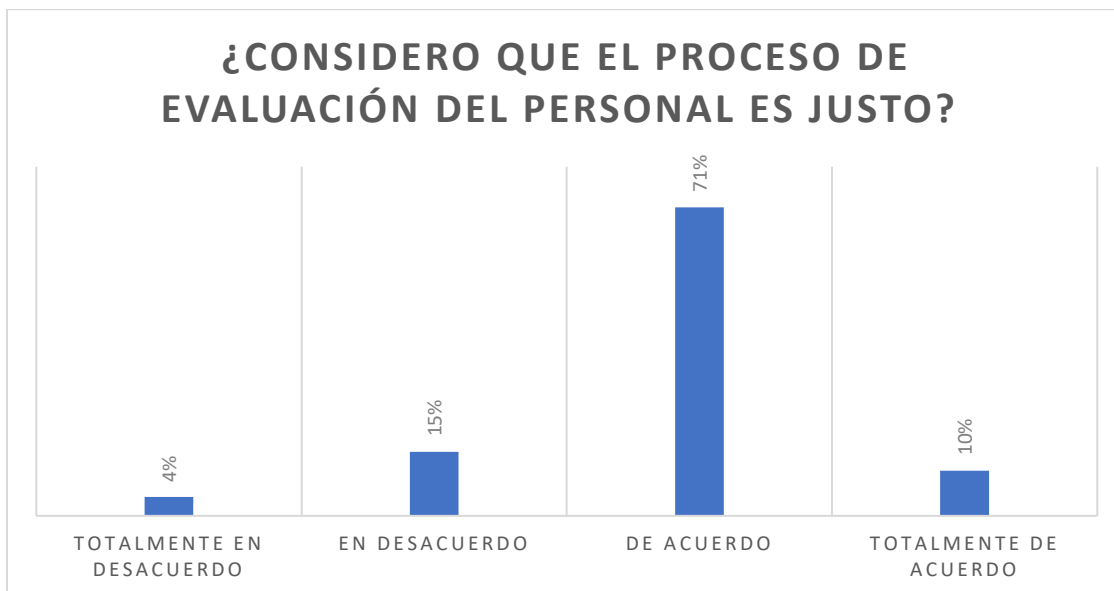
El 63%(73 trabajadores) respondieron que el colegio les ha proporcionado los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores, y el 14%(16 trabajadores) esta totalmente de acuerdo con ello. Mientras el 22% (26 trabajadores) refieren estar en desacuerdo y el 1%(1 trabajador) totalmente en desacuerdo.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 33 de 67




El 61% (71 trabajadores) de los encuestados refieren que el colegio les ha proporcionado los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores, el 21% (24 trabajadores) mencionan que se encuentran totalmente de acuerdo, el 16%(18 trabajadores) menciona estar en desacuerdo y el 3% ( 3 trabajador) menciona estar totalmente en desacuerdo.

14. ¿Considero que el proceso de evaluación del personal es justo?

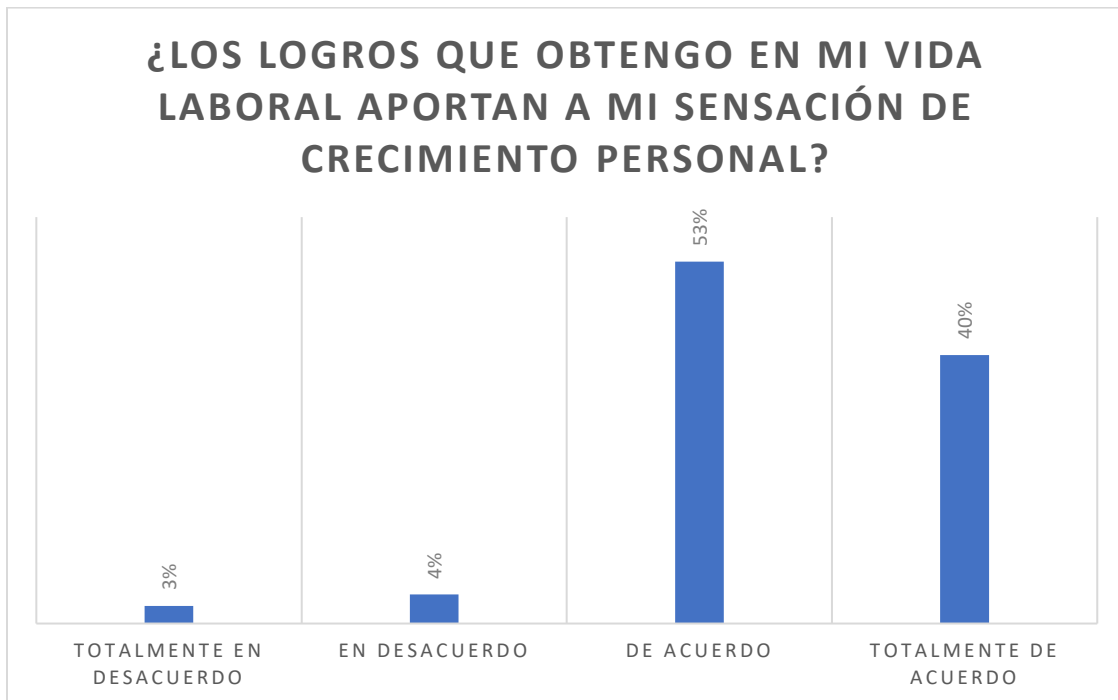


El 71% (82 trabajadores) consideran que el proceso de evaluación del personal es justo, el 10% (12 trabajadores) refiere estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 15%

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 34 de 67

(17 trabajadores) señalan estar en desacuerdo y el 4% (5 trabajadores) menciona estar totalmente en desacuerdo.

15. ¿Los logros que obtengo en mi vida laboral aportan a mi sensación de crecimiento personal?

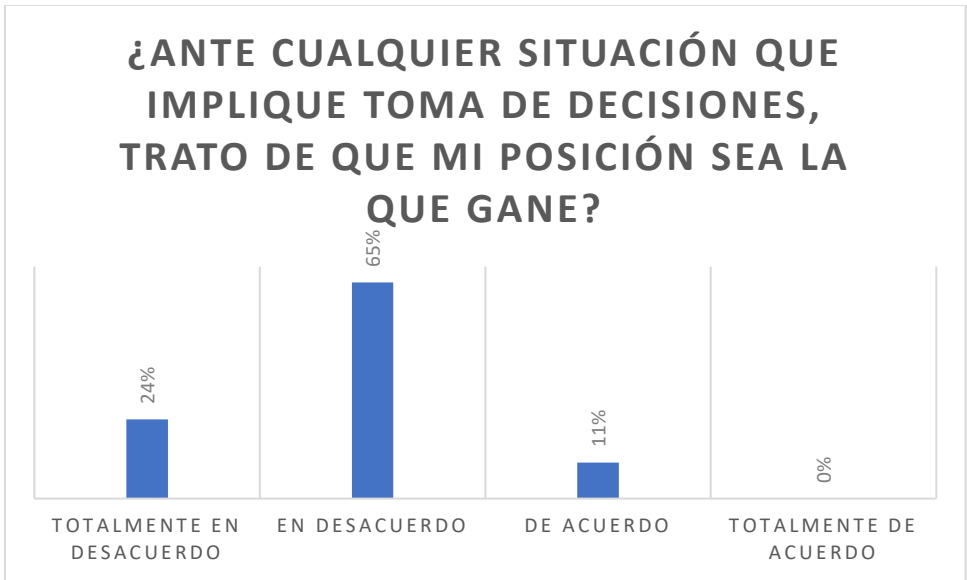


El 53%(62 trabajadores) refieren que están de acuerdo con que los logros que obtienen en su vida laboral aportan a su sensación de crecimiento persona, el 40%(46 trabajadores) señalan estar totalmente de acuerdo, mientras el 4% (5 personas) mencionan estar en desacuerdo y el 3%(3 personas) indican que se encuentran en total desacuerdo con la afirmación.

16. ¿Ante cualquier situación que implique toma de decisiones, trato de que mi posición sea la que gane?




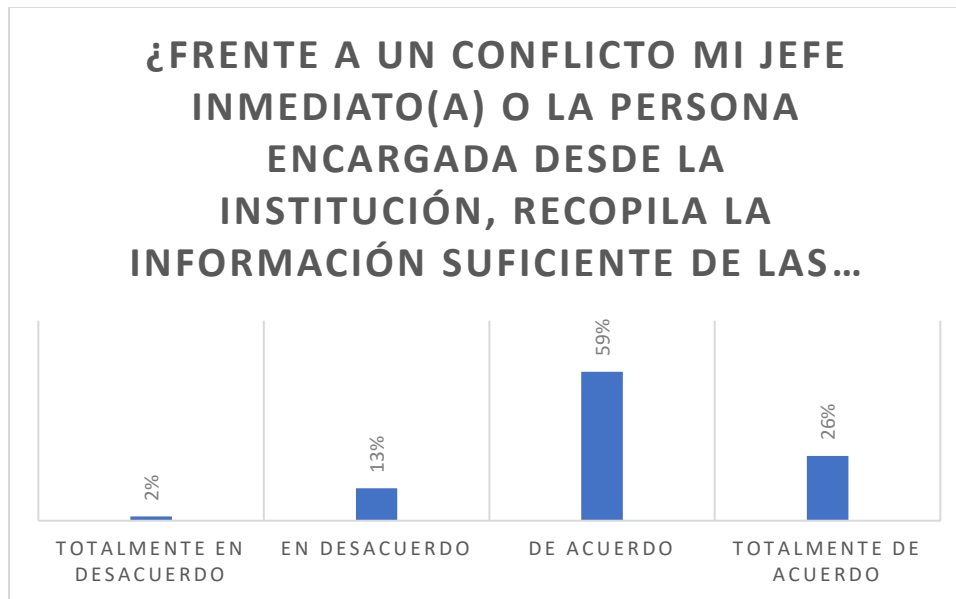
	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 35 de 67



El 61% (71 trabajadores) señaló estar en desacuerdo, frente a la pregunta ¿ante cualquier situación que implique toma de decisiones trato de que posición sea la que gane?, el 21% (24 trabajadores) mencionaron estar totalmente en desacuerdo, el 16% (18 trabajadores) refirieron estar de acuerdo con la afirmación, y el 3% (3 trabajadores) estar totalmente de acuerdo.

17. ¿Frente a un conflicto mi jefe inmediato(a) o la persona encargada desde la institución, recopila la información suficiente de las partes involucradas y mantiene abiertas las líneas de comunicación?

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 36 de 67

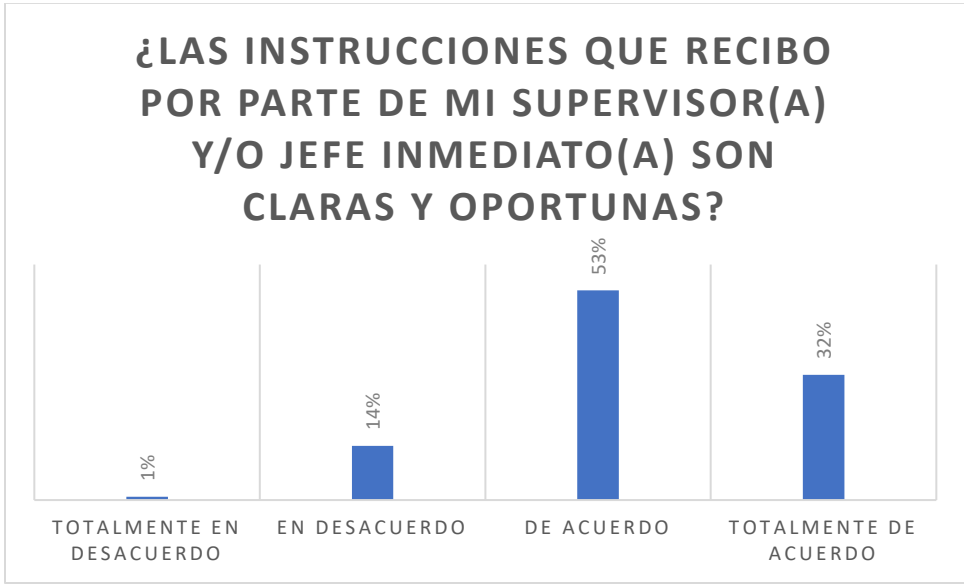


A la pregunta ¿frente a un conflicto mi jefe inmediato(a) o la persona encargada desde la institución, recopila la información suficiente de las partes involucradas y mantiene abiertas las líneas de comunicación? El 59% (69 trabajadores) respondieron que se encuentran de acuerdo con la afirmación, el 26%(30 trabajadores) refieren estar totalmente de acuerdo, el 13%( 15 trabajadores) refieren estar en desacuerdo y el 2%(2 trabajadores) refieren estar totalmente en desacuerdo.

18. ¿Las instrucciones que recibo por parte de mi supervisor(a) y/o jefe inmediato(a) son claras y oportunas?

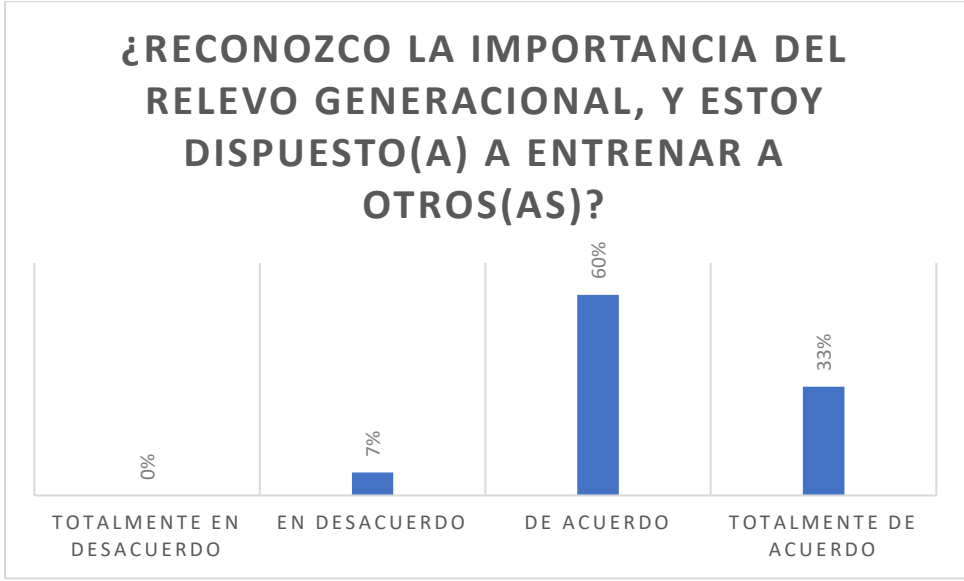


	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 37 de 67




El 53% (62 trabajadores) refiere que las instrucciones que recibe por parte de su supervisor y/o jefe inmediato son claras y oportunas, el 32 % (37 trabajadores) refiere estar totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras el 14% (16 trabajadores) se muestra en desacuerdo y el 1% (1 trabajador) en total desacuerdo.

19. ¿Reconozco la importancia del relevo generacional, y estoy dispuesto(a) a entrenar a otros(as)?

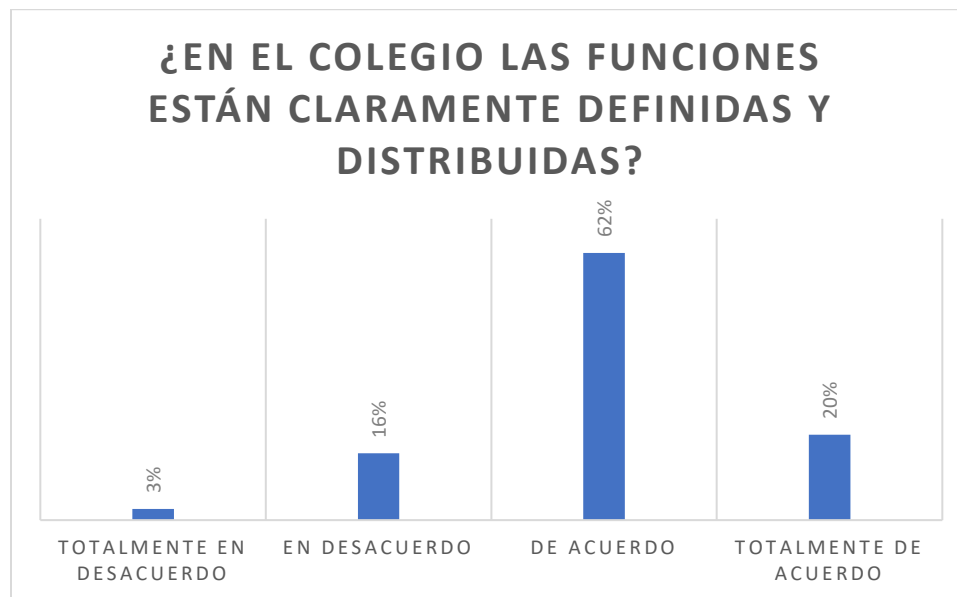


El 60% (70 trabajadores) señala que reconoce la importancia del relevo generacional, y está dispuesto a entrenar a otros, el 33% (38 trabajadores) refiere

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 38 de 67

estar totalmente de acuerdo con ello, y el 7%(8 trabajadores) señala estar en desacuerdo.

20. ¿En el colegio las funciones están claramente definidas y distribuidas?

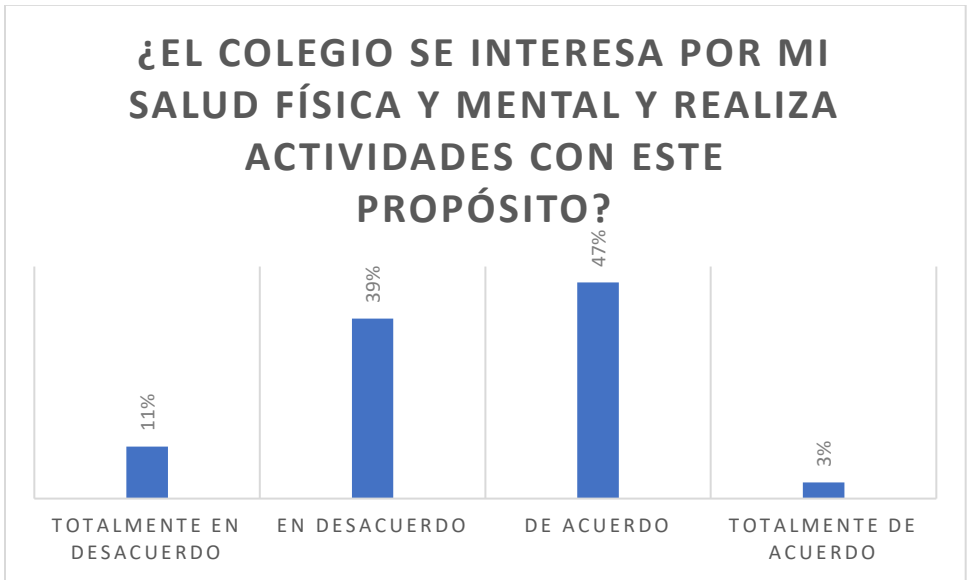


Respecto a la pregunta ¿en el colegio las funciones están claramente definidas y distribuidas? El 62% (72 trabajadores) afirman estar de acuerdo, el 20% (23 trabajadores) refieren estar totalmente de acuerdo. Mientras el 16% (18 trabajadores) señalan estar en desacuerdo y un 3%(3 trabajadores) en total desacuerdo.

21. ¿El colegio se interesa por mi salud física y mental y realiza actividades con este propósito?

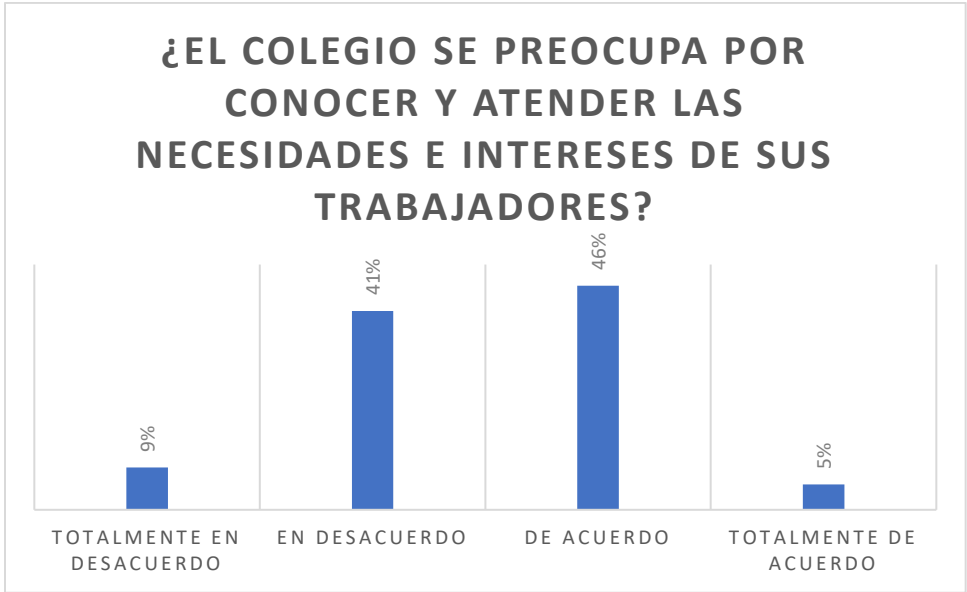



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 39 de 67



El 47%(54 trabajadores) afirman que el colegio se interesa por su salud física y mental y realiza actividades con ese propósito, el 3%(4 trabajadores) afirman estar totalmente de acuerdo, mientras el 39%(45 trabajadores) se muestran en desacuerdo con la afirmación y el 11%(13 trabajadores) en total desacuerdo.

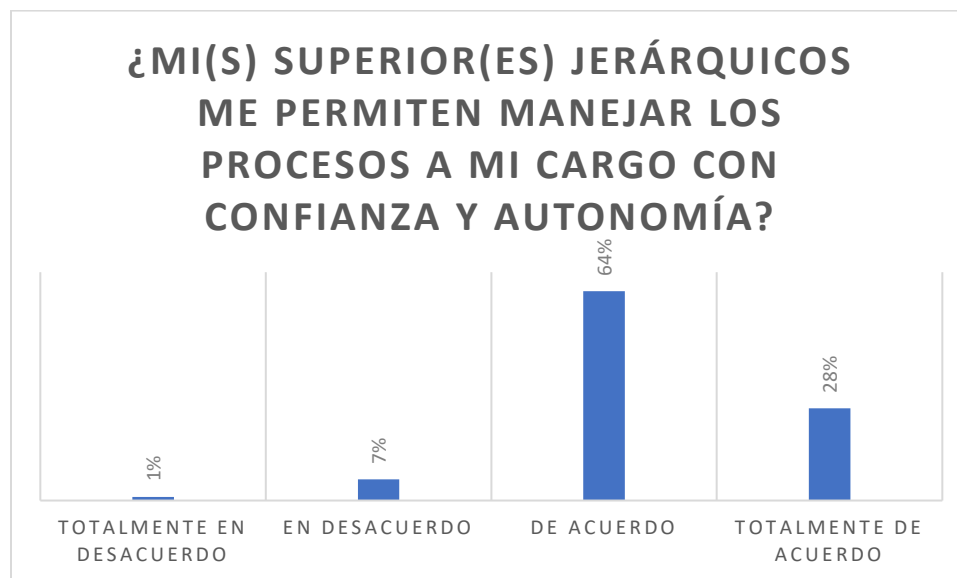
22. ¿El colegio se preocupa por conocer y atender las necesidades e intereses de sus trabajadores?



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 40 de 67

El 46% (53 trabajadores) afirman que el colegio se preocupa por conocer y atender las necesidades e intereses de sus trabajadores, el 5%(6 trabajadores) afirman estar totalmente de acuerdo, mientras el 41%(47 trabajadores) se muestran en desacuerdo con la afirmación y el 9%(10 trabajadores) en total desacuerdo.

23. ¿Mi(s) superior(es) jerárquicos me permiten manejar los procesos a mi cargo con confianza y autonomía?

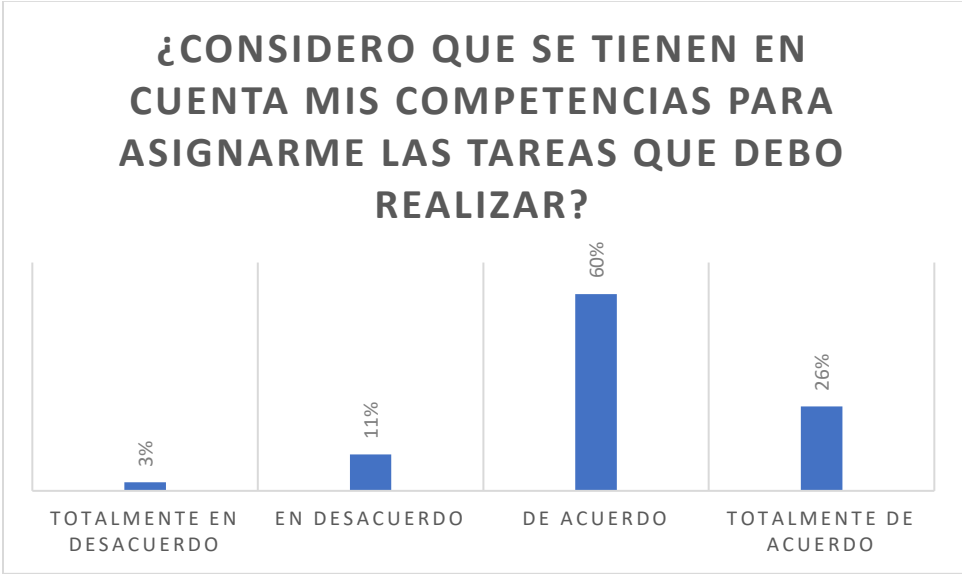


El 65%(75 trabajadores) manifestaron que su superior jerárquico les permite manejar los procesos a su cargo con confianza y autonomía, y el 28%(33 trabajadores) expusieron estar totalmente de acuerdo con la afirmación. Mientras el 6%(7 trabajadores) refieren estar en desacuerdo y un 1%(1 trabajador) en total desacuerdo.

24. ¿Considero que se tienen en cuenta mis competencias para asignarme las tareas que debo realizar?

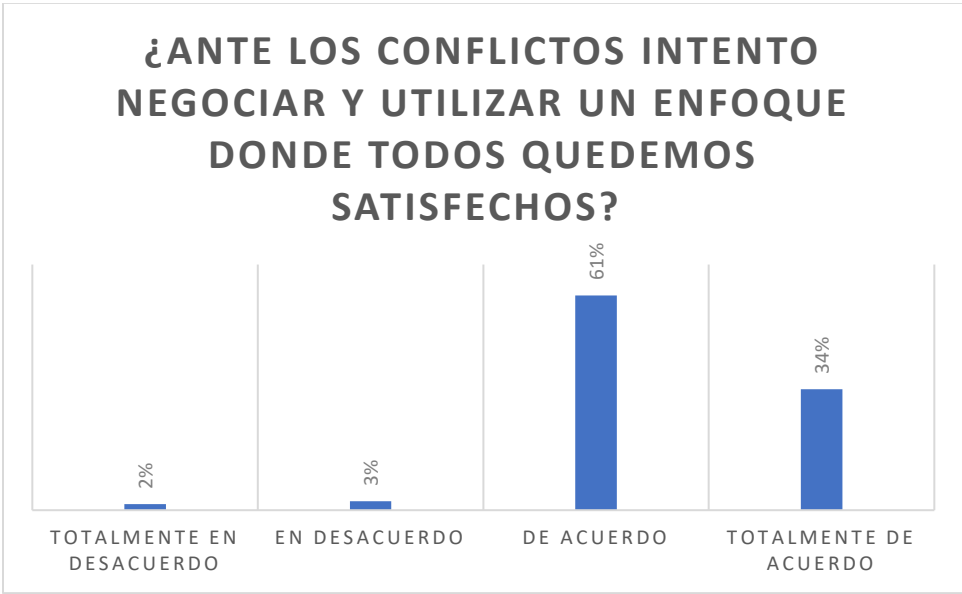



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 41 de 67



El 60% (70 trabajadores) respondieron que consideran que se tienen en cuenta sus competencias para asignarle las tareas que debe realizar, el 26% (30 trabajadores) expusieron estar totalmente de acuerdo. Mientras el 11% (13 trabajadores) manifestaron estar en desacuerdo y el 3%(3 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

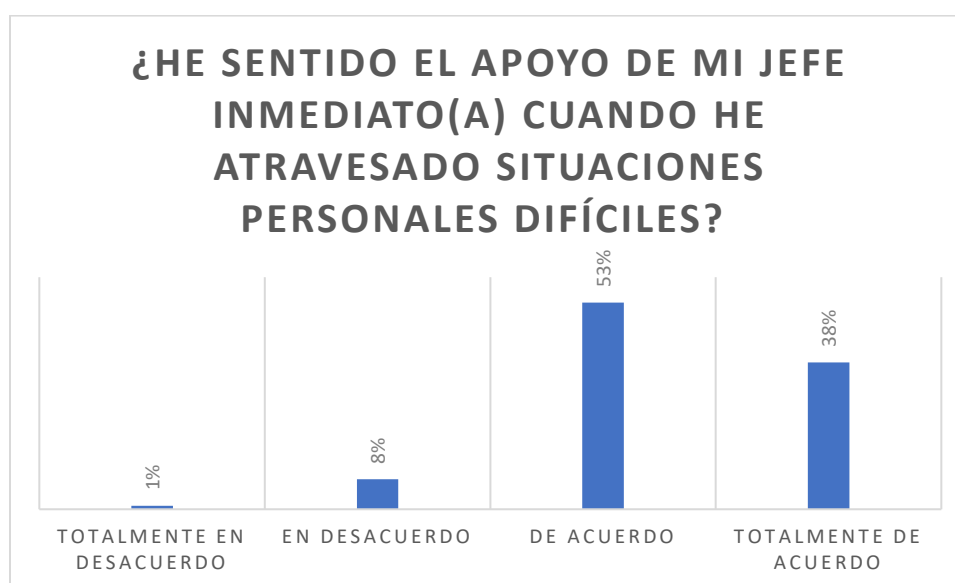
25. ¿Ante los conflictos Intento negociar y utilizar un enfoque donde todos quedemos satisfechos?



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 42 de 67

A la pregunta ¿ante los conflictos intento negociar y utilizar un enfoque donde todos queden satisfechos, el 61%(71 trabajadores) refirieron estar de acuerdo, el 34%(40 trabajadores) manifestaron estar totalmente de acuerdo. Mientras el 3%(3 trabajadores) expusieron estar en desacuerdo y el 2%(2 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

26. ¿He sentido el apoyo de mi jefe inmediato(a) cuando he atravesado situaciones personales difíciles?

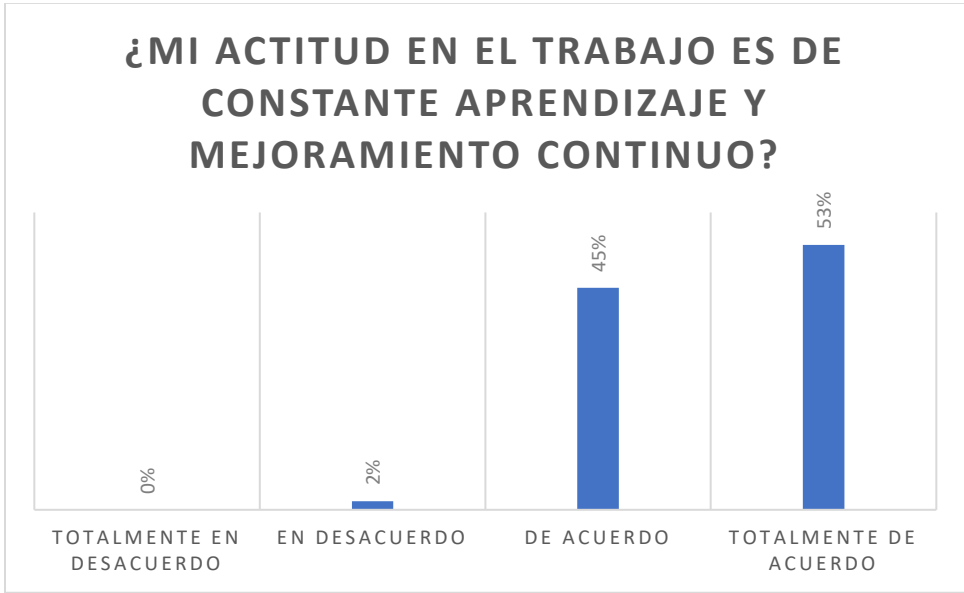


A la pregunta ¿He sentido el apoyo de mi jefe inmediato(a) cuando he atravesado situaciones personales difíciles?, el 53%(62 trabajadores) refirieron estar de acuerdo, el 38%(44 trabajadores) manifestaron estar totalmente de acuerdo. Mientras el 8%(9 trabajadores) expusieron estar en desacuerdo y el 1%(1 trabajador) totalmente en desacuerdo.

27. ¿Mi actitud en el trabajo es de constante aprendizaje y mejoramiento continuo?

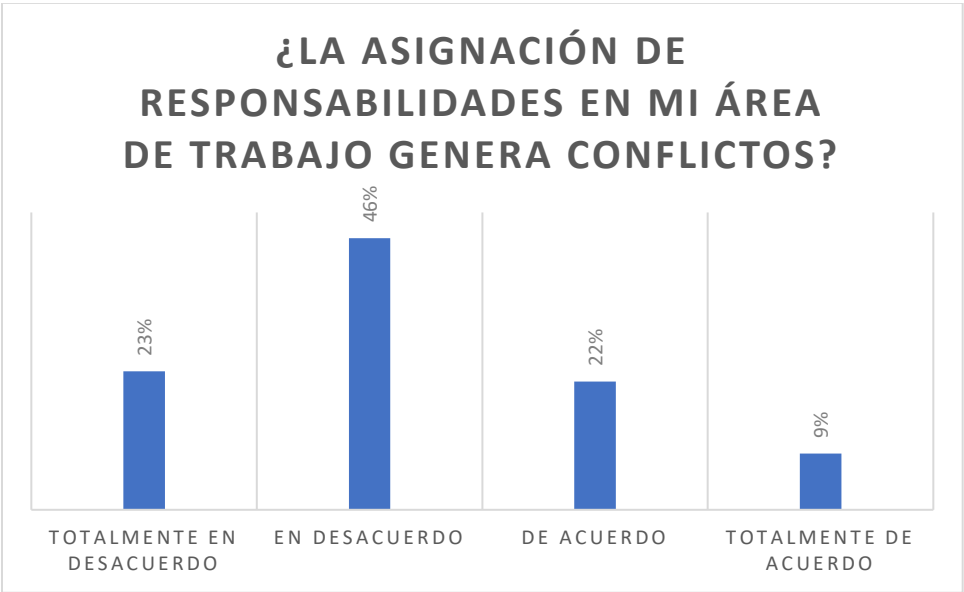



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 43 de 67



A la pregunta ¿mi actitud en el trabajo es de constante aprendizaje y mejoramiento continuo?, el 53% (62 trabajadores) refirieron estar totalmente de acuerdo, el 45% (52 trabajadores) manifestaron estar de acuerdo. Mientras el 2% (2 trabajadores) expusieron estar en desacuerdo.

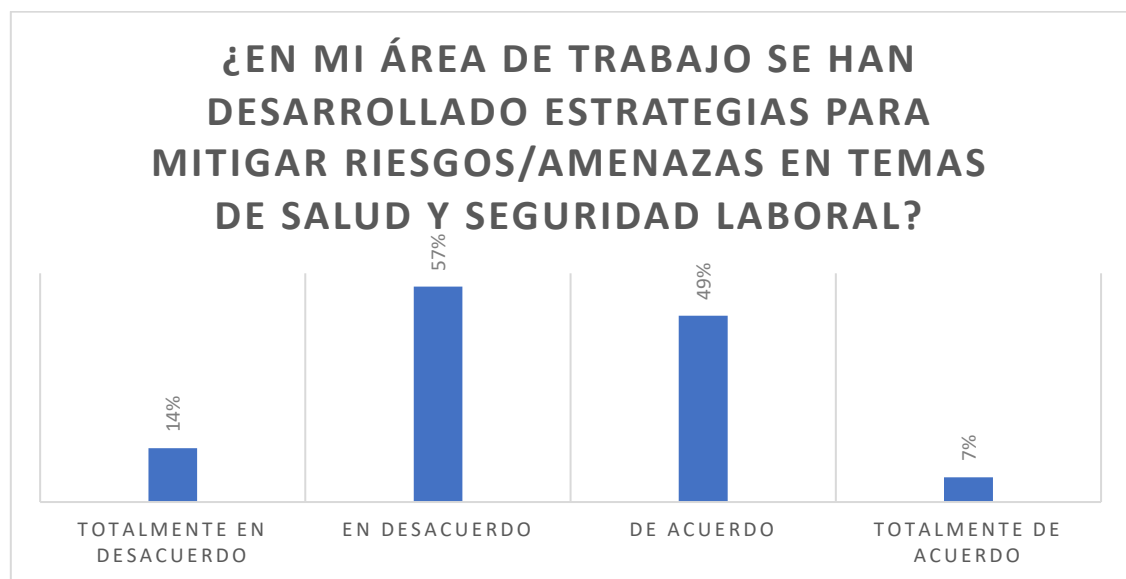
28. ¿La asignación de responsabilidades en mi área de trabajo genera conflictos?



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 44 de 67

a la afirmación la asignación de responsabilidades en mi área de trabajo genera conflictos, el 46%(53 trabajadores) respondieron que están en desacuerdo, el 23%(27 trabajadores) afirman que están en total desacuerdo Mientras el 22%(25 trabajadores) manifiestan que están de acuerdo con la afirmación y el 9%(5 trabajadores lo asegura) refieren que están totalmente de acuerdo.

29. ¿En mi área de trabajo se han desarrollado estrategias para mitigar riesgos/amenazas en temas de salud y seguridad laboral?

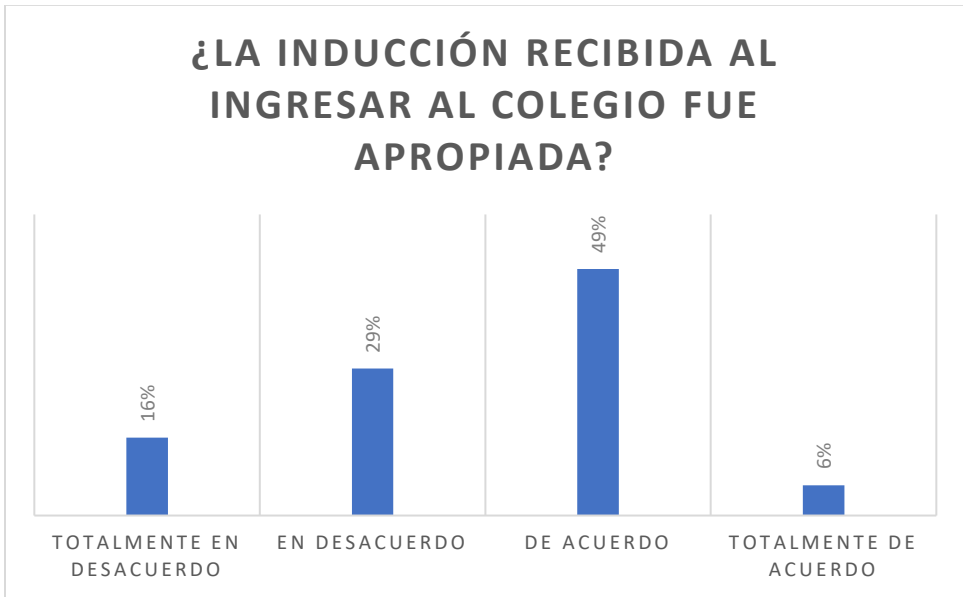


El 57%(52 trabajadores) respondieron que en su área de trabajo no se han desarrollado estrategias para mitigar riesgos/amenazas en temas de salud y seguridad laboral y un 14%(13 trabajadores) afirmaron que dichas acciones no se han desarrollado en su área. Mientras el 49%(45 trabajadores) respondieron que si se han desarrollado estrategias para mitigar riesgos en temas de salud y seguridad laboral y el 7%(6 trabajadores) refirieron estar totalmente de acuerdo.

30. ¿La inducción recibida al ingresar al colegio fue apropiada?

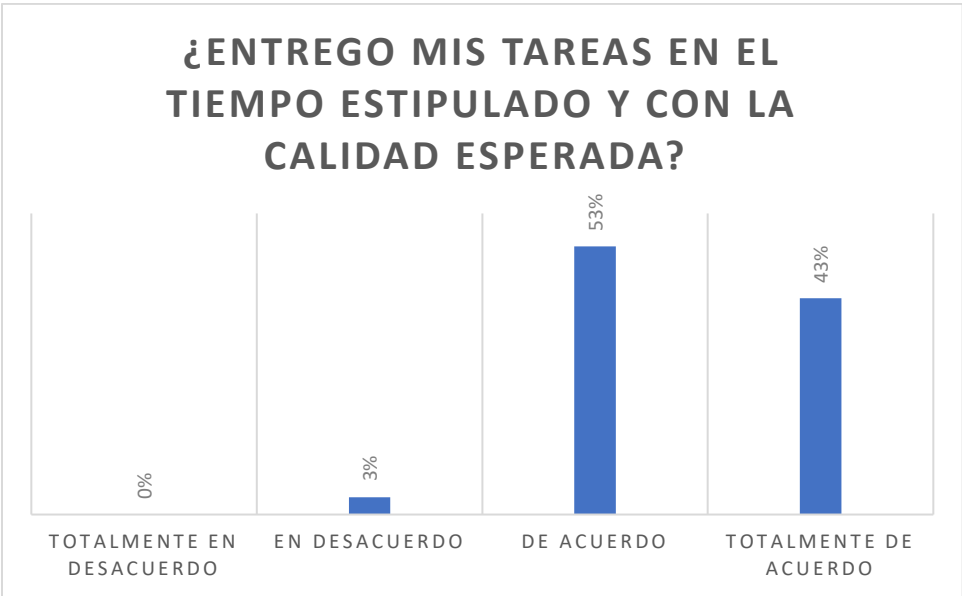


	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 45 de 67



El 49%(57 trabajadores) respondieron que la inducción recibida al ingresar al colegio fue apropiada, el 6%(7 trabajadores) afirmaron estar totalmente de acuerdo con la afirmación. Mientras el 29%(34 trabajadores) respondieron que se encontraban en desacuerdo y el 16%(18 trabajadores) manifestaron estar en total desacuerdo.

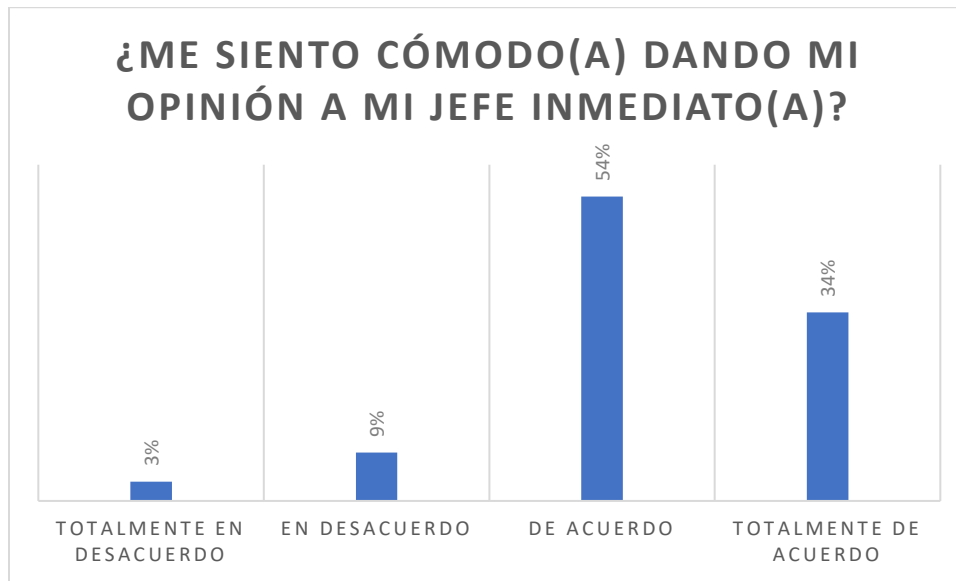
31. ¿Entrego mis tareas en el tiempo estipulado y con la calidad esperada?





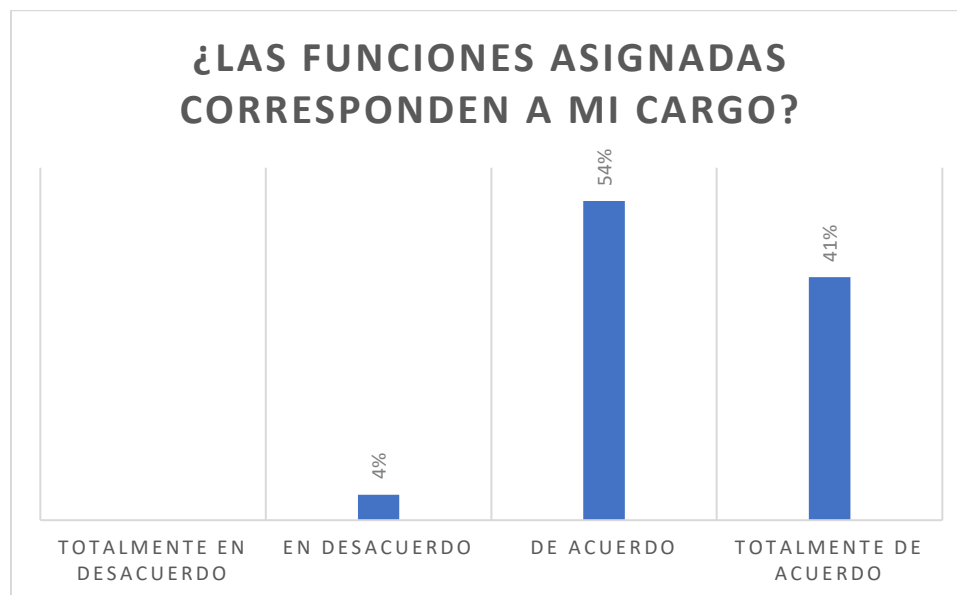
	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 46 de 67


32. ¿Me siento cómodo(a) dando mi opinión a mi jefe inmediato(a)?



El 54% de la muestra (63 trabajadores) respondieron que se sienten cómodos dando su opinión a su jefe inmediato. El 34% (39 participantes) mencionan que se sienten totalmente de acuerdo con la afirmación. Mientras el 9% (10 trabajadores) mencionan estar en desacuerdo y un 3%(trabajadores) totalmente en desacuerdo.

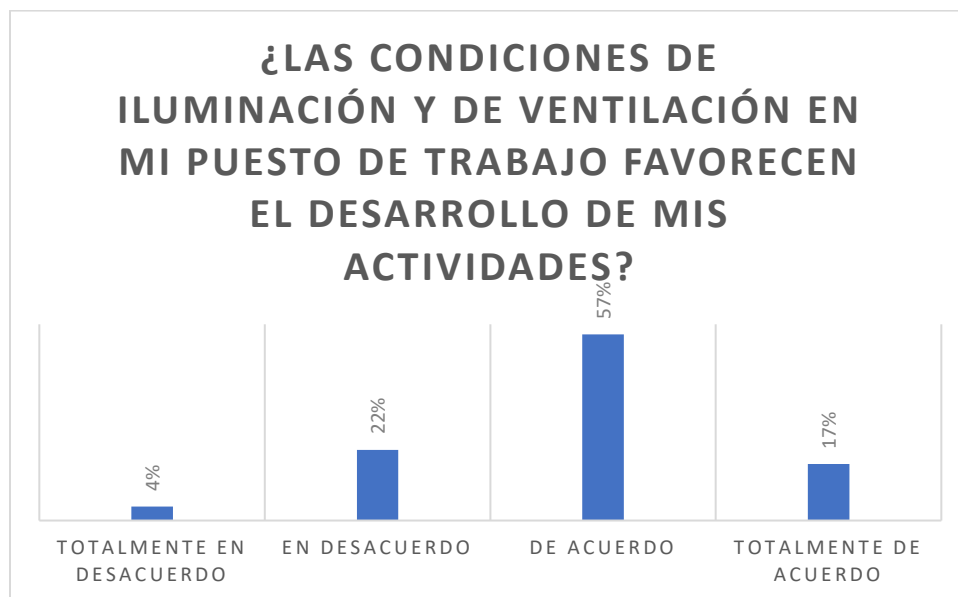
33. ¿Las funciones asignadas corresponden a mi cargo?



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 47 de 67

El 54% de los encuestados(63 trabajadores) refieren que las funciones asignadas corresponden a su cargo, el 41%(48 trabajadores) refieren estar totalmente de acuerdo con la afirmación anterior y solamente el 4%(5 trabajadores) refieren estar en desacuerdo.

34. ¿Las condiciones de iluminación y de ventilación en mi puesto de trabajo favorecen el desarrollo de mis actividades?

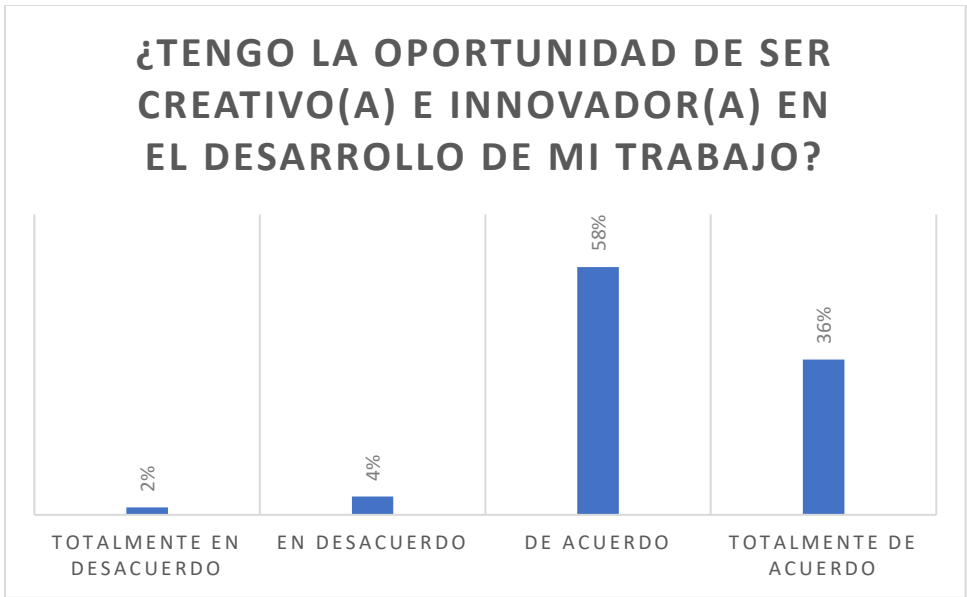


El 57% de los encuestados (66 trabajadores) refieren que las condiciones de iluminación y de ventilación en su puesto de trabajo favorecen el desarrollo de sus actividades, el 17%(20 personas) se muestra de acuerdo con la afirmación. Mientras el 22%(25 trabajadores) se muestra en desacuerdo y el 4%(5 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

35. ¿Tengo la oportunidad de ser creativo(a) e innovador(a) en el desarrollo de mi trabajo?

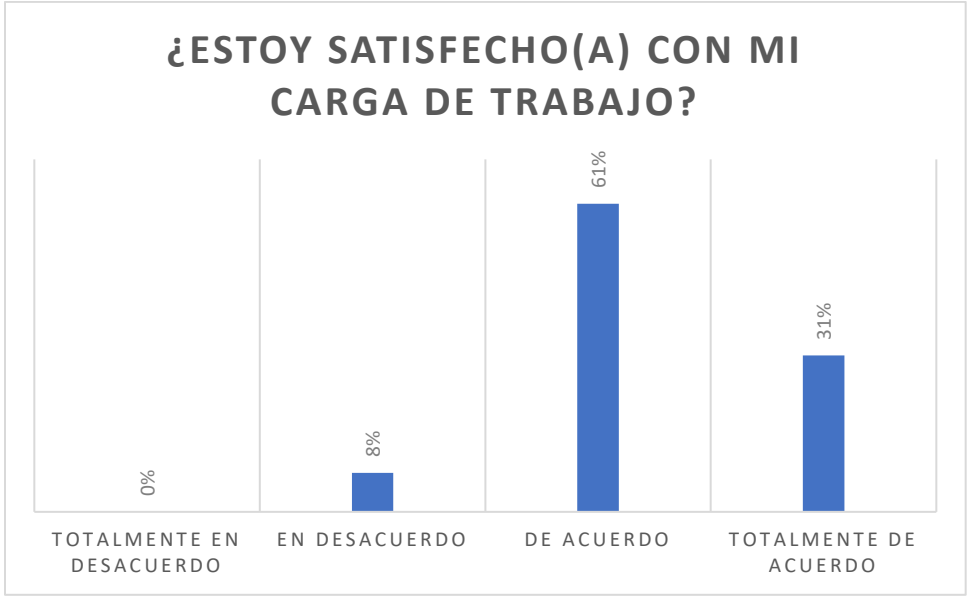



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 48 de 67



El 58% de los trabajadores (67 trabajadores) refieren que tienen la oportunidad de ser creativos e innovadores en el desarrollo de su trabajo, el 36% (42 trabajadores) están totalmente de acuerdo con dicha afirmación, Mientras el 4%(5 trabajadores) se muestran en desacuerdo y el 2%(2 trabajadores) en total desacuerdo con la afirmación.

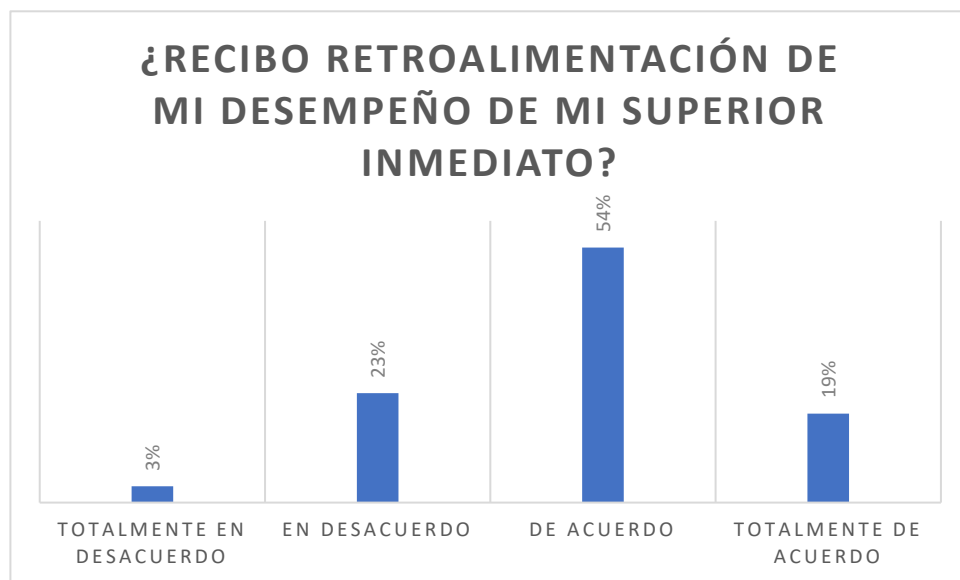
36. ¿Estoy satisfecho(a) con mi carga de trabajo?



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 49 de 67

El 61%(71 trabajadores) refieren estar satisfechos con su carga de trabajo, el 31% (36 personas) totalmente satisfechos, mientras el 8% (9 trabajadores) no están satisfechos con su carga de trabajo.

### 37. ¿RECIBO RETROALIMENTACIÓN DE MI DESEMPEÑO DE MI SUPERIOR INMEDIATO?

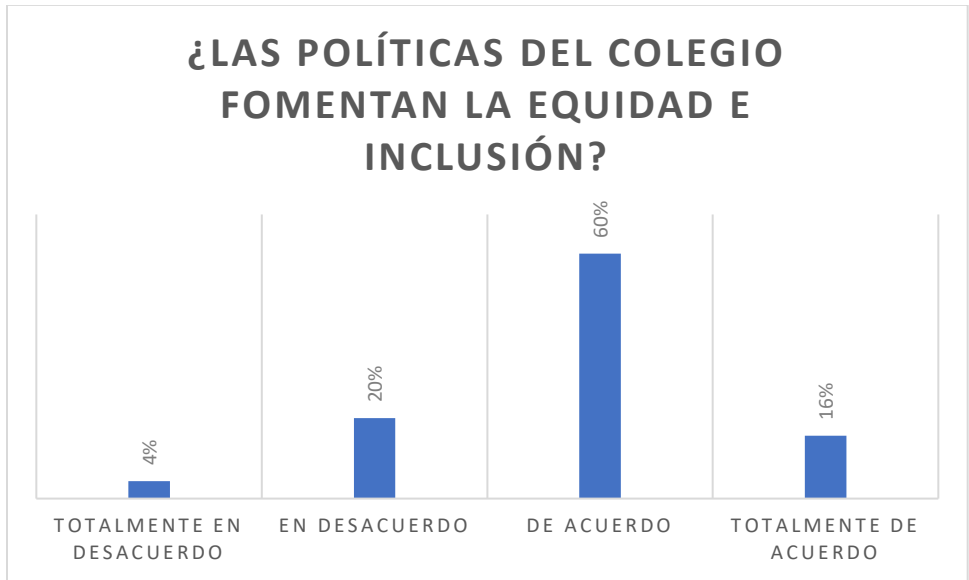


Ante la afirmación recibo retroalimentación de mi desempeño de mi superior inmediato, el 54% (63 trabajadores) señalan que se encuentran de acuerdo con la afirmación, el 19% (22 trabajadores) está totalmente de acuerdo, el 23% (27 trabajadores) en desacuerdo y el 3%(4 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

### 38. ¿LAS POLÍTICAS DEL COLEGIO FOMENTAN LA EQUIDAD E INCLUSIÓN?

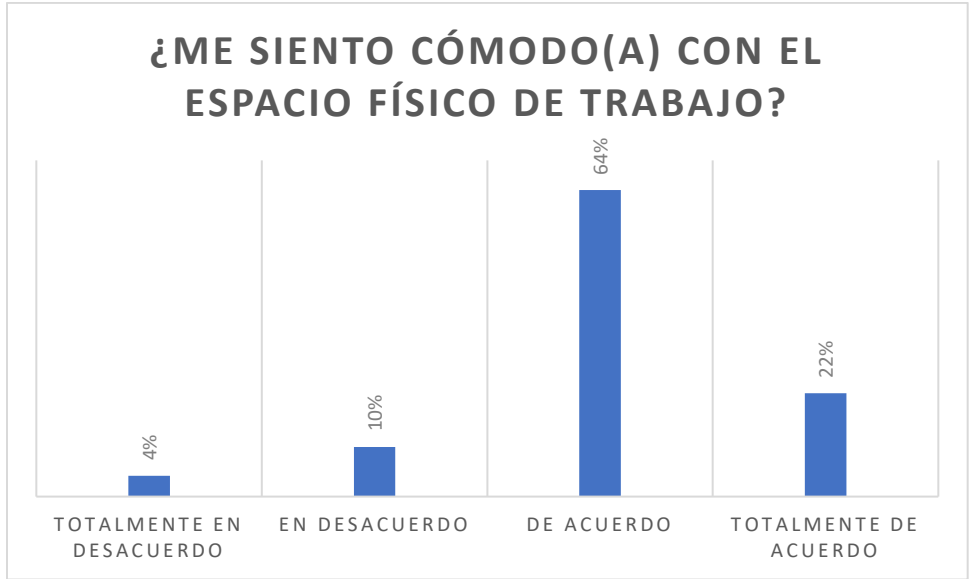



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 50 de 67



A la afirmación ¿las políticas del colegio fomentan la equidad e inclusión? El 60%(70 trabajadores) refieren estar de acuerdo, el 16% totalmente de acuerdo, el 16%(18 trabajadores) afirman estar totalmente de acuerdo. Mientras el 20%(23 trabajadores) refieren no estar de acuerdo y el 4%(5 trabajadores) estar en total desacuerdo.

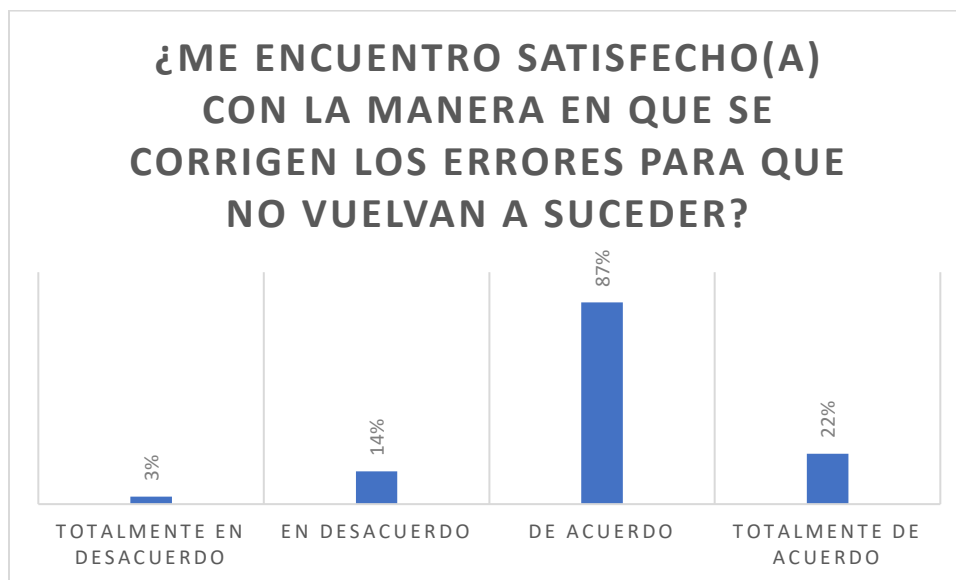
**39. ¿ME SIENTO CÓMODO(A) CON EL ESPACIO FÍSICO DE TRABAJO?**



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 51 de 67

Ante la pregunta ¿me siento cómodo(a) con el espacio físico de trabajo, El 64% (74 trabajadores) respondieron que están de acuerdo, y el 22% (25 personas) totalmente de acuerdo. Mientras el 10%(12 personas) respondieron que se encuentran en desacuerdo y el 4% (5 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

**40. ¿ME ENCUENTRO SATISFECHO(A) CON LA MANERA EN QUE SE CORRIGEN LOS ERRORES PARA QUE NO VUELVAN A SUCEDER?**

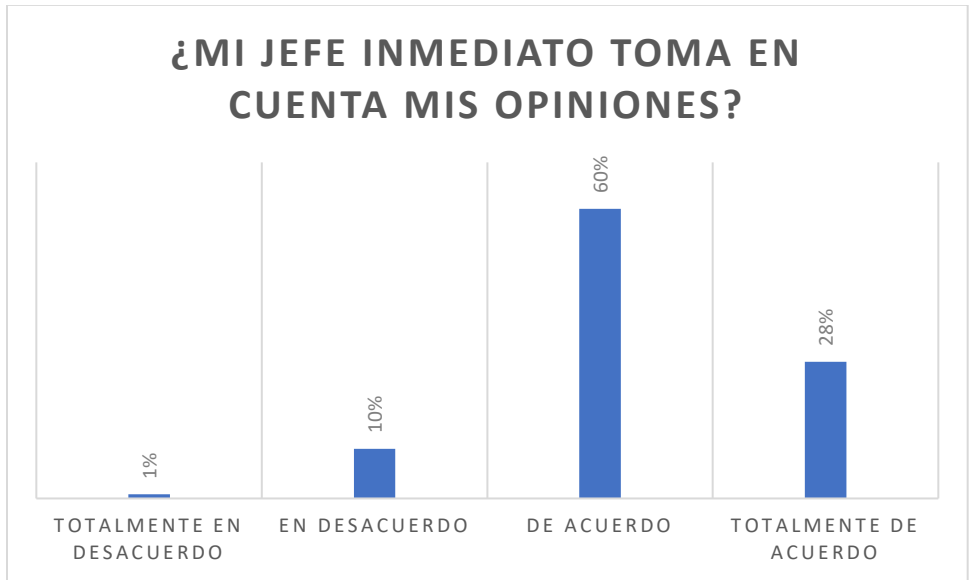


El 87%(80 trabajadores) refiere que se encuentra satisfecho con la manera en que se corrigen los errores para que no vuelvan a suceder, el 22%(20 trabajadores) se muestran totalmente de acuerdo con ello. Mientras el 14%(13 trabajadores) esta en desacuerdo y el 3%(3 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

**41. ¿MI JEFE INMEDIATO TOMA EN CUENTA MIS OPINIONES?**

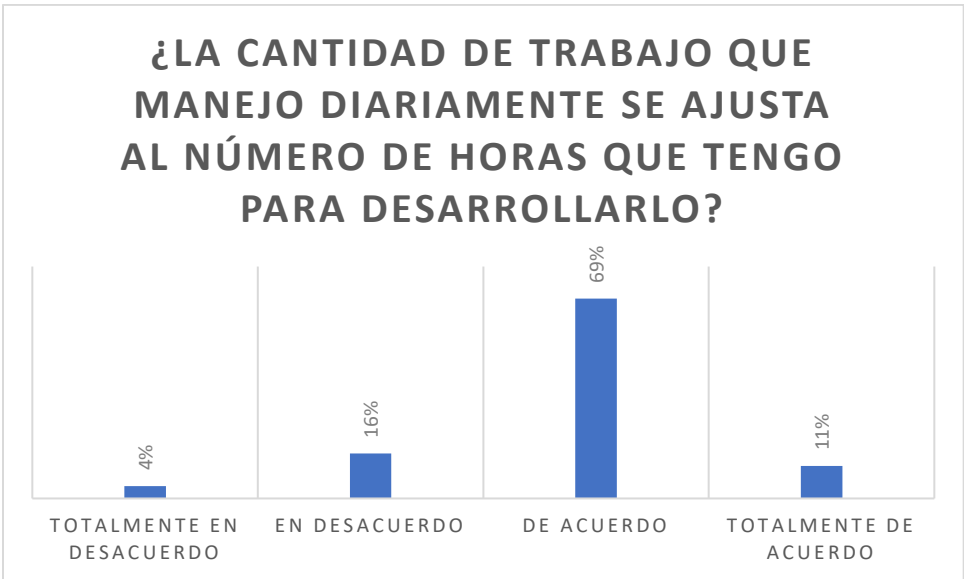



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 52 de 67



El 60% (70 trabajadores) refiere que se su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones, el 28%(33 trabajadores) refiere que se encuentra totalmente de acuerdo. Mientras en el 10%(12 trabajadores) se encuentra en desacuerdo y el 1%(1 trabajador) totalmente en desacuerdo.

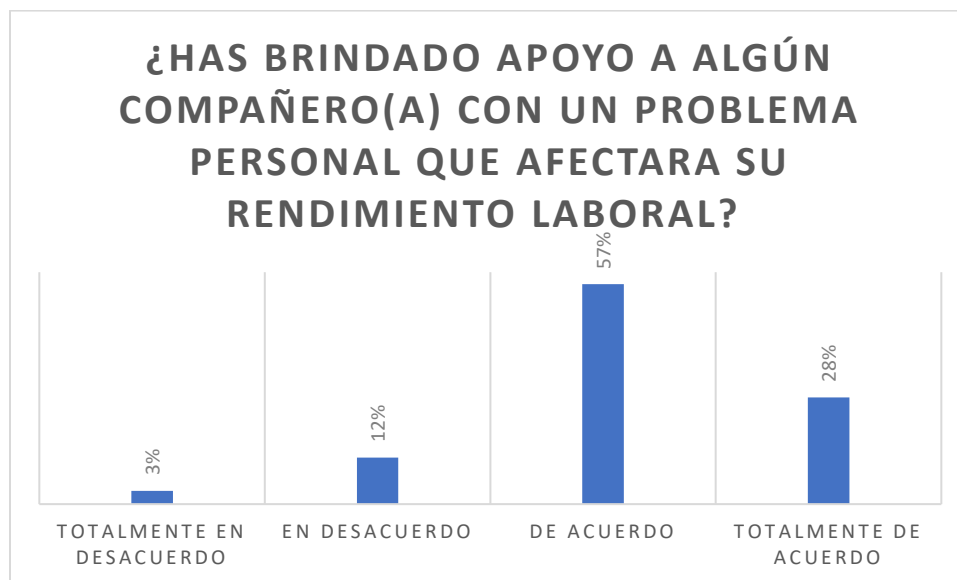
**42. ¿LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE MANEJO DIARIAMENTE SE AJUSTA AL NÚMERO DE HORAS QUE TENGO PARA DESARROLLARLO?**



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 53 de 67

El 69%(80 trabajadores) refieren que la cantidad de trabajo que manejan diariamente se ajusta al número de horas que tienen para desarrollarlo y el 11% (13 trabajadores) está totalmente de acuerdo con ello. Mientras el 16% (18 trabajadores) refiere estar en desacuerdo y el 4%(5 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

**43. ¿HE BRINDADO APOYO A ALGÚN COMPAÑERO(A) CON UN PROBLEMA PERSONAL QUE AFECTARA SU RENDIMIENTO LABORAL?**

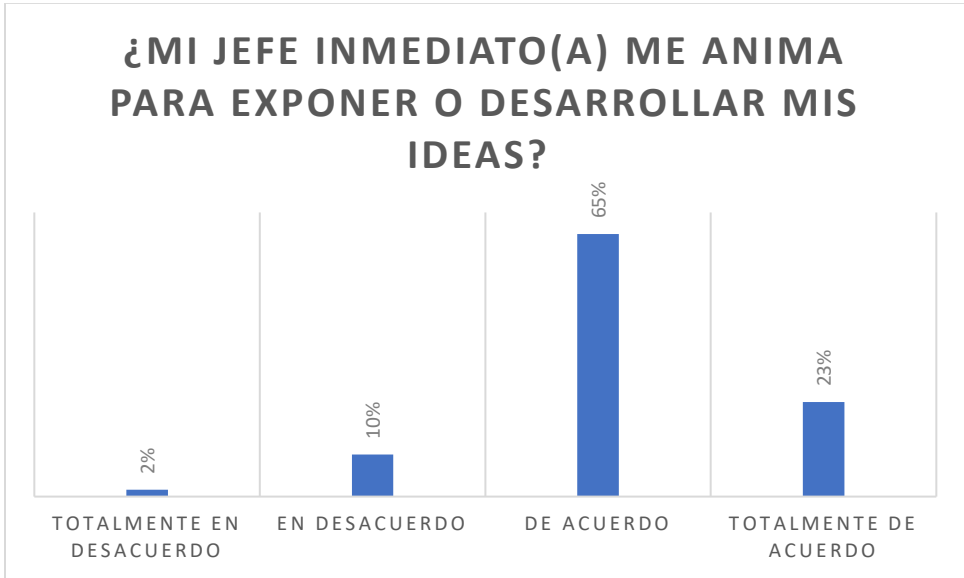


El 57% (66 trabajadores) ha brindado apoyo a algún compañero con un problema personal que afectara su rendimiento laboral y el 28% (32 trabajadores) refirieron sentirse totalmente identificados con el ítem mencionado. Mientras el 12%(14 trabajadores) mencionaron estar en desacuerdo y el 3%(4 trabajadores) totalmente en desacuerdo.

**44. ¿MI JEFE INMEDIATO(A) ME ANIMA PARA EXPONER O DESARROLLAR MIS IDEAS?**

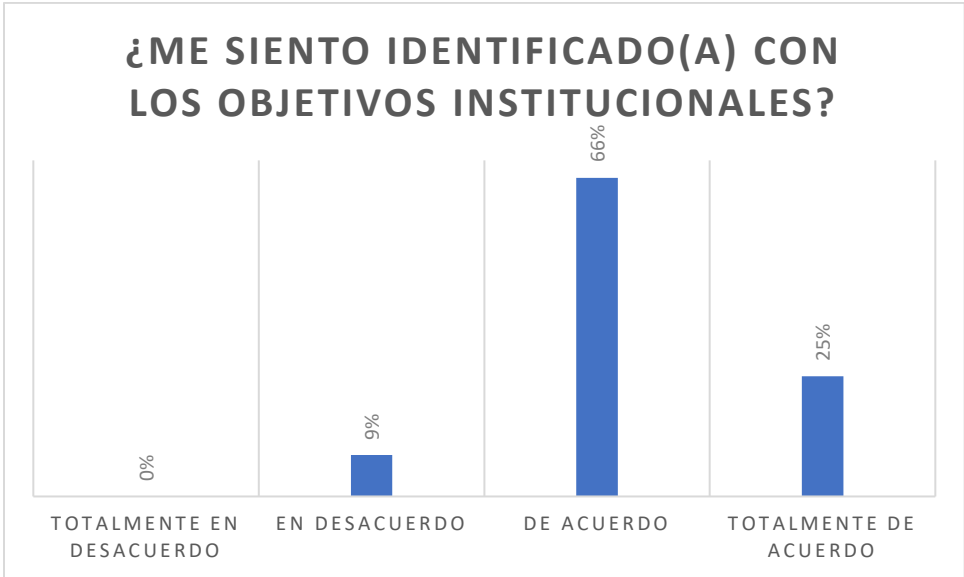



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 54 de 67



Ante la pregunta ¿mi jefe inmediato le anima para exponer y desarrollar mis ideas?, El 65% (75 personas) refieren que se encuentran de acuerdo con la afirmación y el 23%(27 trabajadores) refiere que se encuentra totalmente. Mientras el 10%(12 trabajadores) señalan estar en desacuerdo y el 2%(2 trabajadores) en total desacuerdo.

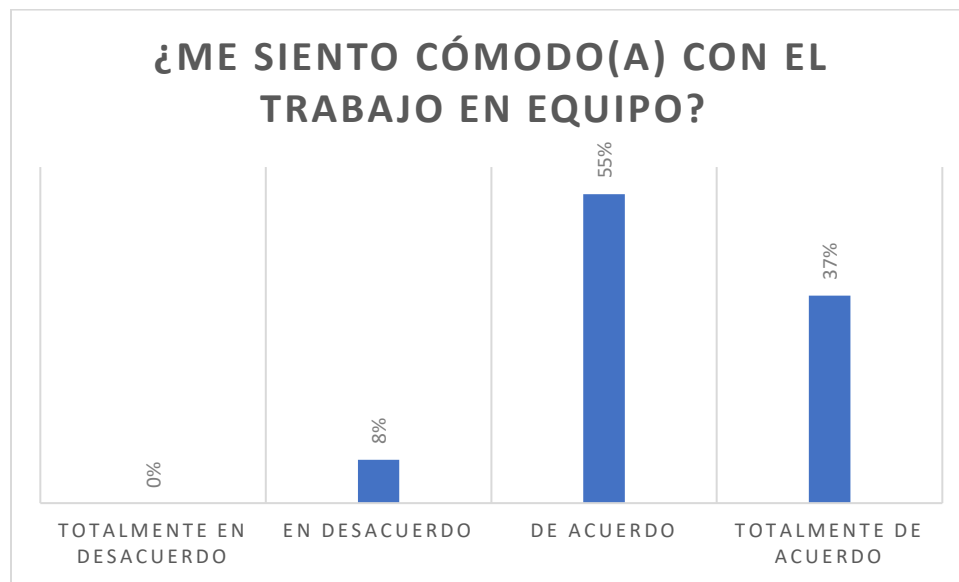
**45. ¿ME SIENTO IDENTIFICADO(A) CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES?**



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 55 de 67

El 66% (77 trabajadores) mencionan que se encuentran identificados con los objetivos institucionales, el 25%(29 trabajadores) se encuentra totalmente de acuerdo. Mientras el 9% se muestra en desacuerdo (10 trabajadores).

**46. ¿ME SIENTO CÓMODO(A) CON EL TRABAJO EN EQUIPO?**

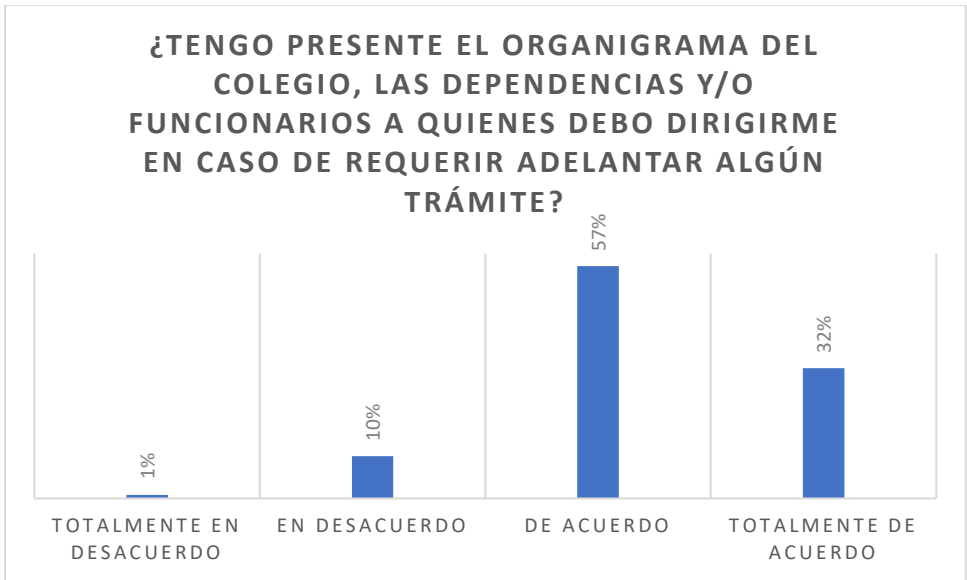


El 55% (64 trabajadores) refieren sentirse cómodos con el trabajo en equipo, el 37% (43 trabajadores) totalmente cómodos con el trabajo en equipo, mientras el 8%(9 trabajadores) refieren estar en desacuerdo.

**47. ¿TENGO PRESENTE EL ORGANIGRAMA DEL COLEGIO, LAS DEPENDENCIAS Y/O FUNCIONARIOS A QUIENES DEBO DIRIGIRME EN CASO DE REQUERIR ADELANTAR ALGÚN TRÁMITE?**

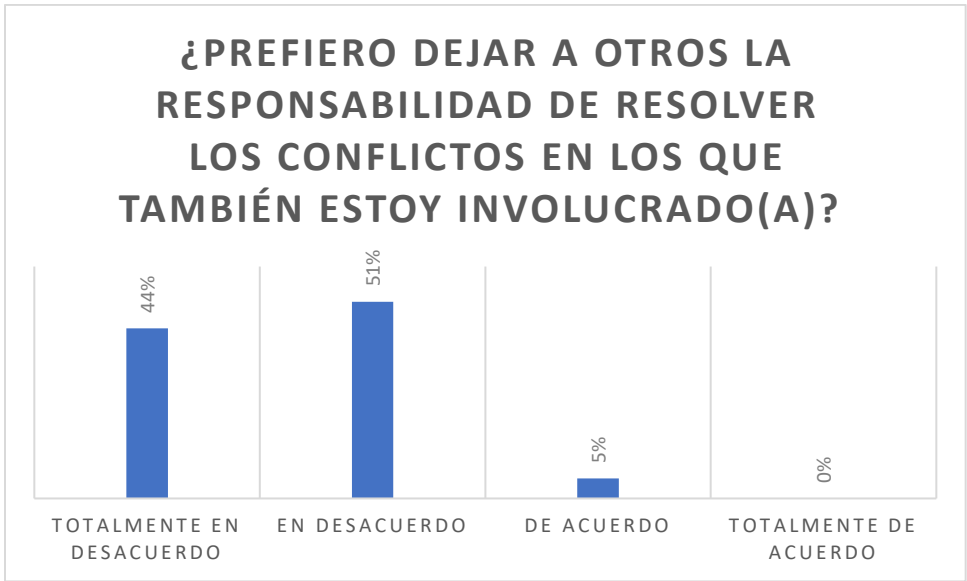



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 56 de 67



A la pregunta ¿tengo presente el organigrama del colegio, las dependencias y/o funcionarios a quienes debe dirigirse en caso de requerir alentar algún trámite? El 57% (66 trabajadores) refiere que está de acuerdo, el 32% (37 trabajadores) afirma tenerlo totalmente presente. Mientras el 10%(12 trabajadores) exponen no tenerlo presente y el 1%(1 trabajador) desconocerlo totalmente.

**48. ¿PREFIERO DEJAR A OTROS LA RESPONSABILIDAD DE RESOLVER LOS CONFLICTOS EN LOS QUE TAMBIÉN ESTOY INVOLUCRADO(A)?**



	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 57 de 67

Respecto a la pregunta ¿prefiero dejar a otros la responsabilidad de resolver los conflictos en los que también estoy involucrad(o)a? el 51% (59 trabajadores) refiere estar totalmente en desacuerdo, el 51% (51 trabajadores) en desacuerdo y solamente el 5%(6 trabajadores) de acuerdo.

## VI. ANALISIS E INTERPRETACION DE VARIABLES

A continuación, el análisis por dimensiones e ítems que integraron la valoración del clima organizacional colegio de Boyacá.


### Variables:

- **Estructura organizacional:**

Se identificó una valoración positiva del conocimiento y pertenencia hacia la filosofía institucional y el reconocimiento de la forma en que se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas dentro del establecimiento público. Visibilizando que el 93% de los trabajadores conocen la misión, la visión, objetivos corporativos, valores y metas del colegio, el 82% de los trabajadores consideran que las funciones están claramente definidas y distribuidas. El 96% de los trabajadores refieren que las funciones asignadas corresponden a su cargo. El 91% de los trabajadores se siente identificado con los objetivos institucionales, y el 89% tiene presente el organigrama del colegio, las dependencias y/o funcionarios a quienes debe dirigirse en caso de requerir adelantar algún trámite.

Sin embargo, el 62% de los trabajadores refieren que el colegio a través de sus políticas y prácticas institucionales no fomenta el trabajo en equipo, situación que puede afectar el flujo de autoridad, comunicación y responsabilidad (Mintzberg, 1983), por lo cual, y en consideración a que el fomento del trabajo en equipo corresponde en la actualidad a una de las prioridades institucionales, resulta indispensable implementar acciones que fomenten dicha práctica.

- **Condiciones de trabajo**

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 58 de 67


En esta categoría, se valoraron condiciones de trabajo en cuanto a los aspectos físicos, ambientales y organizativos que rodean a los trabajadores e influyen directa e indirectamente en su salud, bienestar y rendimiento, desde las variables de: sistema de salud y seguridad en el trabajo, administración del talento humano, el salario emocional, la remuneración económica y la carga laboral. Cabe resaltar que si bien el establecimiento público, colegio de Boyacá, siempre ha manejado procesos de talento humano, fue hasta el presente año donde en el marco de una reforma institucional, se creo la dependencia con subáreas y procesos, por lo cual, la información suministrada por los funcionarios corresponde en su mayoría a la percepción que se trae de los años anteriores.

- **Sistema de salud y seguridad en el trabajo:** Dado que, como se expuso anteriormente, el colegio no contaba con el sistema de salud y seguridad en el trabajo, sino que el mismo se formuló e inicio a implementarse en el presente año, muchas de las actividades encaminadas proteger la integridad física y mental del trabajador, a través de políticas preventivas, normativas y la promoción de ambientes laborales seguros y saludables hasta ahora se inician a ejecutar en la institución, por lo que la percepción de los trabajadores corresponden en su mayoría, a las vivencias previas a la implementación del mismo. Sin embargo, se realiza la valoración y análisis de las inquietudes existentes con el propósito de fortalecer el sistema actual.

Entre los aspectos favorables en esta variable, se encuentra el espacio físico, donde el 85% de los trabajadores refiere que se siente cómodo(a) con el espacio físico de trabajo. Y el 74% de la muestra, señalo que las condiciones de iluminación y de ventilación en los puestos de trabajo eran favorecedoras para el desarrollo de sus actividades.

De manera similar el 77% los trabajadores encuestados, aseguran que el establecimiento público, les ha proporcionado los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores, y el 62% de los trabajadores refieren que han recibido capacitación en los comportamientos seguros que deben tener en su trabajo, porcentaje que podría atribuirse, como se mencionó, al hecho de que hasta el presente año se está implementando el sistema de salud y seguridad en el trabajo, por lo cual, aunque se han adelantado algunas acciones en este sentido, no se había abarcado al personal en su totalidad al momento de implementar la encuesta.

Otra de las áreas más álgidas corresponde a la percepción del interés por la salud física y mental de los trabajadores, por parte del colegio, donde el 50%

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 59 de 67

refirieron que sí, y el 50% que no, lo que hace prioritario fortalecer las acciones que se vienen desarrollando en este sentido desde el plan de bienestar social e incentivos, aumentando su frecuencia y/o visibilidad. Igualmente, en este sentido, el 56% de los trabajadores refieren que no se han desarrollado estrategias para mitigar riesgos/amenazas en temas de salud y seguridad laboral, lo que hace necesaria la socialización de las acciones adelantadas al respecto por los canales institucionales de uso interno, en consideración de la situación descrita.


- **Administración del talento humano:** En esta categoría se identificaron fortalezas en cuanto a prácticas y procesos para atraer, motivar y retener a los empleados de del establecimiento público, desde el manejo del capital humano. Sin embargo, se identifican algunos aspectos a mejorar en cuanto a procesos y procedimientos como se describe a continuación.

El 86% de los trabajadores identifican como una de las principales fortalezas institucionales, el manejo que se da desde esta dependencia para corregir los errores que comete el personal para que no vuelvan a suceder. Igual que el proceso de evaluación del personal, donde el 81% de los trabajadores lo calificaron como justo.

Sin embargo, se identifica la necesidad de fortalecer los procesos de inducción institucional, dado que solamente el 55% de los trabajadores consideran que la inducción recibida al ingresar al colegio fue apropiada.

Entre los ítems que requieren mayor atención en esta categoría, se encuentra el conocimiento y atención de las necesidades e intereses de los trabajadores, dado que solamente el 51% de los trabajadores respondieron que percibían interés de la institución en este sentido por lo cual se reitera la necesidad mejorar los canales de comunicación interna. De igual forma, existe un desconocimiento significativo del programa de bienestar social, dado que solamente el 38% de los trabajadores tienen conocimiento de este, lo cual podría atribuirse a que si bien, el establecimiento contaba con este insumo, no se tiene conocimiento de que el mismo haya sido difundido por los canales de comunicación interno.

- **Salario emocional:**

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 60 de 67

Se identifica que una de las fortalezas organizacionales más grandes, corresponde al salario emocional recibido por los trabajadores, donde el 94% de los trabajadores encuestados reportaron que tienen la oportunidad de ser creativos(as) e innovadores en el desarrollo de su trabajo, lo que incide directamente en la motivación de los mismos. En concordancia el 89% refiere que su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones y el 86% menciona que su jefe inmediato le anima para exponer y/o desarrollar sus ideas, y el 86% señalan que su(s) superior(es) jerárquico(s) les permiten manejar los procesos a su cargo con confianza y autonomía, lo que podría considerarse un indicador de prácticas de liderazgo democrático, por las directivas de la institución.


Sin embargo el ítem con puntuación mas baja de esta variable lo obtuvo, la pregunta relacionada con el reconocimiento y exaltación que realiza el colegio a los trabajadores, donde solamente el 64% reconocen este tipo de prácticas a nivel gerencial y/o administrativo, por lo cual, y considerando que el 93% de los trabajadores percibe que los logros que obtiene en su vida laboral aportan a su sensación de crecimiento personal, resulta fundamental fortalecer las estrategias de reconocimiento de los trabajadores en el marco del plan de bienestar laboral.

- **Remuneración económica:**

En cuanto a la compensación financiera que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo el 84%, refirió que su salario le permite cubrir sus necesidades u obligaciones económicas.

- **Carga Laboral:**

En cuanto a la carga laboral, comprendida como el volumen de trabajo que una persona debe realizar en un tiempo determinado, de tipo físico o mental se identificaron fortalezas relacionadas con la autogestión, comprendida como la capacidad para administrar y tomar decisiones sobre las propias actividades, recursos y objetivos sin depender de una supervisión o control externo, lo que se demostró en los ítems que se describen a continuación, donde el 97% de los trabajadores reportan que entregan sus tareas en el tiempo estipulado y con la calidad esperada, en la segunda, el 95% de los trabajadores señalan que abordan las tareas por orden de importancia o urgencia, en la tercera, el 93% de los encuestados refiere que ajusta sus métodos de trabajo en respuesta a los cambios en la entidad.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 61 de 67

En cuanto al nivel de satisfacción con la carga laboral actual, el 92% de los trabajadores refiere estar satisfecho, con la cantidad de tareas y responsabilidades que un empleado debe asumir en el establecimiento y el 80% de los trabajadores refiere que la cantidad de trabajo que maneja diariamente se ajusta al número de horas que tiene para desarrollarlo.

En la presente variable, el ítem con más baja puntuación, correspondió a: ¿Considero que se tienen en cuenta mis competencias para asignarme las tareas que debo realizar?, donde el 86% respondió de manera afirmativa, por lo que se sugiere indagar, para identificar si se puede tratar de factores de personalidad, estado físico u otras variables, con la intención de dar un manejo oportuno a las mismas.

- **Relaciones interpersonales:**


En consideración de que las relaciones interpersonales en el trabajo son esenciales y naturales en la obtención de objetivos comunes, e influyen en la percepción del ambiente laboral y en la productividad, se evaluaron en esta variable tanto las relaciones entre compañeros, como de los trabajadores con sus superiores.

- **Relaciones con compañeros:**

En el marco de las relaciones entre compañeros, como vínculos horizontales, se valoraron expresiones o tendencias a la colaboración, el apoyo mutuo, la empatía y el sentido de pertenencia dentro del equipo de trabajo. En este sentido, se identifica una alta tendencia hacia la solidaridad y la empatía, medido a través de dos ítems, en el primero el 98% de los trabajadores, refieren que animan o apoyan a otros(as) para que alcancen sus metas y objetivos, y en el segundo, donde el 84% refiere que ha brindado apoyo a algún(a) compañero(a) con un problema personal que afectara su rendimiento laboral.

De igual forma, el 92% de los trabajadores refieren que se sienten cómodos trabajando en equipo. Y en cuanto a estilos de resolución de conflictos, prevalece un estilo democrático, donde el 96% de los trabajadores refieren que ante los conflictos en el equipo de trabajo intentan negociar y utilizar un enfoque para resolverlo donde todos queden satisfechos. Lo cual fue corroborado con la información suministrada en otro ítem, donde solamente el 18% de los trabajadores refieren que ante cualquier situación que implique toma de decisiones tratan de que su posición sea la que gane.

- **Relaciones con superiores:**

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 62 de 67

Respecto a la satisfacción de los trabajadores con el trato recibido, la efectividad del liderazgo y la gestión de personas. Se identifican aspectos positivos en el marco de la relación jefe-trabajador, posiblemente asociadas a un liderazgo democrático y conductas de solidaridad y/o empatía en el trato de los(as) superiores hacia su personal a cargo, donde el 91% de los encuestados reportaron que han sentido el apoyo de su jefe inmediato cuando han atravesado situaciones personales difíciles y en otro ítem el 88% refirió que han contado con su supervisor o jefe inmediato para resolver dificultades en el desarrollo de sus tarea cuando lo han requerido. De igual forma el 88% refirió sentirse cómodo dando su opinión a su jefe inmediato.

- **Comunicación Interna:**


En cuanto al proceso mediante el cual se transmite información a nivel interno en el establecimiento público, permitiendo la coordinación, el control y la motivación del personal.

El 85% de los entrevistados, refieren que recibe instrucciones claras y oportunas por parte de su supervisor y/o jefe inmediato y en otro ítem el 73% afirma que recibe retroalimentación respecto a su trabajo por parte de su superior jerárquico. Sin embargo, dado el porcentaje que afirmo recibir retroalimentación de su trabajo por parte del jefe inmediato, y considerando la implicación que una retroalimentación adecuada tiene en la mejora del desempeño al permitir comprender las fortalezas y áreas de mejora, y para incrementar la motivación y compromiso, es importante recordar periódicamente la importancia de que los directivos implementen acciones de retroalimentación positiva con el personal a su cargo.


De igual forma, dado que solo el 64% refiere que la comunicación entre las áreas/dependencias se caracteriza por ser fluida, sin complicaciones y orientada al cumplimiento misional del colegio, por lo cual es necesario fortalecer los canales de comunicación interna.

- **Adaptación Al Cambio**

En cuanto a la capacidad de los trabajadores para modificar sus comportamientos y estructuras frente a nuevas realidades, se identifican fortalezas asociadas a aceptación y resignificación de los cambios, donde el 98% de los trabajadores refieren tener una actitud de constante aprendizaje y mejoramiento continuo, en otro ítem el 93% mencionan que reconoce la importancia del relevo generacional, y está dispuesto(a) a


	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 63 de 67

entrenar a otros(as) y el 92% considera que los cambios son importantes para el crecimiento de las entidades.


	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 64 de 67

## SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

1. Con el propósito de fortalecer el reconocimiento de la estructura organizacional se sugiere socializar el mismo a todas las dependencias y establecerlo de manera física en las diferentes sedes.
2. Con el fin de promover y fortalecer el trabajo en equipo y propender por el mantenimiento de un ambiente de trabajo más colaborativo, productivo y satisfactorio para todos los miembros del equipo del establecimiento público colegio de Boyacá se sugiere:
  - Implementar diversas estrategias que fomenten la colaboración, la comunicación efectiva y el respeto mutuo, donde se contemple de manera clara la definición de objetivos, la asignación de roles y responsabilidades.
  - Fortalecer los canales de comunicación institucionales (personal, e-mail, reuniones, herramientas de chat, etc.) promoviendo la comunicación abierta en todos los niveles y aquellas prácticas que permitan a los trabajadores sentirse cómodos compartiendo ideas, preguntas e inquietudes y donde se comparta información sobre avances, desafíos, gestiones o decisiones.
  - Revisar y atender en el marco del plan de bienestar social e incentivos, las estrategias y/o actividades dirigidas al reconocimiento y la celebración de los logros individuales y especialmente colectivos de los trabajadores, para motivar y fortalecer la cohesión del equipo y proponer en el marco de celebraciones institucionales actividades que contribuyan al reconocimiento e integración de los miembros, como caminatas ecológicas, integraciones, etc.
  - Dado que el colegio cuenta con centro de escucha, se sugiere el establecimiento de un protocolo para la resolución de conflictos donde se ejecuten acciones de atención individual y mediación, que permitan atender de manera oportuna dificultades que se presenten en los equipos de trabajo, antes de que los mismos sean escalados al comité de convivencia laboral.
  - Incluir en los planes de capacitación institucional formaciones en comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos, manejo del estrés, trabajo en equipo, colaboración y empatía. Y a nivel directivo, formaciones en liderazgo efectivo y distributivo.


	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 65 de 67

3. Resulta fundamental dar prioridad a la capacitación en comportamientos seguros en el trabajo, de modo que desde las diferentes dependencias los trabajadores sean sensibilizados para el reconocimiento y apropiación de procedimientos de seguridad que conlleven a la identificación, prevención y mitigación de riesgos, accidentes y lesiones. Lo cual debe incluir tanto la educación formal como la observación y refuerzo de los comportamientos seguros en el lugar de trabajo en pro de construir una cultura de seguridad y mejorar la eficiencia y productividad.
4. Es necesario, de acuerdo a los manuales de funciones de los trabajadores, verificar las herramientas, tecnología, capacitación, información, y apoyo financiero que requieren, en pro de asegurar que los trabajadores puedan realizar sus tareas de forma eficiente y productiva.
5. Se recomienda fortalecer y/o aumentar el conocimiento y visibilización del plan de bienestar social e incentivos, especialmente en cuanto a las acciones en pro de la salud física y emocional de los trabajadores, y en este sentido contemplar la posibilidad de establecer alianzas estratégicas que permitan ofrecer descuento y/o acceso a gimnasios, clases pilates, o actividades grupales. De igual forma, resulta indispensable realizar mayor difusión de pausas activas, opciones de alimentación saludable, talleres de gestión del estrés y mindfulness, servicios del centro de escucha y las estrategias de acceso al mismo. Igual que contemplar, opciones de flexibilidades de horario, para algunos cargos y/o roles profesionales.
6. En pro de favorecer y velar por la salud mental de los funcionarios, resulta importante brindar capacitaciones en prevención, reconocimiento y manejo del estrés, y dificultades en salud mental.
7. Con el propósito visibilizar las estrategias para mitigar riesgos/amenazas en temas de salud y seguridad laboral, se sugiere socializar por los canales institucionales de uso interno, un informe donde se visibilice la labor adelantada en identificación exhaustiva de los peligros, la evaluación de los riesgos, y las medidas de control y prevención, según la normativa vigente. Y brindar pautas a los trabajadores de las diferentes dependencias como a la dirección, para que se involucren activamente en las evaluaciones periódicas y ajustes, con el propósito de asegurar la efectividad.
8. Se sugiere revisar el procedimiento de inducción institucional, de modo que incluya desde la bienvenida y presentación del establecimiento público, hasta la formación específica para el puesto, donde se garantice igualmente la entrega de materiales e

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 66 de 67

insumos necesarios y se ponga en conocimiento para su vinculación activa el plan de capacitación institucional.

9. Con el fin de generar una cultura de familiaridad que incremente el sentido de pertenencia y cohesión en los equipos y el establecimiento, se sugiere sensibilizar a las directivas para que favorezcan espacios de acercamiento individual con cada trabajador, con el propósito de conocer sus objetivos profesionales, sus fortalezas, áreas de mejora, y sus inquietudes, donde igualmente, se pueda brindar retroalimentación positiva y apoyar el bienestar individual y desarrollo profesional de los(as) trabajadores(as).
  
10. Con el propósito de ampliar el conocimiento del plan de bienestar social e incentivos del establecimiento público colegio de Boyacá, por parte de los trabajadores se sugiere no solo publicar el mismo en Intranet, sino compartirlo a través de los correos institucionales de modo que todos los trabajadores puedan conocer sus objetivos, actividades y beneficios.
  
11. Dado que un 93% de los trabajadores percibe que los logros que obtiene en su vida laboral aportan a su sensación de crecimiento personal, una estrategia para mantener e incrementar el bienestar individual, colectivo y organizacional corresponde al establecimiento de actos y/o manifestaciones individuales y publicas de reconocimiento, en el marco del plan de bienestar social e incentivos.
  
12. Con el propósito de mejorar la gestión del tiempo a nivel organizacional en las diferentes áreas y dependencias, se recomienda realizar capacitaciones en dicha temática, que contribuyan al desarrollo de habilidades para establecer metas claras, priorizar tareas, planificar con anticipación, utilizar herramientas de gestión del tiempo, delegar tareas, eliminar distracciones y fomentar la colaboración entre los trabajadores.
  
13. Con el propósito de aprovechar al máximo el potencial de los trabajadores, se sugiere implementar una valoración individual en el marco de los procesos de selección, para la ubicación y/o reubicación, en aquellos trabajadores, donde por el tipo de cargo, sea posible de acuerdo a su misionalidad y/o tipo de vinculación, identificar sus competencias, habilidades y debilidades y ubicarlos de acuerdo a su perfil y exigencias contractuales y del entorno.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Plan
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SST-PL-06
	PROCESO PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES	Versión:
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	Fecha: 24/02/2025
		Página 67 de 67

14. Es importante continuar sensibilizando al personal de los cargos directivos en la importancia y necesidad de brindar retroalimentaciones esporádicas al personal a su cargo, dado que ello no solo les da confianza en su propio trabajo, sino que adicionalmente refuerza aquello que están haciendo bien y les ayuda a saber qué necesitan mejorar específicamente y cómo hacerlo.
  
15. Para mejorar la comunicación entre áreas/dependencias, es crucial establecer/fortalecer canales internos (email, WhatsApp, etc.) y externos (reuniones, presentaciones) para la comunicación formal. Adicionalmente es importante incluir en el marco del plan de capacitaciones formaciones en escucha activa y comunicación efectiva.