



Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios para el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental.

Diego Sebastián Pérez Cruz

ID. 1099590

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Regional Santanderes

Sede Cúcuta (Nortde de Santander)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

Abril de 2026

Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios para el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental.

Diego Sebastián Pérez Cruz

ID. 1099590

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Director de trabajo de grado

Leonardo Frank Mendoza Pérez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Regional Santanderes

Sede Cúcuta (Norte de Santander)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Abril de 2026

Contenido

Introducción	6
Capítulo I	9
1 Título	9
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Pregunta de investigación	12
1.3 Justificación	12
1.4 Objetivos	14
1.4.1 Objetivo general	14
1.4.2 Objetivos específicos	14
1.5 Alcance y limitaciones	14
1.5.1 Alcances	14
1.5.2 Limitaciones	16
Capítulo II	19
2 Marco de referencia	19
2.1 Antecedentes	20
2.2 Marco teórico	32
2.3 Marco legal	37
2.4 Marco conceptual	42
2.5 Marco contextual	47
Capítulo III	54
3 Diseño metodológico	54
3.1 Enfoque	54
3.2 Alcance	55
3.3 Población y muestra	56

3.3.1	Población	57
3.3.2	Muestra	59
3.4	Recolección de información	61
3.5	Instrumentos	61
3.6	Procedimiento	62
3.7	Métodos para el análisis de datos	63
3.8	Consideraciones éticas	64
Capítulo IV		65
4	Resultados y discusión	65
4.1	Resultados	65
4.1.1	Caracterización de la población	65
4.1.2	Factores intralaborales	66
4.1.3	Factores extralaborales	67
4.1.4	Estrés laboral	68
4.2	Discusión de resultados	68
Capítulo V		70
5	Conclusiones y recomendaciones	71
5.1	Conclusiones	71
5.2	Recomendaciones	73
Referencias bibliográficas		76

Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel sociodemográfico	66
Tabla 2. Dominios “Forma A”	68
Tabla 3. Dominios “Forma B”	70

Introducción

En las últimas décadas, la salud mental en el ámbito laboral ha ganado un lugar central en las políticas de bienestar organizacional, debido al creciente reconocimiento de que las condiciones psicosociales influyen directamente en la productividad, la calidad del servicio y la vida personal de los trabajadores. Factores como el estrés crónico, la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, la presión por resultados y la escasa comunicación interna son elementos que pueden generar desequilibrios emocionales si no se gestionan de manera oportuna.

En Colombia, el marco normativo ha dado pasos significativos hacia la protección de la salud mental en el trabajo. La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Salud y Protección Social *“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”* define los factores de riesgo psicosocial y establece lineamientos para su evaluación y control. En este contexto, las organizaciones tanto del sector público como del privado están llamadas no solo a cumplir con la normativa, sino también a promover entornos laborales saludables que contribuyan al bienestar integral de sus colaboradores.

A pesar de estos avances, muchas instituciones aún enfrentan dificultades para implementar acciones efectivas en esta materia, especialmente aquellas que, por su tamaño o especialización, no cuentan con equipos interdisciplinarios de gestión del talento humano. Este es el caso de muchas notarías, que operan con estructuras organizativas pequeñas, orientadas principalmente al cumplimiento de funciones jurídicas y administrativas, y donde la dimensión emocional del trabajo suele pasar desapercibida.

La Notaría Única del municipio de Los Patios, en el departamento de Norte de Santander, no es ajena a estas dinámicas. Como entidad que presta un servicio público

delegado, su personal se encuentra expuesto a una carga considerable de responsabilidad legal, atención constante al público, manejo de trámites delicados y exigencia de precisión documental. Estas características, aunque propias de la naturaleza del trabajo notarial, pueden convertirse en factores estresores si no se cuenta con estrategias adecuadas para gestionarlos.

Adicionalmente, el contexto social del municipio de Los Patios, situado en una zona de frontera y con alta movilidad poblacional, impone retos adicionales para el personal de la notaría. La interacción permanente con ciudadanos que atraviesan situaciones personales complejas como procesos de sucesión, compraventas, divorcios o poderes, puede afectar emocionalmente a los trabajadores, especialmente cuando no existen espacios para la reflexión, el autocuidado o la contención emocional dentro del ambiente laboral.

En este sentido, este anteproyecto se propone como una iniciativa preventiva y propositiva, orientada a identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral de la Notaría Única de Los Patios. Lejos de señalar culpables o señalar deficiencias institucionales, el propósito es brindar un insumo técnico que permita fortalecer las capacidades del equipo de trabajo y mejorar las condiciones laborales desde una perspectiva humana y organizacional.

El diagnóstico psicosocial que se plantea permitirá conocer de forma sistemática las condiciones del entorno de trabajo y cómo estas influyen en el bienestar de los empleados. La recolección de datos se realizará mediante instrumentos validados, respetando siempre los principios de confidencialidad, ética profesional y participación voluntaria. Esta información será la base para el diseño de un programa de capacitación orientado al fortalecimiento de habilidades blandas, gestión emocional, trabajo en equipo y prevención del agotamiento laboral.

Cabe resaltar que este programa de capacitación no será una intervención terapéutica ni individual, sino una estrategia de formación colectiva que busca promover una cultura organizacional basada en el cuidado, el respeto y la promoción de la salud mental como eje

transversal del desarrollo institucional. La capacitación estará adaptada a la realidad y las posibilidades operativas de la notaría, proponiendo herramientas prácticas que puedan ser incorporadas al quehacer diario.

Este anteproyecto se enmarca también en la necesidad de generar experiencias replicables en otras notarías del país. Si bien se enfoca exclusivamente en la Notaría Única de Los Patios, se espera que los resultados puedan inspirar futuras acciones en otras instituciones con características similares, promoviendo así un enfoque más integral del trabajo notarial, que no solo contemple el cumplimiento normativo, sino también el bienestar de quienes lo hacen posible.

En conclusión, la propuesta aquí presentada busca contribuir al fortalecimiento institucional mediante el reconocimiento de la salud mental como un componente fundamental del desempeño y la calidad del servicio. A través del diagnóstico psicosocial y el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo, se espera dar un primer paso hacia la construcción de entornos laborales más saludables, resilientes y sostenibles en el sector notarial.

CAPÍTULO I

1. Título

Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios para el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental.

1.1 Planteamiento del problema

La salud mental, como concepto integrado al ámbito laboral, se ha convertido en una prioridad dentro de las políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo, debido al aumento de patologías derivadas del estrés, la ansiedad, el acoso laboral, el acoso sexual laboral y otras condiciones adversas a nivel psicosocial. En Colombia, el Ministerio de Salud ha establecido líneas específicas mediante 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”, que brinda una definición sobre los factores de riesgo psicosocial como “aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que tienen la capacidad de afectar la salud física o mental de los trabajadores”. Aunque existe esta norma, muchas empresas, especialmente las de menor tamaño o con funciones especializadas como las notarías, puede ser un desafío implementar de manera integral procesos de diagnóstico y prevención psicosocial, en parte debido a limitaciones de recursos, desconocimiento técnico o falta de apoyo específico por parte de las instituciones del estado.

Debido a las características del servicio que presta a la comunidad, la Notaría Única del municipio de Los Patios, se encuentra frente a la necesidad de implementar un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental. El entorno laboral notarial, por su naturaleza jurídica y administrativa, demanda de los trabajadores un alto nivel de

responsabilidad, precisión documental, atención constante a los usuarios, manejo de trámites complejos y cumplimiento estricto de la normativa legal. A pesar de lo anterior, esta entidad no cuenta con una evaluación formal de los factores de riesgo psicosocial que podrían estar presentes en su equipo de trabajo.

Diversos estudios han demostrado que las demandas laborales específicas del entorno laboral sumadas a la dinámica del contexto local pueden llegar a generar situaciones que representen desafíos para el bienestar emocional de los trabajadores, los cuales requieren un abordaje proactivo y técnico debido a la alta demanda cognitiva y emocional de las funciones desempeñadas. No contar con una evaluación sistemática dificulta la identificación oportuna de necesidades del equipo humano y se configura como una limitante para el diseño de estrategias formativas y de capacitación que fortalezcan factores protectores como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la expresión de sentimientos y necesidades. Esta ausencia de diagnóstico representa una oportunidad de mejora para alinear la gestión del talento humano con las buenas prácticas organizacionales y de seguridad y salud en el trabajo en materia de salud mental.

Como caracterización del municipio de Los Patios, se podría describir su contexto social señalando fenómenos como altas tasas de desempleo e informalidad, migración y servicios públicos cada vez más elevados. Son estas circunstancias las que plantean retos adicionales para los trabajadores del servicio notarial que están trabajando en contacto directo con la comunidad. En este entorno, el personal de la notaría desarrolla su labor con compromiso, haciendo frente a situaciones que requieren no solo conocimientos a nivel técnico, sino también habilidades socioemocionales que les permitan gestionar adecuadamente las demandas del día a día.

Adicionalmente, en muchas organizaciones del sector público y privado, aún está muy arraigada una cultura organizacional centrada principalmente en lo técnico o normativo, donde los aspectos relacionados con la salud mental pueden quedar relegados a un segundo plano.

Por esta razón, avanzar hacia un enfoque más integral que incluya el fortalecimiento de habilidades blandas, el autocuidado y la promoción del bienestar emocional, resulta clave para lograr equipos de trabajo caracterizados por la cohesión, la motivación constante e índices altos en materia de eficiencia organizacional.

A partir de este panorama, se propone como una necesidad prioritaria la realización de un diagnóstico técnico y participativo de los factores de riesgo psicosocial en la Notaría Única del municipio de Los Patios, Esta iniciativa busca no sólo cumplir con las disposiciones normativas, sino construir una base sólida para el diseño de un programa de capacitación preventivo, centrado en el desarrollo humano, la salud emocional y el fortalecimiento del clima organizacional. Este diagnóstico permitirá identificar variables relacionadas a los niveles de carga laboral, la claridad en las funciones asignadas, el liderazgo, la calidad de la comunicación interna, condiciones físicas del entorno, redes de apoyo y posibles fuentes de tensión.

Así mismo, la implementación de este programa puede servir como base para futuras acciones en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo de esta manera una cultura de bienestar laboral que favorezca la eficiencia institucional y el desarrollo integral del equipo de trabajo. A largo plazo, se espera que estos esfuerzos contribuyan a mejorar la calidad del servicio, las condiciones del entorno para el personal y la percepción positiva de la entidad ante la comunidad. Si se observa esta propuesta de investigación desde una perspectiva académica y de relevancia social, esta adquiere valor al representar una experiencia que se podría replicar en otros entornos notariales que estén enfrentando realidades laborales similares. No sólo se busca aportar al mejoramiento interno de una institución específica, sino también generar conocimiento útil para otros contextos.

El problema identificado se atribuye entonces a la ausencia de herramientas de diagnóstico que permitan comprender mejor las condiciones laborales desde una perspectiva psicosocial. Abordar esta necesidad desde un enfoque técnico, humano y preventivo permitirá

desarrollar estrategias concretas que favorezcan el bienestar de los trabajadores y el fortalecimiento institucional, en armonía con los principios de cuidado, respeto y desarrollo organizacional sostenible.

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué factores de riesgo psicosocial se pueden identificar en los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios que sirvan como punto de partida para el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental?

1.3 Justificación

Actualmente en el ámbito laboral, el componente de salud mental ha tomado una creciente importancia como elemento fundamental del bienestar integral de la fuerza laboral y del adecuado funcionamiento de las empresas. Las condiciones psicosociales en el trabajo, como el clima organizacional, la carga laboral, la delimitación del rol y las funciones, el reconocimiento, el liderazgo y las oportunidades para desarrollarse dentro del mismo, pueden configurarse como factores de riesgo cuando no son gestionadas de manera adecuada, afectando tanto la salud de los trabajadores como la productividad de la organización.

La Notaría Única del municipio de Los Patios, al igual que otras instituciones públicas y privadas, no está exenta de enfrentar riesgos psicosociales que pueden tener una incidencia negativa en la salud mental de sus colaboradores. La naturaleza propia de las funciones de notariado implica un alto grado de responsabilidad, contacto y atención constante al público, cumplimiento estricto de plazos fijados y exposición a situaciones potencialmente estresantes. Cuando estos elementos no son abordados desde un enfoque preventivo, pueden generar estrés en niveles crónicos, agotamiento emocional, disminución del rendimiento laboral, conflictos entre compañeros e incluso enfermedades de origen psicosocial.

El presente proyecto de investigación propone como su fin principal la identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de dicha entidad, con el propósito de diseñar un programa de capacitación enfocado en la promoción de la salud mental desde una visión preventiva. Esta iniciativa parte de la premisa que, sin una evaluación de las condiciones psicosociales actuales, cualquier estrategia de intervención no tendría la efectividad esperada para influir positivamente en el bienestar del personal.

Identificar los factores de riesgo psicosocial permitirá conocer cómo perciben los trabajadores las condiciones de su entorno laboral, los niveles de estrés a los que pudieran verse sometidos a razón de la ejecución de sus funciones, así como los principales desencadenantes de malestar psicológico. Con los resultados hallados se podrá plantear un programa de capacitación y formación adaptado a las necesidades reales del equipo de trabajo, con un enfoque preventivo que promueva herramientas de comunicación efectiva, afrontamiento, gestión emocional, manejo del estrés y fortalecimiento del trabajo en equipo. Esta propuesta adquiere relevancia no sólo desde una perspectiva organizacional, sino también ética y social. Un entorno laboral sano no sólo mejora la calidad de vida de los trabajadores independientemente de su grado jerárquico o funciones, sino que también repercute en procesos más eficientes, seguros y de calidad para los usuarios de los servicios que ofrece la notaría. En el contexto de este tipo de entidades, donde se gestionan documentos legales de alta importancia y se presta un servicio directo al ciudadano, resulta fundamental contar con un equipo humano en condiciones óptimas para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio notarial.

En conclusión, el presente proyecto de investigación responde a una necesidad real y prioritaria de la Notaría Única del municipio de Los Patios. Por medio de un diagnóstico rigurosos y la posterior puesta en marcha de un programa de formación con enfoque preventivo, se busca no solamente dar cumplimiento a los estándares contenidos en la

normatividad vigente, sino también promover la cultura organizacional basada en el cuidado de la salud mental, la prevención de riesgos y el desarrollo humano integral de los trabajadores.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios para que sirvan como punto de partida para el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental.

1.4.2 Objetivos Específicos

Aplicar un instrumento técnico validado para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral de la Notaría Única del municipio de Los Patios.

Analizar los resultados obtenidos en la evaluación psicosocial, identificando las condiciones laborales, organizacionales y personales que pueden influir en el bienestar emocional del personal.

Plantear los principales factores de intervención para el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental, basado en los hallazgos del diagnóstico, orientado al fortalecimiento de habilidades psicoemocionales y a la mejora del clima organizacional.

1.5 Alcance y limitaciones

1.5.1 Alcance

Este anteproyecto tiene como alcance principal la identificación de los factores de riesgo psicosocial que pueden estar presentes en el ambiente laboral de la Notaría Única del municipio de Los Patios, con el propósito de sentar las bases para el diseño de un programa de

capacitación orientado a la prevención y promoción de la salud mental en el lugar de trabajo. Se trata de una propuesta de carácter técnico y preventivo, que busca brindar herramientas concretas para el fortalecimiento del bienestar emocional del personal, en el marco de las exigencias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El estudio se centrará exclusivamente en los trabajadores de la Notaría Única de Los Patios, sin extenderse a otras notarías o instituciones del municipio. La muestra estará conformada por la totalidad del personal vinculado a la notaría al momento de realizar el diagnóstico, permitiendo así un análisis integral de las condiciones laborales desde una perspectiva psicosocial. No se contemplan análisis individuales ni clínicos, sino una evaluación general del entorno organizacional y sus dinámicas. Se hará uso de la Batería de Riesgo Psicosocial, respetando los principios éticos de confidencialidad, anonimato y participación voluntaria. Este instrumento permitirá identificar dimensiones clave como: carga laboral, claridad de rol, apoyo social, comunicación, liderazgo, recompensas, entre otros aspectos relevantes para el bienestar psicoemocional.

Los resultados obtenidos no se utilizarán con fines disciplinarios ni evaluativos del desempeño individual, sino como insumo técnico para el diseño de estrategias formativas colectivas. De esta manera, el proyecto se enmarca en un enfoque respetuoso y propositivo, que busca aportar al desarrollo institucional mediante el reconocimiento de las condiciones reales del entorno de trabajo y la promoción de una cultura organizacional basada en el cuidado y el respeto mutuo. Una vez finalizado el diagnóstico, se diseñará un programa de capacitación estructurado con enfoque preventivo, que incluirá temas como manejo del estrés, autocuidado, comunicación efectiva, trabajo en equipo, inteligencia emocional y prevención del Síndrome de Burnout. Este programa será adaptable a las características y necesidades de la notaría, y podrá implementarse de manera progresiva en coordinación con la administración.

Cabe resaltar que el alcance del anteproyecto se limita a la fase de diagnóstico y diseño del programa de capacitación, por lo que no incluye su implementación ni evaluación de impacto. Sin embargo, se entregarán recomendaciones concretas para su puesta en marcha y seguimiento, en el marco de una posible segunda etapa de intervención institucional. Además, aunque el enfoque de este trabajo es preventivo y organizacional, los hallazgos podrían generar reflexiones y aprendizajes aplicables a otras notarías o instituciones con características similares. En este sentido, el anteproyecto también tiene un potencial valor como experiencia piloto, que podría ser replicada o adaptada a otros entornos del sector público o privado.

En síntesis, el alcance de este anteproyecto se enmarca en el análisis y comprensión de las condiciones psicosociales que inciden en el bienestar de los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios, con miras a generar una propuesta de capacitación pertinente, útil y alineada con los objetivos institucionales. Todo el proceso estará guiado por principios éticos, técnicos y humanos, orientados a fortalecer la salud mental y el desarrollo organizacional sostenible.

1.5.2 Limitaciones

Una de las principales limitaciones de este anteproyecto radica en que su alcance se restringe únicamente a la fase de diagnóstico y diseño del programa de capacitación, sin contemplar su implementación ni la evaluación de resultados a corto o largo plazo. Esto implica que, si bien se proponen acciones concretas de intervención, no será posible verificar de manera directa su efectividad dentro del marco temporal del estudio. El desarrollo del anteproyecto plantea desafíos en cuanto al tiempo que tiene disponible para dedicarle a las tareas para cumplir con los objetivos trazados, otro elemento relacionado es que los horarios en los que labora el investigador son los mismos en que la población objeto de estudio se encuentra en su lugar de trabajo, por lo que los encuentros y la interacción podrían verse

restringidos, por lo que las oportunidades de acceso a la población deben ser bien aprovechadas contando con un esquema de trabajo claro y bien estructurado.

Asimismo, el estudio se limita a un solo entorno institucional: la Notaría Única del municipio de Los Patios. Aunque este enfoque permite un análisis profundo y contextualizado, los hallazgos no pueden generalizarse automáticamente a otras notarías o instituciones con dinámicas diferentes. No obstante, los resultados podrían servir como referencia para futuras investigaciones o intervenciones en contextos laborales similares.

Otra limitación importante está relacionada con el tamaño de la población objeto de estudio. Dado que la notaría cuenta con un número reducido de trabajadores, el análisis estadístico tendrá restricciones y se basará principalmente en una aproximación cualitativa o descriptiva. Esto no afecta la validez del estudio, pero sí impide aplicar ciertos procedimientos de inferencia estadística que serían posibles en poblaciones más amplias. El anteproyecto tampoco incluirá un análisis clínico o psicodiagnóstico individual, ya que su propósito no es intervenir en situaciones particulares de salud mental, sino identificar condiciones generales del entorno de trabajo que puedan representar factores de riesgo o de protección. Por lo tanto, no se emitirán diagnósticos psicológicos ni se realizarán intervenciones terapéuticas.

Adicionalmente, la recopilación de datos dependerá de la participación activa y voluntaria de los trabajadores. Aunque se fomentará un ambiente de confianza y confidencialidad, es posible que algunos colaboradores se sientan incómodos al responder ciertos instrumentos, lo que podría limitar la profundidad o veracidad de la información recabada. Esto representa un riesgo inherente a cualquier estudio que involucre autoevaluación o percepción subjetiva.

El proyecto también se ve condicionado por la disponibilidad de tiempo y recursos logísticos para realizar el diagnóstico. Dado que la notaría tiene funciones operativas continuas,

será necesario coordinar cuidadosamente las actividades para no interferir con su funcionamiento normal. Esta situación puede limitar el número de jornadas o sesiones disponibles para la aplicación de los instrumentos de evaluación. Otra posible limitación está relacionada con el nivel de familiaridad de la institución con el tema de salud mental en el trabajo. En contextos donde este tipo de iniciativas no ha sido implementado previamente, puede haber cierta resistencia inicial o desconocimiento sobre la importancia del enfoque preventivo. Sin embargo, se prevé abordar esta situación a través de una comunicación clara, respetuosa y sensibilizadora que permita construir confianza en el proceso.

Finalmente, es importante señalar que los resultados y propuestas del anteproyecto estarán influenciados por las condiciones sociales, económicas y culturales del entorno local. Factores externos como la situación migratoria, el desempleo o las tensiones sociales en la región también pueden incidir en el clima laboral y en la percepción de los trabajadores, pero no serán abordados directamente en este estudio. Aun así, se reconocerán en el análisis como parte del contexto que rodea la vida laboral de los participantes.

CAPÍTULO II

2. Marco de referencia

El presente capítulo tiene como propósito establecer los fundamentos teóricos, normativos y contextuales que sustentan el estudio sobre la identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios, Norte de Santander. Este marco de referencia permite comprender los elementos conceptuales y científicos que orientan el diagnóstico de los factores psicosociales laborales, así como su relación con la salud mental y el bienestar ocupacional, para posteriormente diseñar un programa de capacitación con enfoque preventivo.

En el ámbito laboral contemporáneo, las transformaciones en la organización del trabajo, la carga administrativa, las demandas cognitivas, la atención al público y la presión por el cumplimiento de metas han incrementado la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales. Dichos factores no solo afectan la productividad y el clima laboral, sino que también impactan directamente en la salud mental y emocional de los empleados. En el contexto de las notarías, estos riesgos pueden verse intensificados por la naturaleza jurídica de las funciones, el contacto constante con usuarios, la responsabilidad legal de los procesos y la necesidad de precisión en el manejo de la documentación pública.

El estudio se enmarca dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo, disciplina que busca promover el bienestar integral del trabajador mediante la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el entorno laboral. En ese sentido, la investigación se orienta a contribuir con la generación de estrategias preventivas que fortalezcan la salud mental de los trabajadores y fomenten entornos laborales saludables y sostenibles.

El marco de referencia se estructura en cinco apartados interrelacionados. En primer lugar, los antecedentes presentan estudios y experiencias previas que permiten comprender el estado actual del conocimiento sobre los factores de riesgo psicosocial y las estrategias de intervención en organizaciones similares. En segundo lugar, el marco teórico expone los fundamentos conceptuales y las teorías que sustentan el análisis de los riesgos psicosociales y su relación con la salud mental en el trabajo. Posteriormente, el marco legal recopila las normas nacionales e internacionales que regulan la gestión de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud laboral, con especial énfasis en la legislación colombiana vigente.

El marco conceptual define los principales términos y categorías empleadas en la investigación, tales como “riesgo psicosocial”, “estrés laboral”, “salud mental”, “bienestar ocupacional” y “programa de capacitación preventiva”. Finalmente, el marco contextual caracteriza el entorno laboral y organizacional de la Notaría Única del municipio de Los Patios, describiendo sus particularidades, estructura y dinámica interna, así como las condiciones socioeconómicas y culturales del entorno que influyen en el comportamiento organizacional y en la salud de los trabajadores.

En conjunto, estos componentes permitirán construir una base sólida para el análisis de la situación actual en la notaría, la identificación de los factores de riesgo psicosocial más relevantes y el posterior diseño de un programa de capacitación orientado a la prevención y promoción de la salud mental laboral.

2.1 Antecedentes

El análisis de los antecedentes constituye un componente esencial en la fundamentación del presente estudio, ya que permite identificar los aportes teóricos, metodológicos y prácticos que se han desarrollado a nivel internacional, nacional y local en torno a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y las estrategias de intervención

orientadas a la prevención de afecciones en la salud mental de los trabajadores. Este apartado ofrece una revisión de investigaciones previas y experiencias relevantes que evidencian la importancia de abordar los riesgos psicosociales como un componente prioritario dentro de la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo.

A nivel internacional, diversos organismos y estudios han resaltado la creciente incidencia de los factores psicosociales en la salud laboral, especialmente en contextos donde predominan las cargas cognitivas, la presión organizacional y la atención constante al público, como ocurre en los entornos administrativos y de servicios. Estas investigaciones aportan referentes valiosos sobre metodologías de diagnóstico, evaluación de riesgos y programas de capacitación con enfoque preventivo en salud mental.

En el contexto colombiano, la preocupación por los factores de riesgo psicosocial ha adquirido relevancia en las últimas décadas, particularmente a partir de la promulgación de normativas como la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, *“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”*, que establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Los estudios nacionales evidencian cómo las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo y el liderazgo organizacional influyen de manera directa en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores.

De manera específica, en el ámbito local y regional, se han desarrollado investigaciones en entidades públicas y privadas del departamento de Norte de Santander que ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer la gestión preventiva de los riesgos psicosociales,

especialmente en instituciones con dinámicas laborales intensas y responsabilidades de atención al ciudadano, como las notarías. Estos antecedentes permiten contextualizar la realidad particular de la Notaría Única del municipio de Los Patios, brindando una base comparativa y referencial para el análisis de su situación actual.

En síntesis, la revisión de antecedentes ofrece una visión integral del conocimiento existente sobre el tema de estudio, identificando vacíos, coincidencias y aportes que orientan la presente investigación hacia la construcción de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental, ajustado a las necesidades específicas de los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios.

Internacionales

En España, el *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)* publicó en 2024 el estudio titulado “*Gestión del riesgo psicosocial en España y el uso de las técnicas cualitativas en la empresa*”. Esta investigación tuvo como objetivo principal analizar cómo se gestionan los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones españolas y qué papel juegan las metodologías cualitativas en su identificación y prevención. El informe se elaboró a partir de una revisión bibliográfica, entrevistas semiestructuradas a profesionales de prevención de riesgos laborales, sindicatos, consultoras y organismos autonómicos, además de la construcción de diagramas sistémicos para entender el funcionamiento de la gestión psicosocial dentro de las empresas. Entre sus hallazgos, el INSST señaló que la mayoría de las organizaciones aún no incorporan una gestión integral de los riesgos psicosociales, limitándose a realizar evaluaciones solo cuando son requeridas por las inspecciones laborales. Esto significa que las medidas de prevención suelen ser reactivas y no se transforman en estrategias sostenidas que mejoren la salud mental de los trabajadores.

El estudio también destacó la relevancia de utilizar técnicas cualitativas como entrevistas, grupos focales y observación directa para complementar los métodos cuantitativos tradicionales. Estas herramientas permiten comprender con mayor profundidad las causas y efectos de los riesgos psicosociales, así como las percepciones de los propios trabajadores. Según el INSST, las metodologías mixtas ayudan a identificar aspectos menos visibles del entorno laboral, como los conflictos interpersonales, la carga mental y el nivel de autonomía, que son determinantes en la aparición de estrés o malestar psicológico. Además, el informe enfatiza que uno de los principales desafíos en la gestión de los riesgos psicosociales es la falta de formación del personal técnico y la escasa cultura preventiva en las empresas. Por ello, propone fortalecer la capacitación en salud mental ocupacional y fomentar la participación activa de los empleados en los procesos de diagnóstico e intervención. En conclusión, el estudio español resalta la necesidad de transitar hacia un modelo de gestión preventiva más humano, participativo y basado en la comprensión integral del trabajador.

En Argentina, el trabajo de Albarrán (2024), titulado *“Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral”*, realizado en la Universidad de Flores, abordó la relación entre los riesgos psicosociales y los niveles de satisfacción laboral en empleados del área de recursos humanos de empresas de la provincia de Neuquén. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal, aplicando el cuestionario COPSOQ-ARG (versión 2022) junto con una escala de satisfacción laboral validada para la población argentina. Los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de los trabajadores presentaba niveles medios y altos de exposición a factores de riesgo psicosocial, especialmente en las dimensiones de doble presencia (conflicto entre vida laboral y familiar), exigencias laborales y relaciones interpersonales. Estos hallazgos confirmaron la hipótesis de que los factores psicosociales influyen de manera negativa sobre la satisfacción laboral, afectando la motivación, el clima organizacional y la estabilidad emocional de los empleados.

Albarrán destaca que, en Argentina, los riesgos psicosociales aún son poco reconocidos por las empresas y por la legislación laboral, lo cual ha mantenido invisibilizado el impacto de estos factores sobre la salud mental de los trabajadores. El autor plantea que las organizaciones tienden a responsabilizar al individuo por su falta de adaptación, sin considerar las condiciones estructurales y organizacionales que generan estrés y desgaste emocional. Asimismo, el estudio subraya la necesidad de fortalecer el rol del psicólogo laboral dentro de las empresas, promoviendo su participación activa en la prevención y promoción del bienestar psicosocial. De esta forma, la investigación aporta una mirada crítica sobre la cultura laboral argentina, al tiempo que promueve la creación de programas de salud mental que incluyan acciones de diagnóstico, capacitación y acompañamiento emocional. La relevancia de este estudio radica en visibilizar el componente humano del trabajo y en proponer un cambio de paradigma hacia una gestión que priorice el bienestar integral del trabajador.

En Ecuador, Llanos y Caicedo (2022) desarrollaron la investigación *“Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal portuaria en Guayaquil”*, publicada en la revista *ECA Sinergia*. Este estudio analizó cómo las condiciones laborales, la presión por la productividad y las exigencias psicológicas afectan el desempeño y la salud mental de los trabajadores del sector portuario. Con un enfoque mixto, descriptivo y no experimental, se evaluó a 24 colaboradores del área operativa, aplicando métodos estadísticos como la correlación de Pearson para establecer la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral. Los resultados revelaron que las “exigencias psicológicas” representaban el principal factor de riesgo, asociado a la fatiga, el estrés y la disminución de la eficiencia y productividad. Asimismo, se observó que los turnos rotativos, la sobrecarga laboral y los conflictos interpersonales incrementaban el nivel de riesgo y afectaban negativamente la motivación y la estabilidad emocional de los empleados.

En sus conclusiones, las autoras resaltan que los riesgos psicosociales deben considerarse dentro de la gestión integral de seguridad y salud en el trabajo, al mismo nivel que los riesgos físicos o ambientales. También mencionan que las empresas deben promover entornos laborales más saludables, donde se respete el equilibrio entre las demandas del trabajo y las necesidades personales de los empleados. El estudio enfatiza que la atención a la salud mental laboral no solo mejora el bienestar individual, sino que también repercute en la productividad organizacional. Además, plantea la importancia de implementar programas de prevención del estrés y de fortalecimiento del clima laboral, basados en la comunicación efectiva, el liderazgo positivo y la participación del personal. Estos hallazgos resultan especialmente valiosos al demostrar que, incluso en sectores con alta exigencia operativa, la gestión adecuada de los factores psicosociales puede convertirse en una herramienta clave para mejorar el rendimiento y la salud emocional de los trabajadores.

Nacionales

En Colombia, los estudios recientes sobre factores de riesgo psicosocial han evidenciado la creciente importancia de la salud mental en los entornos laborales. La investigación desarrollada Hernández y Vargas (2021) de la Corporación Universitaria Iberoamericana sobre los profesionales de enfermería en el país entre 2016 y 2021 muestra cómo las condiciones laborales marcadas por la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, la atención continua y las responsabilidades emocionales generan altos niveles de estrés, agotamiento y síntomas de ansiedad o depresión. Este estudio señala que la exposición constante a factores intralaborales y extralaborales, como los turnos nocturnos, la carga emocional y las tareas repetitivas, impacta negativamente la salud mental de los trabajadores. Los autores concluyen que resulta esencial fortalecer los programas de prevención psicosocial en las instituciones, proponiendo capacitaciones orientadas a mejorar la adaptación, la comunicación y el manejo del estrés en los equipos laborales.

En la misma línea, el estudio enfatiza que estos riesgos no se limitan al sector salud, sino que se extienden a cualquier organización donde las condiciones de trabajo impliquen presiones sostenidas o tareas rutinarias. La revisión evidencia que los factores de riesgo psicosocial pueden aparecer en cualquier entorno donde se mezclen altas exigencias con baja autonomía, escasa retroalimentación o reconocimiento insuficiente. Este hallazgo resulta especialmente relevante para el caso de los empleados de la Notaría Única del municipio de Los Patios, donde las responsabilidades administrativas, el trato continuo con el público y la necesidad de precisión pueden derivar en estrés y desgaste emocional. Así, este antecedente respalda la necesidad de identificar los factores psicosociales que afectan a este grupo de trabajadores y de diseñar estrategias preventivas de capacitación enfocadas en la salud mental y el bienestar organizacional.

Por su parte, el trabajo de grado de Calderón, García, Pérez, Salgado y Triviño (2023), de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sobre los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S. analizó los efectos del cambio en las condiciones laborales luego de la pandemia. Mediante la aplicación del instrumento FPSICO 4.1, se identificaron factores de riesgo asociados con la carga de trabajo, la supervisión, la participación y el apoyo social. Si bien la mayoría de los indicadores se ubicaron en niveles adecuados, se encontraron riesgos altos en dimensiones como la sobrecarga laboral y la falta de participación, lo que afecta el bienestar psicológico y la satisfacción con el trabajo. El estudio subraya que la gestión preventiva de estos riesgos es clave para evitar el aumento del ausentismo y de los trastornos mentales laborales, proponiendo la adopción de medidas correctivas y programas de bienestar psicosocial.

Este antecedente aporta un enfoque contemporáneo sobre la dinámica laboral en Colombia, marcada por la transformación digital y la adaptación a nuevas modalidades de trabajo. El caso de SYSCAF S.A.S. revela que los riesgos psicosociales persisten aun en

entornos con condiciones aparentemente controladas, debido a factores como la comunicación deficiente, la falta de reconocimiento o el exceso de carga emocional. En el contexto de una notaría, donde la atención al público, la presión por la exactitud legal y la responsabilidad permanente son constantes, los hallazgos de este estudio sirven de guía para comprender cómo la organización y la gestión del trabajo influyen directamente en la salud mental de los empleados. De este modo, refuerza la importancia de desarrollar un programa de capacitación que permita reconocer, medir y prevenir estos riesgos antes de que afecten el clima laboral o la productividad institucional.

Finalmente, la investigación realizada en la Pontificia Universidad Javeriana por Villegas y López (2021) examina la gestión y prevención del riesgo psicosocial en distintas empresas colombianas, destacando la diversidad de interpretaciones que las organizaciones tienen sobre este concepto y las diferencias en la aplicación de medidas preventivas. A través de entrevistas a responsables de seguridad y salud en el trabajo, los autores encontraron que, aunque la legislación nacional, particularmente la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social *“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”* y el Decreto 1072 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*, ofrece un marco sólido para evaluar los factores psicosociales, muchas empresas aún presentan brechas entre la norma y la práctica. La investigación resalta la necesidad de fortalecer la cultura organizacional en torno al bienestar psicológico, proponiendo que la prevención sea parte estructural de la gestión empresarial y no una acción aislada.

Además, este estudio plantea que la comprensión del riesgo psicosocial requiere un enfoque integral que contemple tanto los factores intralaborales como los extralaborales y personales. En este sentido, subraya que la gestión preventiva debe partir del reconocimiento de las condiciones reales del entorno laboral y de la formación continua de los empleados en habilidades emocionales, resiliencia y comunicación asertiva. Estos aportes son particularmente valiosos para el diseño del programa de capacitación en la Notaría Única de Los Patios, donde la aplicación de políticas preventivas podría contribuir a reducir el estrés, fortalecer el sentido de pertenencia y promover un ambiente laboral saludable y eficiente.

En conjunto, los tres antecedentes nacionales analizados destacan la creciente preocupación por los riesgos psicosociales en el contexto colombiano y su impacto directo en la salud mental y el desempeño de los trabajadores. Los estudios coinciden en que la sobrecarga laboral, la ambigüedad de roles, la falta de apoyo social y la deficiente gestión organizacional son factores determinantes en la aparición de síntomas de estrés, ansiedad o agotamiento emocional. Estos elementos guardan una relación estrecha con el título del anteproyecto, pues evidencian la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la Notaría Única de Los Patios. A partir de ello, se justifica plenamente el diseño de un programa de capacitación preventiva orientado a fortalecer la salud mental, mejorar las condiciones psicosociales y consolidar una cultura institucional basada en el bienestar y la productividad sostenible.

Locales

En el ámbito local, diversos estudios realizados en la ciudad de Cúcuta evidencian cómo los factores de riesgo psicosocial afectan a distintos sectores laborales y confirman la importancia de implementar estrategias preventivas enfocadas en la salud mental. La investigación elaborada por Durán, Ascanio y Rodríguez (2022) sobre los docentes del Colegio

Claudia María Prada, sede San Vicente de Paúl, identificó las consecuencias del cambio abrupto de las condiciones laborales durante la pandemia de COVID-19. El estudio muestra que la virtualización del trabajo generó sobrecarga laboral, estrés, angustia y dificultades emocionales derivadas del aislamiento y de la adaptación a nuevas plataformas tecnológicas. Los docentes enfrentaron jornadas extendidas, escasa delimitación del tiempo personal y una alta exigencia emocional para cumplir con sus responsabilidades pedagógicas. Estas condiciones alteraron su bienestar mental, produciendo fatiga, ansiedad y pérdida de motivación. El trabajo resalta la necesidad de fortalecer los programas institucionales de salud mental, la capacitación en manejo del estrés y la creación de entornos laborales más equilibrados y empáticos.

Además, la investigación enfatiza que el riesgo psicosocial en los docentes no se limitó a factores externos como la pandemia, sino que también estuvo influido por el diseño del trabajo, la falta de control sobre las tareas y la presión por resultados. Los autores concluyen que la ausencia de espacios adecuados, la inseguridad sanitaria y la falta de acompañamiento institucional incrementaron la vulnerabilidad emocional del personal educativo. Este estudio, desarrollado en Cúcuta, aporta una mirada directa sobre cómo las condiciones de cambio y las exigencias laborales pueden afectar profundamente la salud psicológica de los trabajadores, destacando la importancia de las intervenciones preventivas y formativas para reducir los efectos del estrés y mejorar el clima laboral. En el caso de la Notaría Única de Los Patios, estos hallazgos son especialmente relevantes, pues se trata también de un entorno administrativo con exigencias cognitivas altas, responsabilidades legales y atención constante al público, condiciones que pueden derivar en tensiones psicológicas similares a las experimentadas por el personal docente.

De manera complementaria, el estudio realizado por Rangel, Sepúlveda y Leal (2021) en la empresa Tu Tierra de la ciudad de Cúcuta evaluó los factores de riesgo psicosocial en una organización privada dedicada a la formalización de propiedad. A través de una encuesta aplicada a los trabajadores, se identificaron factores intralaborales, extralaborales y de estrés que incidían directamente en la salud mental y el desempeño laboral. Los resultados revelaron que la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplimiento de metas, la falta de control sobre las tareas y el escaso reconocimiento afectaban el bienestar psicológico de los empleados. También se evidenció que el aislamiento derivado de la pandemia intensificó sentimientos de ansiedad, preocupación e incertidumbre, afectando la motivación y el equilibrio emocional de los trabajadores. El estudio destacó la necesidad de diseñar estrategias de prevención psicoeducativa para fortalecer el autocontrol, la gestión emocional y la comunicación organizacional.

Este trabajo local demuestra cómo los riesgos psicosociales en empresas de Cúcuta no solo dependen de factores estructurales, sino también del clima organizacional, las relaciones interpersonales y la capacidad institucional para manejar el estrés. La investigación concluye que la implementación de programas de capacitación y sensibilización en salud mental contribuye al mejoramiento del desempeño laboral y al fortalecimiento del sentido de pertenencia. Estos aportes son aplicables al contexto de la Notaría Única de Los Patios, donde las responsabilidades legales, la atención a usuarios y la presión por la precisión en los procesos notariales pueden generar un impacto similar en la salud mental de los trabajadores si no se gestionan adecuadamente los factores psicosociales.

El estudio desarrollado por Molina, Ortega y Hoyo (2025) de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Cúcuta, aborda la identificación de factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral de la región, con énfasis en la influencia que ejercen las condiciones organizacionales sobre la salud mental de los trabajadores. La investigación analiza cómo el

entorno laboral, las cargas de trabajo, la comunicación interna y el reconocimiento por parte de los superiores afectan directamente el bienestar psicológico de los empleados. Entre los hallazgos más relevantes se encuentra la presencia de estrés, ansiedad y agotamiento emocional derivados de una deficiente gestión de los factores psicosociales, lo cual incide negativamente en la productividad y en las relaciones interpersonales dentro de la organización. El estudio plantea la necesidad de promover entornos laborales saludables mediante estrategias preventivas que incluyan capacitación en autocuidado, fortalecimiento de la comunicación asertiva y creación de programas de apoyo emocional.

Asimismo, los autores destacan la importancia de aplicar evaluaciones periódicas de riesgo psicosocial como herramienta de diagnóstico y seguimiento dentro de las instituciones locales, lo cual permitiría establecer acciones de mejora continua orientadas al bienestar de los trabajadores. La investigación evidencia que la falta de acompañamiento organizacional y de una cultura preventiva en salud mental incrementa la probabilidad de ausentismo, conflictos y desmotivación. Desde esta perspectiva, el trabajo aporta bases conceptuales y prácticas aplicables al contexto de la Notaría Única del municipio de Los Patios, ya que sus resultados muestran la relevancia de identificar de manera temprana los factores psicosociales que afectan el rendimiento y la satisfacción laboral. Esto refuerza la necesidad de diseñar programas de formación que fortalezcan las habilidades emocionales de los trabajadores, promuevan el manejo adecuado del estrés y contribuyan a consolidar un clima organizacional positivo.

En conjunto, los tres estudios locales analizados evidencian que, en la ciudad de Cúcuta, los factores de riesgo psicosocial representan un desafío transversal en distintos sectores laborales, tanto en instituciones educativas como en empresas privadas. Todos coinciden en que la sobrecarga de trabajo, la incertidumbre, la falta de control y el escaso acompañamiento emocional deterioran el bienestar psicológico de los trabajadores. Estos

elementos se relacionan directamente con el título del anteproyecto “Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios (Norte de Santander, Colombia) para el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental”, ya que sustentan la necesidad de identificar las condiciones que influyen en la salud mental de los empleados notariales y de implementar capacitaciones preventivas que promuevan el equilibrio emocional, la comunicación efectiva y la resiliencia laboral.

2.2. Marco Teórico

El bienestar psicológico de los trabajadores se ha convertido en un componente esencial para el funcionamiento eficiente de cualquier organización. En las últimas décadas, la salud mental en el trabajo ha adquirido un papel protagónico en el análisis de las condiciones laborales, especialmente a partir del reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial como elementos que pueden afectar la calidad de vida, el desempeño y la productividad de los empleados. En Colombia, estos riesgos son entendidos como aquellas condiciones del entorno laboral, organizacional y social que pueden generar estrés, ansiedad o agotamiento, y que surgen del modo en que el trabajo está organizado, de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral y del equilibrio entre las exigencias de la tarea y los recursos con los que cuenta el trabajador.

El Ministerio de la Protección Social, a través de la Resolución 2646 de 2008, define los factores de riesgo psicosocial como “las condiciones que, al interactuar con el trabajador, pueden afectar su salud física, mental o social”. Esta resolución establece los lineamientos para la identificación, evaluación y prevención de dichos riesgos, reconociendo que estos no son solo un asunto individual, sino una responsabilidad compartida entre empleadores y trabajadores. En este sentido, el Estado colombiano promueve la implementación de programas y estrategias dentro de las organizaciones para garantizar entornos laborales

saludables. Este marco legal resulta clave para la investigación en la Notaría Única del municipio de Los Patios, ya que brinda la base normativa para la evaluación de los factores psicosociales y para el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental, conforme a las disposiciones nacionales.

Los factores de riesgo psicosocial se agrupan, generalmente, en tres dimensiones: intralaborales, extralaborales e individuales. Los factores intralaborales son aquellos que se relacionan directamente con las condiciones y características del trabajo, tales como la carga mental, la jornada laboral, el ritmo de trabajo, la comunicación, la supervisión, las relaciones interpersonales y el clima organizacional. Los factores extralaborales hacen referencia a los aspectos externos al trabajo, como la vida familiar, las responsabilidades domésticas, las condiciones económicas y el tiempo de descanso, que pueden influir en la estabilidad emocional y en la capacidad del trabajador para afrontar las demandas del empleo. Finalmente, los factores individuales corresponden a las características personales, la historia laboral, la capacidad de adaptación y las estrategias de afrontamiento que cada persona utiliza frente al estrés o la presión. Estos tres grupos interactúan de forma constante y determinan el nivel de bienestar o de riesgo que experimenta el trabajador.

En el contexto actual, la vida laboral está marcada por un alto nivel de exigencia, donde la rapidez de los procesos, la responsabilidad administrativa, el cumplimiento de metas y la atención continua a usuarios generan un ambiente de presión constante. En instituciones como una notaría, los empleados están expuestos a cargas cognitivas elevadas, derivadas de la precisión con la que deben ejecutar sus tareas, el manejo de información legal y la atención a personas que demandan soluciones rápidas y exactas. A esto se suma la necesidad de cumplir con plazos estrictos, mantener la concentración durante largas jornadas y responder a una variedad de trámites con poca tolerancia al error. Estos elementos, cuando no se acompañan de estrategias de apoyo emocional, pausas activas, comunicación efectiva y liderazgo positivo,

pueden transformarse en fuentes de estrés laboral o incluso en trastornos relacionados con la salud mental, como el agotamiento emocional o el síndrome de “burnout”.

El estrés laboral es uno de los principales indicadores de exposición a riesgos psicosociales. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés se produce cuando las demandas del entorno superan la capacidad del individuo para hacerles frente, generando una respuesta fisiológica y emocional que, sostenida en el tiempo, puede afectar la salud mental y física. En el ámbito notarial, el estrés puede manifestarse a través de síntomas como irritabilidad, falta de concentración, ansiedad, insomnio y bajo rendimiento. Este fenómeno no solo tiene consecuencias personales, sino también organizacionales, ya que incrementa el ausentismo, deteriora las relaciones laborales y reduce la calidad del servicio ofrecido al público. Por esta razón, identificar las fuentes de estrés y actuar sobre ellas mediante programas preventivos es una tarea esencial para garantizar la salud integral de los trabajadores y el buen funcionamiento institucional.

Otro aspecto relevante es la carga laboral, entendida como el conjunto de exigencias físicas, cognitivas y emocionales que implica el cumplimiento de las funciones asignadas. Una carga de trabajo excesiva, acompañada de poca autonomía o reconocimiento, tiende a generar sensación de frustración y desgaste. En contraste, un equilibrio entre las demandas del puesto y las capacidades del trabajador favorece el compromiso, la motivación y la satisfacción laboral. En el caso de la Notaría Única de Los Patios, los trabajadores enfrentan tareas repetitivas pero de alta responsabilidad, donde la precisión y la concentración son constantes. Si no se gestionan adecuadamente los tiempos, la comunicación y el apoyo organizacional, estas condiciones pueden transformarse en factores de riesgo psicosocial de carácter crónico, afectando la salud mental y la eficiencia operativa.

Así mismo, las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen un elemento fundamental dentro del análisis psicosocial. Un ambiente laboral marcado por la comunicación deficiente, la falta de apoyo entre compañeros o el liderazgo autoritario puede generar un clima de tensión y conflicto. En cambio, cuando se promueve la cooperación, el respeto y el trabajo en equipo, se fortalecen la confianza y el sentido de pertenencia. La investigación sobre la notararía debe considerar que, al ser una entidad de atención al público, el trato interpersonal es una fuente importante de presión emocional, ya que los trabajadores deben mantener una actitud amable, empática y profesional, incluso frente a usuarios difíciles o situaciones de conflicto. Esto implica un esfuerzo emocional sostenido que, sin mecanismos adecuados de apoyo, puede deteriorar la estabilidad psicológica de los empleados.

Dentro del enfoque preventivo de la salud mental, los programas de capacitación desempeñan un papel estratégico. Su objetivo no es únicamente informar, sino desarrollar habilidades y actitudes que permitan a los trabajadores enfrentar las demandas laborales con mayor resiliencia. Una capacitación bien diseñada debe incluir temas como manejo del estrés, comunicación asertiva, inteligencia emocional, autocuidado, resolución de conflictos y trabajo en equipo. Además, debe promover la participación activa de los empleados, fortalecer la confianza y generar espacios para el diálogo sobre el bienestar psicológico. En la Notaría Única de Los Patios, un programa con estas características permitiría no solo reducir los riesgos psicosociales, sino también mejorar la calidad del servicio al ciudadano y la cohesión interna del grupo de trabajo.

El enfoque preventivo en salud mental se sustenta en la idea de que intervenir de manera temprana es más efectivo y sostenible que corregir las consecuencias del daño psicológico una vez que este se ha manifestado. Desde la perspectiva de la psicología organizacional, la prevención debe orientarse en tres niveles: el primario, que busca eliminar o reducir las fuentes de riesgo; el secundario, que procura fortalecer las capacidades personales

de afrontamiento; y el terciario, que se centra en la atención y rehabilitación de los trabajadores ya afectados. En este sentido, la identificación de los factores psicosociales en la notaría representa el punto de partida para estructurar un plan integral que abarque estos tres niveles, asegurando la promoción del bienestar emocional, la prevención del estrés y la consolidación de un entorno laboral saludable.

Por último, es importante reconocer que la salud mental laboral no depende únicamente de las características individuales de los trabajadores, sino del equilibrio entre las exigencias del trabajo, los recursos organizacionales y el apoyo social disponible. Un entorno laboral con políticas claras, liderazgo empático y comunicación efectiva favorece la estabilidad emocional y el compromiso institucional. En cambio, un ambiente donde predomina la presión, la falta de reconocimiento o la escasa participación de los empleados tiende a deteriorar el bienestar psicológico. En el contexto del municipio de Los Patios, donde las instituciones públicas cumplen un papel clave en la atención ciudadana, promover el cuidado de la salud mental de los funcionarios notariales no solo representa un beneficio individual, sino también una mejora en la calidad del servicio y en la confianza de la comunidad hacia sus entidades.

En conclusión, el marco teórico de este anteproyecto sustenta que los factores de riesgo psicosocial son determinantes en la salud mental y en el desempeño de los trabajadores. Identificarlos y abordarlos mediante un programa de capacitación preventiva en la Notaría Única de Los Patios permitirá promover una cultura de bienestar, fortalecer las relaciones laborales y consolidar un ambiente organizacional saludable. Esta intervención, basada en la normatividad colombiana y en principios de la psicología del trabajo, contribuirá al equilibrio emocional del personal y al desarrollo institucional sostenible, reafirmando el compromiso con la protección integral del ser humano en el entorno laboral.

2.3 Marco legal

El marco legal que sustenta el presente anteproyecto se apoya en un conjunto de normas nacionales e internacionales que buscan garantizar la protección integral de los trabajadores, especialmente en lo referente a su bienestar psicológico y social. Este marco normativo establece las bases jurídicas para la prevención, identificación y control de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, reconociendo la salud mental como un componente esencial del derecho a la salud y de la calidad de vida de los empleados.

A continuación, se presentan las principales disposiciones legales y técnicas relacionadas con el objeto del anteproyecto, explicando su alcance, aplicación y pertinencia dentro del contexto de la Notaría Única del municipio de Los Patios.

Constitución Política de Colombia (1991): La Constitución es la base fundamental de todo el ordenamiento jurídico colombiano y en su artículo 25 reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado. Además, en el artículo 49 se establece que la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado, garantizando el acceso a una atención integral. Estos artículos respaldan la idea de que la salud del trabajador no se limita al bienestar físico, sino que incluye su salud mental y emocional. En el contexto de la Notaría Única de Los Patios, la Constitución obliga a velar por condiciones laborales dignas y seguras que permitan a los empleados desarrollar sus actividades sin riesgos que afecten su bienestar psicológico. El principio de dignidad humana, consagrado en el artículo 1°, refuerza la necesidad de promover entornos laborales saludables y respetuosos, donde el trabajador sea valorado no solo por su desempeño, sino también como persona integral. Así, cualquier iniciativa de prevención de riesgos psicosociales se alinea directamente con los mandatos constitucionales de protección, igualdad y desarrollo personal.

Ley 9 de 1979 Código Sanitario Nacional: Esta ley es uno de los pilares de la salud ocupacional en Colombia. En su Título III establece normas sobre la salud de los trabajadores y la obligación de los empleadores de garantizar condiciones adecuadas para prevenir enfermedades profesionales. Aunque en su momento no contemplaba específicamente los factores psicosociales, sus principios generales abren el camino a la atención integral de la salud física y mental.

Para el caso de los empleados notariales, la Ley 9 de 1979 implica que la organización debe implementar medidas preventivas no solo frente a los riesgos físicos o biológicos, sino también en relación con las cargas mentales, la presión laboral y el estrés. Este enfoque integral reafirma que la salud mental es un derecho fundamental que debe protegerse mediante políticas internas y programas de capacitación preventiva.

Ley 100 de 1993 Sistema de Seguridad Social Integral: Esta ley crea el Sistema de Seguridad Social en Colombia, que incluye el sistema general de riesgos laborales. En su estructura, garantiza que todo trabajador tenga derecho a la protección frente a los riesgos derivados de su actividad laboral. Su objetivo es prevenir, atender y compensar las enfermedades y accidentes de trabajo, así como promover el bienestar general. En relación con los factores psicosociales, esta ley constituye el marco general de responsabilidad para los empleadores en materia de prevención. La Notaría Única del municipio de Los Patios, como institución, debe garantizar que sus trabajadores estén protegidos frente a los riesgos derivados de su actividad, incluyendo aquellos de carácter psicológico o emocional. De esta manera, la aplicación de esta ley apoya la implementación de programas de prevención y promoción de la salud mental laboral.

Ley 1616 de 2013 Ley de Salud Mental: La Ley 1616 representa un avance significativo en la protección de la salud mental en Colombia. En su artículo 3 reconoce la salud

mental como un derecho fundamental y establece la responsabilidad del Estado, las instituciones y los empleadores en su promoción, prevención, atención y rehabilitación. Además, promueve acciones intersectoriales para garantizar entornos saludables que favorezcan el bienestar emocional y social. En el entorno laboral, esta ley refuerza la necesidad de integrar estrategias que promuevan la estabilidad emocional de los trabajadores. En el caso de la Notaría Única de Los Patios, su aplicación implica el diseño de un programa de capacitación orientado a fortalecer las competencias emocionales, la comunicación efectiva y el manejo del estrés, con el fin de prevenir la aparición de trastornos derivados de las condiciones psicosociales adversas.

Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo: El Decreto 1072 consolida la normatividad existente sobre seguridad y salud en el trabajo, estableciendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como una obligación para todas las empresas e instituciones públicas y privadas. Este sistema busca anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores. La pertinencia de este decreto en el anteproyecto radica en que exige a las organizaciones identificar y gestionar los factores psicosociales como parte de su sistema de gestión. En el caso de la Notaría Única de Los Patios, el SG-SST debe incluir la evaluación de los riesgos psicosociales, su monitoreo permanente y la adopción de medidas de prevención, entre ellas, la capacitación continua de los empleados para el fortalecimiento de la salud mental laboral.

Resolución 2646 de 2008 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: Esta resolución es la norma más específica en Colombia sobre los riesgos psicosociales. Define las responsabilidades de empleadores, trabajadores y administradoras de riesgos laborales (ARL) en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo

psicosocial en el trabajo. También establece los criterios técnicos para determinar el origen laboral de las patologías asociadas al estrés ocupacional. Para la Notaría Única de Los Patios, esta resolución es la base normativa del anteproyecto. En ella se sustenta la necesidad de aplicar instrumentos de evaluación validados, analizar las condiciones organizacionales y diseñar estrategias de intervención. Además, promueve la formación y sensibilización de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales, lo que justifica plenamente la creación de un programa de capacitación preventiva en salud mental.

Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Esta resolución actualiza los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo los componentes de evaluación de riesgos psicosociales. Establece que todas las organizaciones deben mantener estándares mínimos de cumplimiento en materia de salud laboral, con énfasis en la promoción del bienestar físico y mental. En el caso de la notaría, esta resolución orienta la implementación de acciones de mejora continua. El diseño de un programa de capacitación preventiva responde directamente a estos estándares, ya que fortalece la gestión del riesgo, mejora la cultura organizacional y fomenta la responsabilidad compartida en la prevención de los factores que afectan la salud emocional de los trabajadores.

Ley 1562 de 2012 Reforma del Sistema de Riesgos Laborales: Esta ley moderniza el sistema de riesgos laborales e incluye en su definición de accidente y enfermedad laboral aquellas que surgen como consecuencia directa de las condiciones del trabajo, incluyendo los aspectos psicosociales. Refuerza la obligación de los empleadores de adoptar medidas preventivas y de capacitar a los empleados para minimizar los riesgos derivados de su actividad. Para la Notaría Única de Los Patios, la Ley 1562 respalda la propuesta de crear un programa de capacitación en salud mental, ya que establece la formación como una estrategia clave de prevención. Además, refuerza la idea de que la salud mental forma parte integral de la

salud ocupacional, por lo cual los empleadores deben implementar acciones concretas para su protección.

Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012 Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos: La GTC 45, emitida por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), proporciona una metodología para identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles en seguridad y salud en el trabajo. Si bien su aplicación es de carácter técnico, su contenido permite analizar los riesgos psicosociales de manera estructurada y planificar intervenciones basadas en evidencia. Aplicada al contexto notarial, la GTC 45 facilita la organización de procesos de identificación de riesgos derivados de la carga laboral, el estrés o la presión administrativa. Con esta guía, la notaría puede desarrollar un diagnóstico más preciso de las condiciones psicosociales y establecer prioridades para el diseño de su programa de capacitación con enfoque preventivo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenios y Recomendaciones: La OIT ha emitido diversos convenios que fundamentan la protección del trabajador frente a riesgos laborales. Entre ellos, el Convenio 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y el Convenio 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Estos instrumentos internacionales reconocen el derecho a un ambiente laboral seguro, tanto física como mentalmente. Estos convenios son relevantes para la Notaría Única de Los Patios porque orientan las políticas de salud laboral hacia un enfoque preventivo, integral y participativo. Promueven la inclusión de la salud mental dentro de los sistemas de gestión y fomentan la capacitación continua del personal para desarrollar entornos laborales más saludables y productivos.

El conjunto de normas, leyes, decretos y resoluciones descritas conforma un sistema jurídico sólido que respalda la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial

en el entorno laboral colombiano. Todas ellas coinciden en reconocer la salud mental como un derecho fundamental y una obligación institucional. En el caso de la Notaría Única del municipio de Los Patios, estas disposiciones no solo sirven como marco de cumplimiento legal, sino también como guía práctica para estructurar políticas de bienestar y programas de capacitación preventiva. Aplicarlas permitirá promover entornos laborales seguros, fortalecer las capacidades emocionales del personal y garantizar la protección integral de los trabajadores, en coherencia con los principios constitucionales y los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo.

2.4 Marco Conceptual

El marco conceptual constituye la base teórica que permite comprender los principales términos y categorías relacionados con el tema del anteproyecto. Su propósito es ofrecer una visión clara y coherente de los conceptos esenciales que sustentan el estudio, garantizando que las ideas y planteamientos estén alineados con la realidad laboral y organizacional del contexto notarial. En este sentido, se desarrollan a continuación los conceptos fundamentales vinculados con la salud mental, los factores de riesgo psicosocial y los elementos que intervienen en la prevención, formación y gestión del bienestar en el trabajo. Cada término es explicado con un lenguaje sencillo, pero con la rigurosidad necesaria para su aplicación en un entorno universitario y profesional.

Riesgo psicosocial: El riesgo psicosocial se refiere a aquellas condiciones del entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud mental, emocional o social de los trabajadores. Incluye aspectos como la carga de trabajo excesiva, el ritmo acelerado de las tareas, las relaciones interpersonales difíciles, la falta de reconocimiento o el desequilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles. Estos factores pueden generar estrés, ansiedad, depresión o agotamiento emocional si no son gestionados de manera adecuada. En

el contexto de la Notaría Única de Los Patios, los riesgos psicosociales pueden manifestarse en situaciones de presión por el cumplimiento de plazos, responsabilidad legal en los documentos, atención constante al público o monotonía en las tareas. Identificarlos es el primer paso para diseñar estrategias de intervención y capacitación que promuevan el equilibrio emocional y el bienestar integral de los trabajadores.

Salud mental: La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona puede reconocer sus capacidades, afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir positivamente a su comunidad. No se trata solo de la ausencia de trastornos psicológicos, sino de la presencia de equilibrio emocional, autocontrol y relaciones sociales saludables. En el ámbito laboral, una buena salud mental permite que los trabajadores mantengan la motivación, la concentración y la satisfacción en sus tareas. En la notaría, cuidar este aspecto resulta esencial, ya que las labores notariales demandan precisión, serenidad y atención al detalle. Promover la salud mental mediante la capacitación preventiva es una estrategia que contribuye no solo al bienestar individual, sino también a la calidad y eficiencia institucional.

Estrés laboral: El estrés laboral es la respuesta física y emocional que experimenta el trabajador cuando las demandas del trabajo superan su capacidad para afrontarlas. Es una reacción natural que, si se prolonga en el tiempo, puede convertirse en un factor de riesgo para la salud, afectando el rendimiento y la convivencia en el lugar de trabajo. En el entorno notarial, el estrés puede surgir de la responsabilidad que implica validar documentos legales, atender usuarios inconformes o cumplir con trámites bajo presión. La falta de mecanismos de apoyo o de espacios de descanso puede intensificar este problema. Por ello, es necesario diseñar estrategias de manejo del estrés dentro del programa de capacitación, de modo que los empleados aprendan técnicas de control emocional y organización del tiempo.

Carga laboral: La carga laboral hace referencia al conjunto de tareas, exigencias y responsabilidades que el trabajador debe asumir dentro de su jornada. Puede ser física, mental o emocional, dependiendo de la naturaleza del trabajo. Una carga equilibrada favorece la productividad, pero una sobrecarga constante genera agotamiento y disminuye la calidad del desempeño. En la Notaría Única de Los Patios, la carga laboral puede estar determinada por la cantidad de trámites diarios, la atención al público, el cumplimiento de plazos y la presión por la exactitud de los procesos. Analizar este factor permitirá identificar si los empleados cuentan con los recursos, herramientas y tiempos adecuados para realizar sus tareas de manera eficiente y sin afectar su bienestar psicológico.

Clima organizacional: El clima organizacional es la percepción colectiva que tienen los empleados sobre su ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo. Se construye a partir de factores como la comunicación, la confianza, la motivación, la participación y el reconocimiento. Un clima positivo genera compromiso y satisfacción, mientras que uno negativo puede provocar conflictos y desmotivación. En la notaría, mantener un buen clima organizacional es fundamental, dado que el trabajo en equipo, la atención al público y la colaboración entre áreas requieren una comunicación fluida y respetuosa. Evaluar este aspecto permitirá identificar posibles tensiones internas o falencias en la gestión del talento humano, y así orientar el programa de capacitación hacia la mejora del ambiente laboral.

Factores intralaborales, extralaborales e individuales: Los factores intralaborales son aquellos que se originan dentro del entorno de trabajo, como la organización, el liderazgo, la comunicación o la carga mental. Los extralaborales, por su parte, son los que provienen de fuera del ámbito laboral, como las responsabilidades familiares, las condiciones económicas o el transporte. Finalmente, los factores individuales se refieren a las características personales del trabajador, como su edad, salud, personalidad y estrategias de afrontamiento. El equilibrio entre estos tres tipos de factores es clave para mantener la salud mental en el trabajo. En la

Notaría Única de Los Patios, por ejemplo, un ambiente laboral exigente puede verse agravado si el trabajador enfrenta dificultades familiares o carece de habilidades de manejo emocional. De allí la importancia de abordar estos tres niveles en el diagnóstico de riesgos psicosociales y en el diseño de acciones preventivas.

Capacitación preventiva: La capacitación preventiva se entiende como un proceso formativo que busca desarrollar competencias y conocimientos para evitar la aparición de problemas relacionados con la salud o el desempeño laboral. No se limita a la transmisión de información, sino que busca generar conciencia y promover cambios de actitud. En el ámbito de la salud mental laboral, la capacitación preventiva tiene como objetivo fortalecer las habilidades de los empleados para manejar el estrés, comunicarse efectivamente, trabajar en equipo y practicar el autocuidado. En la notaría, este tipo de formación puede incluir talleres de inteligencia emocional, pausas activas y estrategias para equilibrar la vida personal y laboral, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y eficiente.

Inteligencia emocional: La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, comprender y manejar las propias emociones, así como de percibir y responder adecuadamente a las emociones de los demás. Es un factor determinante para mantener relaciones laborales saludables y un clima de respeto en el trabajo. En la Notaría Única de Los Patios, donde los empleados deben interactuar constantemente con usuarios y compañeros, la inteligencia emocional es una herramienta fundamental para prevenir conflictos, reducir el estrés y mantener la calma ante situaciones de presión. Incluir este concepto dentro del programa de capacitación permitirá fortalecer la empatía, la comunicación y la capacidad de resolución de problemas.

Prevención en salud mental laboral: La prevención en salud mental laboral consiste en implementar estrategias y acciones para evitar la aparición o el agravamiento de problemas

psicológicos asociados al trabajo. Incluye la identificación temprana de los factores de riesgo, la educación sobre hábitos saludables y la creación de políticas institucionales de bienestar. Para la Notaría Única de Los Patios, la prevención en salud mental es una necesidad prioritaria, dado que el trabajo continuo, la responsabilidad jurídica y la atención al público pueden generar tensiones acumuladas. Promover la prevención implica ofrecer acompañamiento psicológico, fortalecer la comunicación interna y establecer espacios de apoyo emocional que garanticen el equilibrio entre las exigencias laborales y la salud personal.

Bienestar laboral: El bienestar laboral se refiere al conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales que permiten a los trabajadores desempeñar sus funciones con satisfacción y sentido de pertenencia. Implica el equilibrio entre la productividad y la calidad de vida, integrando factores como la motivación, la estabilidad, la equidad y el reconocimiento. En el caso de la notaría, el bienestar laboral se traduce en empleados comprometidos, tranquilos y enfocados en sus tareas. Lograrlo requiere una gestión institucional que combine buenas condiciones laborales, comunicación transparente y oportunidades de desarrollo. El programa de capacitación propuesto debe orientarse a consolidar este bienestar, fortaleciendo la salud mental y la convivencia en el entorno de trabajo.

Los conceptos abordados permiten comprender de manera integral los elementos que intervienen en la salud mental laboral y en la gestión de los factores psicosociales. Todos se relacionan directamente con el propósito del anteproyecto, pues explican los fenómenos que afectan el equilibrio emocional de los trabajadores y orientan las estrategias preventivas que pueden aplicarse en la Notaría Única de Los Patios. Al desarrollar un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental, se busca no solo reducir los riesgos psicosociales, sino también promover una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y el bienestar. De esta manera, el marco conceptual sirve como guía para comprender que el

cuidado de la salud mental no es una tarea aislada, sino una responsabilidad compartida que fortalece tanto a las personas como a las instituciones.

2.5 Marco contextual

El marco contextual del anteproyecto titulado “Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios para el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental” tiene como propósito describir el entorno social, económico, institucional y laboral en el que se desarrollará la investigación. Comprender el contexto permite situar el problema en un escenario real y reconocer las condiciones específicas que influyen en la salud mental y el bienestar de los trabajadores notariales. Este análisis se aborda desde tres niveles: el contexto general (nacional y regional), el contexto local (municipio de Los Patios) y el contexto institucional (Notaría Única del municipio).

Contexto general

En Colombia, el trabajo ocupa un papel central en la vida de las personas y en el desarrollo económico del país. Sin embargo, el entorno laboral actual se caracteriza por altos niveles de exigencia, competitividad y cambios tecnológicos constantes que han incrementado la carga mental y emocional de los trabajadores. De acuerdo con el Ministerio de Salud y Protección Social (2022), los trastornos asociados al estrés laboral son una de las principales causas de ausentismo y disminución del rendimiento en las empresas públicas y privadas. En respuesta a esta realidad, la legislación colombiana, mediante la Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1616 de 2013, ha establecido lineamientos específicos para la evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial y para la promoción de la salud mental en el trabajo.

A nivel nacional, las instituciones del sector público no están exentas de esta problemática. En entidades como notarías, alcaldías, juzgados y registros públicos, el ritmo de trabajo se caracteriza por una alta responsabilidad legal y administrativa, una atención constante al público y una carga de tareas que requiere precisión, concentración y tolerancia emocional. Estas condiciones pueden generar fatiga, irritabilidad, ansiedad o desmotivación si no se gestionan adecuadamente. Por ello, el país ha venido promoviendo políticas de bienestar laboral y programas de capacitación preventiva como herramientas para mitigar el impacto de los factores psicosociales sobre la salud mental y la productividad institucional.

Contexto regional

El departamento de Norte de Santander, ubicado en el oriente colombiano, es una región con una dinámica económica diversa y una creciente demanda de servicios públicos y notariales, especialmente en su área metropolitana conformada por Cúcuta, Los Patios, Villa del Rosario y El Zulia. Esta zona ha experimentado en los últimos años un aumento significativo en los procesos administrativos y legales derivados de la movilidad fronteriza, el comercio y la regularización de población migrante, lo que ha incrementado la carga laboral de las instituciones públicas.

En este contexto, los trabajadores de oficinas notariales y administrativas enfrentan exigencias crecientes, tanto en el volumen de trabajo como en la responsabilidad que implica su labor. Las notarías cumplen funciones esenciales en la autenticación de documentos, registros, escrituras y trámites civiles, por lo que su operación debe ser precisa, eficiente y continua. Estas condiciones pueden convertirse en factores de presión psicológica, especialmente cuando los recursos humanos y tecnológicos son limitados. En Norte de Santander, los estudios académicos locales han evidenciado que la sobrecarga de trabajo, la

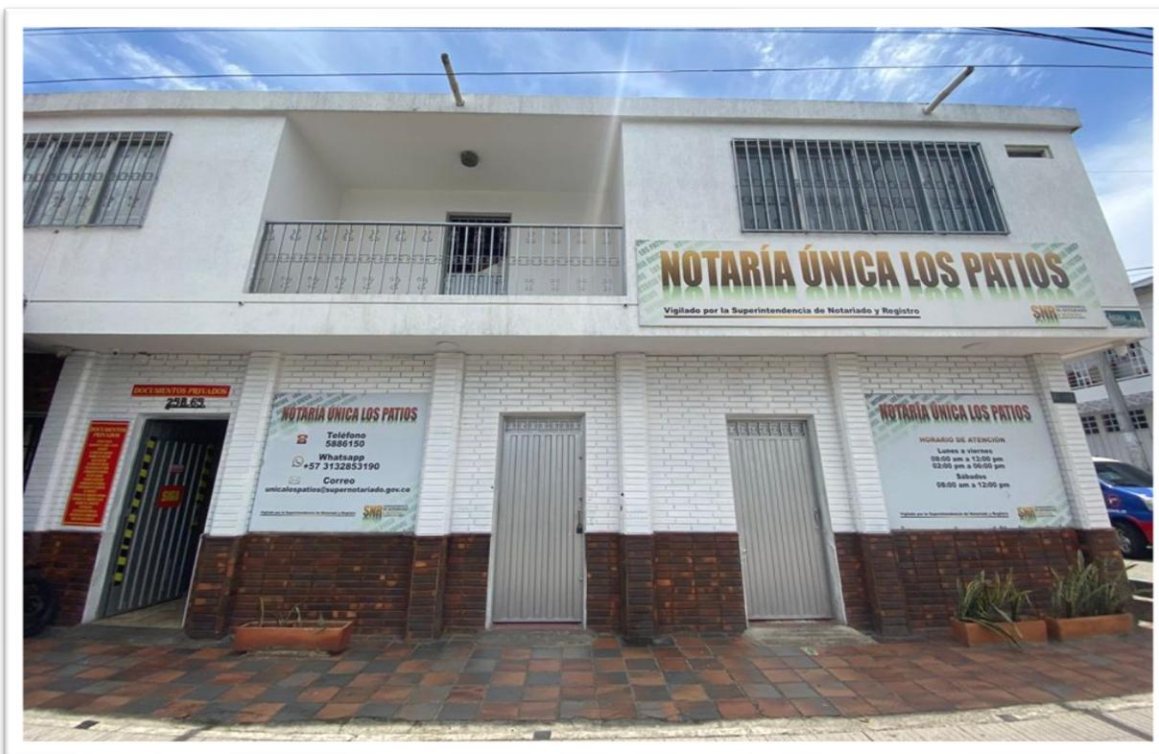
atención constante al público y la falta de acompañamiento emocional son causas frecuentes de estrés y agotamiento en los empleados del sector público.

La región también enfrenta desafíos socioeconómicos que influyen en el bienestar laboral. Factores como la inestabilidad económica, los cambios políticos y la inseguridad social generan incertidumbre y pueden afectar la salud mental de los trabajadores. Ante esta situación, fortalecer los programas de salud ocupacional con un enfoque en prevención psicosocial resulta una necesidad urgente para las instituciones que buscan mantener su estabilidad operativa y la satisfacción del personal.

Contexto local

El municipio de Los Patios, perteneciente al área metropolitana de Cúcuta, ha mostrado un importante crecimiento demográfico y económico en los últimos años. Este desarrollo ha traído consigo una mayor demanda de servicios administrativos, legales y notariales. La Notaría Única del municipio juega un papel central en la gestión de trámites públicos y privados, siendo un punto de contacto directo entre la ciudadanía y el Estado. Su función es garantizar la legalidad, la transparencia y la autenticidad de los actos jurídicos, lo que convierte su labor en una responsabilidad de alta exigencia profesional y emocional.

Ubicación de la Notaría Única del Municipio de Los Patios:



Los trabajadores de esta institución desempeñan tareas que implican precisión, atención continua, trato directo con usuarios y cumplimiento de plazos legales. Estas características del trabajo notarial, aunque esenciales, también pueden convertirse en fuentes de estrés, tensión emocional y desgaste psicológico. La carga de trabajo suele concentrarse en ciertos periodos del mes o del año, generando picos de presión laboral. Además, el trato constante con personas que acuden en busca de servicios legales puede exponer a los empleados a situaciones de conflicto o insatisfacción por parte del público, lo que incrementa la carga emocional de su labor.

En este escenario, resulta prioritario reconocer los factores psicosociales que influyen en la salud mental del personal y desarrollar estrategias preventivas que promuevan un entorno laboral saludable. La implementación de un programa de capacitación en salud mental, con enfoque preventivo, permitirá fortalecer las habilidades de los trabajadores en comunicación, manejo del estrés y resolución de conflictos, contribuyendo a mejorar su bienestar personal y la calidad del servicio prestado a la comunidad.

Contexto institucional

La Notaría Única del municipio de Los Patios es una entidad del sector público que cumple funciones delegadas por el Estado en materia de fe pública, registro civil, autenticaciones, escrituras, testamentos y otros trámites notariales. Su equipo de trabajo está conformado por profesionales y auxiliares administrativos que deben actuar con alto nivel de precisión, responsabilidad ética y discreción. Estas funciones requieren no solo conocimiento técnico, sino también estabilidad emocional y capacidad de concentración.

El entorno de trabajo notarial, por su naturaleza, implica una constante presión por la exactitud de los documentos y por el cumplimiento de las normas legales. La carga cognitiva, el contacto con el público y la necesidad de mantener un ritmo constante de atención pueden

generar riesgos psicosociales asociados al estrés, la fatiga, la desmotivación o la falta de reconocimiento. Además, en instituciones pequeñas como esta, la rotación del personal es limitada, lo que puede generar monotonía laboral y disminuir la satisfacción en el trabajo si no existen oportunidades de capacitación o desarrollo personal.

La notaría, como cualquier organización moderna, debe adaptarse a los nuevos retos que impone el bienestar laboral. El diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental se convierte en una herramienta clave para fortalecer las competencias emocionales de los empleados, fomentar un clima organizacional positivo y reducir los factores de riesgo psicosocial. A través de la formación continua, el fortalecimiento del trabajo en equipo y la promoción del autocuidado, la institución puede mejorar la calidad del ambiente laboral y, al mismo tiempo, elevar la eficiencia y la calidad del servicio notarial.

Importancia del contexto para la investigación

El análisis del contexto demuestra que la problemática de los riesgos psicosociales no es un fenómeno aislado, sino una realidad presente en diferentes niveles de la vida laboral. En Colombia, y especialmente en Norte de Santander, los entornos laborales públicos enfrentan condiciones que pueden afectar el bienestar emocional de sus trabajadores. En la Notaría Única de Los Patios, la combinación de carga laboral, exigencia legal y atención al público hace necesario establecer mecanismos de prevención y apoyo psicológico institucional.

Comprender este contexto permite que la investigación no solo identifique los factores de riesgo, sino que también proponga soluciones realistas y sostenibles. El diseño de un programa de capacitación en salud mental preventiva, ajustado a las necesidades del personal notarial, contribuirá al fortalecimiento del bienestar individual, la mejora del clima organizacional y el cumplimiento de las normativas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, el marco contextual no solo describe el entorno, sino que justifica y fundamenta la

pertinencia del anteproyecto como una respuesta necesaria a las condiciones actuales del trabajo notarial en el municipio de Los Patios.

CAPÍTULO III

3. Diseño Metodológico

3.1 Enfoque

El enfoque de este estudio es cuantitativo con apoyo descriptivo, ya que se busca analizar de manera sistemática los factores de riesgo psicosocial presentes en la Notaría Única del municipio de Los Patios. Este tipo de enfoque permite trabajar con información medible que refleja las condiciones y percepciones de los trabajadores frente a su ambiente laboral. Al tratarse de un tema relacionado con la salud mental en el contexto del trabajo, contar con datos claros y organizados resulta fundamental para identificar patrones y tendencias.

El enfoque cuantitativo facilita obtener resultados que puedan clasificarse, compararse y analizarse desde una perspectiva objetiva. En este sentido, la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, diseñada conforme a la normativa colombiana, brinda un soporte técnico adecuado para la evaluación. Este instrumento aporta datos precisos que permiten conocer, por ejemplo, el nivel de carga laboral, la calidad de las relaciones laborales, el grado de apoyo social y la claridad de los roles dentro de la organización.

Aunque el estudio se fundamenta principalmente en datos cuantificables, se incorpora también un componente descriptivo que permite entender mejor el significado y las características de los resultados obtenidos. Esta parte descriptiva no pretende profundizar en análisis subjetivos, sino complementar la información con observaciones generales sobre el clima laboral y las dinámicas propias de una notaría con un equipo reducido como el de 13 trabajadores. Esta combinación permite un diagnóstico más completo y ajustado a la realidad del entorno de trabajo.

El enfoque adoptado busca mantener el equilibrio entre objetividad técnica y comprensión del contexto laboral. Ello es importante porque los factores psicosociales no se limitan solo a cifras o valores numéricos, sino que también involucran experiencias y percepciones que influyen directamente en el bienestar emocional de los trabajadores. Por esta razón, se incluye una interpretación sencilla y clara que permita comprender los hallazgos de manera accesible para la institución.

En síntesis, el enfoque cuantitativo-descriptivo es el más adecuado para esta investigación, ya que facilita la identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en la notaría y permite sentar las bases para el diseño de un programa de capacitación con enfoque preventivo en salud mental. Este enfoque contribuye a generar información útil, comprensible y directamente aplicable para la toma de decisiones dentro del entorno institucional.

3.2 Alcance

El alcance del estudio es descriptivo, ya que se pretende caracterizar las condiciones psicosociales del ambiente laboral sin intervenir directamente en ellas. Este tipo de alcance busca identificar cómo se presentan los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la notaría, de manera que la institución cuente con un panorama claro sobre las situaciones que pueden afectar el bienestar emocional del equipo. Con esta información, se podrá diseñar posteriormente un programa de capacitación ajustado a las necesidades reales del personal.

Este estudio no busca establecer relaciones de causa y efecto, sino describir el estado actual de las condiciones psicosociales en el ambiente laboral. La intención es conocer cómo los trabajadores perciben su carga laboral, la dinámica de trabajo, la comunicación interna, el apoyo social y la claridad de sus funciones. Con esta información se obtiene una base sólida

para orientar decisiones futuras, especialmente en temas relacionados con salud mental laboral y estrategias de prevención.

El alcance también se enfoca exclusivamente en la Notaría Única del municipio de Los Patios y en su equipo de 13 trabajadores. No se pretende generalizar los resultados a otras notarías o entidades, debido a que cada institución tiene dinámicas propias. Sin embargo, los hallazgos pueden servir como referencia para identificar situaciones similares en otros entornos laborales de características comparables. La intención principal es aportar al mejoramiento interno de la notaría.

De igual manera, el alcance se limita al diagnóstico y no incluye la implementación del programa de capacitación. La propuesta resultante del análisis será una sugerencia técnica basada en los datos obtenidos, que podrá ser adoptada posteriormente por la institución según sus tiempos, recursos y prioridades. Este estudio constituye la primera fase de un proceso más amplio que busca fortalecer la salud mental de los trabajadores.

Finalmente, el estudio se desarrollará bajo criterios éticos y de respeto, sin emitir juicios sobre el desempeño individual de los trabajadores. Los resultados serán presentados de manera general y colectiva, pues el propósito es fortalecer el bienestar laboral y no evaluar a personas o cargos específicos ya que se trata de un ejercicio netamente académico.

3.3 Población y muestra

La investigación se desarrolla en un entorno institucional pequeño, lo que facilita trabajar con la totalidad del personal. Tanto la población como la muestra corresponden a los 13 trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios. Esta decisión garantiza que todos los colaboradores sean incluidos en el diagnóstico y que la información obtenida refleje de manera fiel la realidad del clima laboral. Al ser un equipo reducido, no es necesario realizar

procedimientos de selección o muestreo. La única diferencia estuvo en el tipo de cuestionario que se les aplicó a los funcionarios, ya que el instrumento contempla dos tipos dependiendo de si tienen o no personal a cargo. La “Forma A” fue diligenciada por la señora notaria del municipio de Los Patios y por la profesional especializada en derecho que es la asesora jurídica de la corporación, por su parte con la “Forma B” se trabajó con los demás colaboradores. Por tanto fueron 2 cuestionarios A y 11 cuestionarios B.

Trabajar con la población completa permite una visión más completa de las condiciones laborales. Cada trabajador aporta una perspectiva única debido a las funciones específicas que desempeña y a su interacción diaria con el público y los procesos notariales. Estas perspectivas son importantes para comprender cómo se distribuye la carga laboral, cómo se vive la atención al público y cómo se experimenta el estrés propio de la responsabilidad legal del trabajo. Además, incluir a todos los trabajadores permite mayor precisión en el análisis de los factores psicosociales. La participación total evita sesgos que podrían surgir si se trabaja solo con una parte del personal. En una organización pequeña como esta, cada rol tiene un impacto significativo en la dinámica laboral y en la carga emocional del equipo, por lo que la participación completa es un elemento clave del estudio.

El hecho de que la muestra sea igual a la población también facilita la implementación del estudio. Se pueden realizar jornadas organizadas para la aplicación de los instrumentos y las observaciones sin afectar significativamente el funcionamiento normal de la institución. Esto reduce la posibilidad de interferencias en el servicio y permite mantener un ambiente de confianza para los participantes. Por último, trabajar con el 100% del equipo permite que el diseño del programa de capacitación sea más pertinente y justo, ya que estará basado en la participación, percepciones y necesidades de todo el personal, y no solo de un grupo limitado.

3.3.1 Población

La población del estudio está conformada por los 13 trabajadores que integran el equipo de la Notaría Única del municipio de Los Patios. Esta población incluye diferentes cargos responsables de tareas administrativas, atención al usuario, servicios generales, manejo documental, apoyo operativo y labores notariales. Al ser una organización pequeña, cada trabajador cumple un rol importante dentro del funcionamiento diario y participa directamente en la interacción con los usuarios. Los trabajadores de la notaría desempeñan actividades que requieren concentración, responsabilidad y precisión, debido al carácter legal de los documentos con los que trabajan. Además, la atención constante al público demanda habilidades de comunicación y resolución de problemas que, sumadas a la carga emocional de algunos trámites, pueden influir en su bienestar psicológico. Por ello, estudiar esta población resulta clave para comprender cómo se presentan los factores de riesgo psicosocial en un entorno de este tipo.

La población seleccionada comparte características comunes, como el espacio físico donde realizan su trabajo, el horario laboral, la dinámica de atención al público y el cumplimiento de procedimientos legales estrictos. Estas condiciones generan experiencias similares en términos de demanda emocional y estrés laboral. Al mismo tiempo, los trabajadores tienen particularidades según sus responsabilidades diarias, las cuales influyen en su percepción sobre el clima laboral. El tamaño de la población es adecuado para realizar un análisis profundo sin dificultades logísticas. La interacción con un grupo pequeño permite evaluar de cerca aspectos como la comunicación interna, la coordinación de tareas y el ambiente general del lugar de trabajo. Además, facilita la observación directa para complementar los datos obtenidos con los instrumentos formales.

Por último, el estudio de esta población permitirá comprender la realidad de un entorno notarial desde una perspectiva humana y organizacional, generando información valiosa que podrá utilizarse para diseñar acciones preventivas enfocadas en el bienestar laboral.

3.3.2 Muestra

La muestra seleccionada coincide con la población total, es decir, está conformada por los 13 trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios. Esta decisión garantiza que todos los empleados tengan la oportunidad de participar y que la información recolectada sea representativa del clima laboral de la institución. En poblaciones pequeñas, trabajar con todos los integrantes es una estrategia adecuada para obtener un diagnóstico completo y confiable. Al incluir a todos los trabajadores, se evita la exclusión de perspectivas importantes. Cada colaborador tiene un rol dentro de la notaría que aporta información específica sobre las exigencias del trabajo, la forma de organización y las experiencias emocionales asociadas a las funciones. Esto enriquece el análisis, ya que permite contrastar los datos numéricos con las particularidades de cada área o función.

La elección de una muestra total también permite una distribución equitativa de los instrumentos. Todos los trabajadores podrán expresar su percepción frente a las cargas laborales, el clima organizacional, la comunicación interna, el apoyo recibido y el nivel de estrés. Esta participación global aumenta la validez de los resultados y garantiza que las recomendaciones futuras estén realmente ajustadas a las necesidades colectivas. Además, trabajar con la totalidad de los trabajadores facilita la interpretación del diagnóstico, pues permite observar coincidencias o diferencias claras entre los resultados. Esto ayuda a identificar los factores que afectan a la mayoría del grupo y aquellos que podrían estar influenciados por tareas específicas, horarios o roles desempeñados dentro de la notaría.

Finalmente, la muestra total favorece un proceso de capacitación más incluyente, en el que todos los trabajadores se sientan parte de la solución y se involucren activamente en las acciones de prevención y fortalecimiento del bienestar emocional.

3.4 Recolección de información

La recolección de información se realizará mediante la Batería de Riesgo Psicosocial establecida por el Ministerio de Salud, instrumento oficial que permite analizar las condiciones intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés. Su aplicación garantiza que los datos sean confiables y estén alineados con las disposiciones de la Resolución 2646 de 2008. Esta batería será aplicada de manera presencial en un espacio adecuado que permita concentración y privacidad para los trabajadores.

Además de la batería, se realizará un proceso de observación no participante durante las jornadas laborales. Esta observación permitirá identificar elementos visibles relacionados con la organización del trabajo, la interacción entre compañeros, el trato al público y las condiciones del espacio físico. La observación complementa los datos del instrumento, ya que ayuda a entender aspectos que podrían no quedar reflejados completamente en las respuestas escritas. Para garantizar la calidad de la información, se llevará un registro detallado de notas de campo, donde se documentarán situaciones relevantes que aporten a la interpretación de los resultados. Estas notas no tendrán ningún enfoque evaluativo sobre personas individuales, sino que servirán únicamente para comprender de manera más completa el clima laboral.

La recolección de información será realizada en horarios previamente acordados con la administración de la notaría, con el fin de evitar interrupciones en la prestación del servicio. Se garantizará que cada trabajador cuente con el tiempo necesario para responder los instrumentos con tranquilidad y sin presión. Finalmente, la información recolectada será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará únicamente con fines académicos y de diagnóstico

institucional. No se compartirán datos individuales, asegurando el respeto y la privacidad de cada trabajador.

3.5 Instrumentos

El principal instrumento utilizado será la Batería de Riesgo Psicosocial diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana (2010), la cual cuenta con reconocimiento nacional y amplio respaldo técnico. Esta batería evalúa factores intralaborales, extralaborales y de estrés, proporcionando una visión amplia de las condiciones laborales que influyen en la salud mental de los trabajadores. Su uso es obligatorio para la evaluación formal de este tipo de riesgos en el contexto colombiano. Cuenta con una “Forma A” para personas con cargos de jefatura, profesionales especializados o cuyas funciones requieren conocimientos técnicos específicos, aunque no necesariamente con subordinados, con 123 ítems; y una “Forma B” diseñada para personal auxiliar, operativo o de producción con un total de 97 ítems. La diferencia en la estructura de los cuestionarios tiene como objetivo adaptarse a la estructura de la empresa y los perfiles de los cargos, ajustándose a la realidad del trabajador.

La batería está compuesta por diferentes cuestionarios que permiten obtener información organizada y fácil de interpretar. Entre sus dimensiones se encuentran el ambiente laboral, la carga emocional, las demandas del trabajo, las relaciones sociales y las condiciones del entorno. Estos elementos son especialmente relevantes en una notaría, donde la precisión, la responsabilidad y la atención al público son aspectos centrales del trabajo diario. Además de la batería, se utilizará un formato de observación elaborado especialmente para este estudio. Este formato permitirá registrar aspectos importantes como el flujo de atención, las pausas durante la jornada, la interacción entre trabajadores y el comportamiento general del clima laboral. La observación es un complemento clave que permite contextualizar los datos obtenidos por el instrumento principal.

Como tercer instrumento, se emplearán notas de campo, las cuales servirán para registrar percepciones generales durante el proceso de recolección de datos y observación. Estas notas no tienen un carácter formal, pero ayudan a organizar ideas, describir situaciones relevantes y comprender mejor el ambiente laboral. Todos los instrumentos serán aplicados respetando la privacidad de los participantes, y los resultados se integrarán para realizar un diagnóstico amplio y coherente que dé soporte al diseño del programa de capacitación preventiva.

3.6 Procedimiento

El procedimiento iniciará con una reunión de socialización donde se explicará a los trabajadores el objetivo del estudio, la importancia de identificar los factores de riesgo psicosocial y los beneficios que podría generar para el ambiente laboral. En esta reunión también se resolverán dudas y se establecerán acuerdos sobre el manejo de la información y la confidencialidad del proceso. Posteriormente, se realizará la firma del consentimiento informado por parte de los participantes, asegurando que todos estén de acuerdo con su participación. Este documento garantizará que la participación es voluntaria, que los datos serán confidenciales y que no habrá ningún tipo de afectación laboral derivada del estudio.

La tercera fase corresponde a la aplicación de los instrumentos. La Batería de Riesgo Psicosocial se aplicará en un espacio tranquilo, donde cada trabajador pueda responder sin interrupciones. Se programarán horarios escalonados para no afectar el funcionamiento de la notaría y permitir que todos tengan las mismas condiciones durante el proceso. De manera paralela, se llevará a cabo la observación no participante, donde se registrarán aspectos importantes de la dinámica laboral.

Esta observación no interferirá en las actividades del personal y se realizará de manera discreta, con el fin de obtener información genuina sobre el funcionamiento de la notaría y el

trato entre trabajadores. Para finalizar, se realizará la organización, análisis e interpretación de los datos. Esta fase consistirá en clasificar los resultados de los cuestionarios, consolidar las observaciones y generar un análisis que refleje las condiciones psicosociales del lugar de trabajo. Con base en los resultados se elaborará la propuesta del programa de capacitación preventiva.

3.7 Métodos para el análisis de datos

El análisis de los datos cuantitativos se realizará mediante estadística descriptiva, utilizando frecuencias, porcentajes y clasificación por niveles de riesgo. Estos métodos permiten identificar de manera clara qué factores presentan mayor afectación, cuáles se mantienen en niveles adecuados y cuáles requieren intervención prioritaria. La claridad numérica facilita comprender patrones generales que afectan al equipo de trabajo. Cada una de las dimensiones evaluadas por la Batería de Riesgo Psicosocial como carga laboral, comunicación, liderazgo, apoyo social, entorno físico y otros factores, será analizada por separado y luego se integrará en un diagnóstico global. De esta manera se podrá determinar si los riesgos son despreciables, bajos, medios, altos o muy altos y qué áreas requieren mayor atención en el programa de capacitación.

Por otra parte, los datos obtenidos mediante la observación y las notas de campo serán analizados mediante análisis de contenido, que consiste en identificar ideas, comportamientos o situaciones relevantes que permitan complementar la información estadística. Este análisis no busca profundizar en interpretaciones psicológicas individuales, sino enriquecer la comprensión del funcionamiento cotidiano de la notaría.

La combinación de estos métodos permitirá obtener un análisis integral del ambiente laboral. Los datos cuantitativos aportarán precisión y objetividad, mientras que los elementos descriptivos ayudarán a contextualizar los resultados y a comprender la experiencia diaria del

equipo de trabajo. Los resultados del análisis se organizarán de manera clara para orientar la construcción del programa de capacitación. Este programa se enfocará en los factores más relevantes identificados durante el proceso, con el fin de fortalecer el bienestar laboral y promover un ambiente emocionalmente saludable.

3.8 Consideraciones éticas

El estudio planteado en el presente anteproyecto se desarrollará bajo el principio de respeto por la dignidad humana, reconociendo la importancia del bienestar emocional de los trabajadores. En todo momento se garantizará que la información suministrada por los participantes sea tratada con confidencialidad y se use únicamente para fines académicos y de diagnóstico laboral. No se divulgarán datos individuales ni se realizará ningún tipo de señalamiento personal.

La participación será voluntaria, y cada trabajador tendrá la libertad de retirarse del proceso si así lo desea. Ninguna decisión relacionada con el estudio afectará las condiciones laborales de los participantes. El consentimiento informado será un documento clave que garantizará que todos conocen el propósito del estudio y están de acuerdo con su participación. El estudio no tiene fines clínicos ni evalúa la salud mental individual de los trabajadores. Las herramientas utilizadas están orientadas al análisis de condiciones generales y no a la identificación de patologías. Por esta razón, el informe final será presentado de manera colectiva, evitando cualquier tipo de señalamiento o interpretación personal sobre los resultados.

Asimismo, se respetará el principio de no maleficencia, cuidando que el proceso de recolección de datos no genere incomodidad, estrés adicional o sobrecarga en los trabajadores. Las sesiones de aplicación y observación se coordinarán de manera que no interfieran con sus actividades laborales ni afecten el ritmo normal de la notaría. La

investigación se compromete con el principio de beneficencia, buscando aportar a la construcción de un ambiente laboral más saludable. Los resultados servirán como guía para fortalecer la salud mental y el bienestar del equipo, promoviendo un clima organizacional basado en el respeto, la comunicación y el cuidado mutuo.

CAPÍTULO IV

4. Resultados y discusión.

En el desarrollo de este capítulo se exponen los resultados que se obtuvieron partiendo de la aplicación realizada a los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios del instrumento denominado Batería de Riesgo Psicosocial diseñado por la Pontificia Universidad Javeriana (2010), así como su análisis respectivo e interpretación de los factores más relevantes que servirán de punto de partida para el diseño y la ejecución de un programa de formación con enfoque preventivo en salud mental. Dichos resultados hacen posible una comprensión clara sobre cómo las condiciones laborales se ven reflejadas en el bienestar emocional de los colaboradores de la corporación y sirven de base para el programa con enfoque preventivo ya mencionado.

Para realizar el análisis se empleó un enfoque descriptivo, tomando en cuenta cada una de las dimensiones que evalúa la Batería de Riesgo Psicosocial, especialmente los factores de orden intralaboral, los extralaborales y el estrés. Teniendo en cuenta que la muestra es pequeña debido al número de trabajadores, los resultados obtenidos no pretenden convertirse en un referente estadístico, sino brindar una interpretación clara, con fines prácticos y apegada al contexto real de la notaría.

4.1 Resultados

4.1.1 Caracterización de la población

Los funcionarios de la Notaría Única del municipio de Los Patios pertenecen a una estructura jerárquica y organizacional pequeña, cada uno posee unas funciones definidas de forma clara en el ámbito jurídico y administrativo. En su mayoría, el personal desempeña roles relacionados con el manejo de documentos, atención a los usuarios, validación de información y cumplimiento de procedimientos propios de la legislación colombiana. Se identificó que los colaboradores a pesar de tener jornadas y funciones claramente definidas, desempeñan tareas que influyen en su carga mental como la interacción permanente con usuarios y solicitudes y la exigencia de precisión en los documentos y procedimientos al tratarse de la fe pública que garantiza el ejercicio notarial.

Tabla 1. Nivel sociodemográfico.

Variable	Categorías	Porcentaje
Sexo	Hombre	30%
	Mujer	70%
Edad	18 - 25	7,6%
	26 - 34	15,3%
	35 - 42	53,8%
	43 - 50	15,5%
	51 - 59	7,6%
Estado civil	Soltero	30,7%
	Casado	46,1%
	Unión Libre	15,3%
	Separado	7,6%
	Profesional especializado	15,3%
	Profesional	46,1%

Escolaridad	Técnico	23%
	Bachiller	7,6%

Fuente: Ficha de datos generales, Batería de Riesgo Psicosocial.

4.1.2 Factores intralaborales

Carga laboral: Los resultados permiten establecer que la carga laboral se configura como uno de los factores más representativos dentro del entorno de trabajo en la corporación. Los trabajadores manifiestan que el volumen de tareas, sumado a la presión de los usuarios por cumplir con los tiempos establecidos, genera una sensación de que están frente a altas exigencias de manera constante. Resulta pertinente resaltar que a pesar de que las funciones están claramente asignadas y que la retroalimentación de la directiva se da en un lenguaje positivo y con actitud de escucha, hay momentos del día, como las horas de mayor afluencia de usuarios, donde se percibe una acumulación de tareas y se percibe sobrecarga. Esto puede llegar a ocasionar disminución de la capacidad para concentrarse, estrés y fatiga mental.

Claridad del rol: Existe una adecuada claridad en las funciones asignadas, cada colaborador puede enumerar con facilidad las tareas diarias propias de su labor, lo cual es un aspecto altamente positivo dentro de la entidad pues significa que los trabajadores conocen qué procedimientos deben seguir y hasta dónde llegan sus responsabilidades. Sin embargo, en algunos casos se presentan situaciones donde es necesario asumir algunas tareas adicionales, lo que puede ser generador de presión o confusión en momentos específicos.

Exigencias emocionales: El estar en contante contacto con el público implica una alta exigencia emocional. Los empelados deben atender personas que, en muchos casos, atraviesan situaciones personales que pueden resultar complejas como lo son un divorcio, una sucesión o disputas legales por bienes o herencias. Estos casos requieren del trabajador una actitud profesional, comunicación asertiva, escucha, paciencia, empatía y una notable

orientación a resolver, lo cual representa un esfuerzo a nivel emocional, que, de no ser gestionado adecuadamente, puede llegar a ser un factor de desgaste.

Relaciones interpersonales: En este aspecto, se observa que las relaciones entre compañeros generalmente son respetuosas, solidarias y colaborativas. Existe disposición para trabajar de manera conjunta y brindar apoyo mutuo. Sin embargo, se pudieron identificar momentos de tensión derivador de la carga propia de las labores y el ritmo al que se realiza el trabajo, lo cual puede interferir en la comunicación si no se maneja adecuadamente.

Liderazgo y comunicación: Dentro de la Notaría Única del municipio de Los Patios se percibe un liderazgo funcional sobre todo en cuanto a la comunicación y la retroalimentación que reciben los colaboradores. Para los trabajadores, se cuenta con espacios de diálogo y participación sobre la optimización de procedimientos y las oportunidades de mejora en el trabajo individual y grupal. La comunicación interna es clara tanto en lo operativo como en lo relacionado a brindar espacios para el bienestar emocional y la expresión de necesidades.

Tabla 2. Dominios “Forma A”

Dimensión	Nivel de Riesgo “Forma A”
Característica del liderazgo	7,1
Riesgo bajo	
Relaciones sociales en el trabajo	11,4
Riesgo bajo	
Retroalimentación del desempeño	9,1
Riesgo bajo	
Relaciones con los colaboradores	21,9
Riesgo bajo	

Claridad del rol	8,4
Riesgo bajo	
Capacitación	22,1
Riesgo bajo	
Participación y manejo del cambio	19,7
Riesgo bajo	
Control y autonomía en el trabajo	7,3
Riesgo bajo	
Demandas de carga mental	33,3
Riesgo medio	
Demandas de la jornada de trabajo	30,8
Riesgo medio	
Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral	6,5
Riesgo bajo	
Comunicación y relaciones interpersonales - Extralaboral	7,8
Riesgo bajo	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Extralaboral	8,8
Riesgo bajo	
Características de la vivienda y de su entorno - Extralaboral	8,5
Riesgo bajo	
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda - Extralaboral	6,9
Riesgo bajo	

Fuente: El autor.

Tabla 3. Dominios “Forma B”

Dimensión	Nivel de Riesgo “Forma B”
Característica del liderazgo	8,5
Riesgo bajo	
Relaciones sociales en el trabajo	30,5
Riesgo medio	
Retroalimentación del desempeño	10,1
Riesgo bajo	
Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral	19,7
Riesgo bajo	
Claridad del rol	6,8
Riesgo bajo	
Capacitación	31,2
Riesgo medio	
Demandas emocionales	34,9
Riesgo medio	
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	30,7
Riesgo medio	
Demandas de carga mental	31,6
Riesgo medio	
Demandas de la jornada de trabajo	28,4
Riesgo medio	
Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral	19,7
Riesgo medio	
Comunicación y relaciones interpersonales - Extralaboral	6,9

Riesgo bajo	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Extralaboral	7,1
Riesgo bajo	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	8,9
Riesgo bajo	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Extralaboral	8,3
Riesgo bajo	

Fuente: El autor.

4.1.3 Factores extralaborales

En lo relacionado a los factores que no están asociados pero que sin duda influyen de manera determinante en el rendimiento de los colaboradores, se pudo identificar que algunos de los trabajadores atraviesan situaciones de índole personal que podrían comprometer su estado emocional, como responsabilidades familiares, compromisos económicos y tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo teniendo en cuenta que la mayoría se encuentra en el municipio de Los Patios, que hace parte del Área Metropolitana de Cúcuta, y no todos los empleados viven en dicha localidad. Estos factores, a pesar de no tener una relación directa con la organización, inciden en la manera en que los trabajadores dan respuesta o tienden a afrontar los requerimientos y demandas propios de su trabajo. Por ello se resalta la importancia de promover estrategias de formación y espacios de aprendizaje para lograr un equilibrio entre las dimensiones personal y laboral de cada uno.

4.1.4 Estrés laboral

Los hallazgos señalan la presencia de niveles de riesgo medio de estrés laboral en los integrantes del equipo de trabajo. Este estrés se encuentra asociado principalmente a la interacción constante con usuarios, presión por ser exactos en sus procedimientos, momentos

específicos donde se deben adelantar tareas complementarias y la responsabilidad legal por el trabajo que se realiza a diario. El instrumento no evidencia niveles críticos, pero si está la presencia de un riesgo latente y potencial de que las manifestaciones de estrés se intensifiquen si no se llevan a cabo acciones de intervención desde un enfoque preventivo en salud mental.

4.2 Discusión de resultados

Los resultados que se obtuvieron con la aplicación del instrumento permiten establecer que, aunque en la Notaría Única del municipio de Los Patios se presentan un ambiente laboral positivo y relativamente estable, hay factores de riesgo psicosocial que requieren un abordaje prioritario desde un enfoque preventivo. Dándole un orden de importancia, en primer lugar se ubican la carga laboral y las exigencias emocionales, lo que va en consonancia con lo plasmado en el marco teórico, en donde se establece que son precisamente estos factores los determinantes para que se presente el estrés laboral. Por la naturaleza del trabajo en la notaría, caracterizada por la interacción contante con las solicitudes de los usuarios y la responsabilidad que se adquiere en el área jurídica, se incrementa la presión sobre los colaboradores de la corporación.

En segundo lugar, resulta pertinente resaltar que existe un factor que actúa como un importante protector y es la claridad de los roles asignados desde la dirección y las relaciones interpersonales positivas que se han establecido entre los funcionarios. Este factor evidencia que hay suficiente materia prima para que se pueda construir e implementar un programa de capacitación que resulte efectivo y beneficie a los trabajadores en todas sus áreas de interacción. A pesar de la consideración anterior, existe un nivel de riesgo de estrés medio que requiere una intervención antes de que pueda incubar en problemas mayores. Tal como pudo observarse en los estudios de investigación consultados en los antecedentes del presente proyecto, el enfoque preventivo en un programa de formación del personal es clave para

disminuir el deterioro del bienestar emocional tanto de cada uno de los colaboradores como del grupo en general, así como del clima laboral de la corporación.

Asimismo, el análisis de los factores extralaborales demuestra que la salud mental de los colaboradores no está relacionada de manera exclusiva con las labores propias del trabajo, sino que son el resultado de una relación de equilibrio entre las diferentes dimensiones y áreas de interacción del trabajador. En este sentido, los resultados obtenidos dan cumplimiento a los objetivos de investigación y soportan plenamente la necesidad y la pertinencia de diseñar y ejecutar un programa de formación para los empleados basado en un enfoque preventivo de la salud mental para que se fortalezcan habilidades como el manejo del estrés, la comunicación efectiva, la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y las conductas de autocuidado.

En conclusión, el diagnóstico realizado mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial no identifica solamente los riesgos, sino que muestra las fortalezas con las que cuenta la organización. Lo que permite construir más fácilmente estrategias que se ajusten a la realidad de la entidad, enfocándose en lo práctico, lo aplicable, lo humano y desde una óptica de prevención en salud mental.

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y recomendaciones

El presente apartado presenta las conclusiones que se obtuvieron del proceso de análisis de la investigación llevada a cabo en la Notaría Única del municipio de Los Patios, así como las recomendaciones con el objetivo de optimizar el abordaje de los factores de riesgo psicosocial y promover una gestión pertinente de la salud mental en el entorno laboral desde un enfoque preventivo. Las conclusiones expuestas se derivan del procesamiento de la información y el posterior análisis de los resultados que se obtuvieron con la aplicación del

instrumento para el diagnóstico psicosocial, en consonancia con los objetivos de investigación trazados inicialmente. Estas recomendaciones son la parte central del trabajo adelantado, ya que buscan ofrecer una guía útil para que la organización tome decisiones centrándose en lo humano y en la importancia que tiene la prevención a nivel individual, grupal e institucional.

5.1 Conclusiones

En lo relacionado con el objetivo general de la presente investigación, que está orientado a la identificación de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de la Notaría Única del municipio de Los Patios, se concluye que en dicho entorno de trabajo cuentan con unas condiciones que, aunque estables, se presentan oportunidades de mejora que demandan una atención desde un enfoque preventivo que minimice afectaciones a la salud mental de los trabajadores en un futuro. La presencia de factores intralaborales es uno de los hallazgos de mayor relevancia, al estar estos vinculados principalmente con la carga laboral por la atención permanente de usuarios, las exigencias emocionales que esto conlleva y la presión por las altas responsabilidades de llevar trámites y documentos con efecto jurídico.

Dichas condiciones son el resultado natural de las labores notariales, las cuales exigen concentración, precisión, habilidades para la atención del público y actitud resolutiva frente a las necesidades y demandas de los usuarios. En este sentido, es factible evidenciar que no sólo está implícita una carga operativa, sino que este trabajo y sus funciones relacionadas implican una carga emocional y mental significativa.

En cuanto al primer objetivo específico que se formuló, relacionado con la aplicación del instrumento denominado Batería de Riesgo Psicosocial, se pudo obtener un panorama con las características claras del entorno laboral en donde se desarrolló la investigación. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial permitió la identificación de los principales aspectos que tienen influencia en el bienestar de los funcionarios, es aquí donde los instrumentos de

medición no son solamente útiles, sino que resultan una herramienta clave dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Puede concluirse de esta manera, que la medición psicosocial permite comprender la realidad organizacional de una entidad, al adoptar un enfoque más humano y preventivo.

Con el segundo objetivo específico, centrado en el análisis de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento, se llega a la conclusión de que los colaboradores de la entidad presentan un nivel de riesgo medio de exposición a algunos factores de riesgo psicosocial, especialmente lo que tiene que ver con el estrés laboral. Este estrés no presenta manifestaciones críticas, gracias a los factores de protección con los que cuenta la entidad, pero sí se presenta una tendencia a que pueda ir incrementándose en la medida en que no se pongan en marcha estrategias de intervención para prevenirlo. También se identificó la presencia de elementos positivos dentro de la organización, como lo son relaciones interpersonales basadas en el respeto y la solidaridad, claridad en los roles a desempeñar y en las funciones asociadas a cada uno y un personal orientado al logro y comprometido con los objetivos de la corporación. Dichos factores contribuyen a que el ambiente laboral se mantenga equilibrado. Sin embargo, se requiere que se fortalezcan para que las condiciones de riesgo que se identificaron no generen impactos negativos a mediano o largo plazo.

Otro aspecto relevante derivado del análisis es la manera en que los factores extralaborales influyen en la salud mental y las emociones de los colaboradores, los cuales evidentemente no dependen de la notaría, pero afectan la forma en que los funcionarios hacen frente a las exigencias diarias del trabajo. Permite esto concluir entonces que la salud mental laboral requiere una intervención con un enfoque integral, valorando tanto el entorno laboral como las condiciones individuales que tienen las personas que prestan sus servicios a la entidad.

En relación con el tercer objetivo específico, orientado a obtener y analizar información sobre los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la Notaría Única del municipio de Los Patios, para que sirva como punto de partida para el diseño y ejecución de un programa de capacitación y formación en habilidades desde un enfoque preventivo en salud mental, puede concluirse que esta estrategia no sólo es pertinente sino necesaria de acuerdo a los resultados obtenidos. Son dichos resultados, los que respaldan la importancia de implementar un programa que fortalezca las habilidades de los trabajadores para hacer frente y gestionar el estrés adecuadamente, comunicarse de manera asertiva y efectiva, fortalecer la inteligencia emocional y promover relaciones interpersonales que faciliten el trabajo en equipo y las conductas de autocuidado.

Como una conclusión general, se puede mencionar que el trabajo de investigación logró cumplir con los objetivos planteados, al usar la Batería de Riesgo Psicosocial para identificar los factores de riesgo, llevar a cabo el procesamiento y análisis de la información para conocer sus implicaciones y brindar un punto de partida para una intervención preventiva que busque la promoción de la salud mental y un clima organizacional positivo.

Si bien el presente proyecto de investigación no se va a configurar como un referente conceptual, tiene un valor muy significativo para la entidad, ya que es la primera vez que se realiza una intervención de esta índole, lo que permitió tener una visión clara sobre la realidad psicosocial para proporcionar herramientas que permitan abordarlas con un programa pertinente para la mejora del bienestar laboral de todos los colaboradores.

5.2 Recomendaciones

En este apartado, se desarrollan las recomendaciones derivadas del trabajo de investigación, partiendo de las conclusiones y el cumplimiento de los objetivos planteados, estas buscan servir como guías para la implementación de un programa de formación y

aprendizaje psicosocial que contribuya a mejorar las condiciones y el clima organizacional para los colaboradores de la Notaría Única del municipio de Los Patios.

Como primera consideración, resulta pertinente el diseño y la implementación de un programa de formación en salud mental desde un enfoque preventivo, que pueda anticipar y gestionar de manera adecuada los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores de la corporación y que se ajuste a las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado con la aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial. Dicho programa de capacitación debe abarcar los temas que resultaron más relevantes después del procesamiento y el análisis de la información como aquellos relacionados al manejo del estrés, la inteligencia emocional, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.

Estos espacios de formación deben caracterizarse por ser dinámicos, participativos y orientados a la práctica como método de modelamiento conductual, para que los trabajadores puedan llevar a su cotidianidad lo aprendido y no se quede solo en un tema conceptual que se olvida fácilmente. Así mismo, es recomendable para la corporación que se integre la gestión del riesgo psicosocial al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que sea un proceso continuo y no se limite solamente a una evaluación sin ir más allá de la presentación de unos resultados. Lo anterior, requiere que las mediciones sean periódicas y que se efectúe el seguimiento permanente a los indicadores de bienestar psicosocial para los colaboradores y ajustes de acuerdo con la pertinencia y efecto de las estrategias que se implementen.

Se recomienda también trabajar desde la alta directiva en el fortalecimiento de la organización del trabajo, específicamente en lo que tiene que ver con la forma en que se distribuyen las tareas y las responsabilidades en los momentos de mayor demanda por parte de los usuarios. Esto tendrá un efecto directo en la reducción de la carga laboral percibida y mejorará la eficiencia en el desarrollo de cada una de las actividades de los colaboradores. De

manera complementaria, se sugiere aumentar los espacios de comunicación interna, que, si bien están gestionados adecuadamente, pueden ser más periódicos y apegados a las contingencias para que los empleados puedan expresar lo que opinan, lo que los inquieta e incluso sus propuestas enfocadas al mejoramiento y optimización de los procesos. Cuando se cuenta con estos espacios, se fortalece la confianza, se mejoran las relaciones interpersonales y se minimiza la probabilidad de que surjan conflictos.

El liderazgo organizacional debe seguir orientado a la promoción de un estilo de dirección que integre la escucha activa, el apoyo al funcionario y la permanente retroalimentación tanto a nivel colectivo como individual. Resulta importante que la directiva conozca la forma en que esto tiene una influencia positiva tanto en la motivación del grupo como en el clima laboral. En cuanto al bienestar laboral, el trabajo debe enfocarse en la promoción de conductas de autocuidado como pausas activas, actividades de relajación y sensibilización mediante campañas sobre el valor del cuidado de la salud mental en todas las áreas de interacción del individuo, empezando por la laboral. Aunque parecen sencillas, estas acciones pueden generar un impacto significativo en la reducción de los niveles de estrés.

Fomentar una cultura organizacional con un enfoque preventivo, es otra recomendación importante en la medida en que la salud mental se convierta en un aspecto prioritario de intervención y se promueva un sano y necesario equilibrio entre las esferas laboral y personal de los colaboradores. El programa de capacitación a implementar debe contar con mecanismos establecidos para el seguimiento y la evaluación, con el fin de medir el impacto, contrastarlo con los objetivos y realizar las mejoras a las que haya lugar. Es aquí donde se deben articular acciones con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en materia de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta las capacidades y recursos con los que cuentan estas entidades para realizar acompañamiento en la mejora constante de los procesos.

Finalmente, el autor de este trabajo de investigación recomienda que los resultados del análisis puedan servir como punto de partida para el diseño del programa de formación y aprendizaje basado en la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, para que la gestión de la salud mental en la corporación se realice desde un enfoque integral, preventivo y sostenible.

Referencias bibliográficas

Albarrán, F. (2024). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral*. Universidad de Flores, Argentina. Recuperado en octubre de 2025 de:
<https://repositorio.uflo.edu.ar/server/api/core/bitstreams/177ac2f4-3d47-4e2e-92a7-7925d36f9331/content>

Calderón, M., García, Y., Pérez, A., Salgado, T., y Triviño, M. (2023). Análisis de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia. Recuperado en octubre de 2025 de: <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/1635de88-c699-444c-bd12-e6022e40dc4e/content>

Decreto 1072 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. República de Colombia. Recuperado en noviembre de 2025 de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Decreto 2851 de 2013. Por el cual se reglamentan los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 9°, 10, 12, 13, 18 y 19 de la Ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones. República de Colombia. Recuperado en noviembre de 2025 de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=55853>

Durán, K., Ascanio, L. y Rodríguez, O. (2022). *Riesgo psicosocial asociado a la pandemia Covid-19, en los docentes del Colegio Claudia María Prada, Sede San Vicente de Paul, Cúcuta, N.S.* Corporación Universitaria Minuto de Dios. Recuperado en octubre de 2025

de: <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/38337feb-b6cc-4955-ba32-4cf21cf94569/content>

Hernández, V. y Vargas S. (2021). Factores de riesgo psicosociales que afectan a los profesionales de enfermería en Colombia en el periodo comprendido del 2016 al 2021: revisión de la literatura. Corporación Universitaria Iberoamericana. Recuperado en octubre de 2025 de: <https://repositorio.iber.edu.co/server/api/core/bitstreams/559895f6-3aa4-498a-9e77-6c91112f1045/content>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST (2024). *Gestión del riesgo psicosocial en España y el uso de las técnicas cualitativas en la empresa*. Recuperado en octubre de 2025 de: <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Estudio+sobre+la+gestion+del+riesgo+psicosocial+en+Espana+y+el+uso+de+las+tecnicas+cualitativas+en+la+empresa+2024.pdf/a7fc6432-25ff-c6a6-7bca-9205dc202c1e?t=1746443265420>

Llanos y Caicedo (2022). “*Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal portuaria en Guayaquil*”. Revista Sinergia Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Recuperado en octubre de 2025 de: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/3315/4191>

López, P. y Villegas, L. (2021). *Gestión y prevención de riesgo psicosocial en empresas colombianas*. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Recuperado en octubre de 2025 de: <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/094d844f-0ca2-4d4f-863c-0d9355d43add/content>

Molina, M., Ortega, M. y Hoyo, J. (2025). *Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa IMC*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Recuperado en octubre de 2025 de:

<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/c941c33d-d20b-4daf-8bd7-dee72205a5f6/content>

Pontificia Universidad Javeriana (2010). *Batería de riesgo psicosocial*.

Rangel, K., Sepúlveda, Z., y Leal, J. (2021). *Evaluación del riesgo psicosocial en la población trabajadora de la empresa Tu Tierra ubicada en la ciudad de Cúcuta*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Recuperado en octubre de 2025 de:

<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/05757f47-201e-4eff-bbf7-780366b29239/content>

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Ministerio de Trabajo República de Colombia. Recuperado en noviembre de 2025 de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social República de Colombia. Recuperado en noviembre de 2025 de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565>

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. Ministerio de la Protección Social República de Colombia. Recuperado en noviembre de 2025 de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>