



INFORME DE RESULTADOS EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca

Elaborado por:

LEIDY YOHANA MÚNERA MÚNERA
Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional
Licencia 219/2018

Popayán, Octubre de 2025

Contenido

Glosario.....	4
1. Presentación.....	7
2. Justificación.....	7
3. Objetivo General.....	9
3.1 Objetivos Específicos.....	9
4. Metodología.....	10
4.1 Contextualización de la metodología.....	10
4.2 Aspectos generales de la interpretación de los resultados.....	11
4.2.1 Alcance de los resultados.....	11
4.2.2 Niveles de riesgo	11
4.2.3 Agrupación de los niveles de riesgo.....	12
5. Resultados.....	13
5.1 Cobertura.....	13
5.2 Condiciones individuales.....	13
5.2.1 Características socio-demográficas.....	14
5.2.2 Aspectos ocupacionales.....	17
5.3 Condiciones Intralaborales	19
5.3.1 Nivel de riesgo intralaboral general	20
5.3.2 Resultados según nivel de riesgo por Dominios	21
5.3.3 Resultados Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales.....	22
5.3.4 Resultados Dominio Control sobre el trabajo.....	27
5.3.5 Resultados Dominio Demandas del Trabajo.....	31
5.3.6 Resultados Dominio Recompensas.....	37
5.3.7 Nivel de riesgo intralaboral según forma.....	39
5.3.8 Nivel de riesgo intralaboral según área.....	41
5.4 Condiciones Extralaborales.....	49
5.4.1 Nivel de riesgo extralaboral general.....	49
5.4.2 Resultados según nivel de riesgo de las dimensiones	50
5.4.3 Nivel de riesgo extralaboral según área.....	55



5.5	Evaluación del estrés	57
5.5.1	Nivel de estrés.....	57
5.5.2	Nivel de riesgo de estrés según área	59
6.	Conclusiones.....	61
7.	Recomendaciones.....	63
8.	Anexos	66
9.	Referencias	70

Glosario

Definiciones según la resolución 2646 de 2008 del ministerio de la protección social:

- a) **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- b) **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- c) **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- d) **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- e) **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 conocimientos.
- f) **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- g) **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.
- h) **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.
- i) **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas 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.
- j) **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- k) **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.

- l) **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.
- m) **Afrontamiento:** Se refiere a la manera como las personas reaccionan ante las dificultades de la vida. Se ha definido como el esfuerzo, tanto cognitivo como conductual, que hace el individuo para hacer frente al estrés, para manejar las demandas o exigencias tanto externas como internas y los conflictos entre ambas. El afrontamiento se refiere a los intentos por defenderse, para reducir o asimilar una demanda existente (estresor) tanto como esfuerzo intrapsíquico (cognición) como también por acción (observable). En general se habla de dos tipos básicos de afrontamiento el activo, tanto cognitivo como comportamental; y el pasivo, que este guiado por una conducta evitativa.
- n) **Afrontamiento Activo:** Hace referencia a un afrontamiento *cognitivo y comportamental*, en el cual una persona busca manejar la situación que le genera tensión o estrés con miras a controlarlo; las personas con afrontamiento activo se caracterizan por pensamientos positivos (esfuerzos activos, cognitivos, visualizar el problema), búsqueda de apoyo social, búsqueda de soluciones, contabilizar las ventajas (se aproxima al problema comparándolo con una situación peor), buscar un significado al suceso (comprenderlo), valorarlo de manera que resulte menos aversivo, o enfrentarlo mentalmente, aceptación (reconocer, respetar, tolerar), anticipar problemas o situaciones conflictivas posibles, considerando las reacciones emocionales y las respuestas o soluciones alternativas, reflexionar sobre los propios pensamientos, motivaciones, sentimientos y comportamientos, reconociendo la propia responsabilidad en el origen (ocurrencia), mantenimiento o manejo del problema (situación estresante), y actuar en base a ésta reflexión, pensar y estudiar el problema, analizando los diferentes puntos de vista u opciones, y desarrollar estrategias para solucionarlo, modificar el significado de la situación estresante, especialmente atendiendo a los posibles aspectos positivos que tenga, o haya tenido (fijarse en lo positivo), que expresa optimismo, y una tendencia a ver el lado positivo de las cosas y considerarse afortunado.
- o) **Afrontamiento pasivo:** En este caso se habla de una conducta *evitativa* en la cual la persona tiende a apartarse del problema, no pensar en él, o pensar en otra cosa, para evitar que lo afecte emocionalmente, empleo de un pensamiento irreal (o mágico) improductivo, o de un pensamiento desiderativo (deseo de que la realidad no fuera estresante, fantaseando sobre realidades alternativas pasadas, presentes o futuras), realizar actividades como distracción (diversiones relajantes como ver televisión, oír música, leer un libro o tocar un instrumento musical; conductas de autocuidado, como arreglarse, vestirse bien, o hacer deporte; ordenar cosas, salir

con amigos, o estrategias reductoras de tensión como comer, fumar, beber alcohol, o usar otras drogas o medicamentos; quienes tienden a ser evasivos o evitativos ante las dificultades y los problemas han mostrado ser personas con mayores niveles de alteración de la salud.

- p) **Personalidad Resistente:** Son numerosos los estudios que han evidenciado que ciertas características de personalidad de un sujeto actúan como protectores o mediadores ante situaciones de estrés o tensión en la vida. En conjunto hay tres elementos que definen la personalidad resistente, la cual se entiende como una cualidad capaz de disminuir la reacción del individuo ante determinados estímulos, y en consecuencia, los trastornos asociados. Es decir actúa como mediador entre el estresor y la enfermedad. Se trata de las siguientes categorías:
- q) **Compromiso:** entendido como la cualidad de creer en la verdad, importancia y valor de lo que uno mismo es, y de aquello que hace. Incluye la tendencia a implicarse en todas las actividades de la vida (el trabajo, las relaciones familiares y sociales, entre otras), además de involucrar el sentimiento de comunidad, de hacer parte de un grupo social.
- r) **Control:** hace referencia a la tendencia a pensar y actuar con la convicción de la influencia personal en el curso de los acontecimientos. La capacidad del control permite al individuo percibir en muchos de los acontecimientos estresantes consecuencias predecibles debidas a su propia actividad.
- s) **Reto:** hace referencia a la creencia de que el cambio es la característica habitual de la vida. Desde esta concepción la mayor parte de la insatisfacción asociada a la ocurrencia de un estímulo estresante puede ser evitada si se entiende como una oportunidad y no como una amenaza. Esta característica personal permite percibir e integrar efectivamente la amenaza incluso ante los más inesperados acontecimientos estresantes.

1. Presentación

Los factores de riesgo en el trabajo están dados por las características de la organización como lugar de trabajo, condiciones ambientales del mismo, temperatura, comodidad, incentivos, relación con los jefes y compañeros de trabajo, etc., que pueden generar salud o enfermedad en la persona, lo que repercute en el funcionamiento y calidad de la organización, puesto que los trabajadores son pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de la misma; es por ello que un adecuado lugar de trabajo es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo.

Por lo anterior, se hace necesario realizar diagnósticos de los diferentes aspectos que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores y buscar acciones de mejora cuando así se requiera, por ello, se realizó una medición en **Sindicato De Trabajadores Profesionales De La Salud - LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA**, con el fin de evaluar cuáles son los riesgos psicosociales percibidos con mayor frecuencia entre los empleados, y de esta forma tomar medidas correctivas para evitar consecuencias negativas en su salud física y psicológica, además, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la resolución 2646 de 2008 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.

Es relevante mencionar, que según la primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo del sistema general de riesgos profesionales del año 2007, los factores de riesgo que son más frecuentemente percibidos por los trabajadores son los psicosociales, especialmente la atención directa de público que corresponde a demandas emocionales (73% de los encuestados), posiciones que pueden producir cansancio o dolor que está dentro de la variable demandas físicas (72.5% de los encuestados), el trabajo monótono y repetitivo (63.5% de los encuestados) y responsabilidades no claramente definidas perteneciente a la variable claridad de rol (33.4%), lo que evidencia la necesidad de prestar la debida atención a este tipo de riesgos.

2. Justificación

De acuerdo a Román (2009) “Las condiciones sociales de trabajo o factores psicosociales laborales tienen diversos impactos sobre la salud de las personas que trabajan”, el autor plantea que el malestar en el trabajo tiene muy variadas manifestaciones como la fatiga excesiva, más allá de la esperada y tolerable por las horas en la realización de un trabajo predominantemente intelectual o físico; otros estados evidencian también el desgaste profesional, entre los cuales la desmotivación, la tensión emocional elevada, la falta de identificación con lo que se hace, los sentimientos de inseguridad por el empleo y por la vida, la incapacidad para sentirse eficaz y vigoroso, la depresión y otros muchos estados,

dan lugar a otros sentimientos, emociones y comportamientos muy negativos, como la ira, la hostilidad, la agresividad y la violencia.

Estas emociones negativas, cuya primera manifestación suelen ser las vivencias de una tensión interna de difícil manejo y control, son entendidas y comprendidas bajo el término de “estrés”. Como nos referimos fundamentalmente a las condiciones psicosociales que lo generan en el trabajo y sus manifestaciones se expresan en el comportamiento humano, lo llamamos de modo más específico “estrés ocupacional”.

El fenómeno de estrés se encuentra íntimamente vinculado al sistema nervioso, el cual regula los demás sistemas biológicos de nuestro organismo, y al llamado sistema neuroendocrino inmune, el cual a través de determinados órganos libera hormonas que protegen a nuestro cuerpo de numerosas enfermedades.

Las consecuencias negativas del estrés que experimentan los trabajadores no los perjudican solo a ellos mismos y a su salud, ya que también tiene consecuencias muy directas sobre el trabajo que realizan y sobre la empresa. Las personas que trabajan experimentando frecuente o sistemáticamente estrés psicosocial laboral tienden a rendir menos, a debilitar la calidad de su trabajo, a sentirse menos identificadas con la labor que realizan y con la empresa, y a enfermar más.

Por esta razón, la salud mental es una parte de la salud integral y comprende las bases para el bienestar y el funcionamiento efectivo de las personas y los grupos. Se refiere a la capacidad para adaptarse a cambios, enfrentar crisis, establecer relaciones significativas con otros miembros de la comunidad y encontrar un sentido de vida.

Sin embargo, pese a la importancia de este concepto en la vida de las personas, todavía es poco explorado y abordado en lo concerniente a la salud laboral. Por lo general, las políticas de salud a nivel público y ocupacional atienden problemáticas vinculadas a las enfermedades físicas y agudas. Esto se contradice con las cifras que la Organización Mundial de la Salud nos entrega sobre la salud mental en el mundo (OMS, 2004 citado por Muñoz y Reynaldos, 2009):

- En los países de la Unión Europea el estrés es uno de los trastornos de la salud mental que genera más gastos, cerca de un 4% del PIB.
- En Estados Unidos, para el tratamiento de los trastornos depresivos en personas activas laboralmente, se gasta sobre los 40.000 millones de dólares al año.
- Un 14% corresponde a trastornos mentales y neuropsiquiátricos.
- Una de cada cuatro personas sufre un trastorno mental o neurológico en algún momento de su vida (cerca de 450 millones de personas).
- Además, 121 millones de personas sufren depresión, 50 millones epilepsia y 24 millones padecen esquizofrenia.

- Cada año se suicida un millón de personas y entre 10 a 20 millones intentan suicidarse.
- Según OIT (Organización Internacional del Trabajo), uno de cada 10 trabajadores de los países desarrollados sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio crónico (Gabriel y Liimatainen, 2000).

En este sentido, según Muñoz & Reynaldos (2009) diversos estudios demuestran como distintos tipos de profesionales y trabajadores están expuestos a sufrir estrés, ansiedad o depresión como resultado de las presiones del clima laboral o por la carga de trabajo. Estos elementos, relacionados con otras variables, como el nivel socioeconómico, el nivel de educación, el género, la edad, los sistemas de atribuciones y autoestima (Moriana y Herruzo, 2004; Montgomery y Rupp, 2005) generan un estado constante de tensión y produce como consecuencia que el hecho de ganarse la vida o de entregar un servicio a la comunidad, se transforme en una carga o en un riesgo para la vida de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, se justifica el diseño de un programa que permita evaluar sistemáticamente las variables que intervienen en los aspectos de condiciones de trabajo y de salud relacionados con los factores de riesgo psicosociales al igual que facilite la introducción de medidas pertinentes de intervención y de control que disminuyan el efecto de tales factores.

Con la puesta en marcha de un sistema con estas características, además de beneficiar y mantener la salud y bienestar de los trabajadores, y consecuentemente mejorar la productividad y calidad del trabajo, se da respuesta las exigencias legales planteados en el Sistema de Seguridad Social en Colombia (Ley 100/93) y específicamente en el Sistema de Riesgos Profesionales (Decreto 1295/94), Ley 1562/2012 y a la Resolución 2646 de 2008, la cual establece la obligatoriedad de las empresas tanto públicas como privadas, de medir e intervenir el Riesgo Psicosocial, desde los factores intralaborales, extralaborales y condiciones personales del trabajador.

3. Objetivo General

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial y con ello determinar las variables que se deben intervenir en la empresa para brindar adecuadas condiciones de calidad de vida laboral a los trabajadores.

3.1 Objetivos Específicos

- Caracterizar la población a partir de los datos sociodemográficos.
- Identificar y evaluar las condiciones psicosociales intralaborales de los trabajadores.

- Identificar y evaluar las condiciones psicosociales extralaborales de los trabajadores.
- Determinar los niveles de estrés de la población trabajadora.
- Proponer un plan de intervención, orientado a mitigar o prevenir los riesgos psicolaborales que presentan mayor exposición en los trabajadores.

4. Metodología

4.1 Contextualización de la metodología

Tipo de estudio cuantitativo	El presente estudio es descriptivo puesto que no se interviene o manipula el factor de estudio, solo se identifican los factores de riesgo psicosociales en condiciones normales, en la realidad o cotidiano de trabajo.
Diseño de investigación	Es de corte transversal ya que este análisis se realiza en un determinado momento en el tiempo y es el punto de partida para la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica.
Criterios de inclusión	• Vinculados a la organización bajo cualquier modalidad de contrato. • Mayoría de edad (18 años). • Participación voluntaria.
Instrumentos	• Ficha de datos generales. • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A o B según corresponda). • Cuestionario de factores psicosociales extralaborales. • Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión • Cuestionario para la evaluación de las estrategias de afrontamiento y las características personales.
Procedimiento	Fase de reconocimiento: se llevó a cabo el reconocimiento de la empresa con el fin de conocer el contexto y la dinámica de la organización, para partir de un conocimiento preciso de la situación que permitiera definir los aspectos a evaluar, recopilando toda la información posible para cumplir el objetivo. Fase de planeación: se precisó puestos, áreas que se van a analizar y se determinó el colectivo de empleados que serán objetos de análisis. Se definió que la metodología para evaluar a los colaboradores sería a través de la aplicación de los cuestionarios en la modalidad de auto aplicación. Fase de recolección: se llevó a cabo sesiones grupales, en la que se brindó acompañamiento permanente del profesional en psicología, se explicó a los empleados el propósito del estudio, los riesgos, beneficios, alcances del estudio, su rol como participantes y el carácter anónimo y confidencial de la información proporcionada. Fase de procesamiento: una vez diligenciados los cuestionarios, se realizó la digitación garantizando el control de calidad de los datos, esta sistematización se realizó a través de una plataforma web en la que se encuentran alojados los instrumentos de la batería del Ministerio de la Protección Social, el software cuenta con todas las métricas y criterios técnicos para calificar los cuestionarios. Fase de resultados: se procedió a la valoración de los riesgos, para ello se tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo (probabilidad, población expuesta, consecuencias sobre la producción o el servicio, etc.) con un enfoque cualitativo (expectativas y demandas de los trabajadores); esta combinación garantizó una evaluación correcta del riesgo.

Aspectos éticos	• Aplicación de los instrumentos por un profesional en psicología con posgrado en salud ocupacional y con licencia vigente. (Resolución 2646/2008) • Respeto a la dignidad, bienestar y protección de los derechos de los participantes. • Solicitud de participación voluntaria a los trabajadores por medio de un consentimiento informado con información clara y completa sobre la justificación y objetivos de la evaluación. • Garantía de la confidencialidad de los resultados individuales. La información individual debe ser custodiada y sólo podrá tener acceso a ella un profesional competente especialista en salud ocupacional para fines inherentes a la disciplina. (Ley 1090/2006)
-----------------	---

4.2 Aspectos generales de la interpretación de los resultados

En el siguiente apartado se expondrán algunos aspectos de vital importancia que se deberán tener en cuenta para comprender, interpretar y dar tratamiento adecuado a los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

4.2.1 Alcance de los resultados

El alcance de los cuestionarios de la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial es el de recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial (intra y extralaboral) y síntomas de estrés.

4.2.2 Niveles de riesgo

La Batería de riesgo psicosocial identifica cinco tipos de niveles de riesgo, los cuales tienen interpretaciones particulares que se indican a continuación:

Tabla 1. Descripción de los niveles de riesgo

	1. Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y los dominios que se encuentran bajo esta categoría <u>serán objeto de acciones o programas de promoción.</u>
	2. Riesgo Bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones o dominios que se encuentran bajo esta categoría <u>serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</u>
	3. Riesgo Medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una repuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría <u>ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</u>

	4. Riesgo Alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría <u>requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</u>
	5. Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría <u>requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</u>

4.2.3 Agrupación de los niveles de riesgo

Para facilitar la lectura y el análisis de los niveles de riesgo de los constructos Intralaboral y extralaboral, se optó por recategorizarlos en tres grupos o categorías. La primera categoría corresponde a **“Riesgo alto”** conformada por los niveles “riesgo muy alto” y “riesgo alto” donde en ambos se estipula la realización de intervenciones de riesgo psicosocial enmarcadas en un sistema de vigilancia epidemiológica. Por su parte, **“Riesgo medio”** no tuvo ninguna modificación, pero se considera que es una categoría que amerita atención dado que los trabajadores que se ubiquen en este grupo pueden presentar respuestas de estrés moderadas. Finalmente, la categoría **“Riesgo bajo”** está conformada por los niveles “riesgo muy bajo” y “riesgo bajo”, ambos niveles se pueden tratar a través de intervenciones y programas de promoción y prevención.

Tabla 2. Agrupación de los niveles de riesgo

	Sin riesgo o riesgo despreciable		Riesgo bajo
	Riesgo Bajo		
	Riesgo Medio		Riesgo medio
	Riesgo Alto		
	Riesgo muy alto		Riesgo alto

5. Resultados

5.1 Cobertura

En LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA participaron en el proceso un total de 76 trabajadores. Durante la evaluación participaron 71 de los trabajadores, por lo que la tasa de respuesta fue del 93,4%. Con relación al tipo de cuestionario intralaboral, se observa que el 25,4% participó diligenciando el instrumento forma A.

Tabla 3. Cobertura de la evaluación

Concepto	Número	Porcentaje
Población de referencia	76	100%
No participaron	5	6,6%
Evaluados	71	93,4%
Anónimos	0	0,0%
Identificados	71	100%
Forma A	18	25,4%
Forma B	53	74,6%

Inicialmente se presentarán los resultados de las condiciones individuales, y posteriormente los niveles de riesgo identificados en los componentes intralaboral, extralaboral y estrés.

5.2 Condiciones individuales

Las condiciones individuales hacen referencia a una serie de características propias del trabajador o condiciones sociales, y otras inherentes al trabajo que pueden modular o mediar la percepción del trabajador frente a los factores de riesgo, derivados del trabajo, o de las condiciones externas al trabajo.

A continuación se detallan gráficamente las variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales:

Tabla 4. Condiciones Individuales

Constructo	Variables
Características sociodemográficas	Sexo Edad Estado civil Grado de escolaridad (Último nivel de estudio alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador)
Información ocupacional	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

5.2.1 Características socio-demográficas

Entre las características socio-demográficas encontramos el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. (5)

La variable sexo es muy importante en la interpretación de la información, ya que, de acuerdo con diversos estudios realizados, hombres y mujeres perciben de manera estadísticamente significativa, diferentes demandas y falta de recursos (control) en el trabajo. Desde este punto de vista, es de vital importancia considerar el género de las personas trabajadoras en la evaluación e intervención en factores psicosociales en el trabajo. El estudio de evaluación de factores de riesgo psicosocial contó con trabajadores de ambos sexos y la mayor proporción fue representada por mujeres (56,3%).

La edad en sí misma no es una fuente de riesgo, es una característica que modera la experiencia de estrés. Se convierte en un factor de riesgo psicolaboral cuando se halla acompañada de situaciones de discriminación o desventaja en el trabajo o de actitudes sociales negativas que contribuyen al menosprecio o a la preferencia de unas edades sobre otras. En ese sentido en cuanto a los grupos etarios, el rango de edad donde hubo mayor

representación fue entre los 42 y 55 años (77,5%). El promedio de edad de los participantes en la prueba fue de 48,4 años (D.E:11,4).

Tabla 5. Distribución absoluta y porcentual según sexo, edad, estado civil, escolaridad. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Variables	N	%
SEXO		
Hombre	31	43,7%
Mujer	40	56,3%
Total	71	100%
EDAD		
Entre 20 y 30 años	1	1,4%
Entre 31 y 40 años	15	21,1%
Entre 41 y 55 años	55	77,5%
Total	71	100%
ESTADO CIVIL		
Soltero (a)	29	40,8%
Unión libre	15	21,1%
Casado (a)	23	32,4%
Separado (a)	1	1,4%
Viudo (a)	1	1,4%
Divorciado (a)	2	2,8%
Total	71	100%
ESCOLARIDAD		
Post-grado completo	52	73,2%
Post-grado incompleto	8	11,3%
Profesional completo	4	5,6%
Técnico / tecnológico completo	4	5,6%
Bachiller completo	2	2,8%
Bachiller incompleto	1	1,4%
Total	71	100%

En cuanto al estado civil de los trabajadores la mayor proporción indicaron ser Solteros (40,8%).

El nivel de escolaridad tiene mucha importancia en las condiciones sociales y económicas de una población, pues no solo se refiere al nivel de conocimientos que la persona tiene, sino que se relaciona directamente con su nivel de ingresos, condiciones de vida, estado de salud y en el mejor de los casos se convierte en un factor protector frente a la aparición de enfermedades. En el caso específico de los factores de riesgo psicosocial, el nivel educativo cumple un papel modular importante en relación con la respuesta del

individuo ante situaciones de estrés. En cuanto al máximo nivel de escolaridad alcanzado por los colaboradores de LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA se observó que, más de mitad había finalizado estudios Post-grado completo (73,2%). Ver tabla 5

Tabla 6. Distribución absoluta y porcentual según lugar de residencia, número de personas a cargo, tipo de vivienda, estrato. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Variables	N	%
NÚMERO DE PERSONAS A CARGO		
0	21	29,6%
1	28	39,4%
2	12	16,9%
3	8	11,3%
4	2	2,8%
Total	71	100%
TIPO DE VIVIENDA		
En arriendo	17	23,9%
Familiar	17	23,9%
Propia	37	52,1%
Total	71	100%
ESTRATO		
1	7	9,9%
2	13	18,3%
3	20	28,2%
4	24	33,8%
5	4	5,6%
6	2	2,8%
Finca	1	1,4%
Total	71	100%

Con respecto a la cantidad de personas que dependen económicamente de los trabajadores, este es un indicador importante al momento de analizarlo como un mediador de la percepción del riesgo, teniendo en cuenta que, mientras mayor sea el número de dependientes, mayores serán los recursos económicos destinados a su manutención y sostenimiento. En LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA más del 85% de los trabajadores respondieron que entre 1 y 2 personas dependen económicamente de ellos.

La vivienda es un factor importante para considerar, ya que las familias deben destinar una cantidad monetaria importante al sostenimiento o adquisición de ésta, dejando de usar estos recursos en otras necesidades básicas como salud, vestuario o recreación. En LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, la mayor proporción de los colaboradores manifestaron habitar una vivienda propia (52,1%).

El estrato socioeconómico es una condición individual sustancial para considerar debido a que da cuenta del nivel económico de los trabajadores, lo cual puede mediar la percepción del riesgo. En LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA la mayor proporción residen en estrato socioeconómico 4 (33,8% ambos). Ver tabla 6

5.2.2 Aspectos ocupacionales

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras. Ver tabla 7

En cuanto al tipo de contratación, en LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA la mayoría de los trabajadores tienen contrato a término indefinido (95,8%). Por su parte, en el caso del salario, la mayoría de los colaboradores tenían un salario fijo (98,6%). Además, en promedio los trabajadores de LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA trabajan 7,9 horas diarias (D.E: 1,15).

En cuanto al tiempo de la exposición a los factores de riesgo psicosociales, la cantidad de años que una persona lleva en el cargo o en la organización, podría indicar que mientras más prolongado sea el tiempo desempeñando el cargo, ha tenido una mayor exposición a los factores de riesgo inherentes a las funciones y que quienes llevan menos tiempo en la entidad han estado menos expuestos; de otro lado también es posible que aquellas personas que llevan menos tiempo desempeñando un cargo experimentan mayor incertidumbre e inseguridad en cuanto al rol a desempeñar, lo cual puede hacerlos más vulnerables a los factores de riesgo. En LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA la mayoría de la población llevaba entre 2 y 10 años desempeñando el mismo cargo (45,1%) y entre 12 y 24 años laborando en la organización (39,4%). Ver tabla 7

En cuanto al tipo de cargo que desempeñan los colaboradores de LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, se observa prevalencia de Profesional, analista, técnico, tecnólogo (49,3%). Ver tabla 7

Tabla 7. Distribución absoluta y porcentual según tipo de contrato, tipo de salario, horas de trabajo, antigüedad en la empresa y en el cargo, tipo de cargo. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Variables	N	%
TIPO DE CONTRATO		
Término indefinido	68	95,8%
Temporal de 1 año o más	2	2,8%
Cooperado (cooperativa)	1	1,4%
Total	71	100,0%
TIPO DE SALARIO		
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	70	98,6%

Variables	N	%
Una parte fija y otra variable	1	1,4%
Total	71	100%
CANTIDAD HORAS DE TRABAJO		
4	2	2,8%
8	68	95,8%
9	1	1,4%
Total	71	100%
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
Entre 2 y 10 años	25	35,2%
Entre 12 y 24 años	28	39,4%
24 o más	18	25,4%
Total	71	100%
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO		
Entre 2 y 10 años	32	45,1%
Entre 12 y 24 años	20	28,2%
24 o más	19	26,8%
Total	71	100%
TIPO DE CARGO		
Jefatura - tiene personal a cargo	18	25,4%
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	15	21,1%
Operario, operador, ayudante, servicios generales	3	4,2%
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	35	49,3%
Total	71	100%

A continuación se presenta la participación en la prueba de riesgo psicosocial de los empleados de acuerdo con la variable de análisis incluida en los resultados; en la tabla se detallan las categorías y el número de participantes. Ver tabla 8

Tabla 8. Distribución absoluta y porcentual según áreas. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Área		
Facultad de Arte y Diseño	12	16,9%
Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración	12	16,9%
Facultad de Educación	5	7,0%
Facultad de ingeniería	11	15,5%
rectoría y Vicerrectoría Académica	15	21,1%
Secretaría General	16	22,5%
Total	71	100%

5.3 Condiciones Intralaborales

Los factores de riesgo que pueden ser objeto de intervención por la entidad son los inherentes a las condiciones intralaborales. Las condiciones individuales en lo que es competencia de la organización serán abordadas desde el punto de vista médico o psicológico por parte de las instituciones pertenecientes al sistema de seguridad social.

Tabla 9. Dominios y dimensiones intralaborales

DOMINIOS	DEFINICIÓN	DIMENSIONES
Demandas del trabajo	Exigencias de diversa naturaleza que el trabajo impone al individuo	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia del rol
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
Control sobre el trabajo	Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre el trabajo.	Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
		Participación y manejo del cambio
		Claridad de rol
		Capacitación
Liderazgo y relaciones sociales	Relaciones sociales que se establecen entre personas y áreas del trabajo (horizontales y verticales).	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con los colaboradores (subordinados)
Recompensas	Retribuciones financieras, sociales y de estima que el colaborador recibe a cambio de sus esfuerzos laborales.	Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

En este apartado se presentarán los resultados recategorizando los niveles de riesgo hallados en los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial así:

Tabla 10. Agrupación de los niveles de riesgo

	Riesgo bajo	Sin riesgo o riesgo despreciable
		Riesgo Bajo
	Riesgo medio	Riesgo Medio
	Riesgo alto	Riesgo Alto
		Riesgo muy alto

Con el fin de aportar una forma de clasificar de manera global los niveles de riesgo de cada uno de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, se ha establecido una forma de determinar el nivel de aceptación del riesgo psicosocial de los constructos y sus componentes.

Por lo tanto, para determinar el límite de tolerancia de la presencia del riesgo psicosocial,

en esta evaluación se tomará el porcentaje de trabajadores que fueron recategorizados como “Riesgo alto” (sumatoria de los niveles de riesgo “Muy alto” y “Alto”) y se les aplicará la siguiente escala de valores:

Tabla 11. Criterio de grado de magnitud del riesgo y nivel de tolerancia.

NIVEL DE TOLERANCIA	EXPOSICIÓN
Muy Tolerable	0% - 20%
Tolerable	21% - 39%
No Tolerable	Mayor o igual a 40%

De acuerdo a lo anterior, serán incluidos al sistema de vigilancia epidemiológica los cargos y/o área o sección, cuya exposición a factores de riesgo psicosocial sea **No tolerable** por ser igual o superior al **40%** de exposición a la condición de riesgo y cuya lesividad (naturaleza toxica del factor de riesgo) o efectos en la salud de los colaboradores sea alta, para ello se tendrá en cuenta la causalidad epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial en medicina basada en la evidencia y las medidas epidemiológicas a partir de los resultados de la evaluación de la condición de riesgo psicosocial, estableciendo como criterio de ingreso que el porcentaje del riesgo atribuible poblacional sea igual o mayor a 40%.

5.3.1 Nivel de riesgo intralaboral general

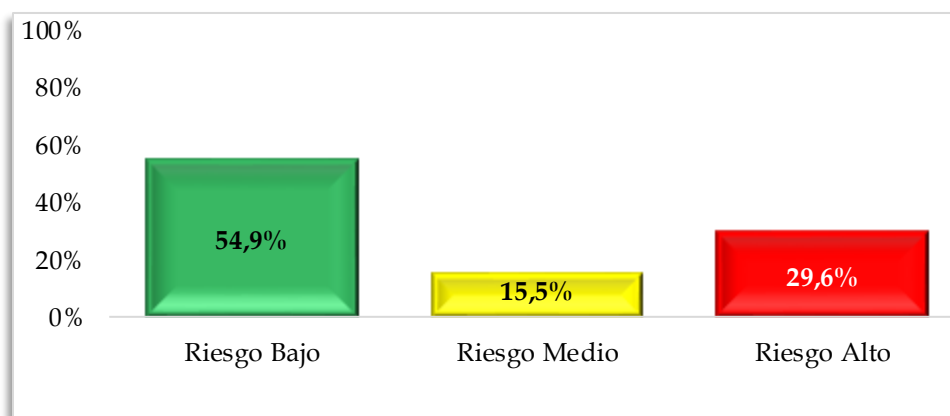


Figura 1. Distribución porcentual del nivel de riesgo intralaboral general. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

La presente gráfica corresponde a la distribución porcentual según niveles de riesgo Intralaboral, se observó que el 29,6% de los participantes de LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA perciben una condición de *riesgo alto* a nivel psicosocial, es decir que la prevalencia de exposición a factores de riesgo es

moderada, teniendo en cuenta que esta magnitud no supera el límite máximo de tolerancia de 40%. Dentro de la revisión del personal que se encuentra en *riesgo bajo* a nivel Intralaboral, se observa que el 54,9% percibe condiciones psicosociales que no son consideradas como riesgosas, de acuerdo con ello dentro de los criterios de exposición establecidos, se puede decir con base en los resultados, que la exposición al riesgo se encuentra en un **No Tolerable** por encontrarse el riesgo alto en un rango entre el 20% a 40% de riesgo atribuible poblacional. Ver figura 1

Según la definición técnica de la batería de evaluación de FRPS (2010) estas condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los modelos bajo los cuales se basan esta metodología retoman la guía de los modelos demandas-control-apoyo social de Karesek, Theorell (1990) y Jonhson, modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos se identifican cuatro dominios que actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellos que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial (Batería evaluación FRPS, 2010). Este proceso de identificación contribuye al análisis de hechos reales con el fin de generar un plan de intervención acorde a los resultados.

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

5.3.2 Resultados según nivel de riesgo por Dominios

En cuanto a la distribución del riesgo según dominios, se pudo observar un comportamiento de riesgo alto, Demandas del trabajo y Liderazgo y relaciones sociales fueron los dominios que mostraron los niveles de riesgo mayores, con el 23,9% y 29,6% (respectivamente) de los colaboradores en riesgo alto; en los demás dominios, se observó un nivel de riesgo no significativo con menos del 20% de empleados en riesgo alto. Ver figura 2

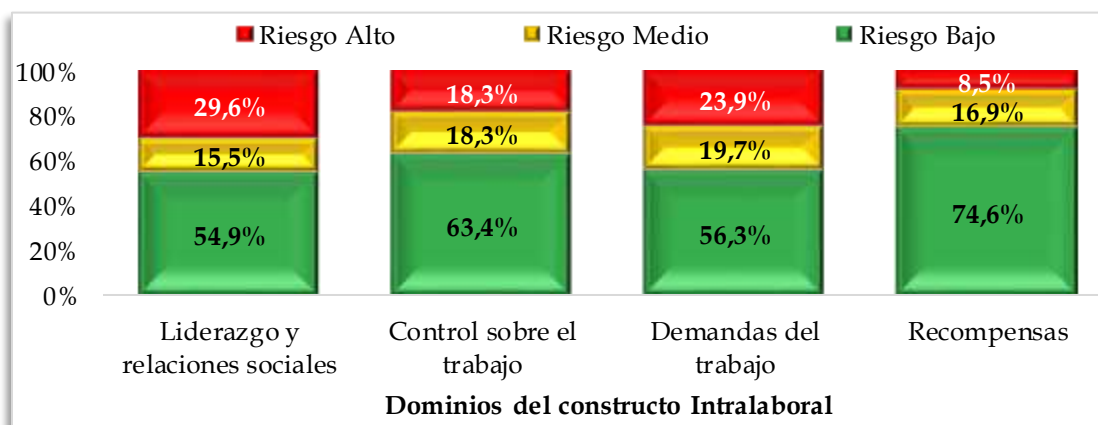


Figura 2. Distribución porcentual del nivel de riesgo intralaboral según dominios. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Con una prevalencia de riesgo *alto* está el dominio **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo** (29,6% alto; 21 personas). Este dominio se relaciona con los estilos de liderazgo, la gestión de los líderes o jefes, el apoyo social a la hora de solucionar inconvenientes, la retroalimentación efectiva del desempeño de la labor y las relaciones sociales en el trabajo tanto de carácter horizontal como vertical (ascendente y descendente) entre personas y/o áreas o departamentos de la empresa.

Con una prevalencia de riesgo *alto* está el dominio **Control sobre el trabajo** (18,3% alto; 13 personas), el cual hace referencia a las posibilidades que la organización le facilita al individuo para sortear adecuadamente las exigencias de las tareas como la capacitación, la autonomía que le permite la empresa para la organización y planeación de su labor como también la claridad sobre el rol y sus tareas.

Con una prevalencia *alta* está el dominio **Demandas del trabajo** (23,9%; 17 personas). Este dominio se relaciona con las exigencias que el desarrollo del cargo o labor impone al individuo, éstas pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo; estos resultados suponen que, dichas demandas, representan un nivel importante.

Con una prevalencia de riesgo *alto* está el dominio **Recompensas** (8,5% alto; 6 personas), el cual se relaciona con las estrategias de compensación material, emocional y social que la organización ofrece como retribución al desempeño laboral, este dominio cuenta con aspectos como la compensación derivada a la pertenencia a la organización (orgullo) y del trabajo que realiza (significación de la labor).

5.3.3 Resultados Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus trabajadores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área de trabajo. Por su parte, el concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

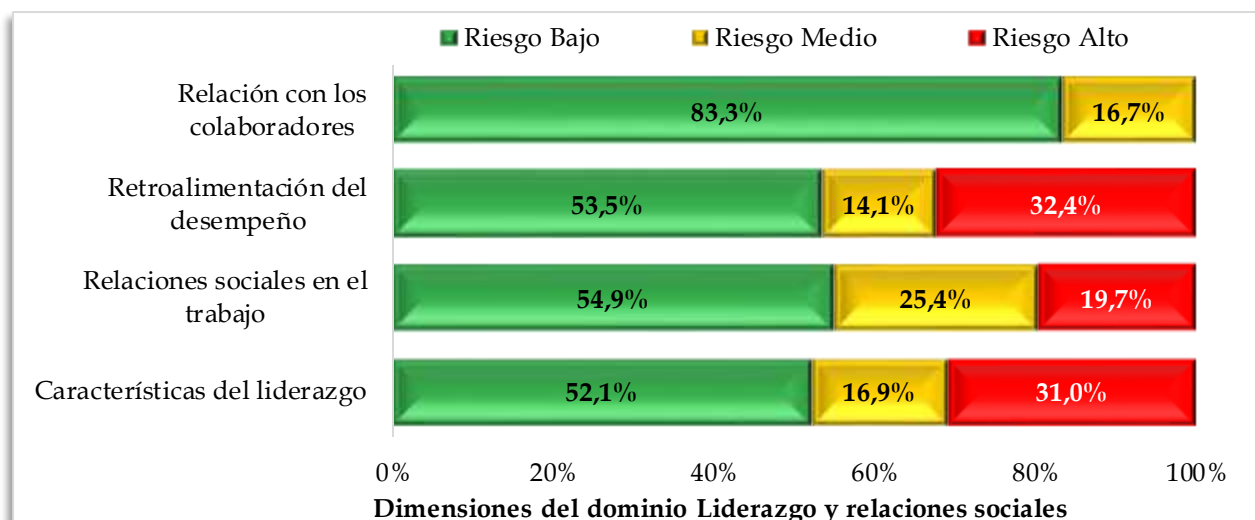


Figura 3. Distribución porcentual del nivel de riesgo según dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Como se puede observar en la gráfica anterior, este dominio está compuesto por cuatro dimensiones, de las cuales, ninguna presenta proporción de riesgo por encima del límite de tolerancia (40%). El siguiente paso será un análisis de cada una de las dimensiones, lo que permitirá una mayor comprensión de la realidad psicosocial del dominio y los aspectos que deberán ser considerados al momento de intervenir. Ver figura 3

5.3.3.1 Dimensión Características del liderazgo

Características de liderazgo		
Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus trabajadores.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. ➤ El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus trabajadores. ➤ El apoyo social que proporciona el jefe a sus trabajadores es deficiente o escaso.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
22	31,0%	Tolerable

Frecuencia de ítems Características del liderazgo		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	Mi jefe me trata con respeto	Intra B	53	<u>50</u>	<u>94,3%</u>	2	3,8%	1	1,9%
2	Mi jefe me da instrucciones claras	Intra A	18	<u>16</u>	<u>88,9%</u>	2	11,1%	0	0,0%
2	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	Ambas	71	<u>50</u>	<u>70,4%</u>	13	18,3%	8	11,3%
3	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	Ambas	71	<u>53</u>	<u>74,6%</u>	12	16,9%	6	8,5%
4	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	Ambas	71	<u>48</u>	<u>67,6%</u>	11	15,5%	12	16,9%
5	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	Ambas	71	<u>47</u>	<u>66,2%</u>	<u>19</u>	<u>26,8%</u>	5	7,0%
6	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	Ambas	71	<u>57</u>	<u>80,3%</u>	6	8,5%	8	11,3%
7	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	Ambas	71	<u>54</u>	<u>76,1%</u>	8	11,3%	9	12,7%
8	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	Ambas	71	<u>50</u>	<u>70,4%</u>	12	16,9%	9	12,7%
9	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	Ambas	71	<u>54</u>	<u>76,1%</u>	9	12,7%	8	11,3%
10	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	Ambas	71	<u>57</u>	<u>80,3%</u>	12	16,9%	2	2,8%
11	Siento que puedo confiar en mi jefe	Ambas	71	<u>58</u>	<u>81,7%</u>	9	12,7%	4	5,6%
12	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	Ambas	71	<u>61</u>	<u>85,9%</u>	7	9,9%	3	4,2%
13	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	Ambas	71	<u>63</u>	<u>88,7%</u>	4	5,6%	4	5,6%

5.3.3.2 Dimensión Relaciones sociales en el trabajo

Relaciones sociales en el trabajo		
Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo y la cohesión. Se convierte en fuente de riesgo cuando: ➤ En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. ➤ Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros generando un ambiente deficiente de relaciones. ➤ Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. ➤ Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. ➤ El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
14	19,7%	Muy Tolerable

Frecuencia de ítems Relaciones sociales en el trabajo		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	Ambas	105	77	<u>73,3%</u>	23	21,9%	5	4,8%
2	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	Ambas	105	96	<u>91,4%</u>	5	4,8%	4	3,8%
3	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Ambas	105	57	<u>54,3%</u>	35	33,3%	13	12,4%
4	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	Ambas	105	81	<u>77,1%</u>	18	17,1%	6	5,7%
5	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	Ambas	105	6	5,7%	8	7,6%	91	<u>86,7%</u>
6	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	Ambas	105	86	<u>81,9%</u>	15	14,3%	4	3,8%
7	Hay integración en mi grupo de trabajo	Intra A	105	57	<u>54,3%</u>	33	31,4%	15	14,3%
7	Mi grupo de trabajo es muy unido	Ambas	105	58	<u>55,2%</u>	36	34,3%	11	10,5%
8	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo	Intra A	105	80	<u>76,2%</u>	22	21,0%	3	2,9%
8	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	Ambas	105	75	<u>71,4%</u>	26	24,8%	4	3,8%
9	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	Ambas	105	69	<u>65,7%</u>	26	24,8%	10	9,5%
10	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	Ambas	105	70	<u>66,7%</u>	28	26,7%	7	6,7%
11	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	Ambas	105	77	<u>73,3%</u>	25	23,8%	3	2,9%
12	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	Ambas	105	59	<u>56,2%</u>	34	32,4%	12	11,4%

5.3.3.3 Dimensión Retroalimentación del desempeño

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.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ La retroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o mejoramiento del trabajo y del trabajador.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
23	32,4%	Tolerable

Frecuencia de ítems Retroalimentación del desempeño		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	Ambas	71	<u>48</u>	<u>67,6%</u>	14	19,7%	9	12,7%
2	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	Ambas	71	<u>49</u>	<u>69,0%</u>	14	19,7%	8	11,3%
3	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	Ambas	71	<u>53</u>	<u>74,6%</u>	12	16,9%	6	8,5%
4	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	Ambas	71	<u>55</u>	<u>77,5%</u>	10	14,1%	6	8,5%
5	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	Ambas	71	<u>48</u>	<u>67,6%</u>	<u>16</u>	<u>22,5%</u>	7	9,9%

5.3.3.4 Dimensión Relación con los colaboradores

Relación con los colaboradores		
Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.		
Esta dimensión se evalúa en los trabajadores que diligenciaron la forma A del cuestionario intralaboral.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ La gestión que realizan los trabajadores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. ➤ El grupo de trabajadores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. ➤ El apoyo social que recibe el jefe por parte de los trabajadores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
0	0,0%	Muy Tolerable

Frecuencia de ítems Relación con los colaboradores		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo	Intra A	18	1	5,6%	<u>6</u>	<u>33,3%</u>	<u>11</u>	<u>61,1%</u>
2	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos	Intra A	18	0	0,0%	0	0,0%	<u>18</u>	<u>100,0%</u>
3	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo	Intra A	18	1	5,6%	0	0,0%	<u>17</u>	<u>94,4%</u>
4	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones	Intra A	18	0	0,0%	<u>4</u>	<u>22,2%</u>	<u>14</u>	<u>77,8%</u>
5	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo	Intra A	18	0	0,0%	3	16,7%	<u>15</u>	<u>83,3%</u>
6	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos	Intra A	18	0	0,0%	2	11,1%	<u>16</u>	<u>88,9%</u>
7	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita	Intra A	18	0	0,0%	1	5,6%	<u>17</u>	<u>94,4%</u>
8	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño	Intra A	18	1	5,6%	2	11,1%	<u>15</u>	<u>83,3%</u>
9	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo	Intra A	18	0	0,0%	2	11,1%	<u>16</u>	<u>88,9%</u>

5.3.4 Resultados Dominio Control sobre el trabajo

Hace referencia a la 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 de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

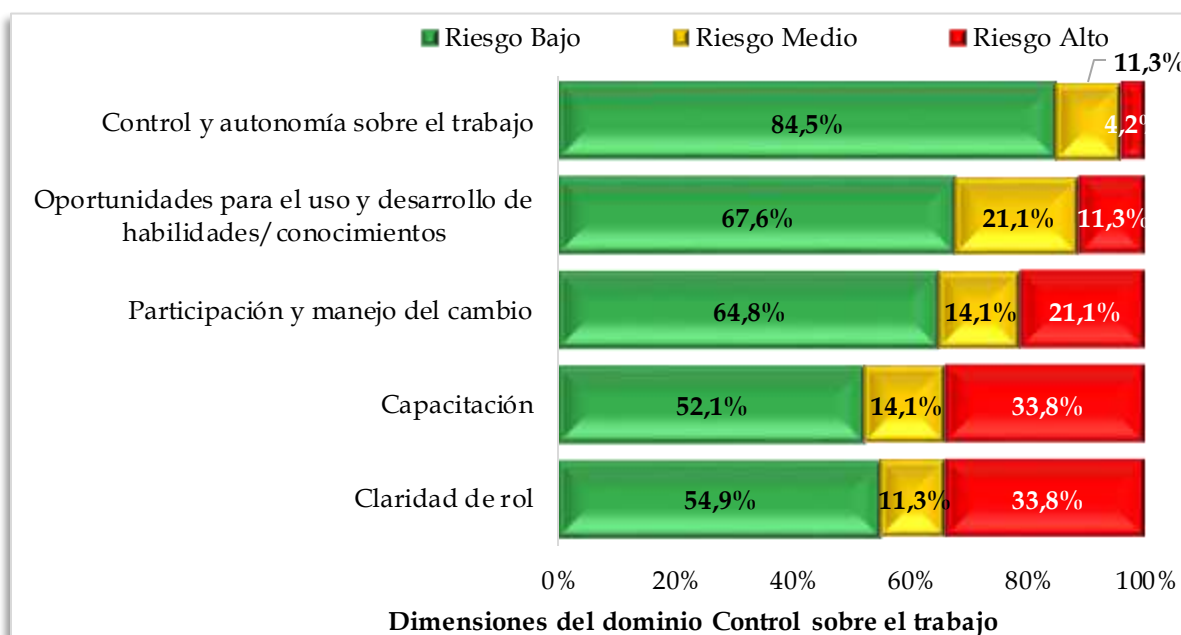


Figura 4. Distribución porcentual del nivel de riesgo según dimensiones del dominio Control sobre el trabajo. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Como se puede observar en la gráfica anterior, este dominio está compuesto por cinco dimensiones, en donde ninguna presenta riesgo por encima del límite de tolerancia (40%). El siguiente paso será un análisis de cada una de las dimensiones, lo que permitirá una mayor comprensión de la realidad psicosocial del dominio y los aspectos positivos a destacar y aquellos que deberán ser considerados al momento de intervenir.

5.3.4.1 Dimensión Claridad de rol

Claridad de rol		
Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
24	33,8%	Tolerable

Frecuencia de ítems Claridad de rol		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	Me informan con claridad cuáles son mis funciones	Ambas	71	61	85,9%	5	7,0%	5	7,0%
2	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	Ambas	71	55	77,5%	10	14,1%	6	8,5%
3	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	Ambas	71	59	83,1%	7	9,9%	5	7,0%
4	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa	Intra A	18	18	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
4	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	Ambas	71	62	87,3%	4	5,6%	5	7,0%
5	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo	Intra A	18	15	83,3%	3	16,7%	0	0,0%
5	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	Ambas	71	62	87,3%	6	8,5%	3	4,2%

5.3.4.2 Dimensión Capacitación

Capacitación		
Se entiende por capacitación las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. ➤ Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
24	33,8%	Tolerable

Frecuencia de ítems Capacitación		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	Ambas	71	<u>55</u>	<u>77,5%</u>	13	18,3%	3	4,2%
2	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	Ambas	71	<u>48</u>	<u>67,6%</u>	<u>16</u>	<u>22,5%</u>	7	9,9%
3	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo	Ambas	71	<u>47</u>	<u>66,2%</u>	14	19,7%	10	14,1%

5.3.4.3 Dimensión Participación y manejo del cambio

Participación y manejo del cambio		
Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los Trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. ➤ En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. ➤ Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
15	21,1%	Tolerable

Frecuencia de ítems Participación y manejo del cambio		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos	Intra A	18	<u>18</u>	<u>100,0%</u>	0	0,0%	0	0,0%
1	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	Ambas	71	<u>51</u>	<u>71,8%</u>	<u>15</u>	<u>21,1%</u>	5	7,0%
2	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	Ambas	71	<u>49</u>	<u>69,0%</u>	11	15,5%	11	15,5%
3	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	Ambas	71	<u>41</u>	<u>57,7%</u>	<u>21</u>	<u>29,6%</u>	9	12,7%

5.3.4.4 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
Se convierte en fuente de riesgo cuando:
➤ El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.

- Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
8	11,3%	Muy Tolerable

Frecuencia de ítems Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas	Intra B	53	25	47,2%	22	41,5%	6	11,3%
2	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	Ambas	71	64	90,1%	3	4,2%	4	5,6%
3	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	Ambas	71	65	91,5%	3	4,2%	3	4,2%
4	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	Ambas	71	62	87,3%	7	9,9%	2	2,8%
5	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.	Intra A	18	18	100,0%	0	0,0%	0	0,0%

5.3.4.5 Dimensión control y autonomía sobre el trabajo

Control y autonomía sobre el trabajo		
Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. ➤ El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
3	4,2%	Muy Tolerable

Frecuencia de ítems Control y autonomía sobre el trabajo		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	Ambas	71	50	70,4%	15	21,1%	6	8,5%
2	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	Ambas	71	54	76,1%	13	18,3%	4	5,6%
3	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	Ambas	71	44	62,0%	22	31,0%	5	7,0%

5.3.5 Resultados Dominio Demandas del Trabajo

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

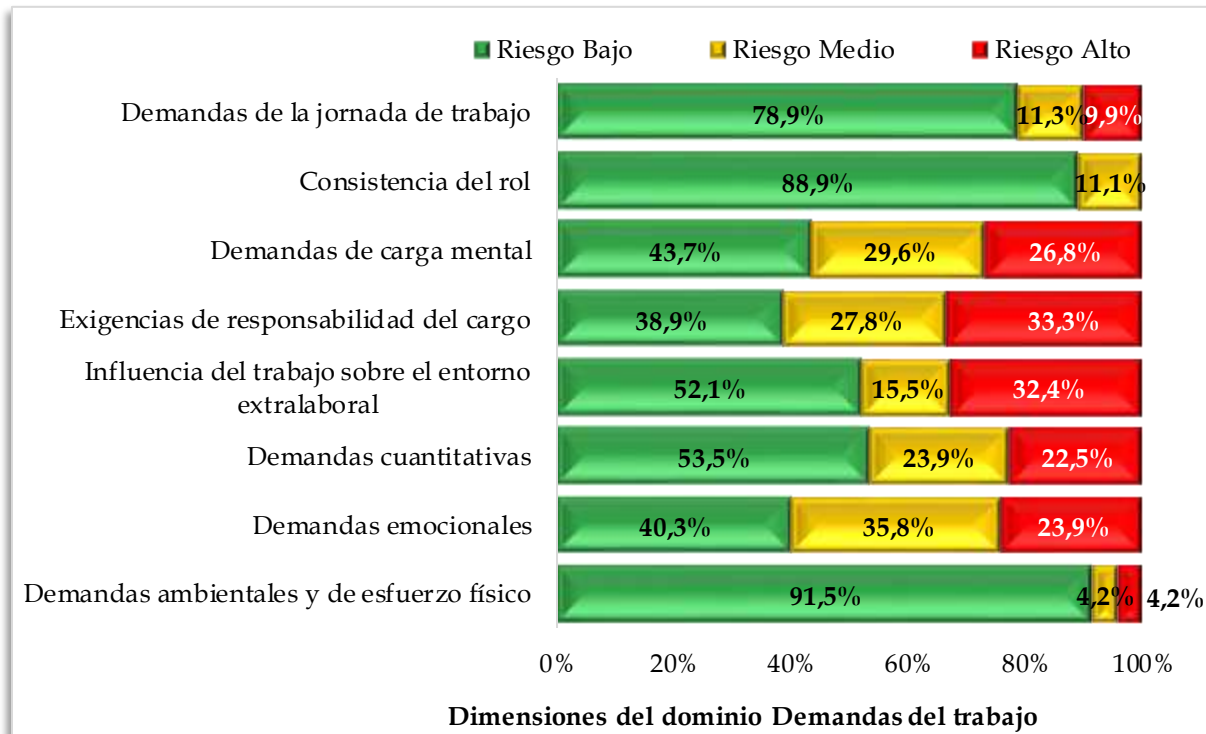


Figura 5. Distribución porcentual del nivel de riesgo según dimensiones del dominio Demandas del trabajo. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Como se puede observar en la gráfica anterior, este dominio está compuesto por ocho dimensiones, de las cuales, ninguna presenta proporciones de riesgo por encima del límite de tolerancia (40%). El siguiente paso será un análisis de cada una de las dimensiones, lo que permitirá una mayor comprensión de la realidad psicosocial del dominio y los aspectos que deberán ser considerados al momento de intervenir. Ver figura 5

5.3.5.1 Dimensión Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Demandas ambientales y de esfuerzo físico		
Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Se convierte en fuente de riesgo cuando: ➤ Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. ➤ Número de trabajadores		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
3	4,2%	Muy Tolerable

Frecuencia de ítems Demandas ambientales y de esfuerzo físico		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	Ambas	105	27	25,7%	42	40,0%	36	34,3%
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío	Ambas	105	40	38,1%	39	37,1%	26	24,8%
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor	Ambas	105	22	21,0%	37	35,2%	46	43,8%
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	Ambas	105	35	33,3%	43	41,0%	27	25,7%
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable	Ambas	105	76	72,4%	19	18,1%	10	9,5%
6	El espacio donde trabajo es cómodo	Ambas	105	63	60,0%	26	24,8%	16	15,2%
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	Ambas	105	35	33,3%	28	26,7%	42	40,0%
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	Ambas	105	14	13,3%	40	38,1%	51	48,6%
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	Ambas	105	55	52,4%	42	40,0%	8	7,6%
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	Ambas	105	55	52,4%	26	24,8%	24	22,9%
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo	Ambas	105	47	44,8%	31	29,5%	27	25,7%
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	Ambas	105	87	82,9%	17	16,2%	1	1,0%

5.3.5.2 Dimensión Demandas emocionales

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 demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

Se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, lo que incrementa la probabilidad de transferencia de los estados emocionales negativos de usuarios o público.
- El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).
- El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor

Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
16	23,9%	Tolerable

Frecuencia de ítems Demandas emocionales		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo	Intra B	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
2	Atiendo clientes o usuarios muy enojados	Ambas	104	37	35,6%	52	50,0%	15	14,4%
3	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	Ambas	104	82	78,8%	21	20,2%	1	1,0%
4	Atiendo clientes o usuarios muy tristes	Ambas	104	68	65,4%	33	31,7%	3	2,9%
5	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	Ambas	104	93	89,4%	10	9,6%	1	1,0%
6	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	Ambas	104	86	82,7%	15	14,4%	3	2,9%
7	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	Ambas	104	18	17,3%	33	31,7%	53	51,0%
8	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos	Intra A	104	17	16,3%	33	31,7%	54	51,9%
8	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	Ambas	104	16	15,4%	56	53,8%	32	30,8%
9	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	Ambas	104	59	56,7%	40	38,5%	5	4,8%

5.3.5.3 Dimensión Demandas cuantitativas

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

Se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
16	22,5%	Tolerable

Frecuencia de ítems Demandas cuantitativas		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	Ambas	105	38	36,2%	50	47,6%	17	16,2%
2	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	Ambas	105	51	48,6%	41	39,0%	13	12,4%
3	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	Ambas	105	39	37,1%	47	44,8%	19	18,1%
4	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	Ambas	105	29	27,6%	68	64,8%	8	7,6%
5	Puedo tomar pausas cuando las necesito	Ambas	105	36	34,3%	58	55,2%	11	10,5%
6	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	Ambas	105	13	12,4%	58	55,2%	34	32,4%

5.3.5.4 Dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

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.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
23	32,4%	Tolerable

Frecuencia de ítems Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	Ambas	105	29	27,6%	39	37,1%	37	35,2%
2	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo	Ambas	105	5	4,8%	18	17,1%	82	78,1%
3	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	Ambas	105	13	12,4%	39	37,1%	53	50,5%
4	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	Ambas	105	54	51,4%	33	31,4%	18	17,1%

5.3.5.5 Dimensión Exigencias de responsabilidad del cargo

Exigencias de responsabilidad del cargo
Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.

Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.

Esta dimensión se evalúa en los trabajadores que diligenciaron la forma A del cuestionario intralaboral.

Se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas dado que lo anterior exige un esfuerzo importante.

Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
6	33,3%	Tolerable

Frecuencia de ítems Exigencias de responsabilidad del cargo		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido	Intra A	105	54	<u>51,4%</u>	48	<u>45,7%</u>	3	2,9%
2	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor	Intra A	105	72	<u>68,6%</u>	22	21,0%	11	10,5%
3	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa	Intra A	105	7	6,7%	3	2,9%	95	<u>90,5%</u>
4	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros	Intra A	105	83	<u>79,0%</u>	15	14,3%	7	6,7%
5	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo	Intra A	105	89	<u>84,8%</u>	12	11,4%	4	3,8%
6	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas	Intra A	105	99	<u>94,3%</u>	4	3,8%	2	1,9%

5.3.5.6 Dimensión Demandas de carga mental

Demandas de carga mental									
Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.									
Se convierte en fuente de riesgo cuando: ➤ La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. ➤ La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo									
Número de empleados en riesgo		Magnitud del riesgo		Interpretación del riesgo					
19		26,8%		Tolerable					

Frecuencia de ítems Demandas de carga mental		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos	Intra B	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
2	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	Ambas	105	59	<u>56,2%</u>	35	33,3%	11	10,5%

3	Mi trabajo me exige estar muy concentrado	Ambas	105	101	<u>96,2%</u>	3	2,9%	1	1,0%
4	Mi trabajo me exige memorizar mucha información	Ambas	105	83	<u>79,0%</u>	17	16,2%	5	4,8%
5	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo	Intra A	105	87	<u>82,9%</u>	15	14,3%	3	2,9%
5	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	Ambas	105	93	<u>88,6%</u>	11	10,5%	1	1,0%

5.3.5.7 Dimensión Consistencia de rol

Consistencia de rol		
Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta dimensión se evalúa en los trabajadores que diligenciaron la forma A del cuestionario intralaboral. Se convierte en fuente de riesgo cuando: ➤ Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
0	0,0%	Muy Tolerable

Frecuencia de ítems Consistencia del rol		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	En el trabajo me dan órdenes contradictorias	Intra A	105	8	7,6%	55	<u>52,4%</u>	42	<u>40,0%</u>
2	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias	Intra A	105	6	5,7%	31	<u>29,5%</u>	68	<u>64,8%</u>
3	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos	Intra A	105	3	2,9%	14	13,3%	88	<u>83,8%</u>
4	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica	Intra A	105	21	20,0%	58	<u>55,2%</u>	26	24,8%
5	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor	Intra A	105	13	12,4%	41	<u>39,0%</u>	51	<u>48,6%</u>

5.3.5.8 Dimensión Demandas de la jornada de trabajo

Demandas de la jornada de trabajo		
Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierte en fuente de riesgo cuando: ➤ Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo

Frecuencia de ítems Demandas de la jornada de trabajo	Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%
1 Trabajo en horario de noche	Ambas	105	60	57,1%	40	38,1%	5	4,8%
2 Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	Ambas	105	81	77,1%	22	21,0%	2	1,9%
3 En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	Ambas	105	38	36,2%	54	51,4%	13	12,4%

5.3.6 Resultados Dominio 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.

En este dominio se sitúan las posibilidades de formación diferente a las netamente relacionadas con las requeridas para ejercer control sobre la labor como determinadas habilidades, conocimientos y en general competencia para el cargo.

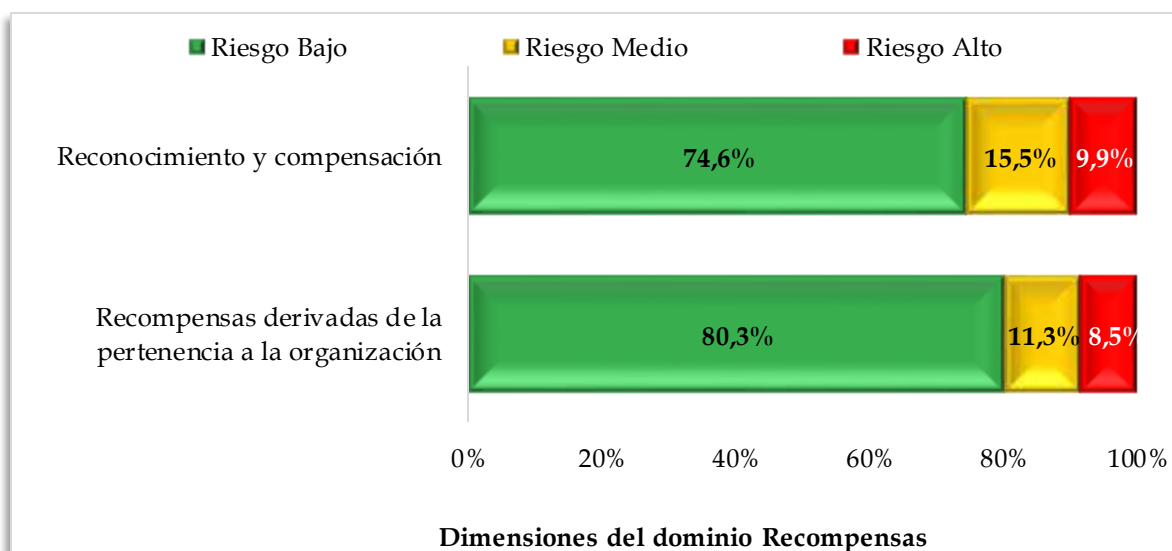


Figura 6. Distribución porcentual del nivel de riesgo según dimensiones del dominio Recompensas.
Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Como se puede observar en la gráfica anterior, este dominio está compuesto por dos dimensiones, de las cuales, ninguna presenta proporción de riesgo por encima del límite de tolerancia (40%). El siguiente paso será un análisis de cada una de las dimensiones, lo que permitirá una mayor comprensión de la realidad psicosocial del dominio y los aspectos que deberán ser considerados al momento de intervenir.

5.3.6.1 Dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización		
Se refiere 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.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. ➤ Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan. ➤ Se percibe inestabilidad laboral.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
6	8,5%	Muy Tolerable

Frecuencia de ítems Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	En la empresa confían en mi trabajo	Intra A	105	82	78,1%	21	20,0%	2	1,9%
1	Mi trabajo en la empresa es estable	Ambas	105	60	57,1%	22	21,0%	23	21,9%
2	El trabajo que hago me hace sentir bien	Ambas	105	92	87,6%	11	10,5%	2	1,9%
3	Siento orgullo de trabajar en esta empresa	Ambas	105	93	88,6%	12	11,4%	0	0,0%
4	Hablo bien de la empresa con otras personas	Ambas	105	98	93,3%	5	4,8%	2	1,9%

5.3.6.2 Dimensión Reconocimiento y compensación

Reconocimiento y compensación
Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.
Se convierte en fuente de riesgo cuando:
➤ El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. ➤ El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. ➤ La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. ➤ La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
7	9,9%	Muy Tolerable

Frecuencia de ítems Reconocimiento y compensación		Forma	Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
				n	%	n	%	n	%
1	En la empresa me pagan a tiempo mi salario	Ambas	105	28	26,7%	36	34,3%	41	39,0%
2	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	Ambas	105	90	85,7%	12	11,4%	3	2,9%
3	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	Ambas	105	51	48,6%	18	17,1%	36	34,3%
4	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	Ambas	105	51	48,6%	31	29,5%	23	21,9%
5	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	Ambas	105	45	42,9%	35	33,3%	25	23,8%
6	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	Ambas	105	49	46,7%	39	37,1%	17	16,2%

5.3.7 Nivel de riesgo intralaboral según forma

A continuación se presentarán los resultados de riesgo intralaboral para todos los empleados evaluados según la forma del cuestionario de la Batería del Ministerio, es importante aclarar que consta de dos tipos de instrumentos, el primero denominado **Forma A**, el cual está orientado a personas que ocupan cargos de jefatura, y profesionales o técnicos; el primer grupo poblacional se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas; mientras que en el caso de los profesionales o técnicos, hace referencia a personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico; sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. El segundo denominado **Forma B** aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios; el primer grupo hace referencia a cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular; quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior; mientras que en el caso de los operarios, comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales; el trabajador sigue instrucciones precisas de un superior.

Para calcular dicho nivel de riesgo intralaboral de las empresas se debe establecer el **promedio del puntaje bruto total de los trabajadores para cada forma (A y B), y posteriormente transformarlo** (como se observa en la tabla 12) utilizando la fórmula que se encuentra establecida en el Manual del Usuario de la Batería e **identificar el nivel de riesgo en los Baremos**, según la tabla que se aprecia a continuación:

Tabla 33. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Tabla 12. Distribución del nivel de riesgo psicosocial intralaboral según el promedio de los puntajes brutos y la forma. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

	Promedio Puntajes Brutos	Puntaje Transformado	Nivel de riesgo según Baremos
Forma A	86,5	17,6	Riesgo muy bajo
Forma B	100,9	26	Riesgo bajo

El puntaje total de los factores de riesgo psicosocial obtenido en la población evaluada con la Forma A fue de 17,6, ubicándola en RIESGO MUY BAJO. Ver figura 7.

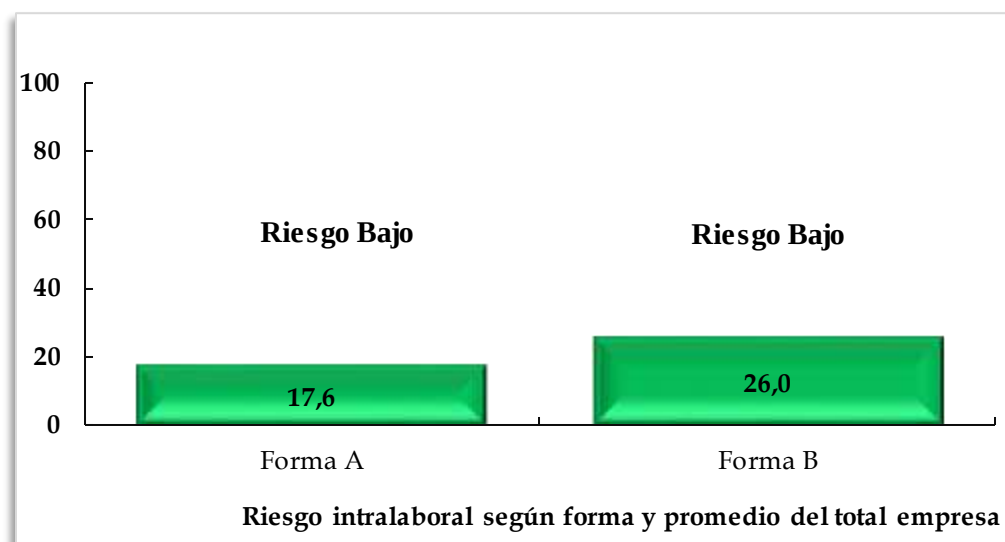


Figura 7. Distribución del nivel de riesgo psicosocial intralaboral según forma. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025.

Periodicidad de la Evaluación.

Teniendo en cuenta los últimos lineamientos establecidos por el Ministerio del trabajo en reciente publicada Resolución 2764/ 22 sobre la periodicidad de la evaluación, a través de la cual se establece que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas; determinando que, “*las empresas en las cuales se identifican factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como*

de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual; mientras que en aquellas empresas donde se identifica un nivel de riesgo medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años”.

En este sentido, en el artículo 3 de dicha resolución se definió que se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo); y en el caso en que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual, y para aquellas empresas que el nivel de riesgo intralaboral sea medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años y requiera intervención, tanto en la fuente como en el trabajador.

De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta los resultados observados en LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA en la distribución del riesgo intralaboral según la forma, se puede indicar que, debido a que en el caso de la Forma A, el nivel de riesgo identificado, una vez determinado el promedio del puntaje bruto de todos los empleados y transformarlo, el puntaje final corresponde a 26,0, cifra que ubicada en los baremos, los clasifica en riesgo BAJO, será necesario, además de iniciar la ejecución de las acciones de intervención y control, también deberán evaluar nuevamente los factores de riesgo psicosociales en un lapso de **dos año**, con el fin de identificar el impacto de dichas acciones y definir la pertinencia o necesidad de nuevas medidas que continúen reduciendo el riesgo y efecto negativo en la salud de sus colaboradores.

5.3.8 Nivel de riesgo intralaboral según área

El riesgo intralaboral según áreas mostró niveles de riesgo alto, pero en solo una de las áreas se alcanzó el límite tolerable del 40,0%, este es el caso de la Facultad de Educación que presentó un porcentaje del 40,0%, las demás áreas que presentaron nivel de riesgo alto tolerable fueron la Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración y la Facultad de Arte y Diseño, ambas con un porcentaje del 33,3% de riesgo alto. Ver figura 8

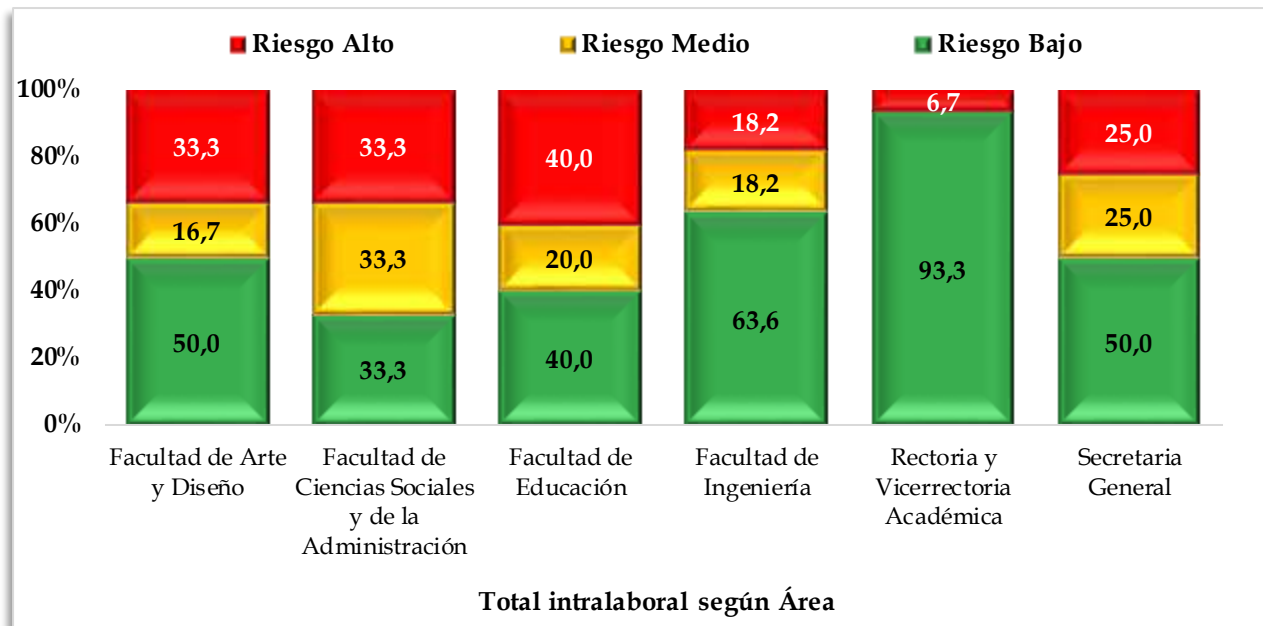


Figura 8. Distribución porcentual del nivel de riesgo intralaboral según áreas. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

El nivel de riesgo dentro del dominio **Liderazgo y relaciones sociales** mostró en la Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración el mayor nivel de riesgo, en este caso el 58,3% de los colaboradores presentaron riesgo alto. Ver figura 9

Analizando a profundidad el nivel de riesgo de *la Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración* en este dominio, se observa que, el nivel de riesgo alude principalmente, dentro de las *relaciones sociales en el trabajo* (75,0%), *características de Liderazgo* (41,7%) y *Retroalimentación del desempeño* (50,0%).

En la dimensión *Retroalimentación del desempeño* el 50,0% de los colaboradores presentaron nivel alto, indicando esta magnitud que, la información que algunos trabajadores reciben sobre la forma como realizan su trabajo, de manera que le permita identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño, evidencia aspectos por intervenir y mejorar.

Las *Relaciones sociales en el trabajo*, en cuanto 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 y la cohesión, suponen un riesgo alto con el 75,0% de los colaboradores en riesgo bajo. Ver tabla 13

El riesgo dentro del dominio **Control sobre el trabajo** presentó en las 4 facultades con un comportamiento desfavorable específicamente en una de las dimensiones que es claridad del rol. Ver figura 9

Revisando a profundidad las dimensiones del dominio **Control sobre el trabajo** para las 4 Facultades fue desfavorable el nivel de riesgo alto en la dimensión *Claridad del rol* (porcentajes que oscilan entre 40% y 50%), exponiendo aspectos por mejorar en cuanto a 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.

La *Participación y manejo del cambio* presentó un nivel de riesgo favorable en todas las áreas, evidenciando aspectos positivos en cuanto al conjunto de mecanismos con que cuenta actualmente la organización orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Ver tabla 13

La dimensión *Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos*, en cuanto a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos y desarrollar tareas para las cuales se encuentra calificado, se identifica un riesgo favorable donde el 25% de los colaboradores presentaron nivel alto en la Facultad de arte y diseño.

El *Control y autonomía sobre el trabajo* presentó todas las áreas en niveles de riesgo bajo, principalmente en lo que respecta a la oportunidad que tienen los empleados para decidir la cantidad de trabajo a ejecutar durante el día, así como la velocidad y el orden en el que lo realizan.

En los resultados observados en el dominio **Demandas del trabajo** se puede observar en la figura 9 que la *Facultad de Educación* presentó el mayor porcentaje de empleados con nivel alto correspondiente al 40,0%, el cual es significativo. Ver figura 9

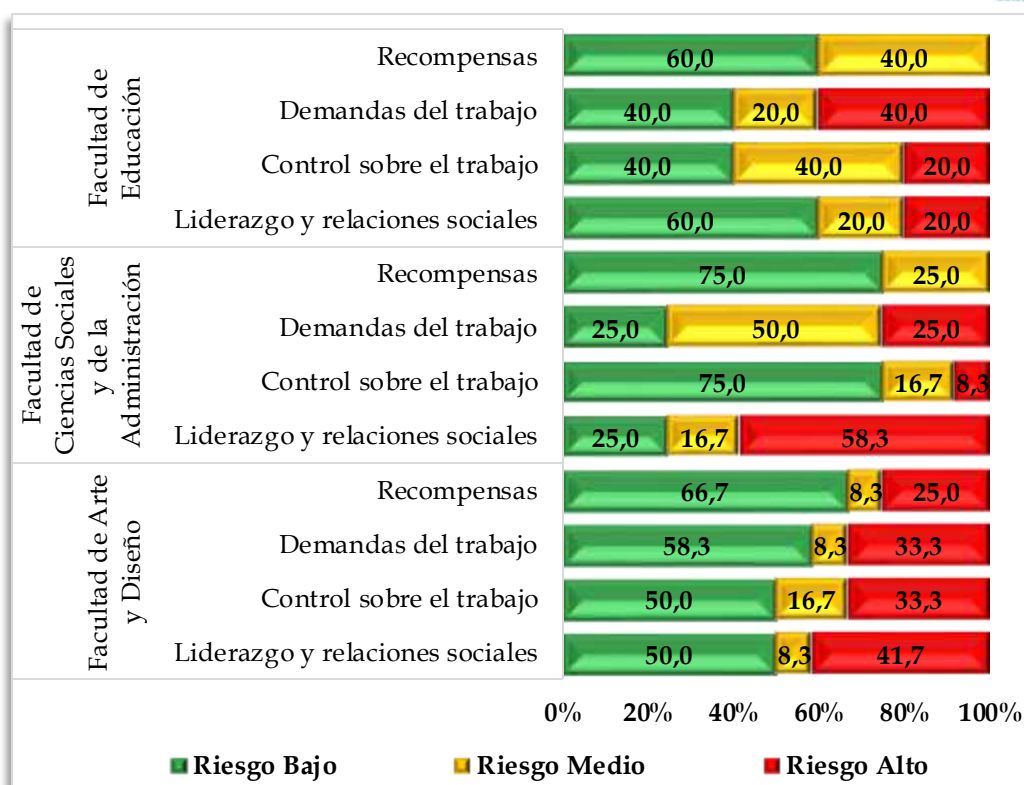


Figura 9. Distribución porcentual del nivel de riesgo intralaboral según dominios y áreas. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Analizando a profundidad las dimensiones del dominio **Demandas del trabajo** el mayor nivel de riesgo observado en la dimensión *Demandas emocionales*, se presentó en la Facultad de Arte y Diseño con el 30,0% de los colaboradores, indicando este comportamiento que el desarrollo de sus actividades laborales se relaciona con situaciones afectivas y emocionales que pueden tener el potencial de interferir con sus sentimientos o emociones o exigirles un autocontrol con el fin de no afectar su desempeño.

La dimensión *Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral* también mostró un nivel de riesgo significativo con el 40,0% para la Facultad de Educación, 41,7% para la Facultad de Arte y Diseño y 45,5% para la Facultad de ingeniería; de acuerdo a lo manifestado por los participantes en la prueba, algunos empleados cuando están en casa siguen pensando en el trabajo, deben atender desde allí asuntos del trabajo y el tiempo que comparten con su familia y amigos es poco.

Las *Demandas cuantitativas* también presentaron un significativo nivel de riesgo, en este caso el riesgo alto correspondió al 40% para la Facultad de Educación; indicando que la mayoría de los colaboradores perciben que, debido al volumen y la cantidad de trabajo, deben quedarse tiempo adicional y trabajar sin parar, ocasionando que el tiempo destinado para desarrollar sus labores no sea suficiente, que sea poco posible tomar pausas para descansar cuando lo consideran necesario o para atender un asunto personal.

Otra dimensión donde se observó un porcentaje no tolerable de colaboradores en riesgo alto fue *Exigencias de responsabilidad del cargo* (67%), esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas; estos resultados suponen que, para los trabajadores, dichas demandas representan un nivel significativo.

Las *Demandas de carga mental*, en lo referente al esfuerzo mental que el trabajo le exige al trabajador, el alto grado de concentración, la necesidad de memorizar gran volumen de información, atender muchos asuntos al tiempo y prestar especial detalle, suponen un riesgo significativo y considerable con el 41,7% de los trabajadores con riesgo alto específicamente para la Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración. Las demás áreas presentan niveles de riesgo alto por debajo del límite tolerable 40,0%.

La *Consistencia de rol* mostró un porcentaje no significativo de empleados en riesgo alto con el 0,0% en todas las áreas; resaltando aspectos buenos en la compatibilidad o consistencia entre las exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tienen los trabajadores en el desempeño de su cargo.

Otra dimensión con un porcentaje importante de colaboradores en niveles de riesgo bajo fue *Demandas ambientales y de esfuerzo físico* con porcentajes de más del 80% de los colaboradores en todas las áreas; no se presentan muchas exigencias de tipo físico, químicas, biológicas, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y de seguridad industrial; las cuales, según los resultados, muestran un comportamiento muy favorable.

Mientras tanto las *Demandas de la jornada de trabajo*, en lo que respecta a la necesidad de trabajar horario nocturno, la posibilidad de descansar en fines de semana y festivos y tomar días de descanso durante el mes, indicaron un nivel de riesgo muy tolerable, en este caso más del 60,0% de los trabajadores tenía riesgo bajo en todas las áreas y no se evidencian niveles de riesgo alto preocupantes. Ver tabla 13

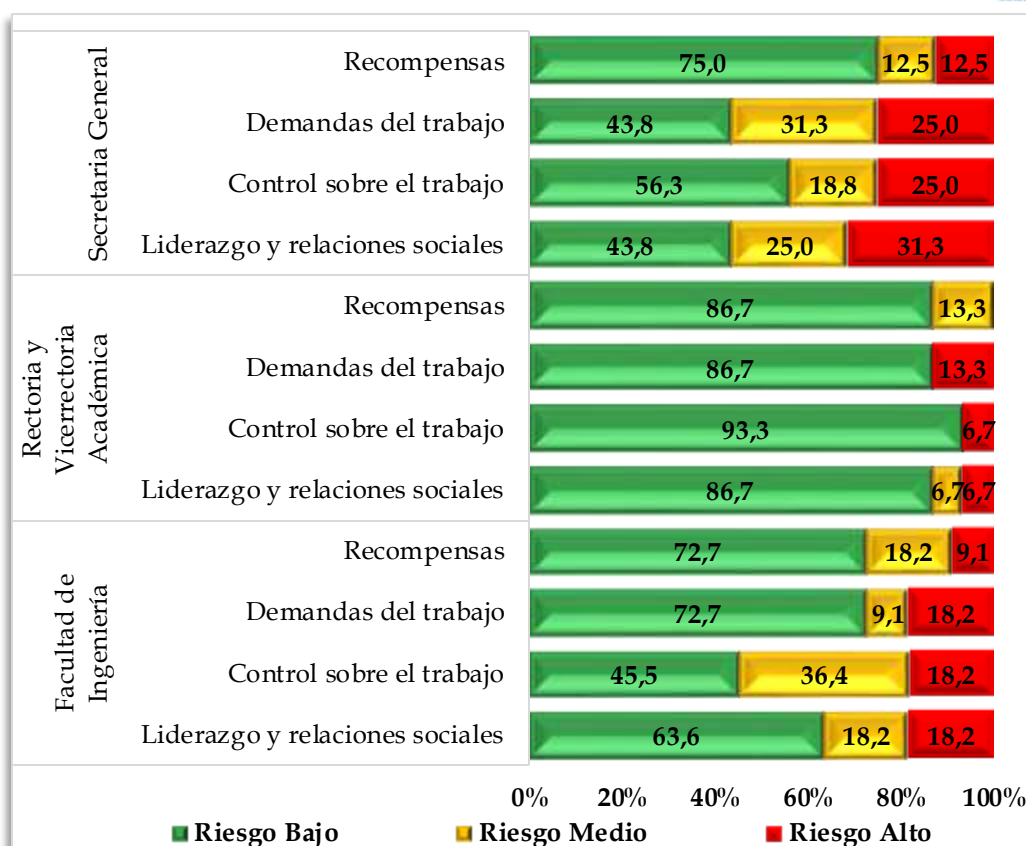


Figura 9. Distribución porcentual del nivel de riesgo intralaboral según dominios y áreas. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025
(Continuación)

En el análisis del dominio **Recompensas** por área se observa que la *Facultad de arte y diseño* presentó el mayor porcentaje de colaboradores en riesgo alto, con el 25,0%, siendo una cifra tolerable. Ver figura 9

Se puede observar un nivel bajo en la dimensión *Reconocimiento y compensación* con porcentajes superiores al 63% de los colaboradores en todas las áreas; esta dimensión mide aspectos como el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo; dichas retribuciones pueden ser de reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo

La dimensión *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo* mostró un riesgo no significativo y tolerable con el 33,3% de los colaboradores en riesgo alto, esta dimensión evalúa aspectos como el sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimentan los trabajadores por estar vinculados a la organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimentan por efectuar su trabajo. Ver tabla 13

Tabla 13. Distribución porcentual del nivel de riesgo intralaboral según áreas. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Dominios y Dimensión	Área																	
	Facultad de Arte y Diseño						Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración						Facultad de Educación					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Características del liderazgo	33,3	4	33,3	4	33,3	4	41,7	5	16,7	2	41,7	5	40,0	2	20,0	1	40,0	2
Relaciones sociales en el trabajo	58,3	7	41,7	5	0	0	0,0	0	25,0	3	75,0	9	60,0	3	40,0	2	0,0	0
Retroalimentación del desempeño	41,7	5	16,7	2	41,7	5	33,3	4	16,7	2	50,0	6	40,0	2	20,0	1	40,0	2
Relación con los colaboradores	50,0	1	50	1	0	0	100,0	1	0,0	0	0,0	0	100,0	1	0,0	0	0,0	0
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	50,0	6	8,3	1	41,7	5	25,0	3	16,7	2	58,3	7	60,0	3	20,0	1	20,0	1
Claridad de rol	41,7	5	16,7	2	41,7	5	50,0	6	0,0	0	50,0	6	40,0	2	20,0	1	40,0	2
Capacitación	50,0	6	16,7	2	33,3	4	58,3	7	8,3	1	33,3	4	40,0	2	0,0	0	60,0	3
Participación y manejo del cambio	58,3	7	8,3	1	33,3	4	58,3	7	16,7	2	25,0	3	80,0	4	0,0	0	20,0	1
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	33,3	4	41,7	5	25	3	91,7	11	8,3	1	0,0	0	60,0	3	20,0	1	20,0	1
Control y autonomía sobre el trabajo	91,7	11	8,3	1	0	0	83,3	10	8,3	1	8,3	1	80,0	4	20,0	1	0,0	0
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO	50,0	6	16,7	2	33,3	4	75,0	9	16,7	2	8,3	1	40,0	2	40,0	2	20,0	1
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	83,3	10	8,3	1	8,3	1	91,7	11	0,0	0	8,3	1	80,0	4	20,0	1	0,0	0
Demandas emocionales	58,3	7	16,7	2	25	3	8,3	1	75,0	9	16,7	2	20,0	1	60,0	3	20,0	1
Demandas cuantitativas	33,3	4	33,3	4	33,3	4	33,3	4	33,3	4	33,3	4	40,0	2	20,0	1	40,0	2
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50,0	6	8,3	1	41,7	5	16,7	2	16,7	2	66,7	8	40,0	2	20,0	1	40,0	2
Exigencias de responsabilidad del cargo	100,0	2	0	0	0	0	100,0	1	0,0	0	0,0	0	100,0	1	0,0	0	0,0	0
Demandas de carga mental	50,0	6	25	3	25	3	41,7	5	16,7	2	41,7	5	40,0	2	40,0	2	20,0	1
Consistencia del rol	100,0	2	0	0	0	0	100,0	1	0,0	0	0,0	0	100,0	1	0,0	0	0,0	0
Demandas de la jornada de trabajo	83,3	10	8,3	1	8,3	1	75,0	9	0,0	0	25,0	3	60,0	3	20,0	1	20,0	1
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	58,3	7	8,3	1	33,3	4	25,0	3	50,0	6	25,0	3	40,0	2	20,0	1	40,0	2
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	41,7	5	25	3	33,3	4	83,3	10	8,3	1	8,3	1	100,0	5	0,0	0	0,0	0
Reconocimiento y compensación	75,0	9	8,3	1	16,7	2	83,3	10	16,7	2	0,0	0	60,0	3	20,0	1	20,0	1
DOMINIO RECOMPENSAS	66,7	8	8,3	1	25,0	3	75,0	9	25,0	3	0,0	0	60,0	3	40,0	2	0,0	0
TOTAL CONSTRUCTO	50,0	6	16,7	2	33,3	4	33,3	4	33,3	4	33,3	4	40,0	2	20,0	1	40,0	2

Dominios y Dimensión	área																	
	Facultad de Ingeniería						rectoría y Vicerrectoría Académica						Secretaría General					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Características del liderazgo	54,5	6	27,3	3	18,2	2	86,7	13	0,0	0	13,3	2	43,8	7	12,5	2	43,8	7
Relaciones sociales en el trabajo	45,5	5	45,5	5	9,1	1	93,3	14	0,0	0	6,7	1	62,5	10	18,8	3	18,8	3
Retroalimentación del desempeño	54,5	6	27,3	3	18,2	2	80,0	12	0,0	0	20,0	3	56,3	9	12,5	2	31,3	5
Relación con los colaboradores	100,0	1	0,0	0	0,0	0	100,0	6	0,0	0	0,0	0	71,4	5	28,6	2	0,0	0
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	63,6	7	18,2	2	18,2	2	86,7	13	6,7	1	6,7	1	43,8	7	25,0	4	31,3	5
Claridad de rol	45,5	5	9,1	1	45,5	5	86,7	13	6,7	1	6,7	1	50,0	8	18,8	3	31,3	5
Capacitación	45,5	5	18,2	2	36,4	4	60,0	9	20,0	3	20,0	3	50,0	8	12,5	2	37,5	6
Participación y manejo del cambio	63,6	7	9,1	1	27,3	3	80,0	12	13,3	2	6,7	1	56,3	9	25,0	4	18,8	3
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	54,5	6	36,4	4	9,1	1	66,7	10	20,0	3	13,3	2	87,5	14	6,3	1	6,3	1
Control y autonomía sobre el trabajo	81,8	9	18,2	2	0,0	0	93,3	14	0,0	0	6,7	1	75,0	12	18,8	3	6,3	1
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO	45,5	5	36,4	4	18,2	2	93,3	14	0,0	0	6,7	1	56,3	9	18,8	3	25,0	4
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	90,9	10	9,1	1	0,0	0	100,0	15	0,0	0	0,0	0	93,8	15	0,0	0	6,3	1
Demandas emocionales	20,0	2	50,0	5	30,0	3	60,0	9	13,3	2	26,7	4	53,8	7	23,1	3	23,1	3
Demandas cuantitativas	54,5	6	27,3	3	18,2	2	86,7	13	13,3	2	0,0	0	56,3	9	18,8	3	25,0	4
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	54,5	6	0,0	0	45,5	5	86,7	13	6,7	1	6,7	1	50,0	8	37,5	6	12,5	2
Exigencias de responsabilidad del cargo	100,0	1	0,0	0	0,0	0	16,7	1	50,0	3	33,3	2	14,3	1	28,6	2	57,1	4
Demandas de carga mental	54,5	6	36,4	4	9,1	1	33,3	5	46,7	7	20,0	3	43,8	7	18,8	3	37,5	6
Consistencia del rol	100,0	1	0,0	0	0,0	0	100,0	6	0,0	0	0,0	0	71,4	5	28,6	2	0,0	0
Demandas de la jornada de trabajo	90,9	10	9,1	1	0,0	0	86,7	13	13,3	2	0,0	0	68,8	11	18,8	3	12,5	2
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	72,7	8	9,1	1	18,2	2	86,7	13	0,0	0	13,3	2	43,8	7	31,3	5	25,0	4
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	72,7	8	18,2	2	9,1	1	93,3	14	6,7	1	0,0	0	93,8	15	6,3	1	0,0	0
Reconocimiento y compensación	63,6	7	27,3	3	9,1	1	86,7	13	13,3	2	0,0	0	68,8	11	12,5	2	18,8	3
DOMINIO RECOMPENSAS	72,7	8	18,2	2	9,1	1	86,7	13	13,3	2	0,0	0	75,0	12	12,5	2	12,5	2
TOTAL CONSTRUCTO	63,6	7	18,2	2	18,2	2	93,3	14	0,0	0	6,7	1	50,0	8	25,0	4	25,0	4

5.4 Condiciones Extralaborales

Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social, económico y las condiciones del lugar de vivienda. Si estos aspectos se encuentran en condiciones inapropiadas influyen en la salud y bienestar del individuo, como también en el desempeño de su trabajo. Este constructo se compone únicamente de dimensiones las cuales se presentan a continuación.

Tabla 14. Condiciones Extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo

5.4.1 Nivel de riesgo extralaboral general

En LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA la prevalencia general de trabajadores en riesgo es del 22,5% (16 personas), siendo una cifra no significativa, de acuerdo con el nivel de tolerancia ubicándose en un rango no mayor o igual a 40% pudiéndose clasificar como **Tolerable**. Según los resultados, el riesgo medio presenta una proporción del 14,1% (10 personas). El porcentaje de trabajadores que puntuaron en niveles bajos a la exposición al riesgo psicosocial extralaboral representa el 63,4% (45 personas).

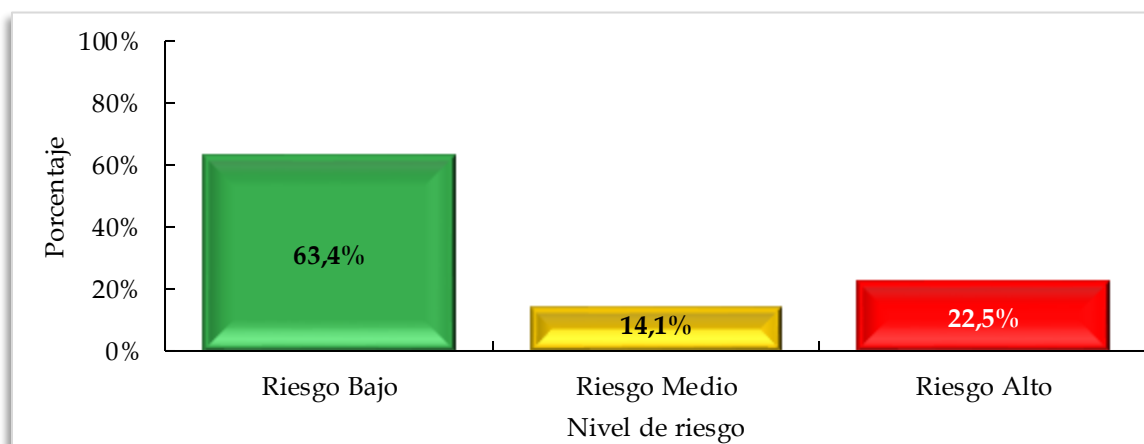


Figura 10. Distribución porcentual del nivel de riesgo extralaboral general. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Los resultados, en términos generales, suponen condiciones de riesgo psicosocial No Tolerables. Por lo que es necesario analizar, cuáles dimensiones del constructo ameritan, programas de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica que permita disminuir y mitigar los efectos de la exposición a dichos riesgos, y en cuales se evidencia que se ha venido haciendo un buen trabajo de control y mitigación, con el objetivo de conservar en el tiempo las acciones implementadas.

En consecuencia, en los siguientes apartados se ampliará el análisis de las dimensiones que constituyen el constructo Extralaboral, de tal manera que sea posible direccionar un plan de intervención más enfocado. Así mismo, es importante considerar el porcentaje de trabajadores en nivel de riesgo medio ya que, de no establecerse medidas de intervención, la tendencia es a incrementarse el riesgo alto.

5.4.2 Resultados según nivel de riesgo de las dimensiones

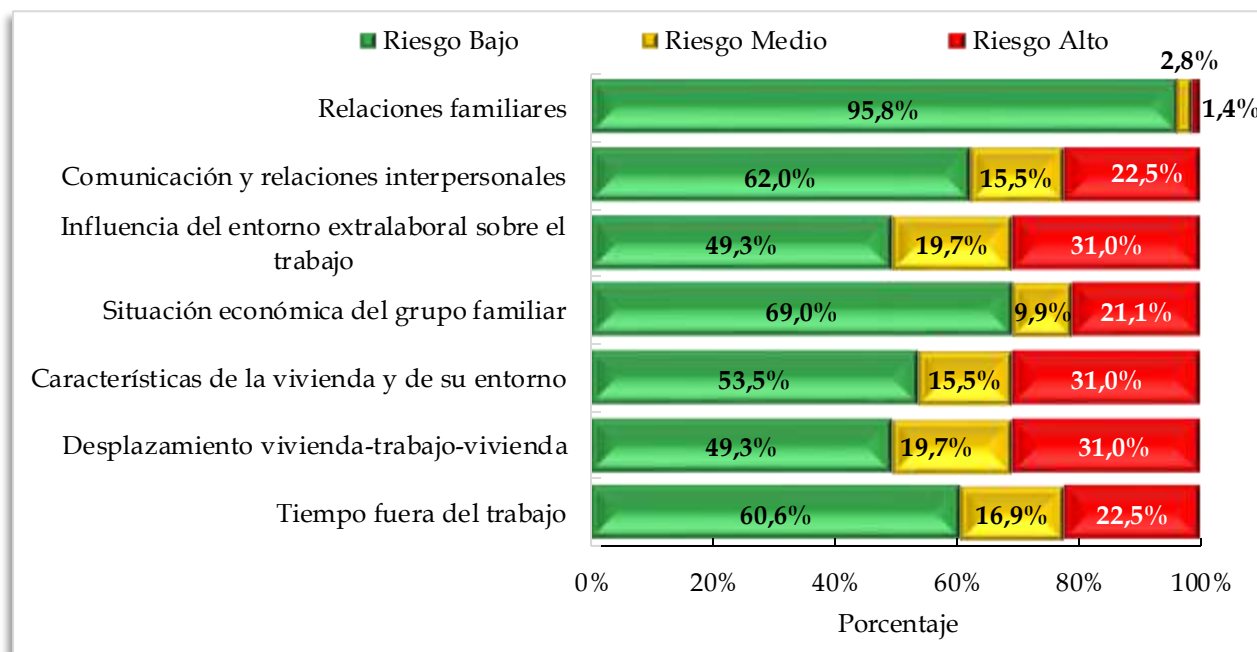


Figura 11. Distribución porcentual del nivel de riesgo según dimensiones del constructo extralaboral.
 Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA,
 2025

Como se puede observar en la gráfica anterior, este constructo está compuesto por siete dimensiones, de las cuales ninguna presenta proporciones de riesgo por encima del límite de tolerancia (40%). El siguiente paso será un análisis de cada una de las dimensiones, lo que permitirá una mayor comprensión de la realidad psicosocial del dominio y los aspectos que deberán ser considerados al momento de intervenir.

5.4.2.1 Dimensión Tiempo fuera del trabajo

Tiempo fuera del trabajo		
Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. ➤ La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
16	22,5%	Tolerable

Frecuencia de ítems Tiempo fuera del trabajo		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%
1	Me queda tiempo para actividades de recreación	105	25	23,8%	55	<u>52,4%</u>	25	23,8%
2	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	105	38	36,2%	56	<u>53,3%</u>	11	10,5%
3	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	105	49	<u>46,7%</u>	49	<u>46,7%</u>	7	6,7%
4	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	105	36	34,3%	56	<u>53,3%</u>	13	12,4%

5.4.2.2 Dimensión Relaciones familiares

Relaciones familiares		
Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ La ayuda o apoyo social que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre. ➤ La relación con familiares es conflictiva.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
1	1,4%	Muy Tolerable

Frecuencia de ítems Relaciones familiares		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%

1	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	105	98	<u>93,3%</u>	5	4,8%	2	1,9%
2	La relación con mi familia cercana es cordial	105	100	<u>95,2%</u>	5	4,8%	0	0,0%
3	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	105	95	<u>90,5%</u>	10	9,5%	0	0,0%

5.4.2.3 Dimensión Comunicación y relaciones interpersonales

Comunicación y relaciones interpersonales		
Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. ➤ La relación con amigos o allegados es conflictiva. ➤ La ayuda o apoyo social que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
16	22,5%	Tolerable

Frecuencia de ítems Comunicación y relaciones interpersonales		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%
1	Tengo buena comunicación con las personas cercanas	105	89	<u>84,8%</u>	15	14,3%	1	1,0%
2	Las relaciones con mis amigos son buenas	105	96	<u>91,4%</u>	8	7,6%	1	1,0%
3	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	105	86	<u>81,9%</u>	17	16,2%	2	1,9%
4	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	105	85	<u>81,0%</u>	20	19,0%	0	0,0%
5	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	105	86	<u>81,9%</u>	13	12,4%	6	5,7%

5.4.2.4 Dimensión Situación económica del grupo familiar

Situación económica del grupo familiar		
Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ Existen deudas económicas difíciles de solventar. ➤ Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
15	21,1%	Tolerable

Frecuencia de ítems Situación económica del grupo familiar		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%

1	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	105	79	<u>75,2%</u>	24	22,9%	2	1,9%
2	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	105	29	<u>27,6%</u>	31	<u>29,5%</u>	45	<u>42,9%</u>
3	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	105	17	16,2%	26	24,8%	62	<u>59,0%</u>

5.4.2.5 Dimensión Características de la vivienda y de su entorno

Características de la vivienda y de su entorno		
Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. ➤ Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. ➤ La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
22	31,0%	Tolerable

Frecuencia de ítems Características de la vivienda y de su entorno		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%
1	La zona donde vivo es segura	105	76	<u>72,4%</u>	21	20,0%	8	7,6%
2	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia	105	14	13,3%	46	<u>43,8%</u>	45	<u>42,9%</u>
3	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden	105	60	<u>57,1%</u>	28	26,7%	17	16,2%
4	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones	105	78	<u>74,3%</u>	13	12,4%	14	13,3%
5	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte	105	59	<u>56,2%</u>	35	33,3%	11	10,5%
6	Las condiciones de mi vivienda son buenas	105	104	<u>99,0%</u>	1	1,0%	0	0,0%
7	En mi vivienda hay servicios de agua y luz	105	105	<u>100,0%</u>	0	0,0%	0	0,0%
8	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	105	100	<u>95,2%</u>	5	4,8%	0	0,0%
9	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	105	103	<u>98,1%</u>	2	1,9%	0	0,0%

5.4.2.6 Dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

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

- Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
22	31,0%	Tolerable

Frecuencia de ítems Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%
1	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	105	11	10,5%	22	21,0%	72	<u>68,6%</u>
2	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	105	11	10,5%	24	22,9%	70	<u>66,7%</u>
3	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	105	5	4,8%	11	10,5%	89	<u>84,8%</u>

5.4.2.7 Dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Desplazamiento vivienda trabajo vivienda		
Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.		
Se convierte en fuente de riesgo cuando:		
➤ El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. ➤ La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.		
Número de empleados en riesgo	Magnitud del riesgo	Interpretación del riesgo
22	31,0%	Tolerable

Frecuencia de ítems Desplazamiento vivienda trabajo vivienda		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo	105	65	<u>61,9%</u>	31	29,5%	9	8,6%
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	105	6	5,7%	16	15,2%	83	<u>79,0%</u>
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	105	27	25,7%	24	22,9%	54	<u>51,4%</u>
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	105	70	<u>66,7%</u>	29	27,6%	6	5,7%

5.4.3 Nivel de riesgo extralaboral según área

El riesgo del constructo extralaboral según áreas presentó un nivel alto por debajo del límite de tolerancia en todas sus áreas, siendo el caso más representativo para la facultad de ingeniería con el 36,4%, seguido por secretaria general 31,3%. se observó un comportamiento de riesgo más favorable, con el 0% de empleados en riesgo bajo en el área de rectoría y vicerrectoría académica. Ver figura 12

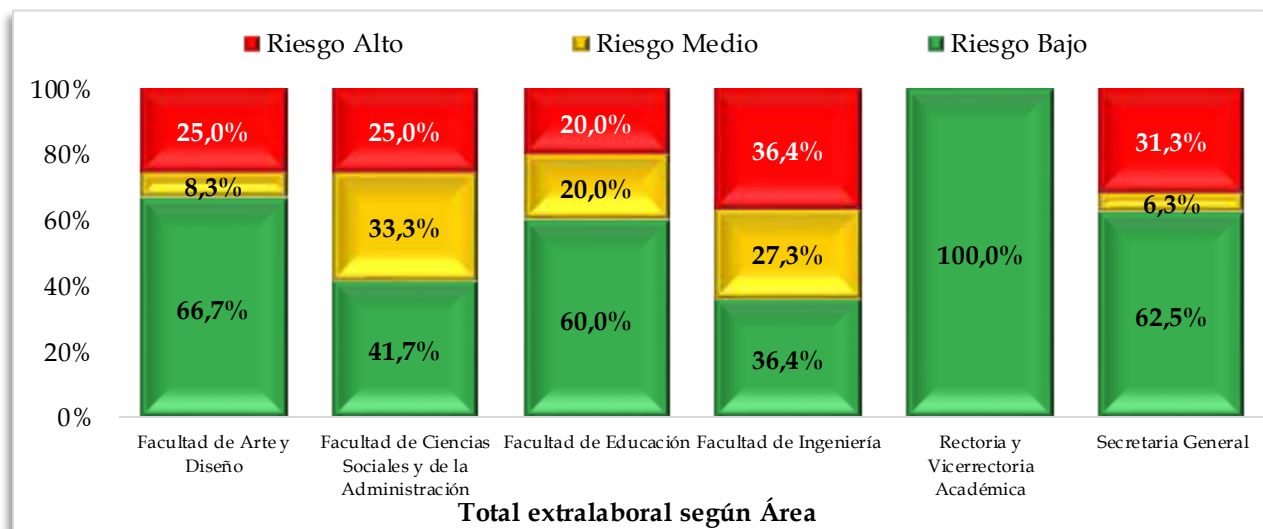


Figura 12. Distribución porcentual del nivel de riesgo extralaboral según áreas. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Revisando a profundidad el riesgo alto reportado por los empleados **Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración**, se puede observar que, dos de las siete dimensiones, presentan un porcentaje significativo de empleados en riesgo por encima del 40%, siendo el caso de Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (50%), y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (50%); por su parte la dimensión Relaciones familiares mostró el 100% de los colaboradores en riesgo bajo, lo cual es positivo indicando que en general los empleados cuentan con apoyo de su familia, tienen relaciones cercanas y buena resolución de conflictos. Ver tabla 15

Por su parte, se pudo observar que el área Facultad de Ingeniería y Facultad de Educación, mostró un nivel de riesgo alto en 2 dimensiones, tal es el caso de Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (45,5% Facultad de ingeniería; 40,0% Facultad de Educación), y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (45,5% Facultad de ingeniería; 60,0% Facultad de Educación), para la Facultad de Educación una tercera dimensión en nivel de riesgo alto por encima o igual al 40% es tiempo fuera del trabajo (40,0%). Ver tabla 15

Tabla 15. Distribución porcentual del nivel de riesgo según dimensiones del constructo extralaboral por áreas. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

Dimensión	Área																	
	Facultad de Arte y Diseño						Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración						Facultad de Educación					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Tiempo fuera del trabajo	41,7	5	33,3	4	25,0	3	50,0	6	16,7	2	33,3	4	40,0	2	20,0	1	40,0	2
Relaciones familiares	100,0	12	0,0	0	0,0	0	100,0	12	0,0	0	0,0	0	100,0	5	0,0	0	0,0	0
Comunicación y relaciones interpersonales	58,3	7	8,3	1	33,3	4	75,0	9	0,0	0	25,0	3	60,0	3	20,0	1	20,0	1
Situación económica del grupo familiar	91,7	11	8,3	1	0,0	0	58,3	7	8,3	1	33,3	4	80,0	4	0,0	0	20,0	1
Características de la vivienda y de su entorno	66,7	8	8,3	1	25,0	3	50,0	6	25,0	3	25,0	3	40,0	2	40,0	2	20,0	1
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	58,3	7	8,3	1	33,3	4	25,0	3	25,0	3	50,0	6	40,0	2	20,0	1	40,0	2
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	58,3	7	33,3	4	8,3	1	33,3	4	16,7	2	50,0	6	40,0	2	0,0	0	60,0	3
Total Extralaboral	66,7	8	8,3	1	25,0	3	41,7	5	33,3	4	25,0	3	60,0	3	20,0	1	20,0	1

Dimensión	Área																	
	Facultad de Ingeniería						rectoría y Vicerrectoría Académica						Secretaría General					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Tiempo fuera del trabajo	63,6	7	18,2	2	18,2	2	86,7	13	13,3	2	0,0	0	62,5	10	6,3	1	31,3	5
Relaciones familiares	90,9	10	0,0	0	9,1	1	86,7	13	13,3	2	0,0	0	100,0	16	0,0	0	0,0	0
Comunicación y relaciones interpersonales	36,4	4	27,3	3	36,4	4	86,7	13	6,7	1	6,7	1	50,0	8	31,3	5	18,8	3
Situación económica del grupo familiar	45,5	5	18,2	2	36,4	4	86,7	13	6,7	1	6,7	1	56,3	9	12,5	2	31,3	5
Características de la vivienda y de su entorno	36,4	4	27,3	3	36,4	4	66,7	10	6,7	1	26,7	4	50,0	8	6,3	1	43,8	7
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	36,4	4	18,2	2	45,5	5	60,0	9	33,3	5	6,7	1	62,5	10	12,5	2	25,0	4
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	27,3	3	27,3	3	45,5	5	80,0	12	20,0	3	0,0	0	43,8	7	12,5	2	43,8	7
Total Extralaboral	36,4	4	27,3	3	36,4	4	100,0	15	0,0	0	0,0	0	62,5	10	6,3	1	31,3	5

5.5 Evaluación del estrés

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere al estrés como al conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción; ante cualquier estresor o situación estresante. Sobre el estrés laboral menciona que es un proceso de perturbación que puede afectar al individuo, cuando existe un desequilibrio en su energía de adaptación para afrontar circunstancias del medio profesional que sobrepasen sus capacidades físicas y/o psíquicas debido a jornadas laborales extenuantes, mala organización, ambiente social inadecuado. Así mismo, la Resolución 2646 de 2008 refiere al estrés como la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

La evaluación del estrés está orientada a identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales que pueden revelar la presencia de estrés, y en caso de existir, identificar el nivel en el cual se presenta dentro de la población evaluada.

5.5.1 Nivel de estrés

Los resultados del cuestionario de estrés mostraron un riesgo de estrés alto, el 39,4% de los trabajadores presentaron nivel entre alto y muy alto como respuesta a la exposición que han tenido a los factores de riesgo intralaboral y extralaboral. Es de suma importancia tener en cuenta que respuestas de estrés prolongadas o sostenidas en el tiempo pueden deteriorar notablemente la salud física y psicológica de los trabajadores; por su parte el 19,7% presentó riesgo de estrés medio, y el 40,8% restante un riesgo de estrés entre bajo y muy bajo. Ver figura 13

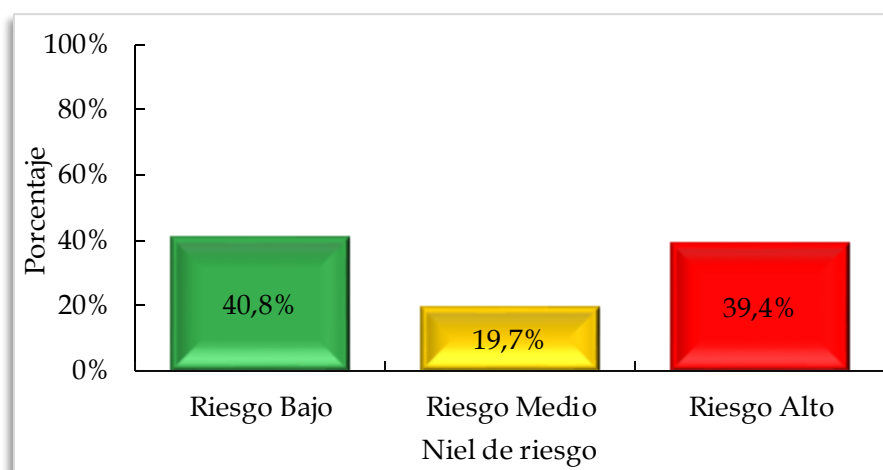


Figura 13. Distribución porcentual del nivel de riesgo de estrés. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

En consecuencia, en los siguientes apartados se ampliará el análisis de los síntomas que constituyen el constructo Estrés, de tal manera que sea posible direccionar un plan de intervención más enfocado. Así mismo, es importante considerar el porcentaje de trabajadores en nivel de estrés medio ya que, de no establecerse medidas de intervención, existe un riesgo potencial de incremento de los síntomas en los trabajadores.

5.5.1.1 Distribución de frecuencias de respuestas del constructo estrés

En las siguientes tablas se presentan las respuestas de los trabajadores a los ítems del cuestionario para la evaluación del estrés que indagan sobre los síntomas o malestares asociados al estrés.

Frecuencia de ítems Síntomas fisiológicos		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	71	<u>28</u>	<u>39,4%</u>	<u>38</u>	<u>53,5%</u>	5	7,0%
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	71	11	15,5%	<u>26</u>	<u>36,6%</u>	<u>34</u>	<u>47,9%</u>
3	Problemas respiratorios.	71	5	7,0%	<u>15</u>	<u>21,1%</u>	<u>51</u>	<u>71,8%</u>
4	Dolor de cabeza.	71	6	8,5%	<u>37</u>	<u>52,1%</u>	<u>28</u>	<u>39,4%</u>
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	71	10	14,1%	<u>38</u>	<u>53,5%</u>	<u>23</u>	<u>32,4%</u>
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.	71	2	2,8%	10	14,1%	<u>59</u>	<u>83,1%</u>
7	Cambios fuertes del apetito.	71	8	11,3%	<u>19</u>	<u>26,8%</u>	<u>44</u>	<u>62,0%</u>
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	71	1	1,4%	7	9,9%	<u>63</u>	<u>88,7%</u>

Frecuencia de ítems Síntomas de Comportamiento social		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%
1	Dificultad en las relaciones familiares.	71	1	1,4%	14	19,7%	<u>56</u>	<u>78,9%</u>
2	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	71	3	4,2%	<u>27</u>	<u>38,0%</u>	<u>41</u>	<u>57,7%</u>
3	Dificultad en las relaciones con otras personas.	71	2	2,8%	11	15,5%	<u>58</u>	<u>81,7%</u>
4	Sensación de aislamiento y desinterés.	71	1	1,4%	<u>26</u>	<u>36,6%</u>	<u>44</u>	<u>62,0%</u>

Frecuencia de ítems Síntomas Intelectuales y laborales		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%
1	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	71	7	9,9%	32	45,1%	32	45,1%
2	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	71	2	2,8%	39	54,9%	30	42,3%
3	Aumento en el número de accidentes de trabajo.	71	0	0,0%	7	9,9%	64	90,1%
4	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	71	4	5,6%	27	38,0%	40	56,3%
5	Cansancio, tedio o desgano.	71	2	2,8%	46	64,8%	23	32,4%
6	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	71	1	1,4%	27	38,0%	43	60,6%
7	Deseo de no asistir al trabajo.	71	1	1,4%	15	21,1%	55	77,5%
8	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	71	2	2,8%	12	16,9%	57	80,3%
9	Dificultad para tomar decisiones.	71	3	4,2%	23	32,4%	45	63,4%
10	Deseo de cambiar de empleo.	71	2	2,8%	15	21,1%	54	76,1%

Frecuencia de ítems Síntomas Psicoemocionales		Total	Casi Siempre y Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca y Nunca	
			n	%	n	%	n	%
1	Sentimiento de soledad y miedo.	71	1	1,4%	17	23,9%	53	74,6%
2	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	71	3	4,2%	26	36,6%	42	59,2%
3	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	71	0	0,0%	35	49,3%	36	50,7%
4	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	71	0	0,0%	5	7,0%	66	93,0%
5	Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".	71	0	0,0%	11	15,5%	60	84,5%
6	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.	71	8	11,3%	20	28,2%	43	60,6%
7	Sentimiento de que está perdiendo la razón.	71	0	0,0%	8	11,3%	63	88,7%
8	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	71	0	0,0%	21	29,6%	50	70,4%
9	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	71	2	2,8%	18	25,4%	51	71,8%

5.5.2 Nivel de riesgo de estrés según área

El nivel de estrés según áreas presentó riesgo alto significativo por encima del 40% en tres de las áreas, aquella donde fue más alto fue Facultad de Artes y Diseño con 58,3% de los empleados, mismo porcentaje de riesgo alto para la Facultad Ciencias Sociales y de la Administración, por último se presenta nivel de riesgo algo por encima del 40% en la Facultad de ingeniería con el 54,4%. Ver figura 14

En el caso de los empleados de la Facultad de Artes y Diseño, el nivel de riesgo observado está orientado, dentro de los *síntomas fisiológicos*, a la presencia de dolores en el cuello, espalda o tensión muscular, problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon, trastornos del sueño como somnolencia o desvelo,

cambios fuertes del apetito y dolores de cabeza; dentro de los *Síntomas intelectuales y laborales*, sentimiento de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, cansancio, tedio o desgano, disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad, deseo de no asistir al trabajo, dificultad para tomar decisiones y deseo de cambiar de empleo; y en los *Síntomas psicoemocionales*, sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.

En el caso de los empleados de la Facultad Ciencias Sociales y de la Administración y de la Facultad de Ingeniería, el nivel de riesgo observado está orientado, dentro de los *síntomas fisiológicos*, a la presencia de dolores en el cuello, espalda o tensión muscular, problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon, trastornos del sueño como somnolencia o desvelo, cambios fuertes del apetito y dolores de cabeza; dentro de los *Síntomas de comportamiento social*, dificultad en las relaciones familiares y sensación de aislamiento y desinterés; dentro de los *Síntomas intelectuales y laborales*, sentimiento de sobrecarga de trabajo, cansancio, tedio o desgano, disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad y deseo de cambiar de empleo; y en los *Síntomas psicoemocionales*, sentimiento de angustia, preocupación o tristeza y de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.

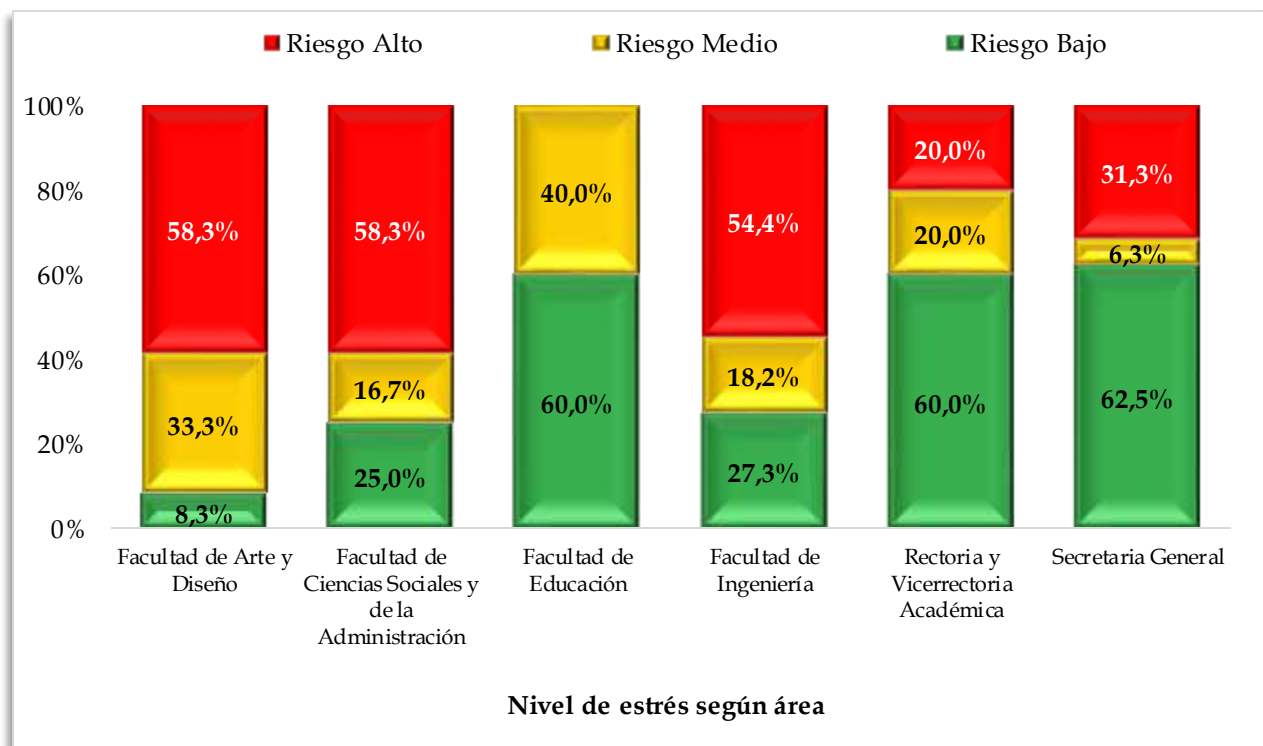


Figura 14. Distribución porcentual del nivel de riesgo de estrés según áreas. Evaluación de riesgo psicosocial - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, 2025

6. Conclusiones

- La evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral dentro de la empresa permitió evidenciar que, el nivel de riesgo intralaboral de los trabajadores evaluados tuvo una prevalencia alta con el **29,6%**, cifra que no supera el límite de tolerancia establecido del 40% y lo clasifica como un nivel de riesgo **Tolerable**.
- Se observa, en el dominio **Liderazgo y relaciones sociales** que el **29,6%** presenta riesgo alto, esto puede *deberse a que las características de liderazgo que los colaboradores establecen con sus superiores jerárquicos presentan dificultades entorno a la calidad de la relación que se gesta (31,0%)*, lo que puede influir negativamente en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un equipo de trabajo. A nivel de la *retroalimentación del desempeño* esta condición desfavorece la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo facilitando la identificación de sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño (32,4%).
- El dominio **Control sobre el Trabajo** tuvo un comportamiento favorable, ya que en una menor proporción los colaboradores lo percibieron como una condición psicosocial de riesgo alto (18,3%), esto puede verse reflejado en la posibilidad que los colaboradores perciben de influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de su trabajo; adicionalmente, los colaboradores pueden valorar de forma positiva aspectos como la *Capacitación* y la *Claridad de rol* que le dan al individuo la posibilidad de ejercer control sobre su labor.
- El dominio **Demandas del Trabajo** los colaboradores perciben la categoría en una condición favorable (23,9% riesgo alto), lo que deja ver que los trabajadores perciben estas demandas como exigencias que implican para el desarrollo de su labor un esfuerzo moderado de tipo físico, emocional, mental o adaptativo.
- El dominio **Recompensas**, es visto por los colaboradores como una condición favorable, ya que solo el 8,5% la percibe en riesgo alto, lo que implica que una muy baja proporción de funcionarios perciben que obtienen una escasa retribución por parte de la entidad a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, esta retribución puede ser vista desde lo económico, de estima, posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo o incluso la satisfacción y la identificación que el trabajador observa le proporciona su trabajo y la institución.
- Por otro lado, se considera importante señalar aspectos generales de los resultados de la evaluación según áreas. En primer lugar, hay que resaltar que, solo una de

las áreas maneja una prevalencia en el riesgo psicosocial intralaboral alto por encima de 40%, siendo la Facultad de Educación la más preocupantes con un porcentaje del 40% de los colaboradores agrupados en riesgo alto.

- Por su parte, la Facultad de Educación es aquella que muestra el mayor porcentaje en riesgo alto; además se evidencia una exposición significativa a condiciones de riesgo en todos los dominios. Se debe priorizar la intervención en los dominios y dimensiones así: dentro del Liderazgo y relaciones sociales, específicamente en las *Características del liderazgo* (40%) y Retroalimentación del Desempeño (40%); dentro del dominio Control sobre el trabajo, específicamente en *Claridad de rol* (40%) y *Capacitación* (60%); en las Demandas del trabajo específicamente en la *demandas cuantitativas* y en la *Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral* donde ambas presentaron prevalencia d riesgo alto del 40%.
- En lo que respecta al nivel de riesgo extralaboral de los trabajadores evaluados, fue posible evidenciar una prevalencia del riesgo del **22,5%**, cifra que es no significativa debido a que no supera el límite de tolerancia establecido en el 40%. En segundo lugar, se determinó que, las áreas de Facultad de Ingeniería (36,4%) y Secretaria General (31,3%) presentan las prevalencias más relevantes con un riesgo no superior al límite (40%). La dimensión del constructo que aporta mayor exposición de riesgo a los trabajadores es *Características de la vivienda y de su entorno, Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda e Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo* todas con el mismo porcentaje de riesgo alto pero sin superar el límite tolerable (31,1%).
- Finalmente, es pertinente resaltar que en la organización la prevalencia del estrés como una situación de alto riesgo se observa en el **39,4%** del personal, lo que significa que 28 trabajadores de la empresa están presentando significativa respuesta de carácter fisiológico, cognitivo, comportamental y afectivo asociadas al estrés. En el análisis de estrés por áreas, se observó un comportamiento de riesgo de estrés alto pero ninguna área supero el límite tolerable del 40%, se resalta los niveles de la Facultad de ingeniería con el 36,4% de riesgo alto y la secretaria general con el porcentaje de riesgo alto del 31,3%.

7. Recomendaciones

1. Fortalecer los estilos de liderazgo y las relaciones sociales.

- Desarrollar procesos de formación en liderazgo consciente, comunicación asertiva, resolución de conflictos y retroalimentación efectiva.
- Promover espacios periódicos de diálogo entre jefes y equipos para mejorar la confianza, el acompañamiento y la claridad en las tareas.
- Implementar mecanismos de reconocimiento oportuno de logros y esfuerzos del personal.

2. Intervenir las demandas del trabajo.

- Revisar la distribución de cargas laborales por áreas, con el fin de evitar sobrecarga y asegurar tiempos adecuados para el cumplimiento de tareas.
- Establecer estrategias de organización del trabajo que permitan pausas activas, micro descansos y manejo adecuado del ritmo laboral.
- Fortalecer los mecanismos de apoyo en momentos de alta demanda laboral o cambios institucionales.

3. Mejorar la claridad de rol y los procesos de comunicación interna.

- Socializar de manera periódica las funciones, responsabilidades, alcance del cargo y rutas de comunicación.
- Garantizar que los servidores cuenten con orientación oportuna al asumir nuevas responsabilidades o tareas.

4. Promover el bienestar emocional y manejo del estrés.

- Implementar programas permanentes de salud mental (talleres, pausas activas, actividades de relajación, acompañamiento psicológico).
- Mantener acciones preventivas como manejo del estrés, autocuidado, gestión emocional, mindfulness y técnicas de respiración.
- Disponer de canales de atención confidenciales para los funcionarios que lo requieran.

5. Fortalecer los procesos de capacitación.

- Diseñar un plan anual de capacitación orientado a necesidades reales del personal, contemplando habilidades técnicas, emocionales y de relacionamiento.
- Garantizar equidad en el acceso a espacios de formación.

6. Consolidar programas de reconocimiento y recompensas

- Promover estrategias motivacionales que fortalezcan el sentido de pertenencia, tales como reconocimientos simbólicos, espacios de integración y retroalimentación positiva.
- Visibilizar el impacto del trabajo de cada área en los logros institucionales.

7. Ajustar el entorno laboral físico y organizacional

- Realizar mantenimiento y adecuación de espacios para garantizar condiciones ambientales adecuadas (ruido, iluminación, temperatura, ergonomía).
- Revisar los riesgos percibidos en ambientes específicos para implementar acciones correctivas.

8. Implementar y mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) en Riesgo Psicosocial.

- Priorizar las áreas con exposición tolerable o no tolerable, especialmente en los dominios con porcentajes altos: Liderazgo y relaciones sociales y Demandas del trabajo.
- Establecer seguimiento semestral al plan de intervención y evaluar su impacto.
- Mantener registros y reportes que permitan medir cambios en condiciones psicosociales.

8. Plan de intervención.

El presente Plan de Intervención se formula a partir de los resultados obtenidos en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en los cuales se identificaron exposiciones relevantes en los dominios Liderazgo y relaciones sociales, Demandas del trabajo, Control sobre el trabajo, Recompensas y Estrés.

Su propósito es orientar acciones preventivas, correctivas y de fortalecimiento institucional que mitiguen los riesgos detectados y promuevan el bienestar integral de los trabajadores.

Acciones - Dominio Liderazgo y relaciones sociales.

1. Capacitación en liderazgo positivo, comunicación asertiva y resolución de conflictos (jefes y coordinadores).
2. Talleres de trabajo en equipo para todas las áreas.
3. Implementación de espacios de retroalimentación periódica jefe-colaborador.

4. Creación de rutas de comunicación interna para aclaración de funciones y atención de conflictos.
5. Acompañamiento individual a líderes que lo requieran.

Acciones - Demandas del trabajo.

1. Revisión de cargas laborales y distribución equitativa según funciones.
2. Estrategias de manejo del tiempo y técnicas de priorización.
3. Implementación de pausas activas y micro-pausas mentales.
4. Protocolos de apoyo en momentos de alta demanda (refuerzos, redistribución temporal del trabajo).
5. Sensibilización en autocuidado y manejo del estrés.

Acciones - Control sobre el trabajo.

1. Actualización y socialización de manuales de funciones.
2. Talleres sobre autonomía laboral y toma de decisiones.
3. Fortalecimiento de la capacitación técnica y habilidades blandas.
4. Canales activos para retroalimentar propuestas de mejoras operativas.

Acciones - Recompensas.

1. Programa de reconocimiento no monetario (destacados por área, agradecimientos públicos, certificaciones simbólicas).
2. Estrategias de bienestar e integración institucional.
3. Socialización de logros organizacionales y aportes individuales al cumplimiento de metas.



LEIDY YOHANA MÚNERA MÚNERA

Psicóloga Tarjeta Profesional No. 124378
Esp. en Psicología de la Salud Ocupacional
Lic No 219 de 2018.

9. Anexos

Anexo 1. Distribución porcentual según nivel de riesgo intralaboral general

Dominio	Dimensión	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Tolerancia
		N	%	N	%	N	%	
Liderazgo y relaciones sociales	Características del liderazgo	37	52,1%	12	16,9%	22	31,0%	T
	Relaciones sociales en el trabajo	39	54,9%	18	25,4%	14	19,7%	M.T
	Retroalimentación del desempeño	38	53,5%	10	14,1%	23	32,4%	T
	Relación con los colaboradores	15	83,3%	3	16,7%	0	0,0%	M.T
Total Liderazgo		39	54,9%	11	15,5%	21	29,6%	T
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	39	54,9%	8	11,3%	24	33,8%	T
	Capacitación	37	52,1%	10	14,1%	24	33,8%	T
	Participación y manejo del cambio	46	64,8%	10	14,1%	15	21,1%	T
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades/conocimientos	48	67,6%	15	21,1%	8	11,3%	M.T
	Control y autonomía sobre el trabajo	60	84,5%	8	11,3%	3	4,2%	M.T
Total Control		45	63,4%	13	18,3%	13	18,3%	M.T
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	65	91,5%	3	4,2%	3	4,2%	M.T
	Demandas emocionales	27	40,3%	24	35,8%	16	23,9%	T
	Demandas cuantitativas	38	53,5%	17	23,9%	16	22,5%	T
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	37	52,1%	11	15,5%	23	32,4%	T
	Exigencias de responsabilidad del cargo	7	38,9%	5	27,8%	6	33,3%	T
	Demandas de carga mental	31	43,7%	21	29,6%	19	26,8%	T
	Consistencia del rol	16	88,9%	2	11,1%	0	0,0%	M.T
	Demandas de la jornada de trabajo	56	78,9%	8	11,3%	7	9,9%	M.T
Total Demandas		40	56,3%	14	19,7%	17	23,9%	T
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	57	80,3%	8	11,3%	6	8,5%	M.T
	Reconocimiento y compensación	53	74,6%	11	15,5%	7	9,9%	M.T
Total Recompensas		53	74,6%	12	16,9%	6	8,5%	M.T
Total Intralaboral		41	57,7%	13	18,3%	17	23,9%	T

Anexo 2. Distribución porcentual y nivel de tolerancia de riesgo intralaboral según áreas.

Dominio	Dimensión	Área											
		Facultad de Arte y Diseño				Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración				Facultad de Educación			
		Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia
Liderazgo y relaciones sociales	Características del liderazgo	33,3%	33,3%	33,3%	T	41,7%	16,7%	41,7%	N.T	40,0%	20,0%	40,0%	NT
	Relaciones sociales en el trabajo	58,3%	41,7%	0,0%	M.T	0,0%	25,0%	75,0%	N.T	60,0%	40,0%	0,0%	M.T
	Retroalimentación del desempeño	41,7%	16,7%	41,7%	N.T	33,3%	16,7%	50,0%	N.T	40,0%	20,0%	40,0%	NT
	Relación con los colaboradores	50,0%	50,0%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T
Total Liderazgo		50,0%	8,3%	41,7%	N.T	25,0%	16,7%	58,3%	N.T	60,0%	20,0%	20,0%	M.T
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	41,7%	16,7%	41,7%	N.T	50,0%	0,0%	50,0%	N.T	40,0%	20,0%	40,0%	NT
	Capacitación	50,0%	16,7%	33,3%	T	58,3%	8,3%	33,3%	T	40,0%	0,0%	60,0%	NT
	Participación y manejo del cambio	58,3%	8,3%	33,3%	T	58,3%	16,7%	25,0%	T	80,0%	0,0%	20,0%	M.T
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades/conocimientos	33,3%	41,7%	25,0%	T	91,7%	8,3%	0,0%	M.T	60,0%	20,0%	20,0%	M.T
	Control y autonomía sobre el trabajo	91,7%	8,3%	0,0%	M.T	83,3%	8,3%	8,3%	M.T	80,0%	20,0%	0,0%	M.T
Total Control		50,0%	16,7%	33,3%	T	75,0%	16,7%	8,3%	M.T	40,0%	40,0%	20,0%	M.T
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	83,3%	8,3%	8,3%	M.T	91,7%	0,0%	8,3%	M.T	80,0%	20,0%	0,0%	M.T
	Demandas emocionales	58,3%	16,7%	25,0%	T	8,3%	75,0%	16,7%	M.T	20,0%	60,0%	20,0%	M.T
	Demandas cuantitativas	33,3%	33,3%	33,3%	T	33,3%	33,3%	33,3%	T	40,0%	20,0%	40,0%	NT
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50,0%	8,3%	41,7%	N.T	16,7%	16,7%	66,7%	T	40,0%	20,0%	40,0%	NT
	Exigencias de responsabilidad del cargo	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T
	Demandas de carga mental	50,0%	25,0%	25,0%	T	41,7%	16,7%	41,7%	N.T	40,0%	40,0%	20,0%	M.T
	Consistencia del rol	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T
	Demandas de la jornada de trabajo	83,3%	8,3%	8,3%	M.T	75,0%	0,0%	25,0%	T	60,0%	20,0%	20,0%	M.T
Total Demandas		58,3%	8,3%	33,3%	T	25,0%	50,0%	25,0%	T	40,0%	20,0%	40,0%	NT
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	41,7%	25,0%	33,3%	T	83,3%	8,3%	8,3%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T
	Reconocimiento y compensación	75,0%	8,3%	16,7%	M.T	83,3%	16,7%	0,0%	M.T	60,0%	20,0%	20,0%	M.T
Total Recompensas		66,7%	8,3%	25,0%	T	75,0%	25,0%	0,0%	M.T	60,0%	40,0%	0,0%	M.T
Total Intralaboral		50,0%	16,7%	33,3%	T	33,3%	33,3%	33,3%	T	40,0%	20,0%	40,0%	NT

Anexo 2. Distribución porcentual y nivel de tolerancia de riesgo intralaboral según áreas. (Continuación)

Dominio	Dimensión	Área											
		Facultad de Ingeniería				Rectoría y Vicerrectoría Académica				Secretaría General			
		Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia
Liderazgo y relaciones sociales	Características del liderazgo	54,5%	27,3%	18,2%	M.T	86,7%	0,0%	13,3%	M.T	43,8%	12,5%	43,8%	N.T
	Relaciones sociales en el trabajo	45,5%	45,5%	9,1%	M.T	93,3%	0,0%	6,7%	M.T	62,5%	18,8%	18,8%	M.T
	Retroalimentación del desempeño	54,5%	27,3%	18,2%	M.T	80,0%	0,0%	20,0%	M.T	56,3%	12,5%	31,3%	T
	Relación con los colaboradores	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	71,4%	28,6%	0,0%	M.T
Total Liderazgo		63,6%	18,2%	18,2%	M.T	86,7%	6,7%	6,7%	M.T	43,8%	25,0%	31,3%	T
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	45,5%	9,1%	45,5%	N.T	86,7%	6,7%	6,7%	M.T	50,0%	18,8%	31,3%	T
	Capacitación	45,5%	18,2%	36,4%	T	60,0%	20,0%	20,0%	M.T	50,0%	12,5%	37,5%	T
	Participación y manejo del cambio	63,6%	9,1%	27,3%	T	80,0%	13,3%	6,7%	M.T	56,3%	25,0%	18,8%	M.T
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades/conocimientos	54,5%	36,4%	9,1%	M.T	66,7%	20,0%	13,3%	M.T	87,5%	6,3%	6,3%	M.T
	Control y autonomía sobre el trabajo	81,8%	18,2%	0,0%	M.T	93,3%	0,0%	6,7%	M.T	75,0%	18,8%	6,3%	M.T
Total Control		45,5%	36,4%	18,2%	M.T	93,3%	0,0%	6,7%	M.T	56,3%	18,8%	25,0%	T
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	90,9%	9,1%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	93,8%	0,0%	6,3%	M.T
	Demandas emocionales	20,0%	50,0%	30,0%	T	60,0%	13,3%	26,7%	T	53,8%	23,1%	23,1%	T
	Demandas cuantitativas	54,5%	27,3%	18,2%	M.T	86,7%	13,3%	0,0%	M.T	56,3%	18,8%	25,0%	T
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	54,5%	0,0%	45,5%	N.T	86,7%	6,7%	6,7%	M.T	50,0%	37,5%	12,5%	M.T
	Exigencias de responsabilidad del cargo	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	16,7%	50,0%	33,3%	T	14,3%	28,6%	57,1%	N.T
	Demandas de carga mental	54,5%	36,4%	9,1%	M.T	33,3%	46,7%	20,0%	M.T	43,8%	18,8%	37,5%	T
	Consistencia del rol	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	71,4%	28,6%	0,0%	M.T
	Demandas de la jornada de trabajo	90,9%	9,1%	0,0%	M.T	86,7%	13,3%	0,0%	M.T	68,8%	18,8%	12,5%	M.T
Total Demandas		72,7%	9,1%	18,2%	M.T	86,7%	0,0%	13,3%	M.T	43,8%	31,3%	25,0%	T
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	72,7%	18,2%	9,1%	M.T	93,3%	6,7%	0,0%	M.T	93,8%	6,3%	0,0%	M.T
	Reconocimiento y compensación	63,6%	27,3%	9,1%	M.T	86,7%	13,3%	0,0%	M.T	68,8%	12,5%	18,8%	M.T
Total Recompensas		72,7%	18,2%	9,1%	M.T	86,7%	13,3%	0,0%	M.T	75,0%	12,5%	12,5%	M.T
Total Intralaboral		63,6%	18,2%	18,2%	M.T	93,3%	0,0%	6,7%	M.T	50,0%	25,0%	25,0%	T

Anexo 3. Distribución porcentual según nivel de riesgo extralaboral general

Dimensión	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Tolerancia
	N	%	N	%	N	%	
Tiempo fuera del trabajo	43	60,6%	12	16,9%	16	22,5%	T
Relaciones familiares	68	95,8%	2	2,8%	1	1,4%	M.T
Comunicación y relaciones interpersonales	44	62,0%	11	15,5%	16	22,5%	T
Situación económica del grupo familiar	49	69,0%	7	9,9%	15	21,1%	T
Características de la vivienda y de su entorno	38	53,5%	11	15,5%	22	31,0%	T
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	35	49,3%	14	19,7%	22	31,0%	T
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	35	49,3%	14	19,7%	22	31,0%	T

Anexo 4. Distribución porcentual y nivel de tolerancia de riesgo extralaboral según áreas.

Dimensiones	Área											
	Facultad de Arte y Diseño				Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración				Facultad de Educación			
	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia
Tiempo fuera del trabajo	41,7%	33,3%	25,0%	T	50,0%	16,7%	33,3%	T	40,0%	20,0%	40,0%	N.T
Relaciones familiares	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T
Comunicación y relaciones interpersonales	58,3%	8,3%	33,3%	T	75,0%	0,0%	25,0%	T	60,0%	20,0%	20,0%	M.T
Situación económica del grupo familiar	91,7%	8,3%	0,0%	M.T	58,3%	8,3%	33,3%	T	80,0%	0,0%	20,0%	M.T
Características de la vivienda y de su entorno	66,7%	8,3%	25,0%	T	50,0%	25,0%	25,0%	T	40,0%	40,0%	20,0%	M.T
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	58,3%	8,3%	33,3%	T	25,0%	25,0%	50,0%	N.T	40,0%	20,0%	40,0%	N.T
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	58,3%	33,3%	8,3%	M.T	33,3%	16,7%	50,0%	N.T	40,0%	0,0%	60,0%	N.T
Total Extralaboral	66,7%	8,3%	25,0%	T	41,7%	33,3%	25,0%	T	60,0%	20,0%	20,0%	M.T

Anexo 4. Distribución porcentual y nivel de tolerancia de riesgo extralaboral según áreas. (Continuación)

Dimensiones	Área											
	Facultad de Ingeniería				Rectoría y Vicerrectoría Académica				Secretaría General			
	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Tolerancia
Tiempo fuera del trabajo	63,6%	18,2%	18,2%	M.T	86,7%	13,3%	0,0%	M.T	62,5%	6,3%	31,3%	T
Relaciones familiares	90,9%	0,0%	9,1%	M.T	86,7%	13,3%	0,0%	M.T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T
Comunicación y relaciones interpersonales	36,4%	27,3%	36,4%	T	86,7%	6,7%	6,7%	M.T	50,0%	31,3%	18,8%	M.T
Situación económica del grupo familiar	45,5%	18,2%	36,4%	T	86,7%	6,7%	6,7%	M.T	56,3%	12,5%	31,3%	T
Características de la vivienda y de su entorno	36,4%	27,3%	36,4%	T	66,7%	6,7%	26,7%	T	50,0%	6,3%	43,8%	N.T
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	36,4%	18,2%	45,5%	N.T	60,0%	33,3%	6,7%	M.T	62,5%	12,5%	25,0%	T
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	27,3%	27,3%	45,5%	N.T	80,0%	20,0%	0,0%	M.T	43,8%	12,5%	43,8%	N.T
Total Extralaboral	36,4%	27,3%	36,4%	T	100,0%	0,0%	0,0%	M.T	62,5%	6,3%	31,3%	T

Anexo 5. Distribución porcentual y nivel de tolerancia de riesgo de estrés según áreas.

Nivel de estrés/Área	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Tolerancia
	n	%	n	%	n	%	
Facultad de Arte y Diseño	1	8,3%	4	33,3%	7	58,3%	N. T
Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración	3	25,0%	2	16,7%	7	58,3%	N.T
Facultad de Educación	3	60,0%	2	40,0%	0	0,0%	M.T
Facultad de Ingeniería	3	27,3%	2	18,2%	6	54,4%	N.T
rectoría y Vicerrectoría Académica	9	60,0%	3	20,0%	3	20,0%	T
Secretaría General	10	62,5%	1	6,3%	5	31,3%	T

10. Referencias

1. Bautista J. Riesgo psicosocial. Gac Inf. 2008;10:1-4.
2. López G, Mejía JH, Nieto O, Ortiz ÁM, Aldana HR, Villalobos ÁP. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. 2007.
3. Guzman OB, Leguizamón JM, Villalobos GH, Maldonado GM, Gómea CE. Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General. 2013.
4. Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, Sauter SL, Jr JJH, Sauter SL, et al. Factores psicosociales y de organización. 2007;34:1-88.
5. Villalobos GH, Vargas AM, Escobar J, Jiménez ML, Rondón MA. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010.
6. Villalobos, G., (2007). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Bogotá: 2007.
7. Román, J., (2009). Factores psicosociales laborales y salud física de los trabajadores. Los trabajadores y la salud mental el reto de la prevención y el tratamiento en un mundo enfermo. Editorial ciencias Médicas.
8. Muñoz, M. & Reynaldos, C., (2009). La importancia de la salud mental. Los trabajadores y la salud mental el reto de la prevención y el tratamiento en un mundo enfermo. Editorial Ciencias Médicas.
9. Palacio, J., (2010). Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosociales PRPS22, Colmena vida y riesgos profesionales. Vicepresidencia técnico Médica. Gerencia de desarrollo de producto.
10. Torres, I., (2013). Clases magistrales especialización psicología de la Salud Ocupacional. Universidad San Buenaventura (Cali).
11. República de Colombia. (1984). Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país. Diario Oficial No. 36.692.
12. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989). *Resolución 1016 de 1989*. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país. Diario Oficial No. 39.089.
13. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). *Decreto 1832 de 1994*. Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Diario Oficial No. 41.436.

14. Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. 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. Diario Oficial No. 47.143.
15. Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto 1477 de 2014*. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Diario Oficial No. 49.223.
16. Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto 1477 de 2014*. Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Diario Oficial No. 49.223.
17. Ministerio del Trabajo. (2022). *Resolución 2764 de 2022*. Por la cual se 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 y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.087.