



**INFORME DE EVALUACION E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES  
DE RIESGO PSICOSOCIAL**



**Elaborado por:**

**Yoly Marcela Herrera Molina  
PSICOLOGA ESPECIALISTA EN GERENCIA  
EN SALUD OCUPACIONAL**

**Licencia numero 6795 secretaria de Salud de Bogotá**

**Octubre 2025**



## GLOSARIO

**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

**Batería:** Conjunto de pruebas que permiten realizar un diagnóstico integral de un aspecto a evaluar.

**Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

**Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

**Carga psíquica o emocional:** Exigencias psico afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

**Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

**Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimiento



**Demanda del Trabajo:** se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

**Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

**Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

**Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

**Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

**Experto:** Psicólogo con posgrado o Maestría en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

**Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

**Protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador

# **S&H SOLUCIONES LABORALES LTDA**

Especialista en Riesgos Laborales y Seguros Generales



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

**Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.



## INTRODUCCION

La Legislación Colombiana mediante la Resolución 2646 Julio 2008, del Ministerio de la Protección Social hoy en día Ministerio de Trabajo establece y ordena a los empleadores que están obligados a definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta Resolución enmarca la importancia de estudiar el aspecto psicosocial en las empresas y la exposición de los trabajadores a este tipo de riesgo, el cual debe de ser analizado a conciencia debido a su impacto en la salud física, y mental cuya afectación puede verse manifestada en enfermedades laborales o accidentes de laborales. A lo anterior se suma el creciente impulso que ha venido recibiendo el concepto de calidad de vida laboral, y los mecanismos y estrategias para incrementarla, disminuyendo de esta manera ambientes laborales poco saludables o “enfermos” que comprometen la viabilidad, el liderazgo, la rentabilidad e incluso la efectividad organizacional. Con este sistema se pretende caracterizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos la población que labora en la organización, Resolución 2764 de 2022; mediante la cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

En consecuencia, en la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ**, se propone realizar un diagnóstico encaminado a la identificación inicialmente subjetiva (aplicación de encuesta) de los diferentes factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés, permitiendo del mismo modo orientar planteamientos que faciliten a la empresa la intervención para la promoción y prevención de dichos factores.

## **JUSTIFICACIÓN**

Bajo este principio el Ministerio de Protección Social en Colombia expidió la Resolución 2646 del 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Por tal razón la primera acción en la búsqueda de gestionar e intervenir los factores de riesgo psicosocial es la evaluación de los factores psicosociales seguido de la retroalimentación de los resultados y hallazgos al equipo de trabajo teniendo presente la priorización de intervención por parte de las empresas, siempre bajo una mirada integral que permita alinear las intervenciones a las políticas organizacionales y a la planeación estratégica de la misma con el fin de que las acciones cuenten con apalancamiento desde la estructura orgánica y con ello se garantice o se favorezca su consolidación e igualmente su mantenimiento en el tiempo, Resolución 2764 de 2022; mediante la cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora

Los procesos de evaluación psicosocial son en sí, un mecanismo de participación que le brinda la oportunidad tanto a las empresas como a los trabajadores de lograr conciencia de las oportunidades de mejora (factores de riesgo psicosocial) e igualmente identificar las fortalezas presentes en el ámbito laboral, el equipo de trabajo y aquellos aspectos que desde la caracterización socio demográfica en conjunto con los factores intra y extra laborales sirven de factores protectores para la comunidad laboral. La participación de los trabajadores en la gestión de este riesgo en particular es la principal fuente de compromiso en el corto y largo plazo a la hora de definir estrategias de intervención para cualquier institución, razón por la cual como principio general se le debe garantizar la retroalimentación continua a la comunidad de las fases, procesos y/o acciones que se definan para tal fin.

El establecer un programa preventivo es beneficioso para la organización, ya que le ayuda a controlar la incidencia y prevalencia de los casos de estrés ocupacional detectados en la población trabajadora, además de bajar los índices de accidentalidad y ausentismo, y aumentar el sentido de pertenencia, compromiso y productividad de la organización.



## **OBJETIVO GENERAL**

Evaluar los riesgos psicosociales de los funcionarios de la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ** detectando los factores de riesgos intralaborales, extralaborales para implementar acciones y recomendaciones.

## **OBJETIVO ESPECIFICO**

Identificar los riesgos psicosociales y su respectivo grado intralaboral, extralaboral. Determinar los riesgos psicosociales existentes dentro de las organizaciones.

Brindar Estrategias de intervención para los Factores de Riesgo Psicosocial, de tal manera que responda a las características y necesidades detectadas en la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ**

Establecer un plan de acción orientado a prevenir la presencia de enfermedades y accidentes laborales derivados directamente de los factores de riesgo psicosociales y/o sus consecuencias; además de mitigar el impacto de dichos factores en la salud integral de los colaboradores.



## MARCO CONCEPTUAL

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas. Esta definición permite distinguir tres tipos de condiciones:

### CONDICIONES INTRALABORALES:

Se entienden como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El instrumento empleado se encuentra basado en modelo de batería del Min protección, Universidad Javeriana la cual establece cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios considerados son: las demandas de trabajo, el control sobre el trabajo, liderazgo y las relaciones sociales, y las recompensas y se definen así:

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

**El concepto de relaciones sociales en el trabajo** indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos funcionales de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social y los aspectos emocionales, como la cohesión

**Control sobre el trabajo:** Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo

**Demandas del trabajo:** Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

**Recompensas:** Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras Formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Para la aplicación de este cuestionario es necesario tener presente la formación académica y el cargo que desempeña el trabajador, puesto que se tienen dos cuestionarios, uno dirigido para el grupo ocupacional de trabajadores con cargos de jefatura, o formación académica profesional o técnica y cuenta con un total de 123 ítems y se denomina forma A. El segundo se construyó para trabajadores con cargos de auxiliares u operarios cuya formación académica sea de bachiller completo, incompleto, básica primaria o analfabeta, se denomina Forma B y contiene un total de 97 ítems.

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas cuantitativas</li> <li>• Demandas de carga mental</li> <li>• Demandas emocionales</li> <li>• Exigencias de responsabilidad del cargo</li> <li>• Demandas ambientales y de esfuerzo físico</li> <li>• Demandas de la jornada de trabajo</li> <li>• Consistencia del rol</li> <li>• Influencia del ambiente laboral sobre el Extra laboral</li> </ul>
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control y autonomía sobre el trabajo</li> <li>• Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas</li> <li>• Participación y manejo del cambio</li> <li>• Claridad de rol</li> <li>• Capacitación</li> </ul>
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del liderazgo</li> <li>• Relaciones sociales en el trabajo</li> <li>• Retroalimentación del desempeño</li> <li>• Relación con los colaboradores (subordinados)</li> </ul>
	RECOMPENSAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento y compensación</li> <li>• Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo</li> </ul>

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

## CONDICIONES EXTRALABORALES

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

**Tiempo fuera del trabajo:** se refiere al tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes a las laborales tales como descansar, estar con la familia y amigos, actividades de recreación entre otros.

**Relaciones familiares:** características de las interacciones que tiene el individuo con su grupo familiar

**Comunicación y relaciones interpersonales:** cualidades que caracterizan las comunicaciones e interacciones del individuo con sus amistades.

**Situación económica del grupo familiar:** se refiere a la disponibilidad de recursos económicos que tiene el trabajador para atender sus gastos básicos.

**Características de la vivienda y su entorno:** son las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de la residencia habitual del trabajador.

**Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:** se refiere al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y desempeño laboral del trabajador.

**Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda:** son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su lugar de residencia hasta el trabajo y viceversa

Tabla 2. Dimensiones extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSION
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda – trabajo –vivienda

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



## CONDICIONES INDIVIDUALES

Estas condiciones individuales aluden una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como son el sexo, la edad, estado civil, número personas a cargo al igual que algunos aspectos ocupacionales como son: Lugar de trabajo, antigüedad (empresa y cargo), tipo cargo, departamento, sección o área donde trabaja, y tipo contrato

**Características socio demográficas:** esta es información propia de cada trabajador, como la edad, el sexo, estado civil, nivel educativo, y demás características personales que pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo tanto intralaborales, como extralaborales en cada individuo.

**Información ocupacional:** los aspectos ocupacionales también pueden modular los factores intra y extralaborales.

**Estilos de afrontamiento:** hace referencia a los esfuerzos cognitivos y conductuales que se realiza una persona para manejar y afrontar las demandas externas y/o internas que son evaluadas como estresantes por el individuo.

### **Cuestionario para la evaluación del estrés**

El instrumento “Cuestionario para la evaluación de niveles de estrés” diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones a estrés, distribuidos en cuatro categorías según el tipo de síntomas:

- Fisiológicos
- De comportamiento social
- Intelectuales y laborales
- Psico-emocionales

Consta de 31 ítems.



## Ficha de datos generales

El instrumento “Ficha de Datos Generales” consta de 19 ítems que recogen información sociodemográfica y ocupacional del trabajador.

## CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES.

### CONDICIONES INTERNAS DEL TRABAJO.

**Ambiente físico del trabajo:** recursos físicos, riesgos de seguridad, químicos, biológicos, biomecánicos y de saneamiento básico.

**Condiciones de la Tarea:** nivel de responsabilidad, conocimiento de la tarea y definición de roles.

**Carga Mental:** atención, concentración, variedad de funciones, apremio del tiempo, complejidad de las funciones, minuciosidad.

**Carga Física:** postura de Trabajo, esfuerzos físicos realizados.

### Condiciones de la Organización.

**Características de la gestión:** estilo de liderazgo, políticas de contratación y estabilidad laboral, posibilidades de participación, sistemas y condiciones de remuneración, plan de desarrollo, inducción, capacitación y ascensos, servicios de bienestar social, sistemas de evaluación de desempeño, manejo del cambio en la organización.

**Característica de la organización:** modalidad de organización del trabajo, diseño organizacional, sistemas de comunicación, percepción del trabajador acerca de la organización, iniciativa y autonomía, jornada de trabajo, tecnología y automatización, ritmo de trabajo.



## CARACTERISTICAS INDIVIDUALES

### Personalidad:

**Características psicológicas:** modos habituales de reacción y comportamientos, vulnerabilidad al estrés.

### Moderadores o condiciones asociados al individuo:

Variables cognitivo-afectivas: nivel de satisfacción y motivación, autoestima, nivel de formación y educación, resistencia al estrés, percepción del control que se tiene sobre los hechos, habilidades y aptitudes, experiencias pasadas y estereotipos.

Variables demográficas y conductuales: ajuste a la ocupación, estado de salud y ocupación elegida.

## CONDICIONES EXTERNAS AL TRABAJO

- Situación económica y educativa.
- Efectos del trabajo en el medio social y familiar.
- Relaciones familiares.
- Situación: económica y social de la localidad y del país

**MARCO LEGAL**

LEGISLACIÓN	CONCEPTO GENERAL
<b>LEY 9 DE 1979 ART.80</b>	Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo
<b>LEY 9 DE 1979. artículos 80, 125</b>	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.
<b>DECRETO 614 DE 1984. art 2, art 9,</b>	Mediante el cual se reglamenta la organización y administración de la Salud Ocupacional.
<b>RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 de trabajo.</b>	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares
<b>RESOLUCIÓN 1016 DE 1989.</b>	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
<b>ACUERDO 496 DE 1990. art 8</b>	Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa. Artículo 8: las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador.
<b>LEY 100 DE 1993. art 161</b>	Se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.
<b>DECRETO 1295 DE 1994. art 21, art 56</b>	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
<b>LEY 1010 DE 2006.</b>	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
<b>RESOLUCIÓN 2646 DE 2008.</b>	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.
<b>DECRETO 2566 DE 2009.</b>	Se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo.
<b>RESOLUCIÓN 652 de 2012.</b>	Estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades.
<b>RESOLUCIÓN 1356 de 2012.</b>	Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ampliación de los plazos de Conformación.
<b>LEY 1562 DE 2012</b>	Por el cual se modifica el sistema general de riesgos laborales.
<b>LEY 1566 de 2012.</b>	Se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas
<b>RESOLUCION 2404 DE 2019</b>	Resuelve tiene como objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación y monitoreo permanente de la intervención de los factores de riesgo psicosocial.
<b>RESOLUCION 2764 DE 2022</b>	Por lo cual se adopta la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

## **METODOLOGÍA**

La metodología que se llevó a cabo para la aplicación del instrumento de la batería de factores de riesgos psicosociales por medio de encuestas forma A y forma B y fue realizada por todos los trabajadores de la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ** se realizó en el mes de Octubre de 2025 se realizó una presentación a los trabajadores explicándoles el diligenciamiento de los formularios con el fin de realizar el proceso de sensibilización, capacitación y aplicación de la batería; Todo el proceso anteriormente mencionado, tuvo duración 1 día, Una vez terminado, se presentó y explicó el consentimiento a cada uno de los funcionarios de las organizaciones; a continuación, inicio la tabulación de los resultados por medio del aplicativo para la calificación automática de cuestionarios de evaluación de factores de riesgos psicosocial y estrés, que fue puesto a disposición de la dirección de riesgos profesionales del Ministerio De La Protección Social y la Universidad Javeriana. Una vez listo y organizada la información de los resultados, se analizaron compararon y se confirmaron los mismos con diferentes miembros de la organización con el fin de crear, desarrollar, estructurar el programa de intervención que mitigará o eliminará factores de riesgos psicosociales.

## **POBLACIÓN**

Para la realización de la presente evaluación de factores de riesgo psicosocial se tuvo en cuenta el grupo de trabajadores de la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ** ubicados en Tunja – Boyacá. Valorados individualmente mediante la aplicación y diligenciamiento de los cuestionarios incluidos en la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, diseñada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010), con la validación y estandarización correspondiente a nivel Colombia.

## **APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DIAGNOSTICOS**

Los trabajadores de la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ** firmaron el consentimiento informado, en el cual manifestaron conocer los objetivos del estudio y autorizaron que la información suministrada por ellos fuera utilizada como insumo para gestionar el programa de riesgo psicosocial de la organización.



La modalidad que se utilizó para la aplicación de los instrumentos de evaluación de factores de riesgos psicosocial fue la hetero aplicación y auto diligenciamiento, en la cual se hizo entrega a cada trabajador de los instrumentos de evaluación para que respondiera con sinceridad cada uno de los ítems por sí solo bajo el acompañamiento del psicólogo Especialista en Salud Ocupacional; el tiempo de aplicación fue de una (1) hora aproximadamente

## **INSTRUMENTOS APLICADOS**

La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de psicosociales que presenta la resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: “Los factores psicosociales comprende los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencia, influyen en la salud y el desempeño de las personas”; dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales, Resolución 2764 de 2022; mediante la cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

Para la identificación de los factores de riesgo intralaboral se aplicó el formato forma A (directivos, profesionales o técnicos) o forma B (asistentes, auxiliares u operarios), teniendo en cuenta las áreas de evaluación en la resolución 2646 de 2008, que contempla las condiciones intralaborales o internas del trabajo, agrupadas en los dominios de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas; las características individuales, entendiéndolas como condiciones asociadas al individuo y condiciones extralaborales o externas al trabajo, como la situación económica, educativa, social y familiar del individuo que pueden influir en el bienestar y salud del trabajador, Resolución 2764 de 2022; mediante la cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.



Finalmente, se aplicó el cuestionario para la evaluación de estrés diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales: fisiológicos, comportamiento social, intelectuales, laborales y psicoemocionales.

## **TABULACIÓN DE LA INFORMACION**

Las respuestas obtenidas por los trabajadores fueron ingresadas en un sistema estadístico el cual permitió determinar el nivel de riesgo de los factores psicosociales evaluados; facilitando de esta manera el análisis de la información recolectada.

De acuerdo con los resultados cuantitativos se realizó el presente informe descriptivo correlacional y se generó las recomendaciones generales para el control de riesgo psicosocial, de manera que el equipo de la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ**, defina y ejecute la intervención y control del riesgo psicosocial.

## **RESPONSABLE DE APLICACIÓN, INTERPRETACION Y ANALISIS DE LA INFORMACION**

Según la Resolución 2764 de 2022, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto y en particular un “psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional,

En consecuencia la aplicación de los instrumentos y el análisis e interpretación de los resultados, fueron efectuados por un Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional, considerando los criterios de idoneidad que fija la Ley 1164 de 2007, relacionados con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del talento humano del área de la salud, y con las demás normas que la amplíen, modifiquen o sustituyan; se presentan los datos del profesional que realiza el análisis en los resultados de la batería.

## RESULTADOS

A continuación, se describen las características socio demográficas por cada grupo ocupacional, estos resultados serán tenidos en cuenta en el análisis de la información de sintomatología asociada al estrés y en el análisis de los resultados.



**DATOS GENERALES**

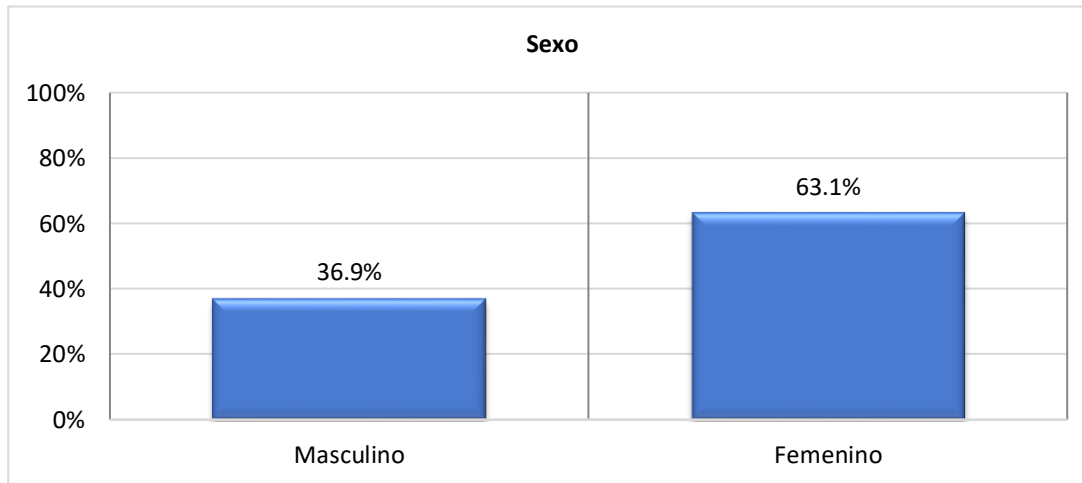
<b>Nombre de la organización:</b>	<b>COLEGIO DE BOYACÁ</b>
<b>Número de identificación (NIT):</b>	<b>891.800.260-4</b>
<b>Cargos:</b>	<b>Todos los niveles</b>
<b>Departamentos o secciones:</b>	<b>Todos los niveles</b>
<b>Demografía:</b>	<b>55 mujeres</b>
	<b>32 hombres</b>
<b>Fecha de aplicación del cuestionario:</b>	<b>Septiembre de 2025</b>
<b>Ciudad:</b>	<b>Tunja, Boyacá</b>

**DATOS DEL EVALUADOR**

<b>Nombre del evaluador:</b>	<b>Yoly Marcela Herrera Molina</b>
<b>Número de identificación:</b>	<b>35260600</b>
<b>Profesión:</b>	<b>PSICÓLOGO</b>
<b>Posgrado:</b>	<b>Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional</b>
<b>No. Tarjeta profesional*:</b>	<b>227788</b>
<b>No. Licencia en salud ocupacional:</b>	<b>6795</b>
<b>Expedición de la licencia en salud ocupacional:</b>	<b>09 de febrero de 2020</b>

## PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

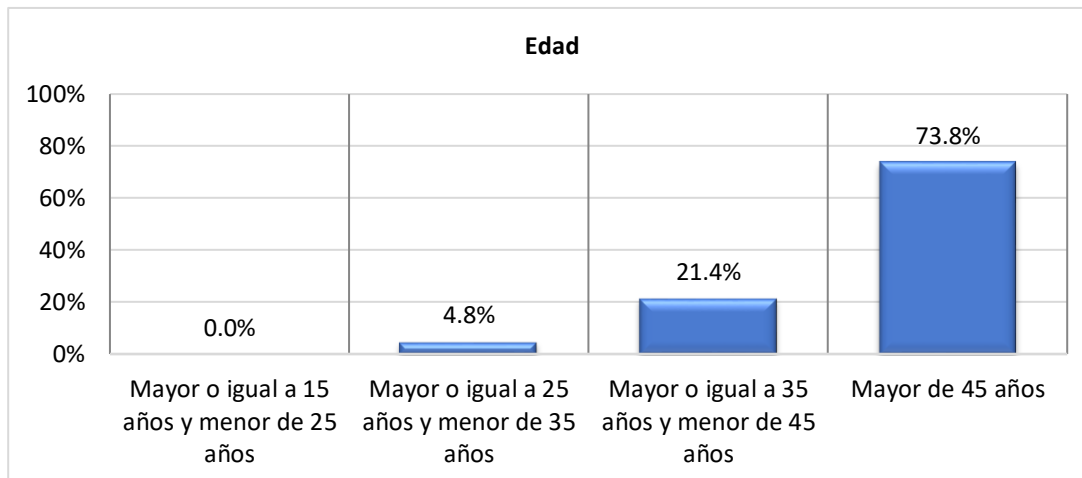
### SEXO



#### Análisis descriptivo

De acuerdo con la variable «Sexo» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Masculino con un 36,9% y Femenino con un 63,1%.

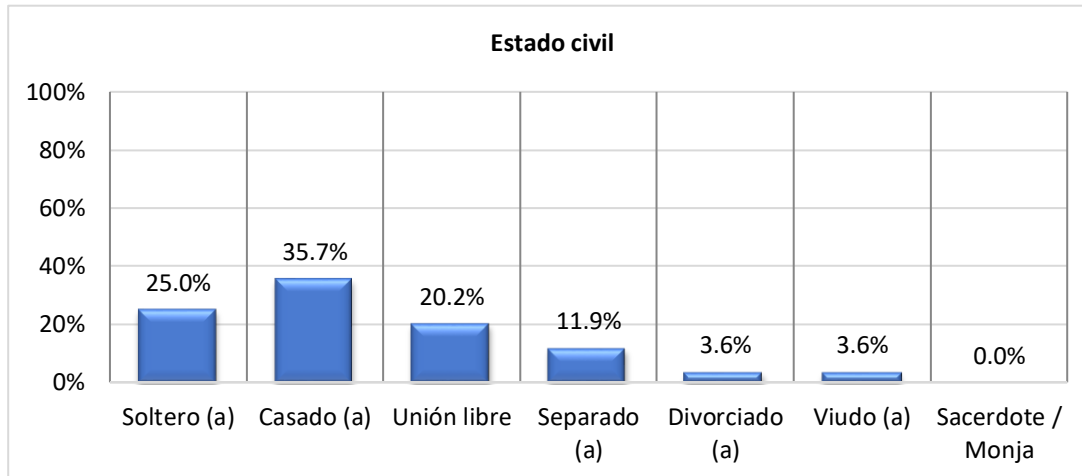
### EDAD



#### Análisis descriptivo

De acuerdo con la variable «Edad» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Mayor o igual a 25 años y menor de 35 años con un 4,8%, Mayor o igual a 35 años y menor de 45 años con un 21,4%, Mayor de 45 años con un 73,8%.

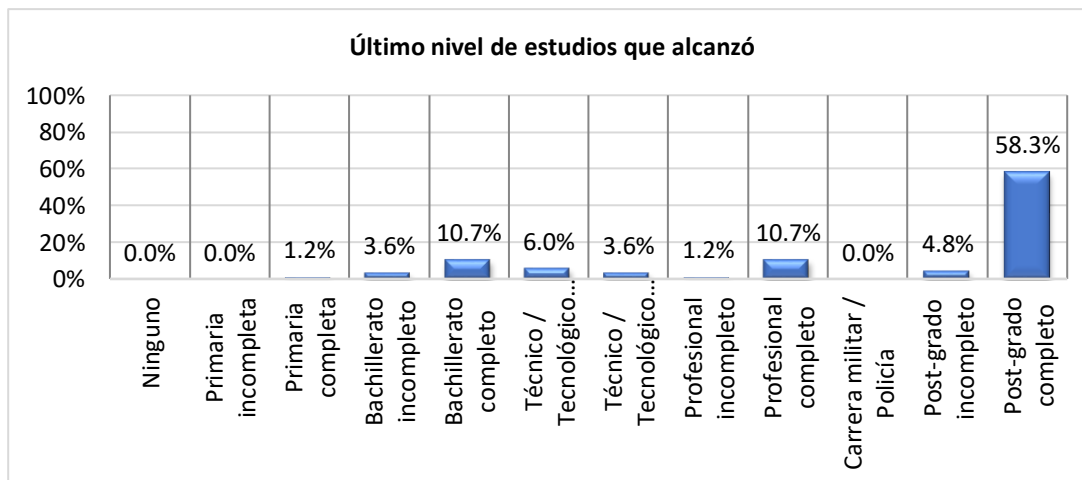
## ESTADO CIVIL



### Análisis descriptivo

De acuerdo con la variable «Estado civil» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Soltero (a) con un 25,0%, Casado (a) con un 35,7%, Unión libre con un 20,2%, Separado (a) con un 11,9%, Divorciado (a) con un 3,6%, Viudo (a) con un 3,6%.

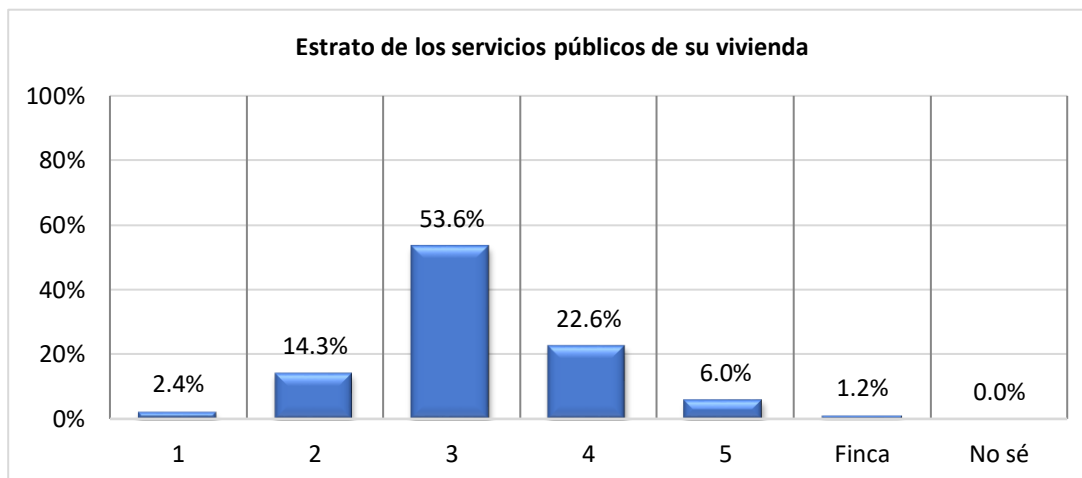
## ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS QUE ALCANZÓ



### Análisis descriptivo

De acuerdo con la variable «Último nivel de estudios que alcanzó» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Primaria completa con un 1,2%, Bachillerato incompleto con un 3,6%, Bachillerato completo con un 10,7%, Técnico / Tecnológico incompleto con un 6,0%, Técnico / Tecnológico completo con un 3,6%, Profesional incompleto con un 1,2%, Profesional completo con un 10,7%, Post-grado incompleto con un 4,8%, Post-grado completo con un 58,3%.

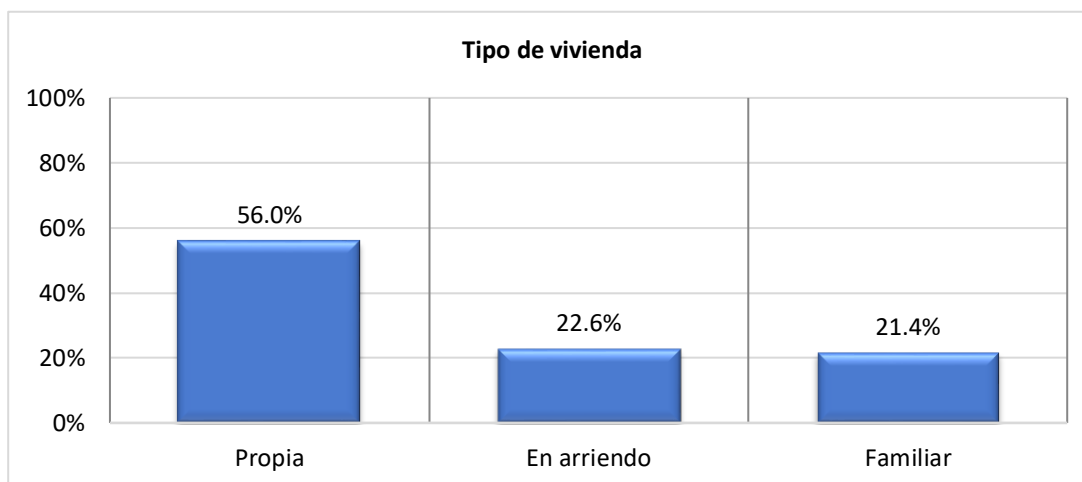
## ESTRATO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE SU VIVIENDA



### Análisis descriptivo

De acuerdo con la variable «Estrato de los servicios públicos de su vivienda» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: 1 con un 2,4%, 2 con un 14,3%, 3 con un 53,6%, 4 con un 22,6%, 5 con un 6,0%, Finca con un 1,2%.

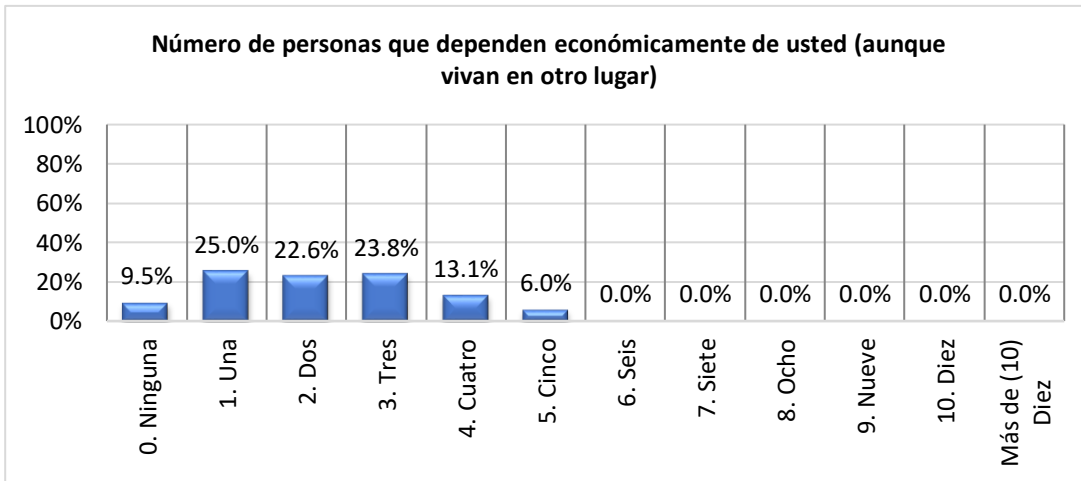
## TIPO DE VIVIENDA



### Análisis descriptivo

De acuerdo con la variable «Tipo de vivienda» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Propia con un 56,0%, En arriendo con un 22,6%, Familiar con un 21,4%.

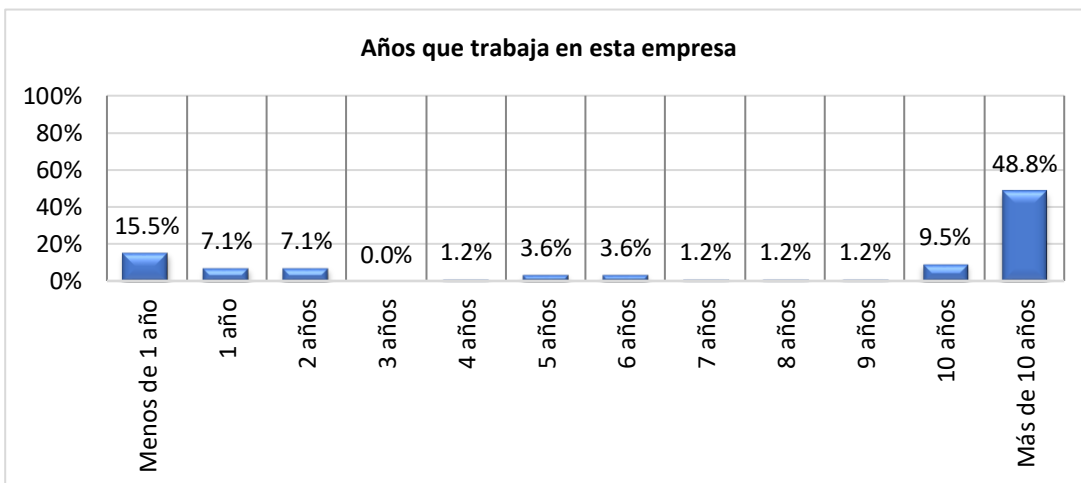
## NÚMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE USTED (AUNQUE VIVAN EN OTRO LUGAR)



**Análisis descriptivo**

De acuerdo con la variable «Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: 0. Ninguna con un 9,5%, 1. Una con un 25,0%, 2. Dos con un 22,6%, 3. Tres con un 23,8%, 4. Cuatro con un 13,1%, 5. Cinco con un 6,0%.

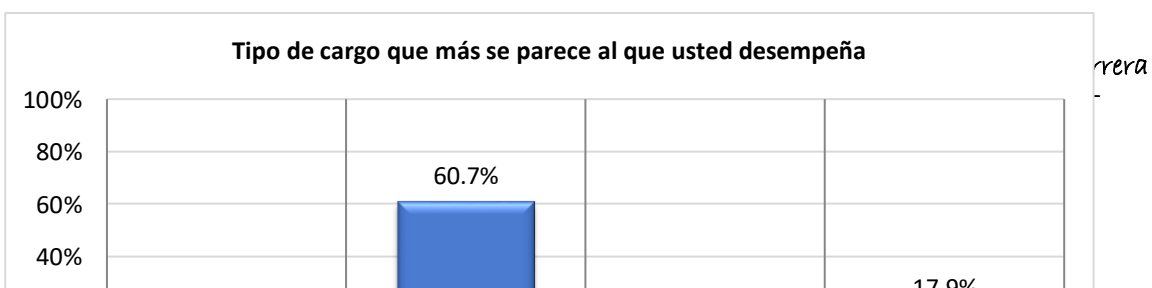
**AÑOS QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA**



**Análisis descriptivo**

De acuerdo con la variable «Años que trabaja en esta empresa» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Menos de 1 año con un 15,5%, 1 año con un 7,1%, 2 años con un 7,1%, 4 años con un 1,2%, 5 años con un 3,6%, 6 años con un 3,6%, 7 años con un 1,2%, 8 años con un 1,2%, 9 años con un 1,2%, 10 años con un 9,5%, Más de 10 años con un 48,8%.

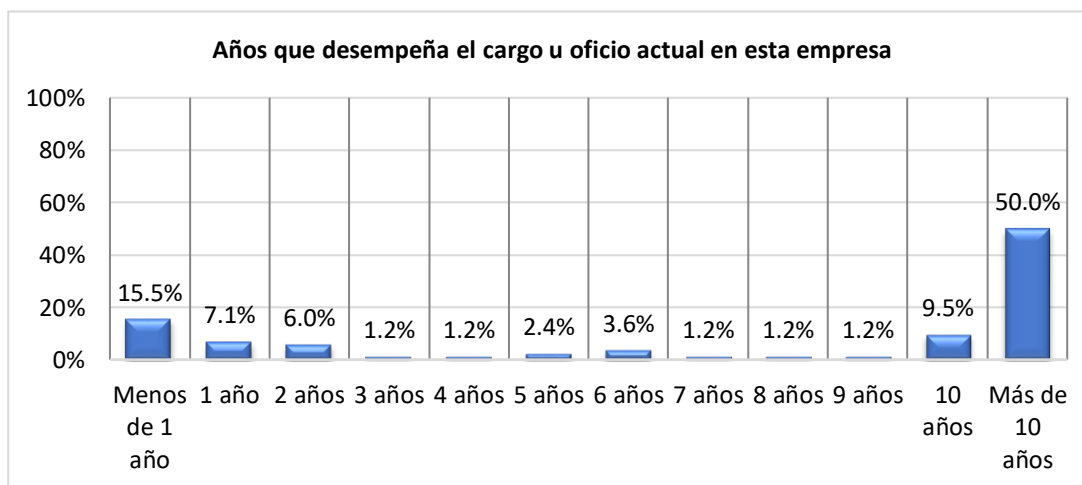
**TIPO DE CARGO QUE MÁS SE PARECE AL QUE USTED DESEMPEÑA**



## Análisis descriptivo

De acuerdo con la variable «Tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Jefatura - tiene personal a cargo con un 11,9%, Profesional, analista, técnico, tecnólogo con un 60,7%, Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico con un 9,5%, Operario, operador, ayudante, servicios generales con un 17,9%.

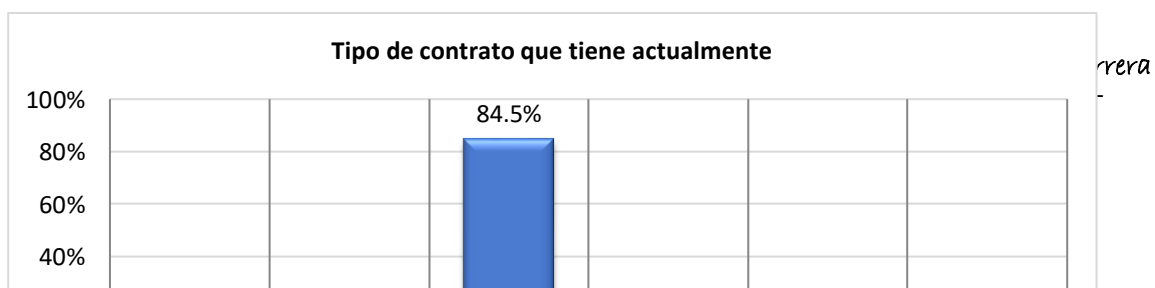
## AÑOS QUE DESEMPEÑA EL CARGO U OFICIO ACTUAL EN ESTA EMPRESA



## Análisis descriptivo

De acuerdo con la variable «Años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Menos de 1 año con un 15,5%, 1 año con un 7,1%, 2 años con un 6,0%, 3 años con un 1,2%, 4 años con un 1,2%, 5 años con un 2,4%, 6 años con un 3,6%, 7 años con un 1,2%, 8 años con un 1,2%, 9 años con un 1,2%, 10 años con un 9,5%, Más de 10 años con un 50,0%.

## TIPO DE CONTRATO QUE TIENE ACTUALMENTE

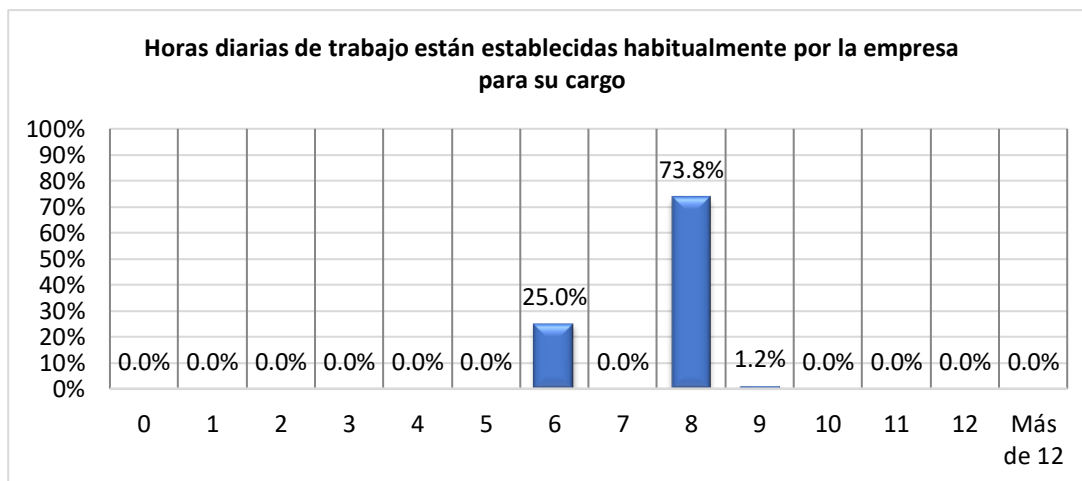




## Análisis descriptivo

De acuerdo con la variable «Tipo de contrato que tiene actualmente» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Temporal de menos de 1 año con un 2,4%, Temporal de 1 año o más con un 13,1%, Término indefinido con un 84,5%.

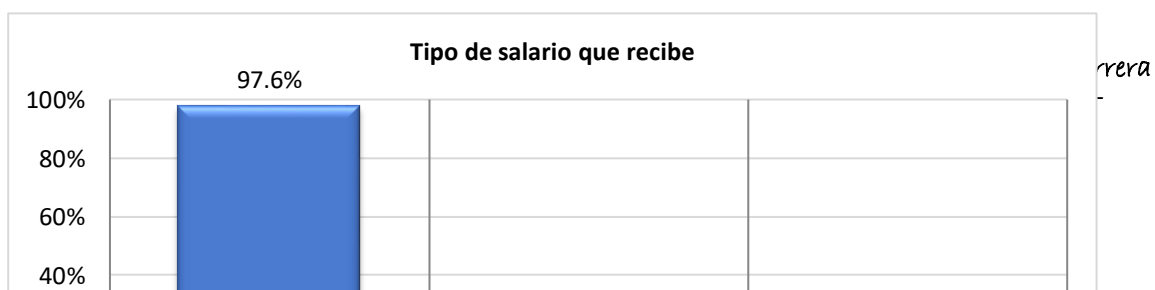
## HORAS DIARIAS DE TRABAJO ESTÁN ESTABLECIDAS HABITUALMENTE POR LA EMPRESA PARA SU CARGO



## Análisis descriptivo

De acuerdo con la variable «Horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: 6 con un 25,0%, 8 con un 73,8%, 9 con un 1,2%.

## TIPO DE SALARIO QUE RECIBE





**Análisis descriptivo**

De acuerdo con la variable «Tipo de salario que recibe» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual) con un 97,6%, Una parte fija y otra variable con un 2,4%.



## INTERPRETACIÓN NIVELES DE RIESGO

A continuación, se presentan los resultados del Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma A y forma B obtenidos a nivel general por Factor de Riesgo

**Muy bajo**, sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objetos de acciones o programas de promoción.

**Riesgo bajo:** No se esperan que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles más bajos posibles.

**Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

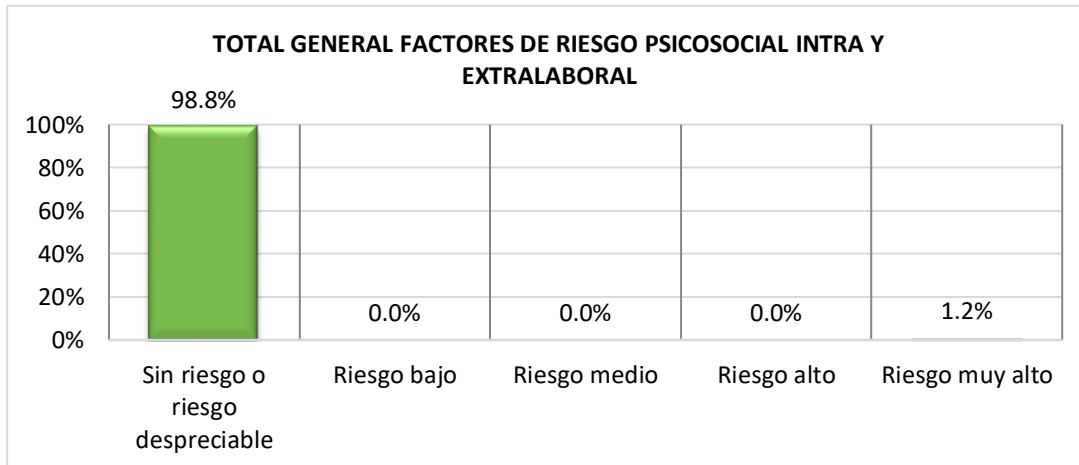
**Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el Marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el Marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

## RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL



Documento elaborado por Marcela Herrera  
Psicóloga Especialista Gerencia SST  
Contacto; 3172669004  
Correo; [yolyimah2801@gmail.com](mailto:yolyimah2801@gmail.com)



### Análisis descriptivo

En la evaluación del riesgo psicosocial general, el cual comprende aspectos intra y extralaborales, se obtuvieron los siguientes resultados en cuanto a la percepción por los colaboradores: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 98,8%, Riesgo muy alto con un 1,2%.

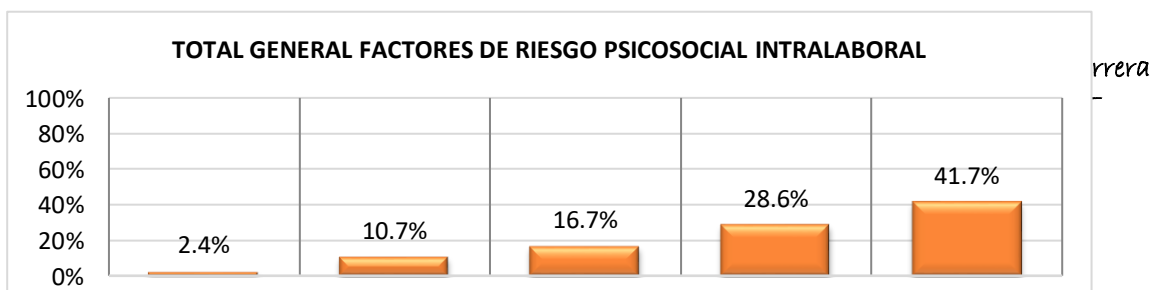
### INTRALABORAL



Los factores intralaborales son entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

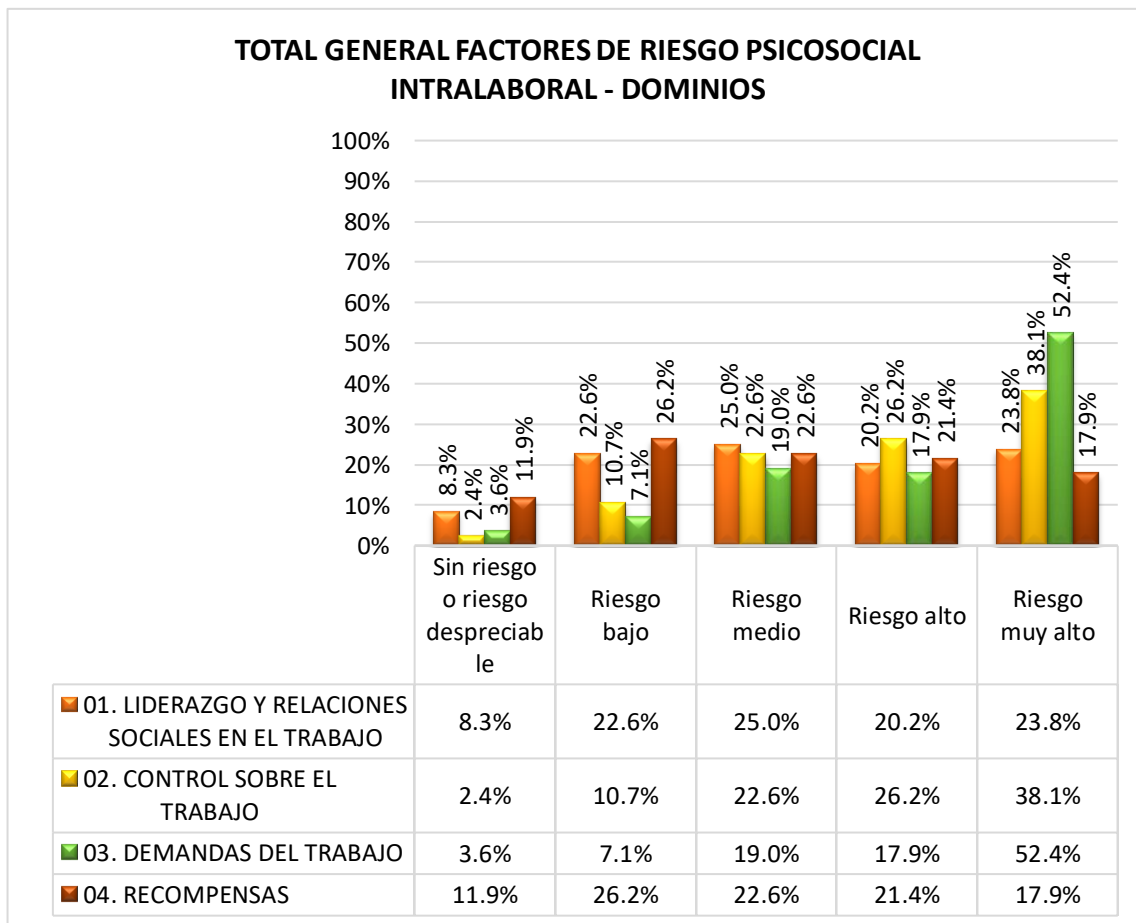
La evaluación se dividió en dos formas: A y B. La forma A se aplica a cargos de jefatura, quienes tienen personal a cargo y forma B, para aquellos que hacen parte del área operativa, los colaboradores que no tienen personal a cargo

### INTRALABORAL

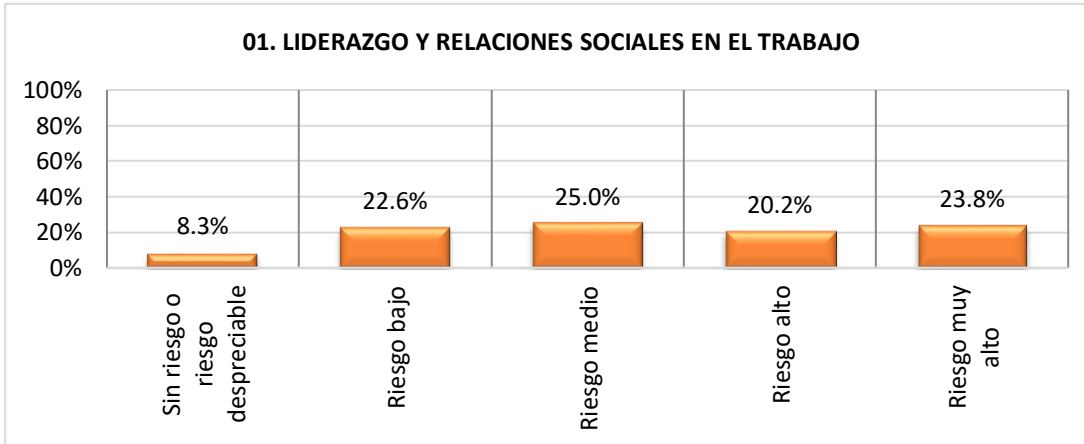


## Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, se encontró que la población total evaluada presenta en términos globales los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 2,4%, Riesgo bajo con un 10,7%, Riesgo medio con un 16,7%, Riesgo alto con un 28,6%, Riesgo muy alto con un 41,7%.

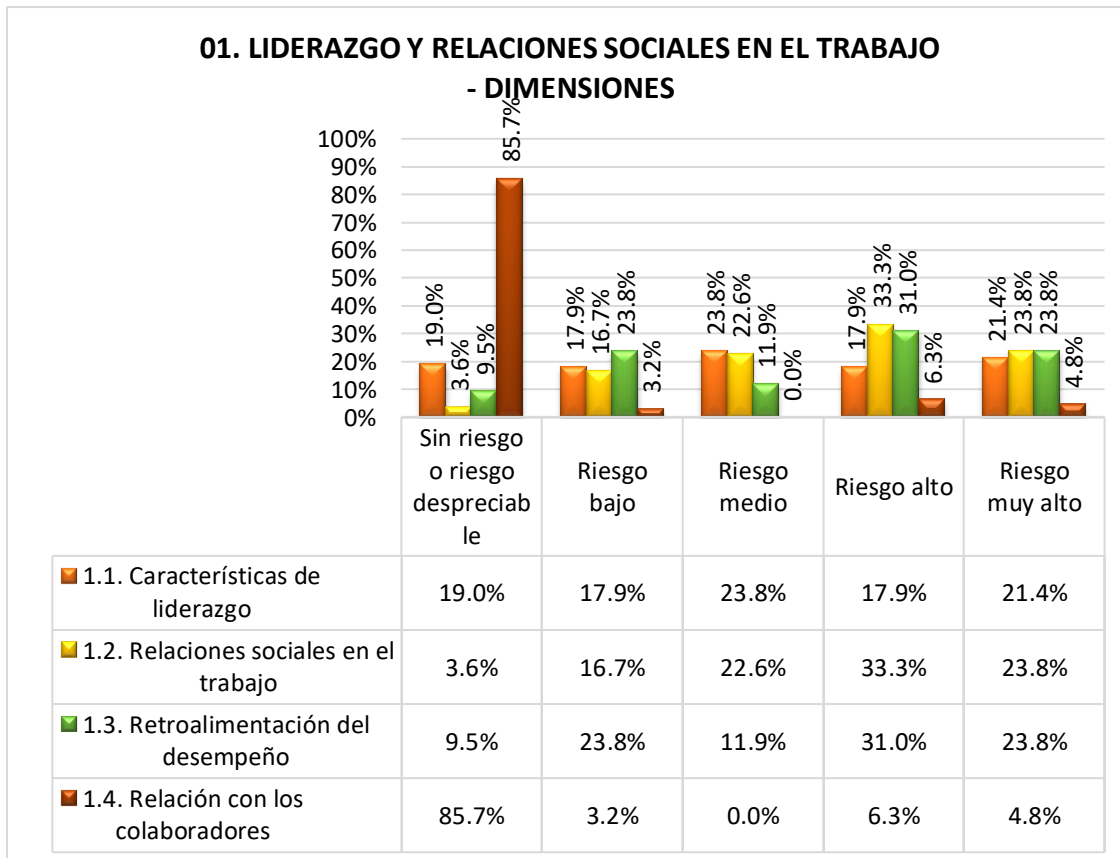


### 01. LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

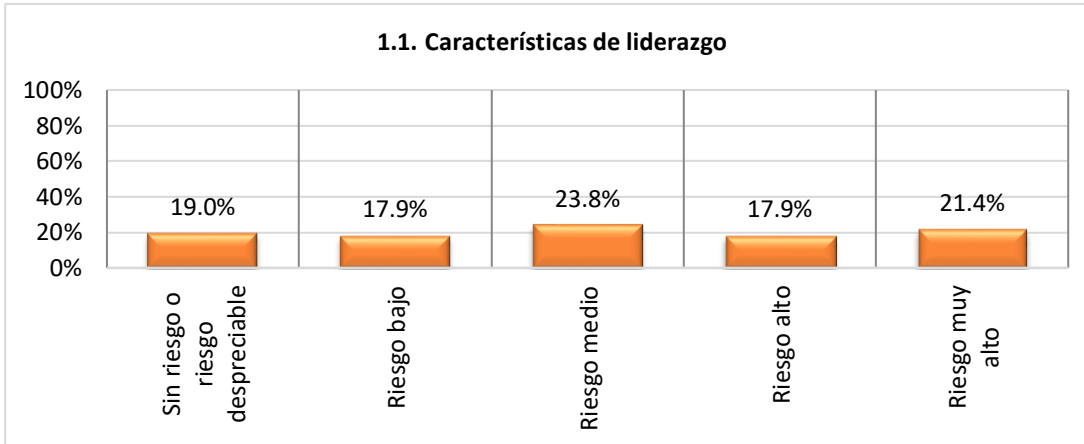


### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio «01. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 8,3%, Riesgo bajo con un 22,6%, Riesgo medio con un 25,0%, Riesgo alto con un 20,2%, Riesgo muy alto con un 23,8%.



### 1.1. CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO



#### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 01. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la dimensión 1.1. Características de liderazgo se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 19,0%, Riesgo bajo con un 17,9%, Riesgo medio con un 23,8%, Riesgo alto con un 17,9%, Riesgo muy alto con un 21,4%.

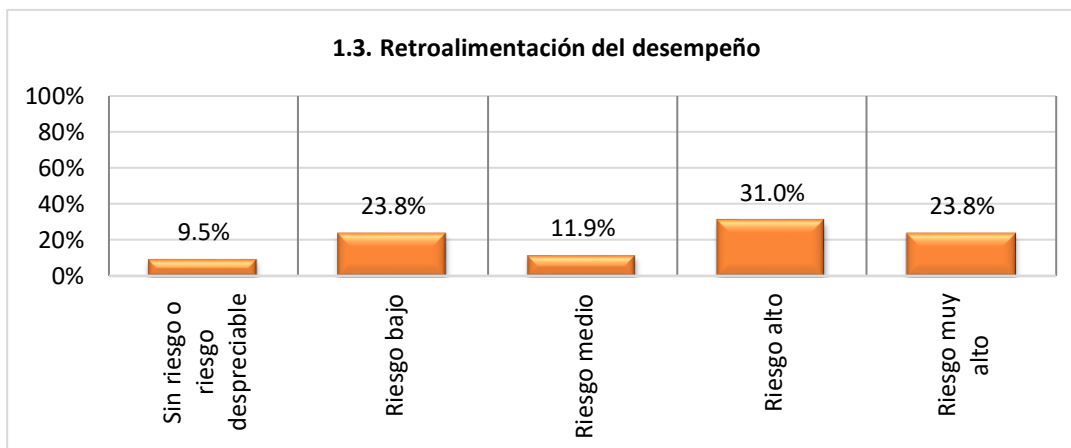
### 1.2. RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



#### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 01. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la dimensión 1.2. Relaciones sociales en el trabajo se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 3,6%, Riesgo bajo con un 16,7%, Riesgo medio con un 22,6%, Riesgo alto con un 33,3%, Riesgo muy alto con un 23,8%.

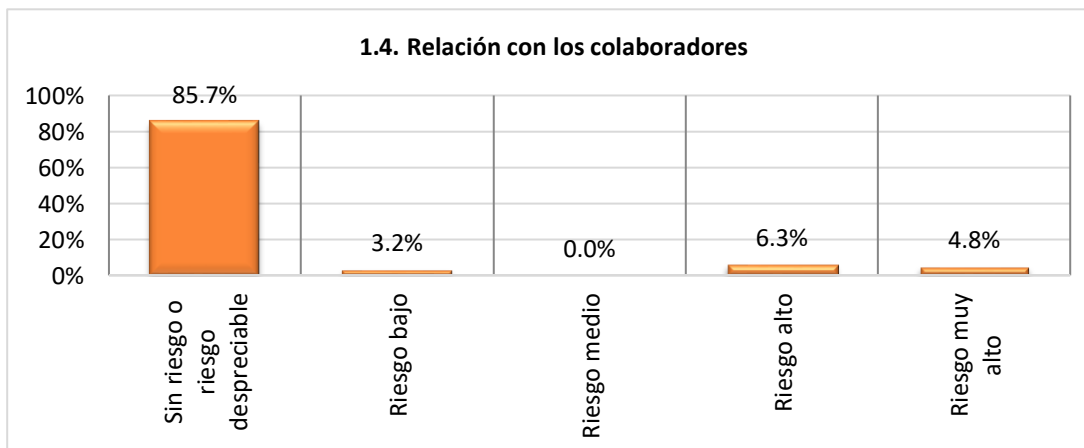
### 1.3. RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO



#### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 01. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la dimensión 1.3. Retroalimentación del desempeño se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 9,5%, Riesgo bajo con un 23,8%, Riesgo medio con un 11,9%, Riesgo alto con un 31,0%, Riesgo muy alto con un 23,8%.

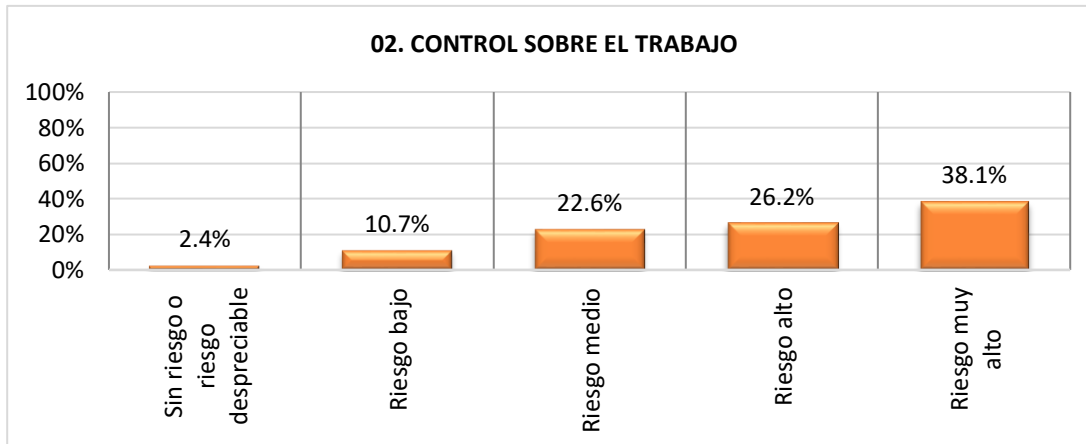
#### 1.4. RELACIÓN CON LOS COLABORADORES



#### Análisis descriptivo

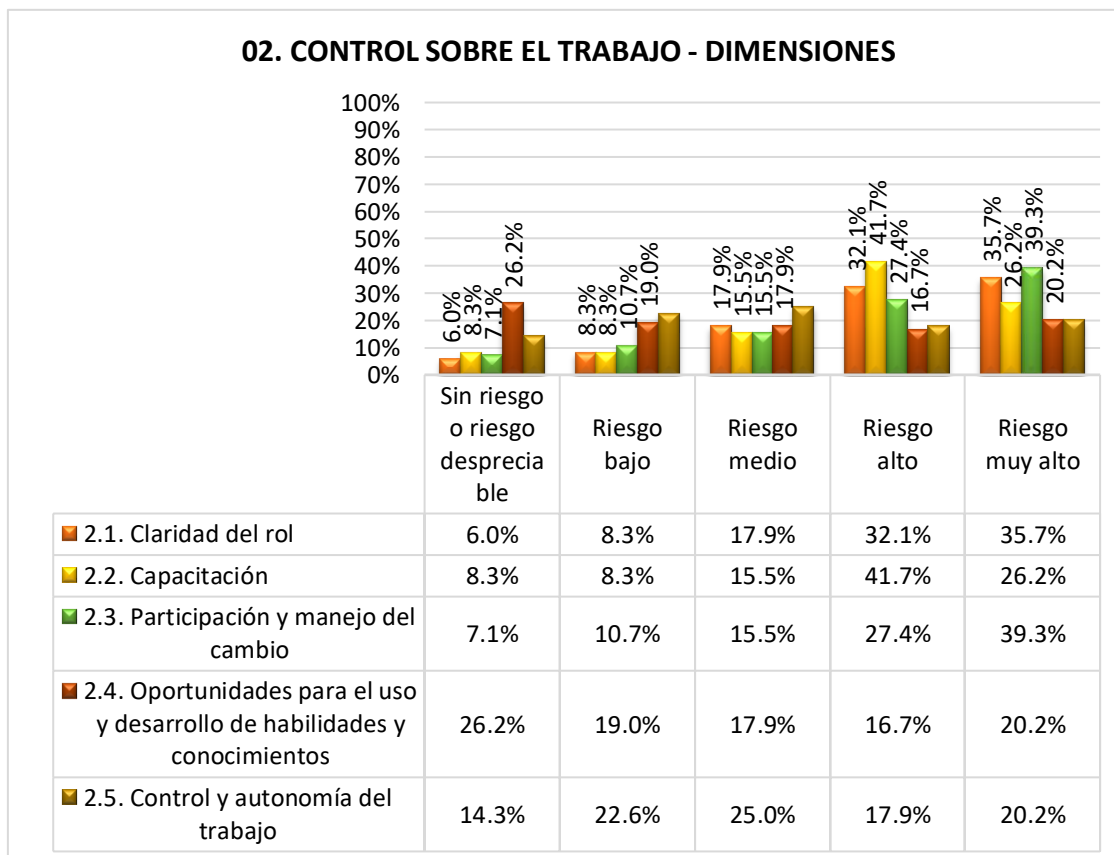
En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 01. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la dimensión 1.4. Relación con los colaboradores se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 85,7%, Riesgo bajo con un 3,2%, Riesgo alto con un 6,3%, Riesgo muy alto con un 4,8%.

#### 02. CONTROL SOBRE EL TRABAJO

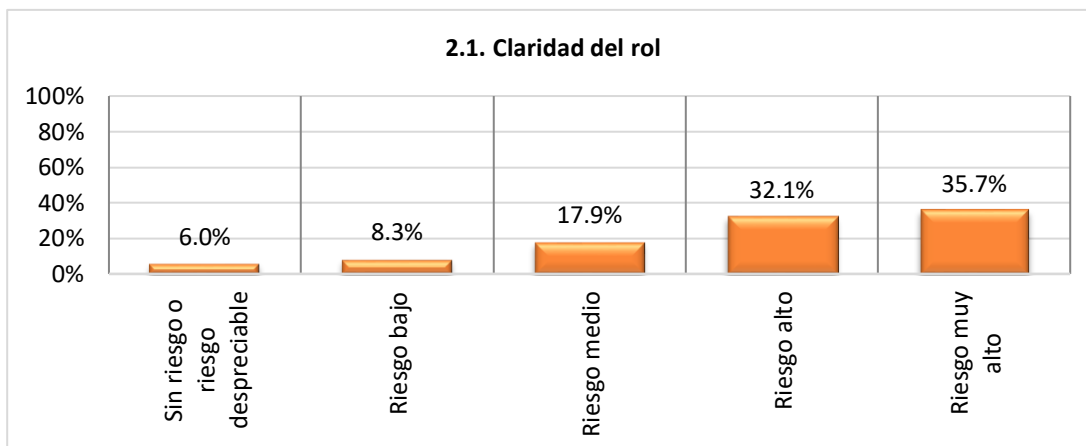


### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio «02. Control sobre el trabajo» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 2,4%, Riesgo bajo con un 10,7%, Riesgo medio con un 22,6%, Riesgo alto con un 26,2%, Riesgo muy alto con un 38,1%.



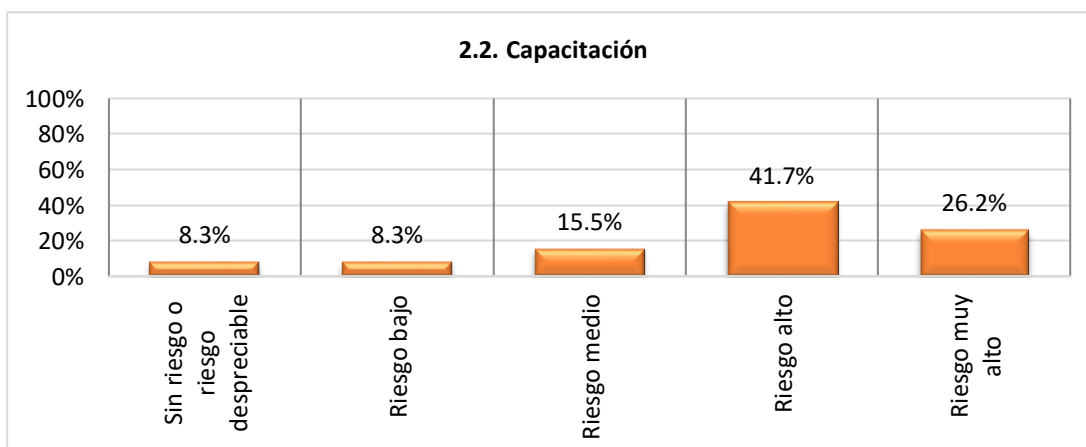
### 2.1. CLARIDAD DEL ROL



#### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 02. Control sobre el trabajo en la dimensión 2.1. Claridad del rol se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 6,0%, Riesgo bajo con un 8,3%, Riesgo medio con un 17,9%, Riesgo alto con un 32,1%, Riesgo muy alto con un 35,7%.

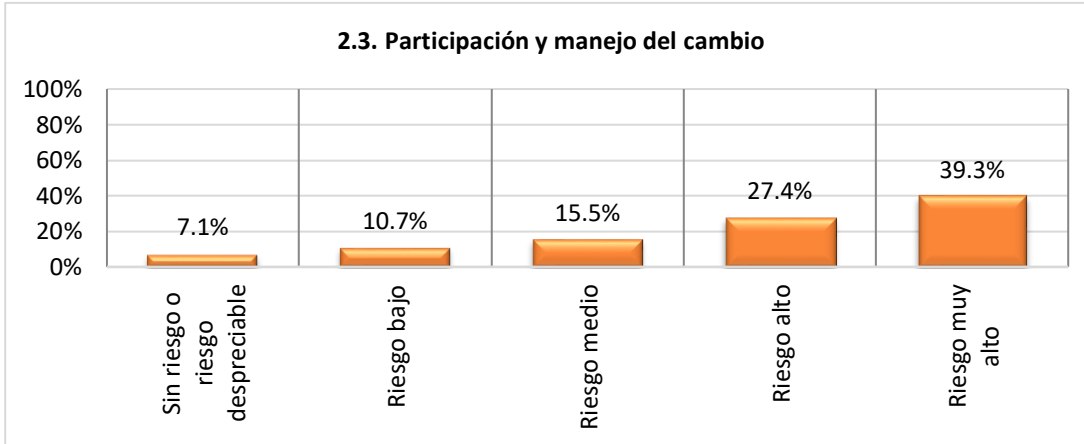
#### 2.2. CAPACITACIÓN



#### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 02. Control sobre el trabajo en la dimensión 2.2. Capacitación se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 8,3%, Riesgo bajo con un 8,3%, Riesgo medio con un 15,5%, Riesgo alto con un 41,7%, Riesgo muy alto con un 26,2%.

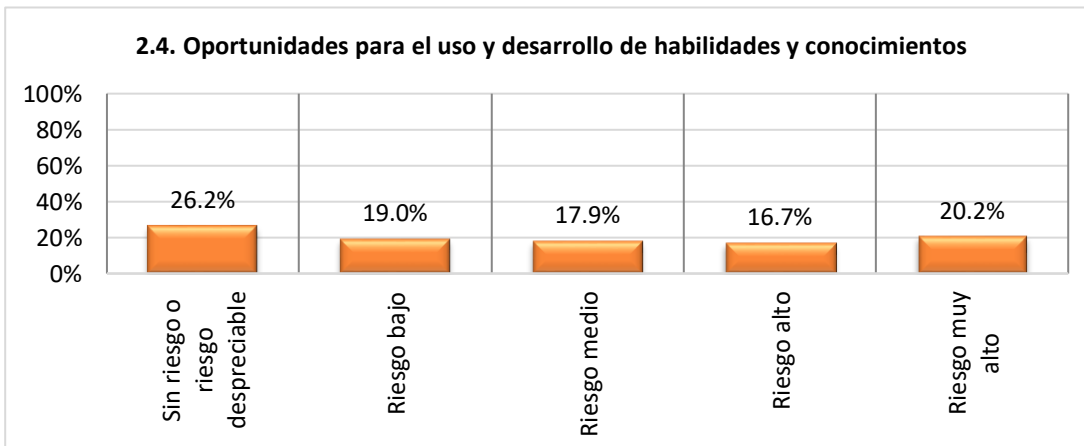
#### 2.3. PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO



#### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 02. Control sobre el trabajo en la dimensión 2.3. Participación y manejo del cambio se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 7,1%, Riesgo bajo con un 10,7%, Riesgo medio con un 15,5%, Riesgo alto con un 27,4%, Riesgo muy alto con un 39,3%.

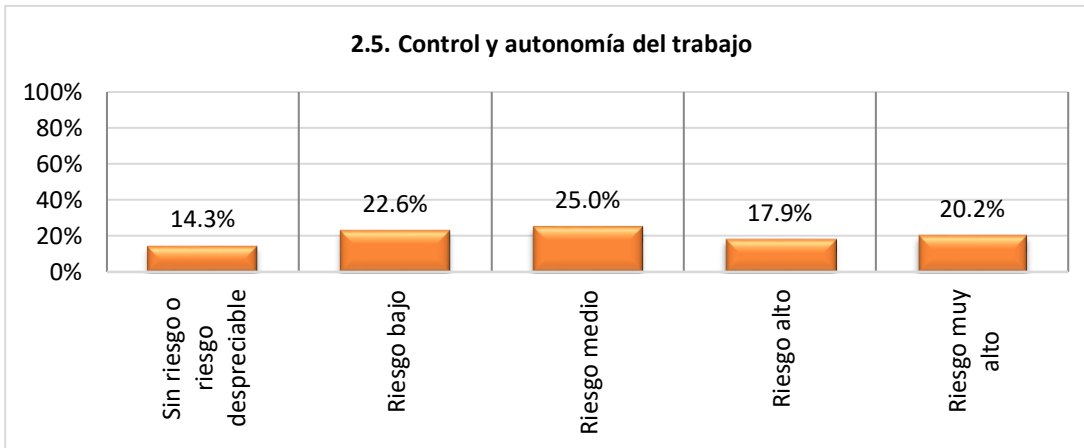
#### 2.4. OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS



#### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 02. Control sobre el trabajo en la dimensión 2.4. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 26,2%, Riesgo bajo con un 19,0%, Riesgo medio con un 17,9%, Riesgo alto con un 16,7%, Riesgo muy alto con un 20,2%.

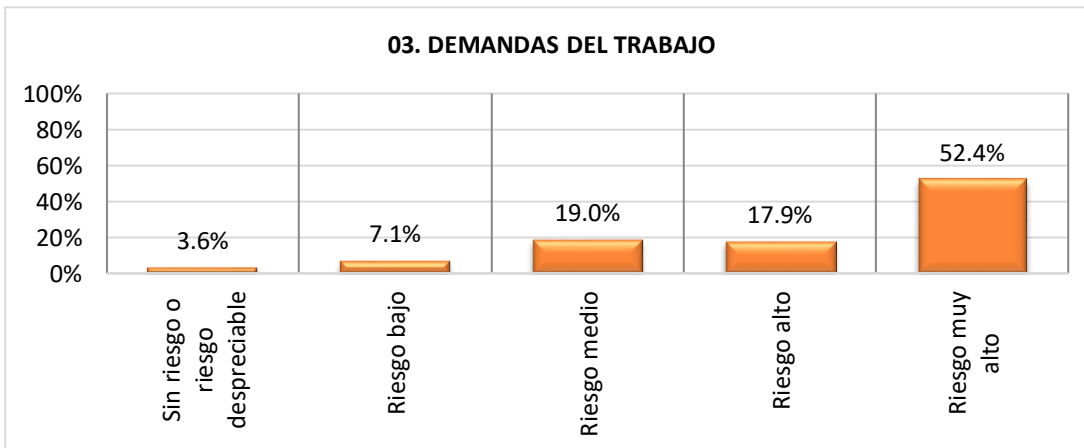
#### 2.5. CONTROL Y AUTONOMÍA DEL TRABAJO



#### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 02. Control sobre el trabajo en la dimensión 2.5. Control y autonomía del trabajo se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 14,3%, Riesgo bajo con un 22,6%, Riesgo medio con un 25,0%, Riesgo alto con un 17,9%, Riesgo muy alto con un 20,2%.

### 03. DEMANDAS DEL TRABAJO



#### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio «03. Demandas del trabajo» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 3,6%, Riesgo bajo con un 7,1%, Riesgo medio con un 19,0%, Riesgo alto con un 17,9%, Riesgo muy alto con un 52,4%.





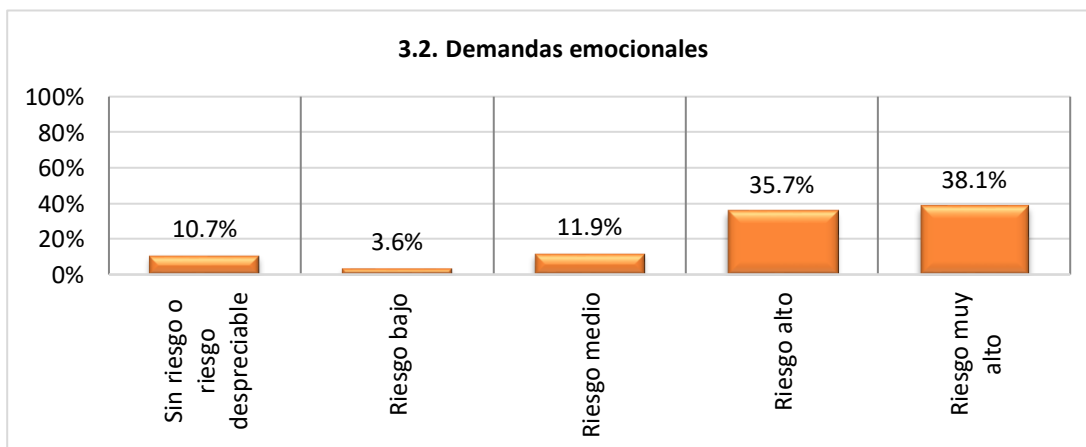
### 3.1. DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO



### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 03. Demandas del trabajo en la dimensión 3.1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 8,3%, Riesgo bajo con un 11,9%, Riesgo medio con un 22,6%, Riesgo alto con un 22,6%, Riesgo muy alto con un 34,5%.

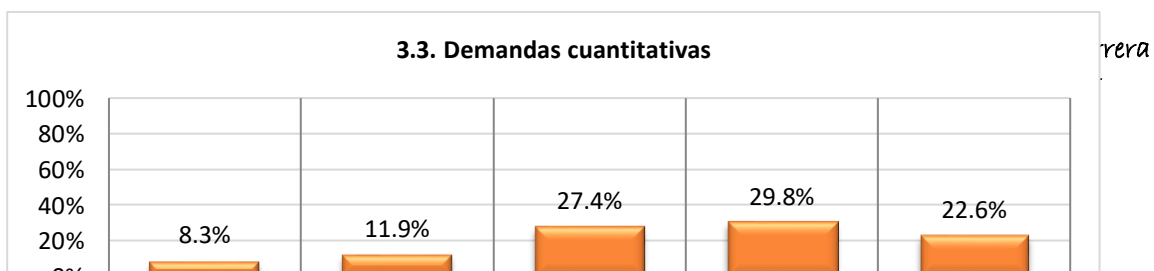
### 3.2. DEMANDAS EMOCIONALES



### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 03. Demandas del trabajo en la dimensión 3.2. Demandas emocionales se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 10,7%, Riesgo bajo con un 3,6%, Riesgo medio con un 11,9%, Riesgo alto con un 35,7%, Riesgo muy alto con un 38,1%.

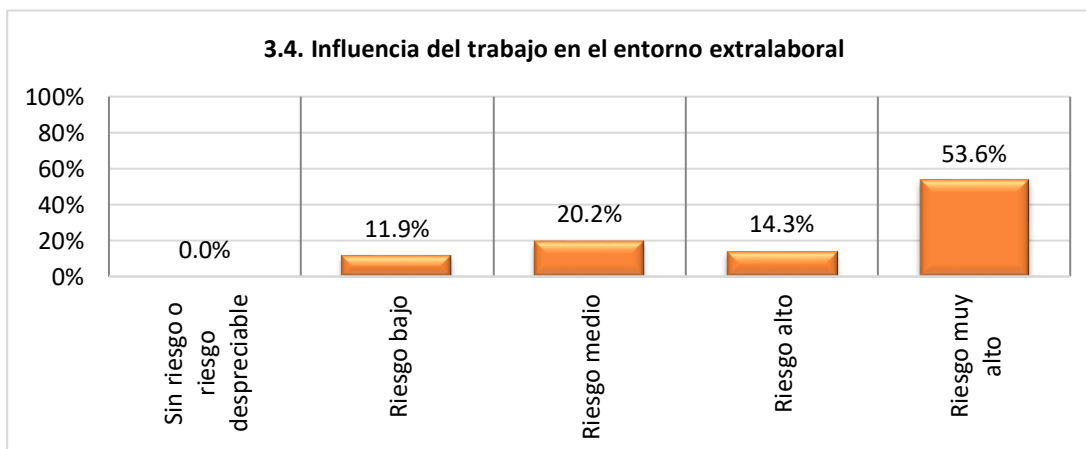
### 3.3. DEMANDAS CUANTITATIVAS



### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 03. Demandas del trabajo en la dimensión 3.3. Demandas cuantitativas se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 8,3%, Riesgo bajo con un 11,9%, Riesgo medio con un 27,4%, Riesgo alto con un 29,8%, Riesgo muy alto con un 22,6%.

### 3.4. INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EL ENTORNO EXTRALABORAL



### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 03. Demandas del trabajo en la dimensión 3.4. Influencia del trabajo en el entorno extralaboral se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Riesgo bajo con un 11,9%, Riesgo medio con un 20,2%, Riesgo alto con un 14,3%, Riesgo muy alto con un 53,6%.

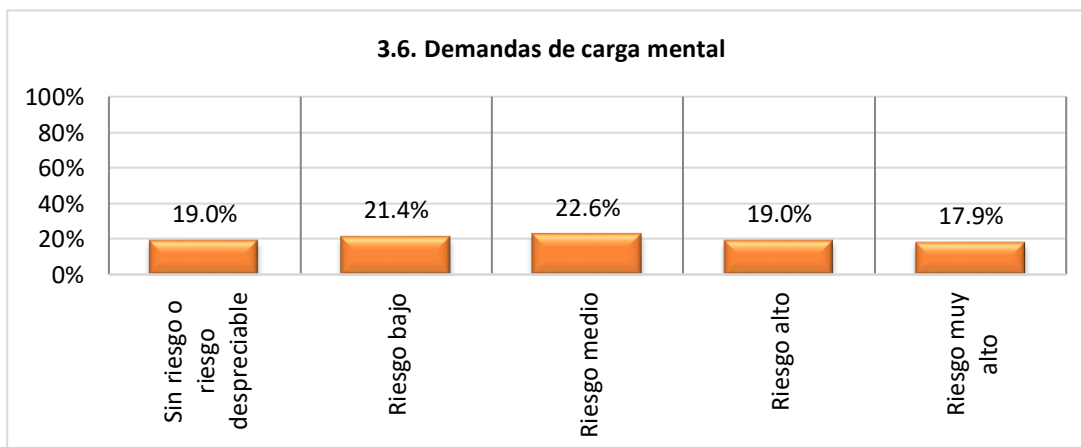
### 3.5. EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO



## Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 03. Demandas del trabajo en la dimensión 3.5. Exigencias de responsabilidad del cargo se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 11,1%, Riesgo bajo con un 19,0%, Riesgo medio con un 28,6%, Riesgo alto con un 31,7%, Riesgo muy alto con un 9,5%.

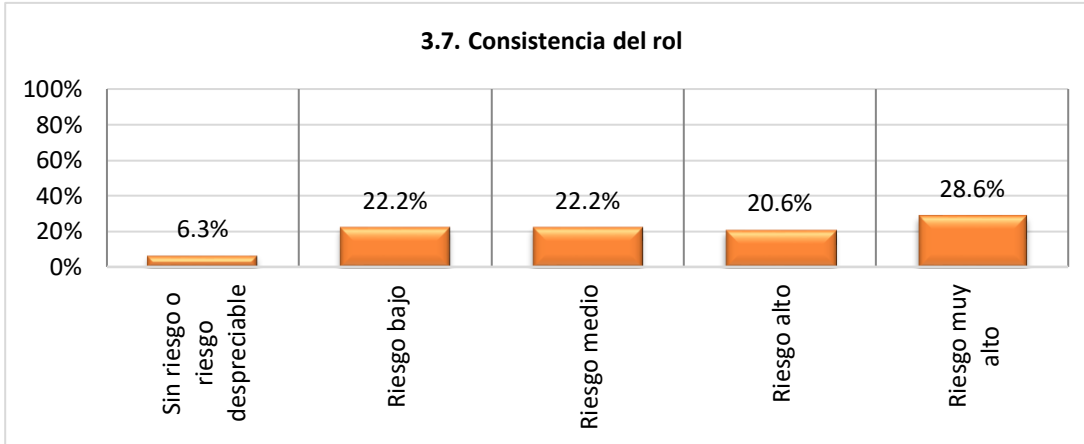
### 3.6. DEMANDAS DE CARGA MENTAL



## Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 03. Demandas del trabajo en la dimensión 3.6. Demandas de carga mental se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 19,0%, Riesgo bajo con un 21,4%, Riesgo medio con un 22,6%, Riesgo alto con un 19,0%, Riesgo muy alto con un 17,9%.

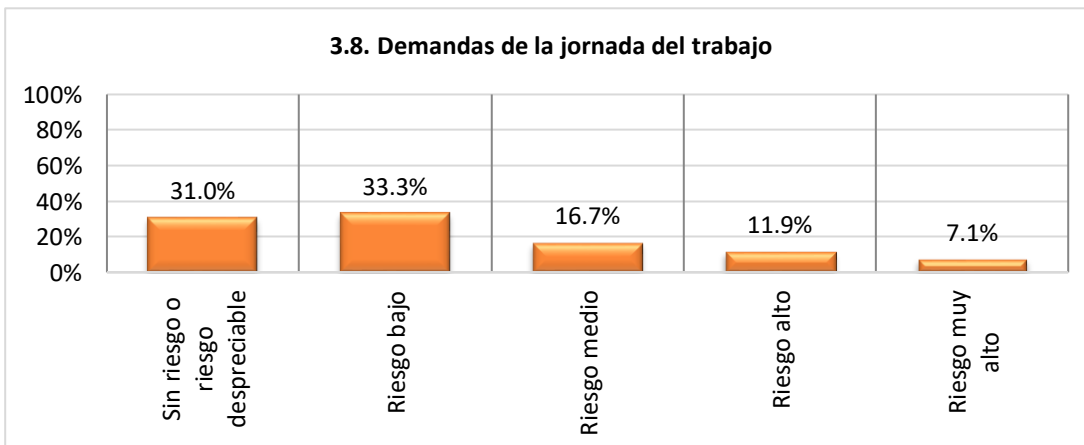
### 3.7. CONSISTENCIA DEL ROL



#### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 03. Demandas del trabajo en la dimensión 3.7. Consistencia del rol se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 6,3%, Riesgo bajo con un 22,2%, Riesgo medio con un 22,2%, Riesgo alto con un 20,6%, Riesgo muy alto con un 28,6%.

### 3.8. DEMANDAS DE LA JORNADA DEL TRABAJO



#### Análisis descriptivo

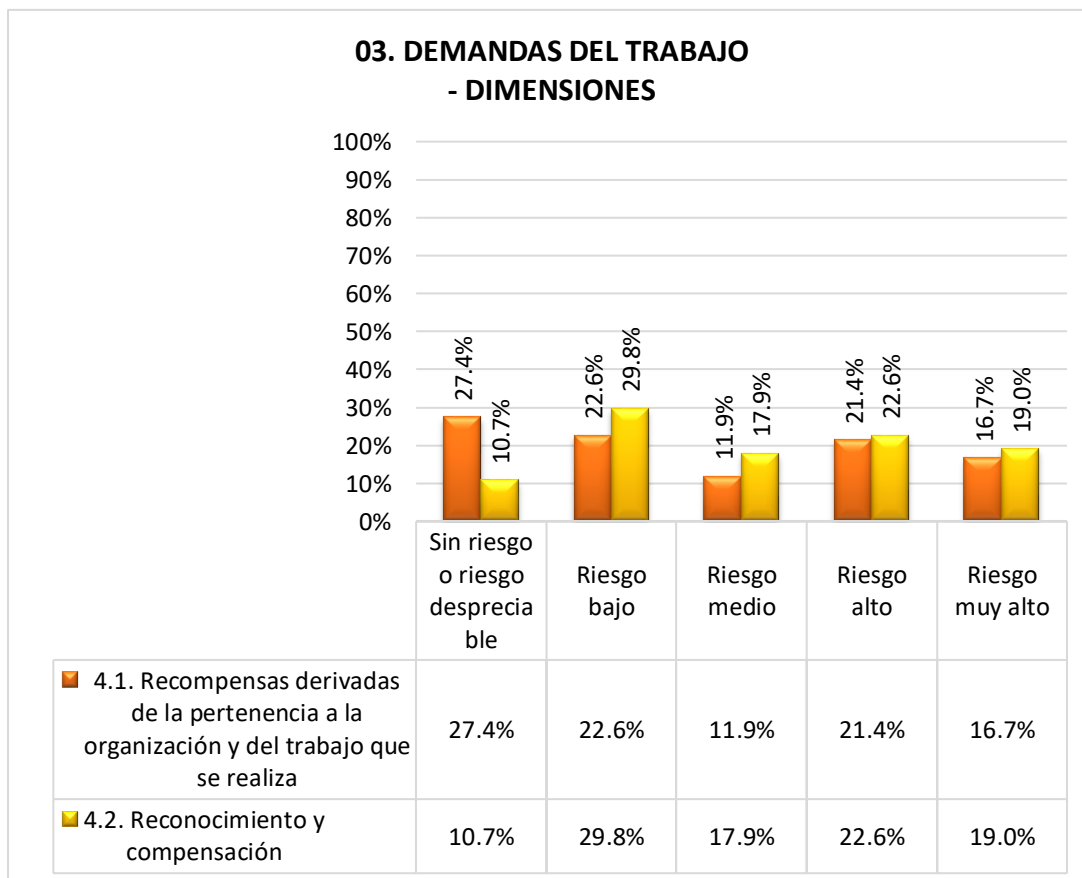
En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 03. Demandas del trabajo en la dimensión 3.8. Demandas de la jornada del trabajo se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 31,0%, Riesgo bajo con un 33,3%, Riesgo medio con un 16,7%, Riesgo alto con un 11,9%, Riesgo muy alto con un 7,1%.

### 04. RECOMPENSAS

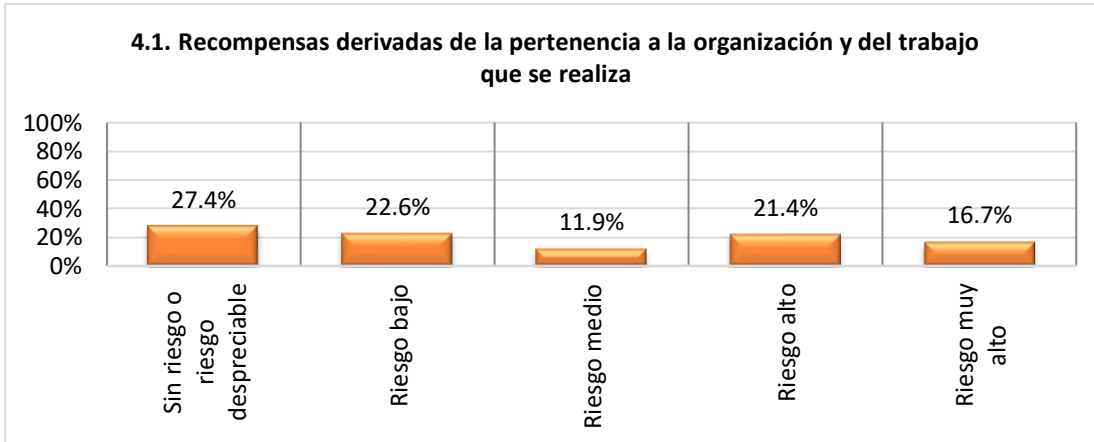


## Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio «04. Recompensas» se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 11,9%, Riesgo bajo con un 26,2%, Riesgo medio con un 22,6%, Riesgo alto con un 21,4%, Riesgo muy alto con un 17,9%.



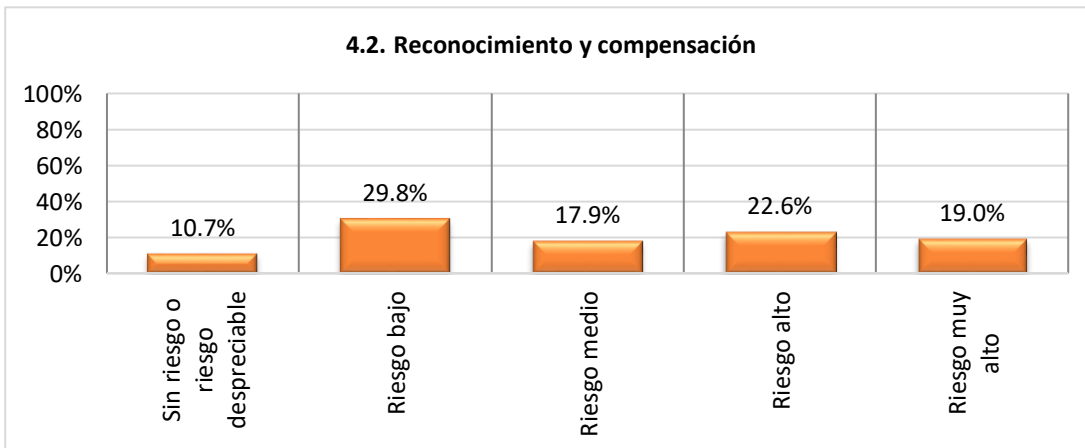
### 4.1. RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA



### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 04. Recompensas en la dimensión 4.1. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 27,4%, Riesgo bajo con un 22,6%, Riesgo medio con un 11,9%, Riesgo alto con un 21,4%, Riesgo muy alto con un 16,7%.

### 4.2. RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN



### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 04. Recompensas en la dimensión 4.2. Reconocimiento y compensación se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 10,7%, Riesgo bajo con un 29,8%, Riesgo medio con un 17,9%, Riesgo alto con un 22,6%, Riesgo muy alto con un 19,0%.

### EXTRALABORAL

## IDENTIFICACION DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

**TIEMPO DE DESPLAZAMIENTOS**  
 ❖ Casa al Trabajo y viceversa

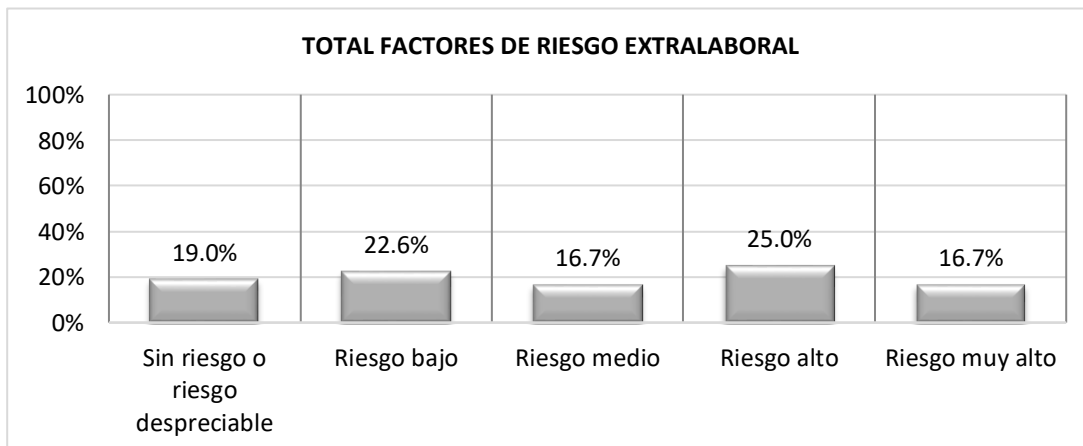
**PERTENENCIA A REDES DE APOYO SOCIAL**  
 ❖ Familia  
 ❖ Grupos sociales  
 ❖ Comunitarios  
 ❖ De Salud

**CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA**  
 ❖ Tenencia  
 ❖ Acceso  
 ❖ Estrato



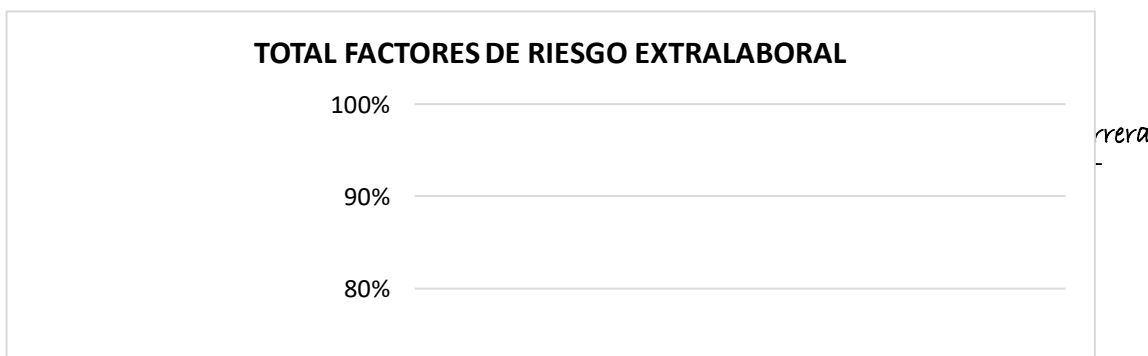
Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo

### EXTRALABORAL



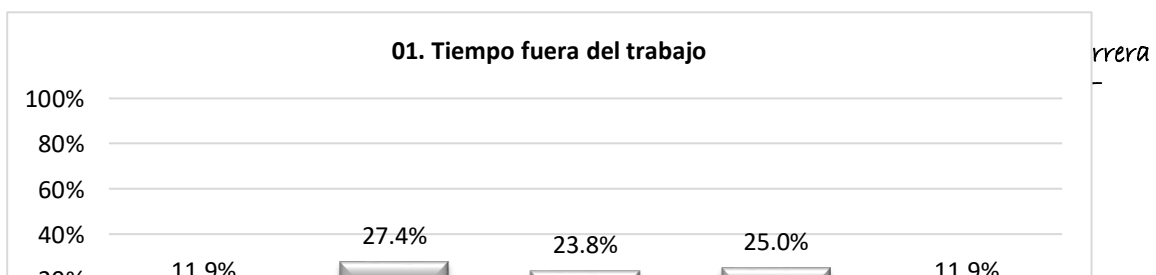
### Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, se encontró que la población total evaluada presenta en términos globales los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 19,0%, Riesgo bajo con un 22,6%, Riesgo medio con un 16,7%, Riesgo alto con un 25,0%, Riesgo muy alto con un 16,7%.





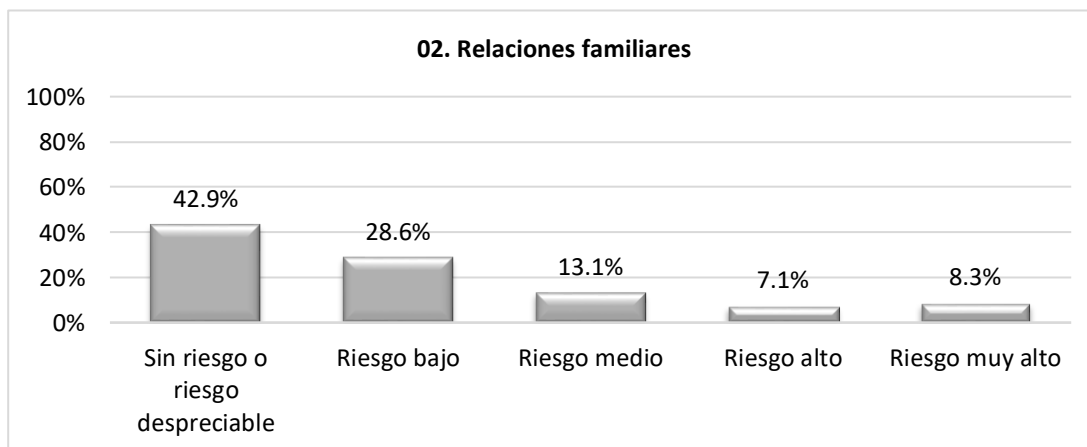
**01. TIEMPO FUERA DEL TRABAJO**



## Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en la dimensión 01. Tiempo fuera del trabajo se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 11,9%, Riesgo bajo con un 27,4%, Riesgo medio con un 23,8%, Riesgo alto con un 25,0%, Riesgo muy alto con un 11,9%.

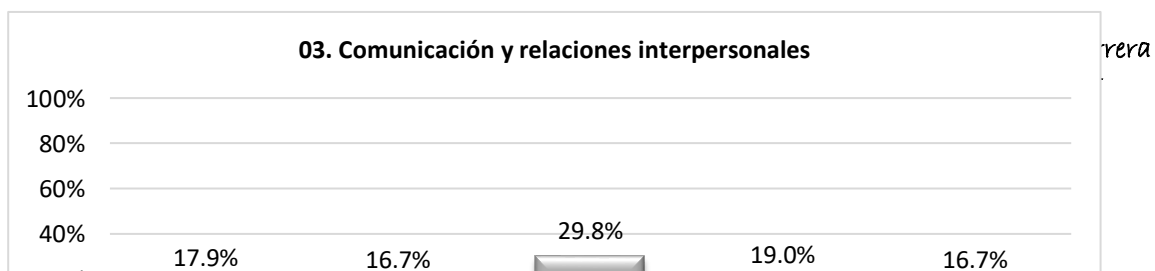
## 02. RELACIONES FAMILIARES



## Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en la dimensión 02. Relaciones familiares se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 42,9%, Riesgo bajo con un 28,6%, Riesgo medio con un 13,1%, Riesgo alto con un 7,1%, Riesgo muy alto con un 8,3%.

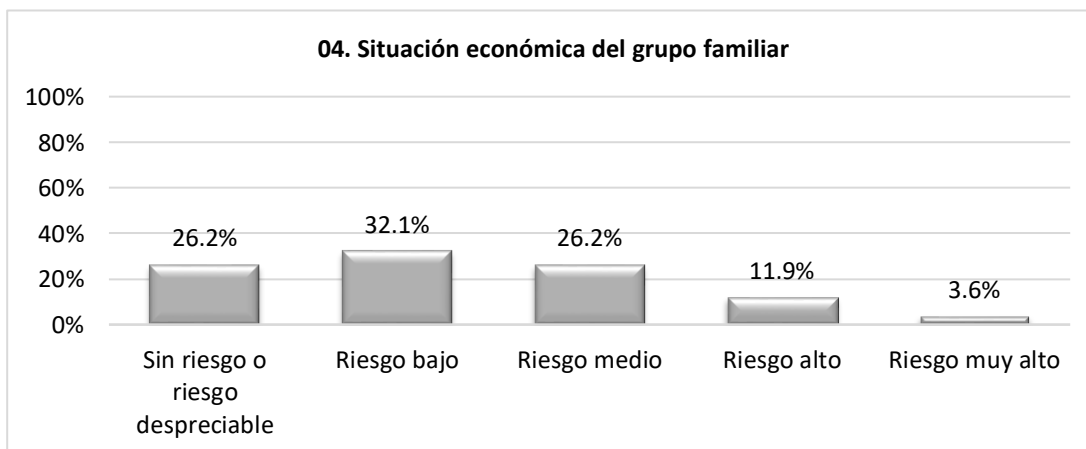
## 03. COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES



## Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en la dimensión 03. Comunicación y relaciones interpersonales se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 17,9%, Riesgo bajo con un 16,7%, Riesgo medio con un 29,8%, Riesgo alto con un 19,0%, Riesgo muy alto con un 16,7%.

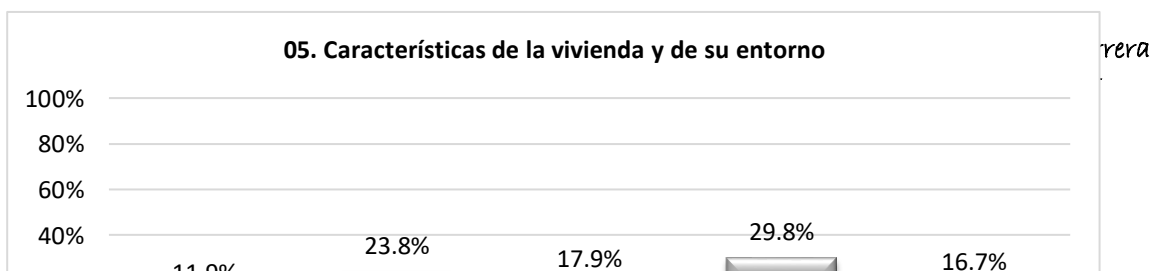
## 04. SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR



## Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en la dimensión 04. Situación económica del grupo familiar se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 26,2%, Riesgo bajo con un 32,1%, Riesgo medio con un 26,2%, Riesgo alto con un 11,9%, Riesgo muy alto con un 3,6%.

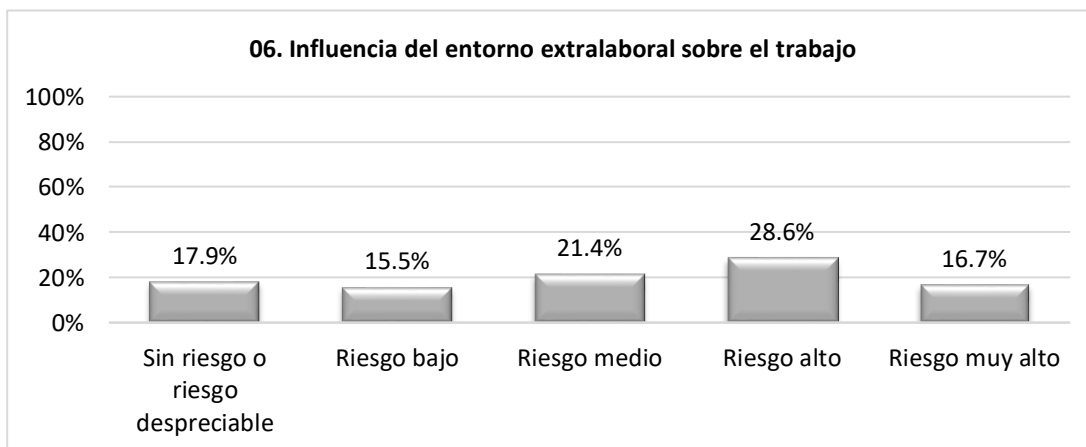
## 05. CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO



## Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en la dimensión 05. Características de la vivienda y de su entorno se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 11,9%, Riesgo bajo con un 23,8%, Riesgo medio con un 17,9%, Riesgo alto con un 29,8%, Riesgo muy alto con un 16,7%.

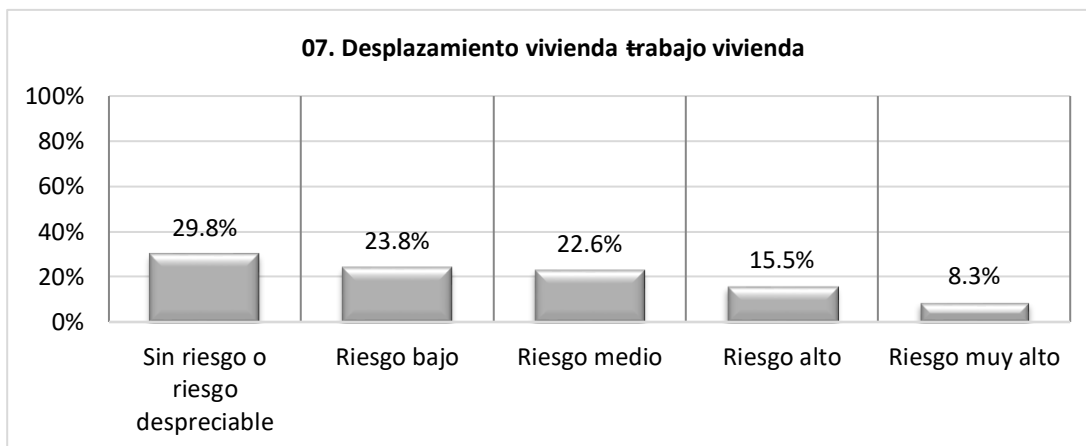
## 06. INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO



## Análisis descriptivo

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en la dimensión 06. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 17,9%, Riesgo bajo con un 15,5%, Riesgo medio con un 21,4%, Riesgo alto con un 28,6%, Riesgo muy alto con un 16,7%.

## 07. DESPLAZAMIENTO VIVIENDA –TRABAJO VIVIENDA



### Análisis descriptivo

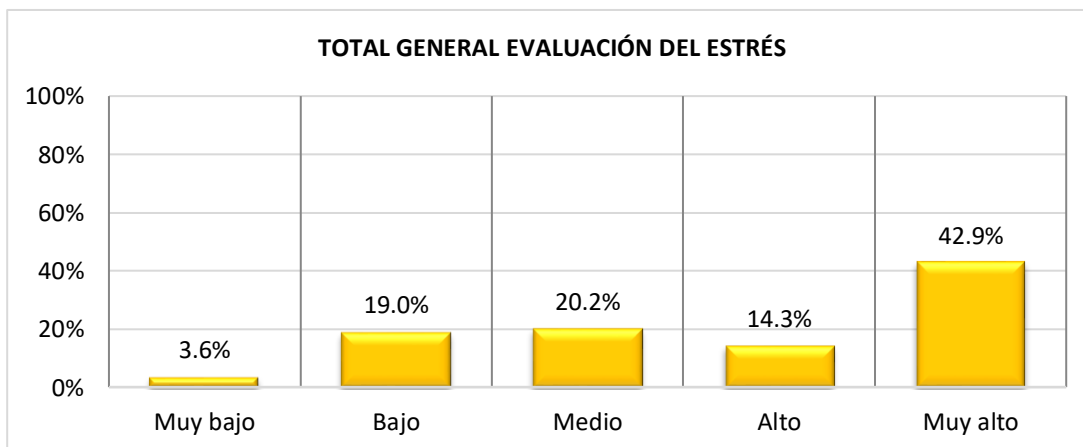
En la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en la dimensión 07. Desplazamiento vivienda –trabajo vivienda se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 29,8%, Riesgo bajo con un 23,8%, Riesgo medio con un 22,6%, Riesgo alto con un 15,5%, Riesgo muy alto con un 8,3%.

### ESTRÉS



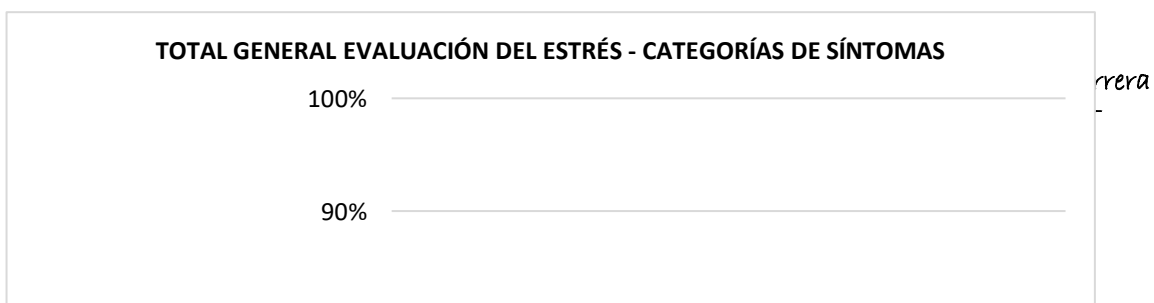
El estrés laboral es uno de los problemas de salud a los que se está prestando mayor atención. Esto se debe, fundamentalmente, a que cada vez conocemos más sobre la magnitud e importancia de sus consecuencias.

## ESTRÉS



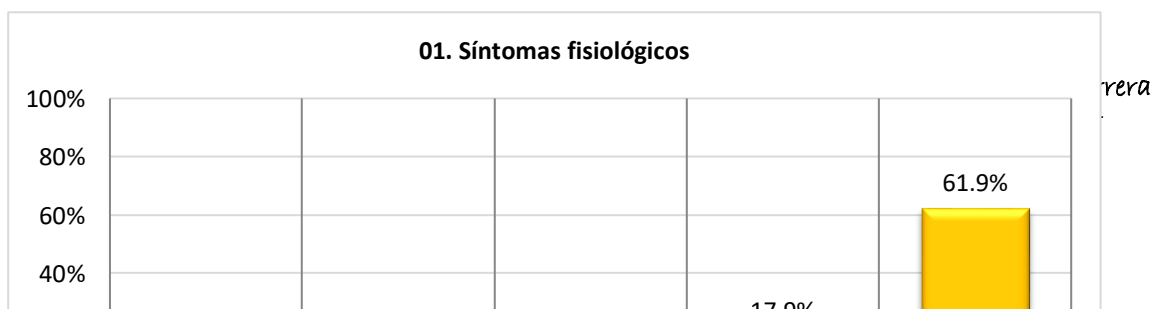
### Análisis descriptivo

En la evaluación del estrés, se encontró que la población total evaluada presenta en términos globales los siguientes resultados en cuanto al nivel de riesgo: Muy bajo con un 3,6%, Bajo con un 19,0%, Medio con un 20,2%, Alto con un 14,3%, Muy alto con un 42,9%.





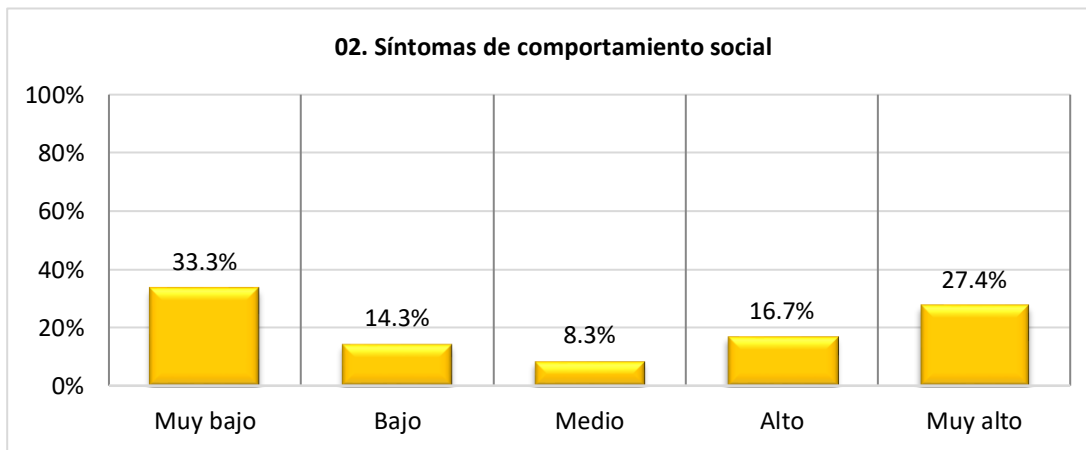
### 01. SÍNTOMAS FISIOLÓGICOS



**Análisis descriptivo**

En la evaluación del estrés, en la categoría de 01. Síntomas fisiológicos se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados en cuanto al nivel de riesgo: Muy bajo con un 1,2%, Bajo con un 9,5%, Medio con un 9,5%, Alto con un 17,9%, Muy alto con un 61,9%.

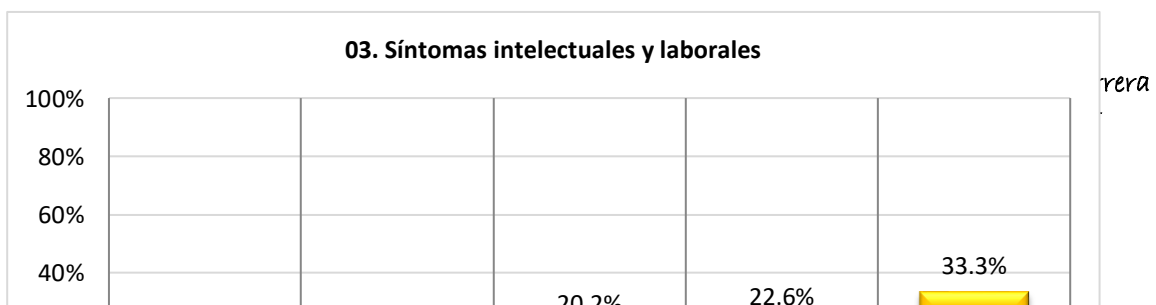
**02. SÍNTOMAS DE COMPORTAMIENTO SOCIAL**



**Análisis descriptivo**

En la evaluación del estrés, en la categoría de 02. Síntomas de comportamiento social se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados en cuanto al nivel de riesgo: Muy bajo con un 33,3%, Bajo con un 14,3%, Medio con un 8,3%, Alto con un 16,7%, Muy alto con un 27,4%.

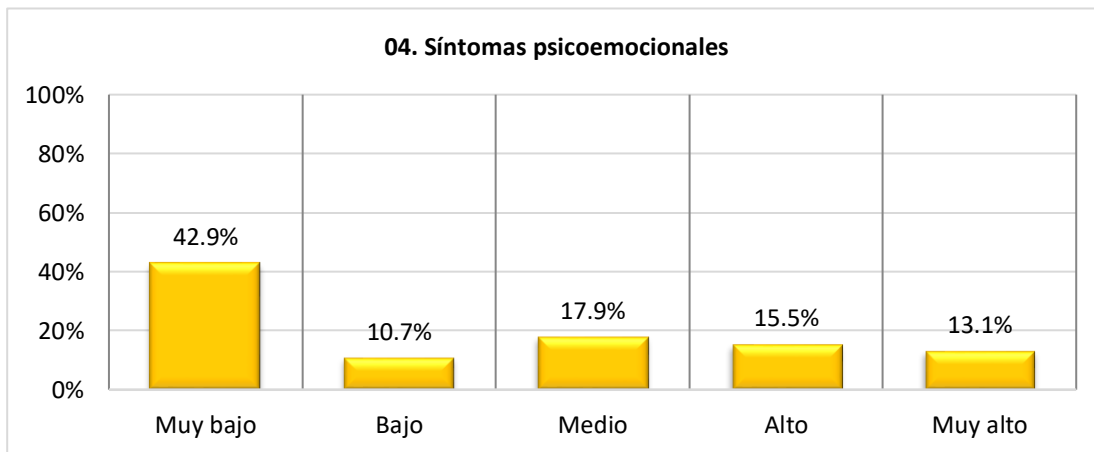
**03. SÍNTOMAS INTELECTUALES Y LABORALES**



## Análisis descriptivo

En la evaluación del estrés, en la categoría de 03. Síntomas intelectuales y laborales se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados en cuanto al nivel de riesgo: Muy bajo con un 9,5%, Bajo con un 14,3%, Medio con un 20,2%, Alto con un 22,6%, Muy alto con un 33,3%.

## 04. SÍNTOMAS PSICOEMOCIONALES



## Análisis descriptivo

En la evaluación del estrés, en la categoría de 04. Síntomas psicoemocionales se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados en cuanto al nivel de riesgo: Muy bajo con un 42,9%, Bajo con un 10,7%, Medio con un 17,9%, Alto con un 15,5%, Muy alto con un 13,1%.

## CONCLUSIÓN



Las organizaciones tienen el objetivo de mejorar el bienestar de sus trabajadores, permitiendo realizar actividades y cambios significativos, que son cobijados por las normas que representa acreditación de estas y respaldan procesos para los miembros de las organizaciones. Dentro de las empresas se logran avances importantes, teniendo en cuenta que la cultura de los empleados realmente fue compleja, con constante negación frente a la situación y desaprobación frente a los cambios y normas que rigen las mismas para el mejoramiento de las empresas con el fin de progresar, es decir, falta aún adaptación al cambio del personal, el cual está arraigado a muchos aspectos, entre ellos la edad.

Según los resultados obtenidos a través de la batería Factores Psicosociales se evidencia en relación a datos sociodemográficos que existen más mujeres que hombres con el 63,1% factor fundamental en los roles que poseen en su entorno, la edad con mayor frecuencia es de mayor de 45 con el 73,8%, mayor de 35 años con el 21,4% comprendiendo que se encuentran en la etapa de madurez, distinguiendo sus emociones y sentimientos, presentando mayor firmeza y seguridad, capacidad de afrontamiento y época donde mayor rendimiento en la actividad se presenta, por lo que hay que aprovecharla en beneficio de ambos campos, esto también genera nuevas estrategias que aportan en el desarrollo de la empresa.

En relación con los estudios alcanzados el 58,3% ha logrado obtener un título de posgrado completo, con el 10,7% un título de profesional completo, y con el 10,7% tienen un bachiller completo, con el crecimiento personal y poder desarrollar nuevas habilidades y conocimientos que pueden llegar a obtener, es decir, el establecimiento de un proyecto de vida.

El estado civil de los empleado que más resalta es casado con el 35,7% soltero con el 25,0 y el 20,2% están en unión libre, con el 47,6% de toda la población poseen 1 y 2 personas a cargo, lo cual se puede aludir que existe una excelente integración familiar y uno de las cosas más importante para los trabajadores es la unión en las relaciones familiares para brindar una mejor calidad de vida, ya que por ejemplo, teniendo en cuenta así mismo que el 56,0% tiene su vivienda en propia y su nivel de estrato es 3 con el 53,6% y por lo que se puede argumentar que los trabajadores familias tiene buena calidad de vida.



En correlación con su trabajo a tenemos con un 84,5%, un contrato a término indefinido, y con el 13,1% tienen un contrato temporal de un año o más, sin embargo, todos se sienten a gusto con el contrato que tienen con la empresa.

El nivel de antigüedad más prevalente es más de 10 años con el 48,8% de la población, pero existen otro tipo de antigüedades como menos de 1 año o más con el 15,5% y, sin embargo, hay que tener en cuenta que el nivel de antigüedad es importante para tener control y seguimiento a la salud de los trabajadores.

Muchos de las personas evaluadas dijeron que la cantidad de horas que trabajan son entre 8 horas al día para el 73,8%, y con el 25,0% 6 horas sin embargo los trabajadores dicen que se encuentran satisfechos con el horario establecido por la empresa, en cuanto el tipo de salario con el 97,6% es quincenal o mensual, el tipo de cargo que más se parece al que desempeñan, tenemos el 17,9% Operario, Operador, Ayudante, Servicios Generales y con el 60,7% Profesional, Analista Técnico, Tecnólogo.

Dentro de los resultados intralaborales, En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, se encontró que la población total evaluada presenta en términos globales los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 2,4%, Riesgo bajo con un 10,7%, Riesgo medio con un 16,7%, Riesgo alto con un 28,6%, Riesgo muy alto con un 41,7%.

Se identifican en los siguientes aspectos, tanto para forma A como para forma B, que en para el dominio 02. Control sobre el trabajo se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 2,4%, Riesgo bajo con un 10,7%, Riesgo medio con un 22,6%, Riesgo alto con un 26,2% y Riesgo muy alto 38,1%, lo que supone que la mayoría de los empleados evalúan a la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ** con pocas oportunidades para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos según sus perfiles ocupacionales o profesionales y la influencia o capacidad de decisión sobre las propias tareas.



En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 02. Control sobre el trabajo en la dimensión 2.1. Claridad del rol se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 6,0%, Riesgo bajo con un 8,3%, Riesgo medio con un 17,9%, Riesgo alto con un 32,1%, y Riesgo muy alto 35,7% en este dominio la parte de la capacitación sin riesgo con el 8,3% , Riesgo bajo con un 8,3%, Riesgo medio con un 15,5%, Riesgo alto con un 41,7%, y Riesgo muy alto 26,2% más de la mitad de los trabajadores no conocen aspectos fundamentales como la misión, visión, políticas, proyecto de la organización, donde quieren llegar y cómo lo piensan hacer.

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el dominio 01. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la dimensión 1.1. Características de liderazgo se encontró que la población evaluada presenta los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 19,0%, Riesgo bajo con un 17,9%, Riesgo medio con un 23,8% Riesgo alto con un 17,9%, Riesgo muy alto con un 21,4%, la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ** no existe un grado de confianza y cohesión de equipo y mejorando de manera positiva el clima organizacional, para los trabajadores en la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ**

En el dominio de recompensas tuvo una calificación sin riesgo o riesgo despreciable con el 11,9% riesgo bajo con el 26,2%, riesgo medio con el 22,6% riesgo alto con el 21,4% y riesgo muy alto con el 17,9% los empleados tienen una percepción medio baja, esto se debe entender como el conjunto de retribuciones que la organización otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado.

Relaciones sociales en el trabajo con el 57,1%, Retroalimentación de desempeño con el 54,8%, claridad del rol con el 67,9%, Capacitación con el 67,9%, Participación y manejo de cambio con el 66,7%, Demandas ambientales y de esfuerzo físico con el 57,1%, Demandas emocionales con el 73,8%, Demandas cuantitativas con el 52,4%, Influencia del trabajo en el entorno extralaboral con el 67,9%, Consistencia del rol con el 49,2%.



En los resultados generales del riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral a nivel general en la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ** sin riesgo o riesgo despreciable de 98,8%, riesgo bajo con el 00,0% riesgo medio 0,0%, y riesgo alto 00,0% y riesgo muy alto 1,2% en ambos grupos ocupacionales, tendencia generada en la mayoría de las dimensiones y dominios, por lo que se deduce que en lo referente a las condiciones intra -laborales se constituyen un factor protector, por lo que se puede referir que existe un clima laboral bajo en la empresa sin embargo hay que seguir motivando los trabajadores

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, se encontró que la población total evaluada presenta en términos globales los siguientes resultados: Sin riesgo o riesgo despreciable con un 19,0%, Riesgo bajo con un 22,6%, Riesgo medio con un 16,7%, Riesgo alto con un 25,0%, Riesgo muy alto con un 16,7%.

En cuanto a las dimensiones que evalúan los factores de riesgo extralaborales, La dimensión con mejor percepción es relaciones familiares con el 42,9% lo que la convierte en un factor protector y de tranquilidad.

En los resultados de la evaluación del estrés se encuentra en riesgo bajo y muy bajo el 22,6% de presentar estrés y el 57,2%, con riesgo alto y muy alto de presentar estrés, los síntomas de comportamiento social presentan un riesgo muy bajo con el 33,3% y los síntomas fisiológicos con un riesgo muy alto de 61,9%, por lo tanto, se puede determinar que el riesgo de generar estrés es alto. Se debe tener en cuenta las observaciones en los síntomas fisiológicos para disminuir el riesgo y hacer seguimiento a la salud de los trabajadores de la empresa **COLEGIO DE BOYACÁ**

La evaluación de estrés determina el conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comporta mental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Si bien la reacción de estrés está determinada por la gravedad misma de la situación, también está modulada por factores individuales y por el apoyo social

## RECOMENDACIONES

La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultáneo en tres niveles (individual, intralaboral y extralaboral), por lo tanto, se recomienda que las intervenciones que se realicen interdisciplinariamente se hagan teniendo en cuenta estos tres aspectos.

1. Socializar y debatir los resultados obtenidos en las actividades y la evaluación general
2. Fortalecer los programas de Bienestar Laboral y fomento del talento humano
3. Formación para líderes, formación para los colaboradores en estrategias de afrontamiento del estrés, desarrollo de competencias emocionales.
4. De acuerdo con los resultados obtenidos en esta aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se recomienda que se mantenga el PVE implementado y se realice aplicación cada año a partir de la fecha de este informe.

## TEMAS

- Formación en liderazgo
- Formación en competencias comunicativas
- Comunicación y relaciones interpersonales

En este orden de ideas se propone trabajar implementando programas o planes de capacitación, con el fin de tener objetivos claros, definidos y no realizar capacitaciones sueltas que no apunten a solucionar problemáticas específicas. De igual manera, se propone trabajar desde la parte de desarrollo organizacional y de gestión humana, fortaleciendo los procesos y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.

En relación con las baterías de riesgo psicosocial que fueron respondidas reposaran bajo custodia del responsable de HSEQ de la empresa o de quien tenga en sus funciones la guarda de la documentación de cada trabajador. Esta información igual es de carácter confidencial y se tendrá bajo reserva, solo será consultada por el psicólogo especialista en Salud ocupacional, cualquier violación a la confidencialidad de esta información será responsabilidad de quien la tenga bajo custodia y responsabilidad.

Dominios	Dimensiones	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total	Σ Factores Protectores	Σ Factores Críticos
01. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	1.1. Características de liderazgo	19,0%	17,9%	23,8%	17,9%	21,4%	100,0%	36,9%	39,3%
	1.2. Relaciones sociales en el trabajo	3,6%	16,7%	22,6%	33,3%	23,8%	100,0%	20,2%	57,1%
	1.3. Retroalimentación del desempeño	9,5%	23,8%	11,9%	31,0%	23,8%	100,0%	33,3%	54,8%
	1.4. Relación con los colaboradores	85,7%	3,2%	0,0%	6,3%	4,8%	100,0%	88,9%	11,1%
<b>01. LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>		<b>8,3%</b>	<b>22,6%</b>	<b>25,0%</b>	<b>20,2%</b>	<b>23,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>31,0%</b>	<b>44,0%</b>
02. Control sobre el trabajo	2.1. Claridad del rol	6,0%	8,3%	17,9%	32,1%	35,7%	100,0%	14,3%	67,9%
	2.2. Capacitación	8,3%	8,3%	15,5%	41,7%	26,2%	100,0%	16,7%	67,9%
	2.3. Participación y manejo del cambio	7,1%	10,7%	15,5%	27,4%	39,3%	100,0%	17,9%	66,7%
	2.4. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	26,2%	19,0%	17,9%	16,7%	20,2%	100,0%	45,2%	36,9%
	2.5. Control y autonomía del trabajo	14,3%	22,6%	25,0%	17,9%	20,2%	100,0%	36,9%	38,1%
<b>02. CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>		<b>2,4%</b>	<b>10,7%</b>	<b>22,6%</b>	<b>26,2%</b>	<b>38,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>13,1%</b>	<b>64,3%</b>
03. Demandas del trabajo	3.1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico	8,3%	11,9%	22,6%	22,6%	34,5%	100,0%	20,2%	57,1%
	3.2. Demandas emocionales	10,7%	3,6%	11,9%	35,7%	38,1%	100,0%	14,3%	73,8%
	3.3. Demandas cuantitativas	8,3%	11,9%	27,4%	29,8%	22,6%	100,0%	20,2%	52,4%
	3.4. Influencia del trabajo en el entorno extralaboral	0,0%	11,9%	20,2%	14,3%	53,6%	100,0%	11,9%	67,9%
	3.5. Exigencias de responsabilidad del cargo	11,1%	19,0%	28,6%	31,7%	9,5%	100,0%	30,2%	41,3%
	3.6. Demandas de carga mental	19,0%	21,4%	22,6%	19,0%	17,9%	100,0%	40,5%	36,9%
	3.7. Consistencia del rol	6,3%	22,2%	22,2%	20,6%	28,6%	100,0%	28,6%	49,2%
	3.8. Demandas de la jornada del trabajo	31,0%	33,3%	16,7%	11,9%	7,1%	100,0%	64,3%	19,0%
<b>03. DEMANDAS DEL TRABAJO</b>		<b>3,6%</b>	<b>7,1%</b>	<b>19,0%</b>	<b>17,9%</b>	<b>52,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>10,7%</b>	<b>70,2%</b>
04. Recompensas	4.1. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	27,4%	22,6%	11,9%	21,4%	16,7%	100,0%	50,0%	38,1%
	4.2. Reconocimiento y compensación	10,7%	29,8%	17,9%	22,6%	19,0%	100,0%	40,5%	41,7%
<b>04. RECOMPENSAS</b>		<b>11,9%</b>	<b>26,2%</b>	<b>22,6%</b>	<b>21,4%</b>	<b>17,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>38,1%</b>	<b>39,3%</b>
<b>TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>2,4%</b>	<b>10,7%</b>	<b>16,7%</b>	<b>28,6%</b>	<b>41,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>13,1%</b>	<b>70,2%</b>

RECOMENDACIONES INTERVENCION RIESGOS INTRALABORALES			
DOMINIO	DIMENSION	DESCRIPCION	Σ Factores Críticos
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, en lo referente a: la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo, la cohesión.	57,1%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	54,8%
DOMINIO	DIMENSION	DESCRIPCION	Σ Factores Críticos
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	67,9%

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	67,9%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.	66,7%
DOMINIO	DIMENSION	DESCRIPCION	Σ Factores Críticos
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico, químico, biológico, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y de seguridad industrial.	57,1%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.	73,8%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	52,4%

# S&H SOLUCIONES LABORALES LTDA

Especialista en Riesgos Laborales y Seguros Generales



DEMANDAS DEL TRABAJO	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	67,9%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Consistencia del rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	49,2%

**Yoly Marcela Herrera Molina**

Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional  
Licencia 6795 secretaría de Salud de Bogotá



Documento elaborado por Marcela Herrera  
Psicóloga Especialista Gerencia SST  
Contacto; 3172669004  
Correo; [yolymah2801@gmail.com](mailto:yolymah2801@gmail.com)



## BIBLIOGRAFIA.

- Resolución 2646 de 2008. “Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo”. Ministerio de la Protección Social.
- Resolución 2404 de 2019; Resuelve tiene como objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación y monitoreo permanente de la intervención de los factores de riesgo psicosocial.
- Resolución 2764 de 2022; mediante la cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010, Universidad Javeriana.
- Instituto Nacional de Higiene y Salud en el trabajo. (2013). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. Documento divulgativo. Madrid, España.
- Martínez, M. (1997) Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la percepción del clima organizacional que tienen los trabajadores de una empresa de bajo índice de accidentalidad.
- Ministerio de la Protección Social, (2010), Colombia. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Ministerio de la Protección Social, (2010), Colombia. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Neidhardt, J., Weinstein, M., y Conry, R. (1989). Seis programas para prevenir y controlar el estrés.
- Organización internacional del trabajo (2002). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.
- Pando, M., Angels M., Arellano, G., Saraz, S. Factores de riesgo psicosocial y salud mental en el trabajo.