

EL TECNOESTRÉS EN LA SALUD DE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES

Mariana Andrea López Jiménez

ID: 802243

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Centro Occidente

Centro Universitario Pereira

Programa: Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Diciembre de 2025

EL TECNOESTRÉS EN LA SALUD DE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES

Sistematización de aprendizaje de la práctica profesional

NRC: 65-82200

Mariana Andrea López Jiménez

ID: 802243

Yeimy Edith Trujillo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Centro Occidente

Centro Universitario Pereira

Programa: Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Diciembre de 2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por darme la fuerza y la sabiduría para superar cada desafío en este camino.

A mi madre, por ser mi mayor inspiración, por su amor incondicional, apoyo constante y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A todos los que, de una u otra forma, hicieron posible que hoy esté culminando este sueño.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este proyecto.

En primer lugar, agradezco a mi madre, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor fuente de motivación. Gracias por creer en mí, incluso en los momentos más difíciles.

A mis docentes, en especial, a mi tutor Pedro Luis Jiménez por su valiosa orientación, compromiso y paciencia durante el desarrollo de este trabajo. Sus conocimientos y consejos fueron fundamentales para alcanzar este logro.

A mi compañero de estudio, Jhon Alexander Amaya, por su amistad, colaboración y por compartir conmigo este camino lleno de retos y aprendizajes.

Finalmente, agradezco a la institución que me brindó las herramientas y el espacio para formarme profesionalmente, así como a la Junta Regional De Calificación de Invalidez de Risaralda y a todas las personas e instituciones que contribuyeron de alguna manera al desarrollo de este proyecto.

A todos ustedes, gracias de corazón.

Contenido

Lista de ilustraciones.....	6
Lista de tablas.....	7
Resumen	8
Introducción	9
1. Descripción de la organización	10
1.1 Perfil sociodemográfico	11
1.2 Filosofía organizacional.....	15
1.2.1 Misión	15
1.3 Análisis del sector productivo	16
Diagrama o mapa de procesos	17
.....	17
2. Diagnóstico de la organización en SST.....	19
2.1 Cumplimiento de los requisitos legales.....	19
2.2 Análisis estadísticos	20
2.2.1. Accidentabilidad laboral.....	20
2.2.2. Enfermedades laborales	21
2.2.3. Ausentismo laboral	22
2.3 Identificación puntual de necesidades en SST	22
3. Propuesta de intervención	24
3.1 Objetivo general	24
3.2 Objetivos específicos.....	24
3.3 Descripción detallada de la propuesta de intervención	24
3.4 Alcance de la propuesta de intervención	43
4. Cronograma	44
5. Presupuesto	45
6. Lecciones aprendidas.....	46
7. Recomendaciones adicionales.....	47
8. Referencias.....	48

Lista de ilustraciones

Ilustración 1	Perfil sociodemográfico JRCIR	11
Ilustración 2	Análisis sociodemográfico por Género y edad de la JRCIR.....	12
Ilustración 3	Análisis sociodemográfico por rango salarial y escolaridad de la JRCIR.....	13
Ilustración 4	Análisis sociodemográfico por vivienda y estrato de la JRCIR	14
Ilustración 5	Análisis sociodemográfico por transporte y actividad física de la JRCIR	15
Ilustración 6	Mapa de procesos JRCIR.....	17
Ilustración 7	Requisitos legales SGSST JRCIR	19
Ilustración 8	Accidentabilidad laboral POSITIVA	20
Ilustración 9	Enfermedades laborales POSITIVA	21
Ilustración 10	Batería de riesgo psicosocial.....	25
Ilustración 11	Encuesta tecnoestrés en el trabajo	26
Ilustración 12	Tabla de resultados encuesta mayo 2025	28
Ilustración 13	Tabulación encuesta tecnoestrés en el trabajo mayo 2025	29
Ilustración 14	Tabla de resultados encuesta octubre 2025.....	30
Ilustración 15	Tabulación encuesta tecnoestrés en el trabajo octubre 2025	31
Ilustración 16	Tabulación resultados del tecnoestrés mayo vs octubre	32
Ilustración 17	Programa de capacitaciones.....	33
Ilustración 18	Capacitación socialización del tecnoestrés.....	34
Ilustración 19	Capacitación batería de riesgo psicosocial	34
Ilustración 20	Capacitación concientización calidad mental.....	35
Ilustración 21	Capacitación higiene postural	35
Ilustración 22	Capacitación concientización desconexión laboral	36
Ilustración 23	Capacitación primeros auxilios psicológicos.....	36
Ilustración 24	Capacitación manejo de emociones y comunicación asertiva	37
Ilustración 25	Capacitación salud osteomuscular y pausas activas hábitos saludables.....	37
Ilustración 26	Capacitación salud mental y manejo del estrés	38
Ilustración 27	Cronograma informativo pausas activas	39
Ilustración 28	Calendario semanal de pausas activas (Tecno-pausa)	40
Ilustración 29	Plataforma digital Tecno-Pausa.....	42
Ilustración 30	Pausas activas	42
Ilustración 31	Cronograma de actividades	44

Lista de tablas

Tabla 1 Comparación de resultados encuestas 31

Resumen

La propuesta inicial fue desarrollada de forma íntegra, cumpliendo con los objetivos planteados, desde la recopilación de información mediante encuestas hasta la implementación de estrategias de mejora en el entorno laboral.

Se realizó un diagnóstico participativo con el personal administrativo mediante instrumentos de recolección de información como la encuesta sobre el tecnoestrés en el trabajo, que permitió comprender a profundidad el uso cotidiano de las TIC dentro de la entidad. Los resultados confirmaron la presencia de factores de riesgo psicosocial asociados al uso excesivo de herramientas tecnológicas, destacándose el tecnoestrés como un factor de riesgo presente en la evaluación.

En base a los resultados, se efectuó una identificación de los riesgos inherentes, lo cual sirvió como base para diseñar e implementar acciones de sensibilización orientadas a mejorar el bienestar físico y mental del personal. Estas actividades fueron acogidas de forma positiva por los empleados, evidenciándose una mejora en la percepción del clima organizacional y una mayor conciencia frente al uso responsable de las TIC.

Finalmente, se realizó un plan estratégico de prevención enfocado en la gestión del tecnoestrés y en el fomento del autocontrol digital consolidando un entorno laboral más saludable y tecnológicamente equilibrado.

Introducción

En el entorno laboral actual, una de las nuevas causas de estrés está estrechamente relacionada con el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Este fenómeno es conocido como *tecnoestrés*. Según Brod (1984) “es una enfermedad de adaptación provocada por la incapacidad para manejar adecuadamente las nuevas tecnologías”.

A raíz de la pandemia y el acelerado avance tecnológico, muchas organizaciones han transformado su dinámica laboral, incorporando de manera significativa dispositivos como celulares, tabletas y computadoras en sus procesos diarios. Esta transición ha traído importantes beneficios, pero también ha generado nuevas problemáticas, especialmente en la salud física y mental de los trabajadores. Se han identificado síntomas como fatiga ocular, agotamiento físico y un aumento en los riesgos psicosociales. Mientras algunos empleados manifiestan niveles elevados de estrés ante el constante cambio tecnológico, otros desarrollan formas de dependencia, como la tecno adicción

En este contexto, el proyecto de práctica desarrollado en la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda tuvo como propósito analizar el impacto del tecnoestrés en la salud de las personas y en el funcionamiento de la organización. Para ello, se partió de los antecedentes investigativos y del diagnóstico realizado al personal administrativo, lo que permitió identificar

la necesidad de profundizar en los factores de riesgo psicosocial asociados al uso excesivo o inadecuado de las TIC. En este marco, se diseñó y ejecutó un plan estratégico orientado a promover el uso consciente de las tecnologías, el autocuidado y el fortalecimiento de competencias digitales, constituyéndose en una propuesta de intervención para la prevención y mitigación del tecnoestrés en el entorno laboral.

1. Descripción de la organización

La Junta Regional de calificación de invalidez de Risaralda (en adelante JRCIR), es un organismo de creación legal, autónoma, sin ánimo de lucro, de carácter privado, con personería jurídica, cuyas decisiones son de carácter obligatorio. Sus integrantes son designados por el Ministerio de Trabajo, no tienen el carácter de servidores públicos, el domicilio principal de la Junta Regional es en la ciudad de Pereira - Risaralda, en la Cra 8 # 23-09 Edificio Cámara de Comercio.

El área intervenida fue seguridad y salud en el trabajo, donde se tiene como objetivos principales: Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada uno de los procesos y operaciones; establecer los respectivos controles con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir.

Nombre de la organización y forma jurídica

Nombre: Junta regional de calificación de invalidez de Risaralda

Forma jurídica: Sin ánimo de lucro

Objeto social y económico del campo de práctica

La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda tiene como actividad principal CIUU 8621: "Actividades de la práctica médica sin internación", Este código agrupa a los profesionales y centros médicos que prestan servicios médicos de diagnóstico y tratamiento general o especializado, sin hospitalización de pacientes.

1.1 Perfil sociodemográfico

En el mes de julio del 2025 se aplicó el perfil sociodemográfico a los empleados de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda con el fin de conocer sus características personales y laborales, facilitando así el análisis de su contexto organizacional y la identificación de necesidades específicas

Ilustración 1

Perfil sociodemográfico JRCIR

Marca temporal	Dirección de correo electrónico	FECHA DE DILIGENCIAMIENTO	NOMBRE Y APELLIDOS COMPLETOS:
18/07/2025 11:38:22	erikgrajalesperez1@gmail.com	18/07/2025	
18/07/2025 13:14:02	lilibustamante92@gmail.com	18/07/2025	
23/07/2025 20:02:13	mandreita213@hotmail.com	23/07/2025	
24/07/2025 8:53:15	lorenagrisales24@gmail.com	18/07/2025	
24/07/2025 9:00:21	liseth.ospi20@gmail.com	24/07/2025	
24/07/2025 9:18:44	veronica-santa@hotmail.com	24/07/2025	
24/07/2025 11:09:33	guerreronelly@gmail.com	24/07/2025	
24/07/2025 11:13:31	dianisra9012@gmail.com	24/07/2025	
24/07/2025 11:15:40	dilondon62@gmail.com	24/07/2025	
24/07/2025 11:20:41	inezgloria428@gmail.com	24/07/2025	JA
24/07/2025 13:26:52	ximenaValencia0997@hotmail.com	24/07/2025	

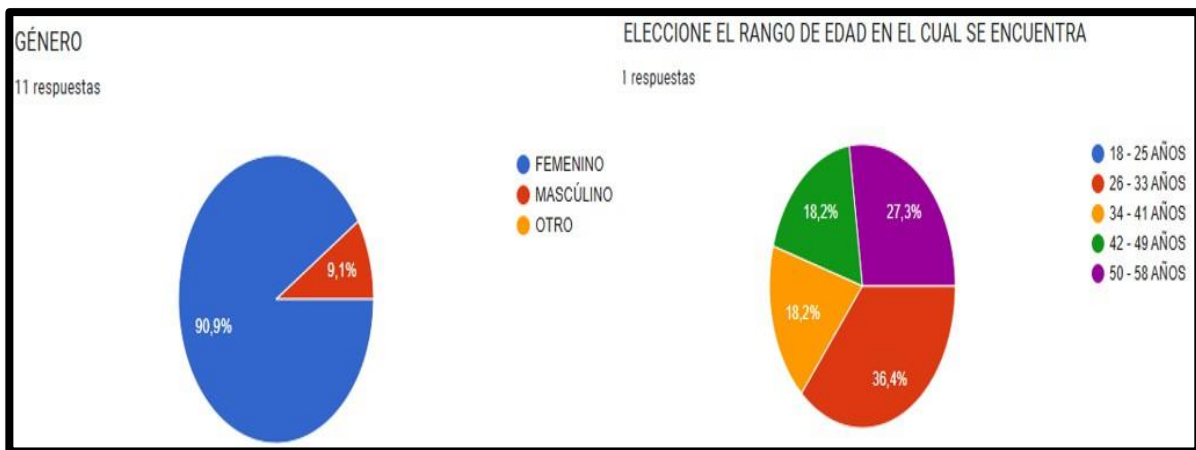
Fuente: JRCIR, (2025).

Entre las 11 personas que desempeñan cargos administrativos en la JRCIR se pudo observar que el 90.9% pertenece al género femenino y el 9.1% al género masculino.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia una distribución diversa en los rangos de edad del personal. El grupo etario predominante es el de 26 a 33 años, con un 36,4% de los encuestados, lo que sugiere que una parte significativa del equipo se encuentra en una etapa de consolidación profesional. Le siguen los rangos de 50 a 58 años con un 27,3%, y los de 34 a 41 años y 42 a 49 años, cada uno con 18,2%. Esta distribución indica la presencia de personal tanto joven como con mayor trayectoria, lo cual puede favorecer la combinación de nuevas ideas con experiencia institucional. La diversidad etaria puede ser un factor positivo para el trabajo colaborativo y la transferencia de conocimiento dentro de la organización.

Ilustración 2

Análisis sociodemográfico por Género y edad de la JRCIR



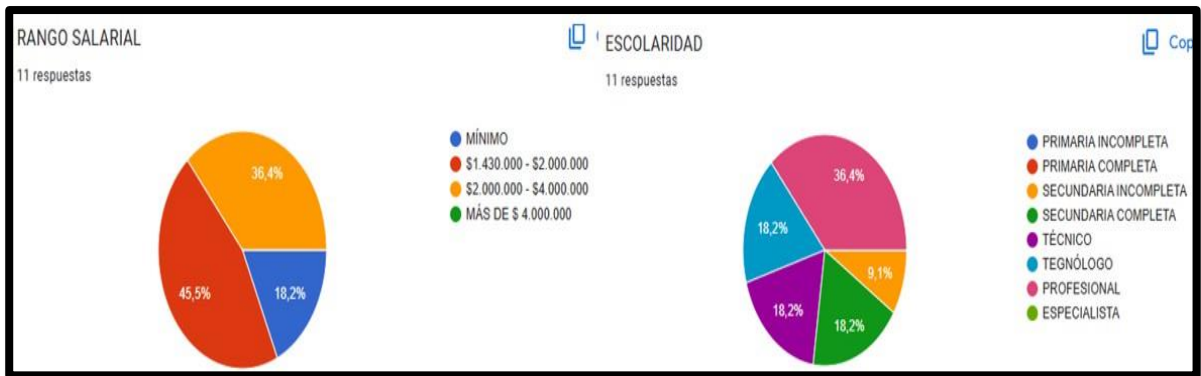
Fuente: Fuente: JRCIR, (2025).

En cuanto a la escolaridad, la mayoría del personal cuenta con formación profesional (36,4%) y una parte significativa posee niveles técnicos, tecnológicos y de especialización (cada uno con 18,2%), lo que indica una alta cualificación académica. En relación con el rango salarial, el 45,5% de los empleados recibe entre \$1.430.000 y \$2.000.000, mientras

que un 36,4% percibe entre \$2.000.000 y \$4.000.000, evidenciando una estructura salarial media, acorde con cargos de tipo administrativo y técnico. Esta caracterización permite identificar un recurso humano capacitado, con condiciones demográficas estables, y representa un recurso humano capacitado para enfrentar los retos que implican los procesos institucionales y el uso de tecnologías.

Ilustración 3

Análisis sociodemográfico por rango salarial y escolaridad de la JRCIR



Fuente: JRCIR, (2025).

La mayoría del personal de la JRCIR reside en vivienda arrendada (54,5%) o familiar (36,4%), y solo un pequeño porcentaje posee vivienda propia (9,1%), lo que refleja una limitada estabilidad habitacional. En cuanto al estrato socioeconómico, el 63,6% pertenece al estrato 3 y el 27,3% al estrato 2, ubicando a la mayoría en niveles medios y medios-bajos. Esta información evidencia condiciones socioeconómicas que deben considerarse al momento de diseñar estrategias de bienestar y apoyo institucional.

Esta distribución sugiere que la mayoría del personal se encuentra en niveles socioeconómicos medios y medios-bajos, lo que es coherente con los rangos salariales identificados previamente.

Ilustración 4
Análisis sociodemográfico por vivienda y estrato de la JRCIR



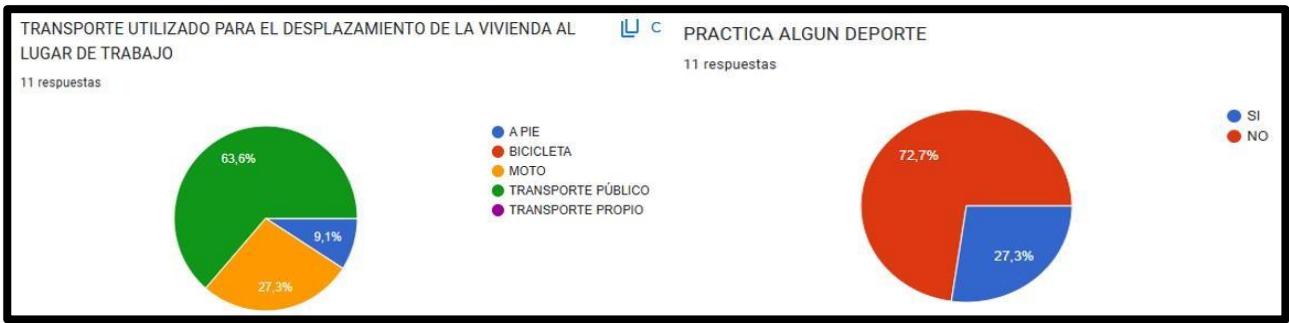
Fuente: JRCIR, (2025).

La mayoría de los trabajadores dependen del transporte público, lo que puede implicar retos asociados a la puntualidad, seguridad y costos. El uso de motos también es significativo, mientras que caminar es poco común, posiblemente por distancias largas o falta de condiciones adecuadas.

También se puede observar que existe una baja participación en actividades físicas o deportivas dentro de esta población. Este dato puede reflejar una vida sedentaria, posiblemente asociada a la carga laboral, falta de tiempo, o falta de espacios adecuados para el ejercicio. Esta situación podría tener implicaciones en la salud física y mental de los trabajadores a mediano y largo plazo.

Ilustración 5

Análisis sociodemográfico por transporte y actividad física de la JRCIR



Fuente: JRCIR, (2025).

1.2 Filosofía organizacional

1.2.1 Misión

Somos un organismo del Sistema de la Seguridad Social Integral del orden Nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujeta a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio. Prestamos servicio público por disposición legal en la emisión de pericias de calificación de pérdida de capacidad laboral, definición de origen, riesgo y fecha de estructuración de quienes acudan en procura de obtener dicha certificación, con integridad, transparencia y con un talento humano idóneo enfocado en el servicio al cliente. (JRCIR, 2025)

1.2.2 Visión

La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda en el 2026, tendrá mayor reconocimiento a nivel nacional por su calidad en el proceso de calificación y en el servicio a las partes interesadas a través de personal calificado y la mejora continua. (JRCIR, 2025)

1.2.3 Políticas de la organización

La Junta regional de calificación de invalidez de Risaralda cuenta con las siguientes políticas de SGST actualizadas en marzo del 2025. (JRCIR, 2025)

- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Política de prevención frente al consumo de alcohol y droga
- Política de desconexión laboral
- Política de prevención y control del acoso laboral y sexual, violencia basada en genero contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBQ+ en el ámbito laboral

1.3 Análisis del sector productivo

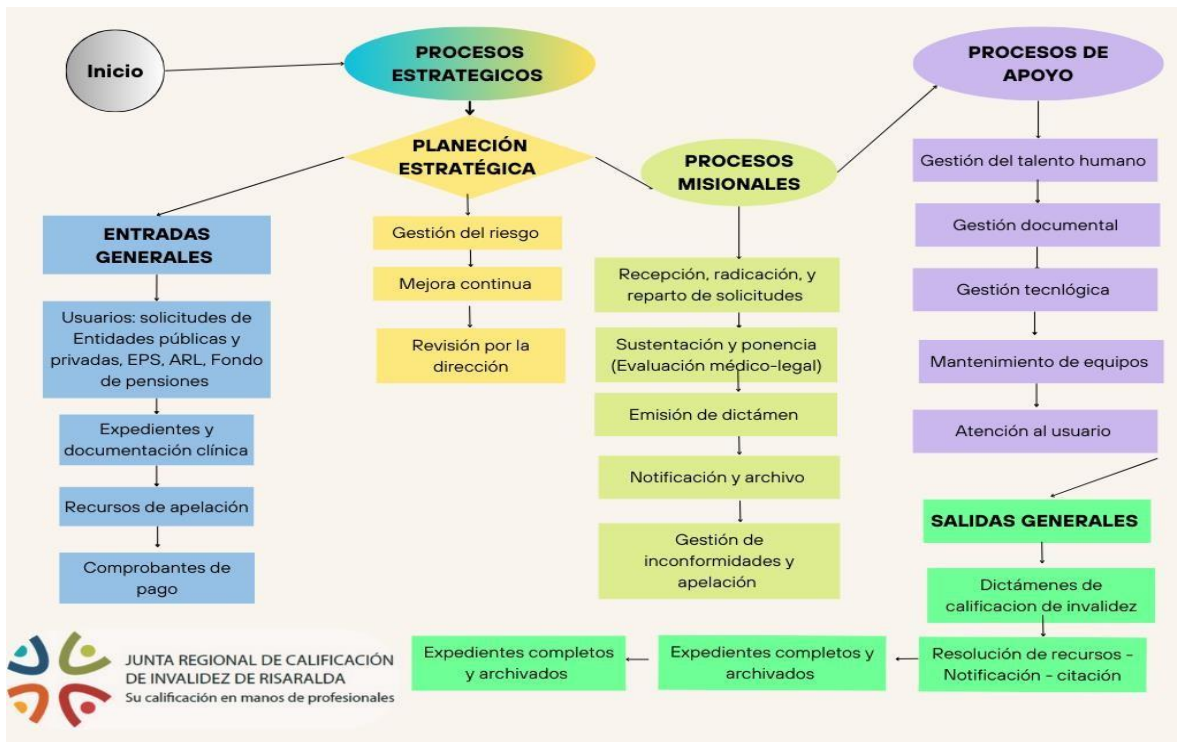
La JRCIR desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en lo relacionado con la prevención de riesgos laborales y la seguridad social.

El análisis del sector productivo de la JRCIR se centra en la calidad, eficiencia y el impacto humano de sus servicios de calificación de invalidez y gestión administrativa, en el marco de su función pública y su contexto tecnológico y legal.

Diagrama o mapa de procesos

Ilustración 6

Mapa de procesos JRCIR



Fuente: Elaboración propia

El mapa de procesos elaborado es una representación gráfica y organizada de cómo debería funcionar la Junta Regional de Calificación de Invalidez (JRCI) si contara con un Sistema de Gestión de Calidad.

Su objetivo principal es mostrar de manera clara y sencilla la relación entre las actividades que se realizan día a día, cómo se conectan entre sí y cómo contribuyen a la atención del usuario.

En este esquema los procesos se agrupan en tres niveles:

Nivel Estratégico: Son los que orientan el rumbo de la Junta y ayudan a tomar decisiones importantes, como la planeación, la gestión de riesgos y la mejora continua.

Nivel Misional: Representan la razón de ser de la Junta, es decir, recibir solicitudes, hacer la valoración médico-legal, emitir los dictámenes, notificarlos y gestionar las inconformidades. Estos procesos son el corazón del mapa porque están directamente relacionados con el servicio que reciben los usuarios.

Nivel de Apoyo: Son los que brindan soporte para que todo lo anterior funcione, como la gestión del talento humano, la administración de documentos, la tecnología, el mantenimiento de equipos y la atención al usuario.

Aunque actualmente la JRCIR no cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad formal, este mapa sirve como una herramienta de visualización y planeación estratégica que permitiría, en un futuro, organizar mejor los procesos, identificar oportunidades de mejora y garantizar una atención más clara, transparente y eficiente para los usuarios.

2. Diagnóstico de la organización en SST

2.1 Cumplimiento de los requisitos legales

El Decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio de Trabajo, es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Este marco legal es crucial porque respalda la importancia de identificar y gestionar el riesgo psicosocial dentro del SG-SST, garantizando así la protección de la salud mental de los trabajadores.

La Resolución 0312 de 2019, del Ministerio de Trabajo, tiene como objetivo establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para todas las personas naturales y jurídicas.

Para la JRCIR, la implementación de estos Estándares Mínimos del SG-SST es crucial para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales en la organización, garantizando entornos laborales seguros y protegiendo la salud mental de los trabajadores

Ilustración 7
Requisitos legales SGSST JRCIR

111. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST (0,5)	117. Capacitación Copasst/Vigía	121. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas. Documentados. Revisados del SG-SST	281. Mecanismos de comunicación, autoreporte en SG-SST	315. Información al Medico de los perfiles de riesgo	319. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	333. Medición de la frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral	414. Identificación y priorización de la gestión de los riesgos (Metodología adicional - Categorías y niveles)	422. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos (máquinas) herramientas	613. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría
112. Responsabilidades en el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - SG-SST (0,5)	118. Conformación del Comité de convivencia	231. Evaluación e identificación de prioridades	291. Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en SG-SST	314. Realización de los exámenes médicos ocupacionales. Peligros. Periodicidad.	321. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo	334. Medición de la prevalencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	414. Realización mediciones ambientales (sonoras, bases y térmicas)	426. Entrega de elementos de protección personal. EPP. Se verifica con contratistas y subcontratistas.	614. Planificación auditorías con el Copasst/Vigía
113. Asignación de recursos para el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - SG-SST (0,5)	121. Programa de capacitación, promoción y prevención - PVP	241. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.	2103. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	313. Cuantificación de riesgos crónicos	322. Investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral.	335. Medición de la incidencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	421. Se implementan medidas de prevención y control / peligros	511. Se cuenta con el plan de prevención y preparación ante Emergencias	711. Definir acciones de promoción y prevención con base en resultados del SG-SST
114. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	132. Inducción y retroalimentación SG-SST actividades de promoción y prevención - PVP	211. Archivo o retención documental del SG-SST	2111. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST	316. Restricciones o recomendaciones médicas laborales.	323. Registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	336. Medición del sustrato por identificación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	422. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	512. Brigada de Prevención conformada, capacitada y dotada.	712. Toma de medidas correctivas, preventivas y de terapia
115. Pago de Permiso trabajadores de alto riesgo	129. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST con curso(50 horas)	363. Formación sobre el bienestar	311. Evaluación médica Ocupacional.	317. Estilos de vida y entornos saludables (Control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	331. Medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	411. Metodología para la identificación, evaluación y priorización de peligros.	423. Hay procedimientos, instructivos, folletos, protocolos.	611. Indicadores estructura, proceso y resultado	713. Evaluación de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
116. Conformación Copasst/Vigía	213. Política del SG-SST firmada, revisada y comunicada al Copasst/Vigía	271. Matriz Legal	312. Actividades de promoción y prevención en Salud	318. Agua Potable, servicios sanitarios y disposición de basuras.	332. Medición de la frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	412. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.	424. Inspección con el Copasst o Vigía	612. La Empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	714. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL

Fuente: SGSST de la JRCIR, 2025

2.2 Análisis estadísticos

2.2.1. Accidentabilidad laboral

Ilustración 8

Accidentabilidad laboral POSITIVA

INFORMACIÓN DETALLADA CONSTANCIA	AÑO	
	2025	2024
Número promedio de trabajadores afiliados a riesgos laborales	9	8
Accidentes de Trabajo		
Número de Accidentes de Trabajo reportados por la empresa a la ARL por los años de consulta	1	1
Número total de AT calificado de origen profesional (fecha reporte vs origen) por la empresa por cada uno de los años consultados	0	1
Número total de AT MORTAL calificado de origen profesional (fecha reporte vs origen) por la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de IT de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de IPP de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de IT por FALLO JUDICIAL de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número total de IT reportadas (fecha de radicación IT) por Accidente de Trabajo de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número total de IT reportadas (fecha de radicación IT) por Accidente de Trabajo y FALLO JUDICIAL de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de IPP por FALLO JUDICIAL de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de PI de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de PS-SP de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0

Fuente: Positiva compañía de seguro, 2025

La frecuencia de accidentes reportados se mantiene estable, con un caso anual en 2024 y 2025. Sin embargo, solo en 2024 se reconoció un accidente de origen profesional, mientras que en 2025 no hubo calificaciones de este tipo. No se presentaron accidentes graves ni mortales. No hubo prestaciones económicas asociadas a los accidentes, lo que indica que los casos no generaron incapacidad prolongada ni secuelas permanentes.

2.2.2. Enfermedades laborales

Ilustración 9

Enfermedades laborales POSITIVA



INFORMACIÓN DETALLADA CONSTANCIA	AÑO	
	2025	2024
Número promedio de trabajadores afiliados a riesgos laborales	9	8
Enfermedad Laboral		
Número de Enfermedades Laborales reportados por la empresa a la ARL por los años de consulta	0	0
Número total de EL calificado de origen profesional (fecha reporte vs origen) por la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Numero total de EL reportados pendientes de calificar el origen (fecha reporte vs origen) por la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número total de EL MORTAL calificado de origen profesional (fecha reporte vs origen) por la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Enfermedad Laboral (fecha de reporte) con prestación económica de IT de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Enfermedad Laboral (fecha de reporte) con prestación económica de IT por FALLO JUDICIAL de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número total de IT reportadas (fecha de radicación IT) por Enfermedad Laboral de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número total de IT reportadas (fecha de radicación IT) por Enfermedad Laboral y FALLO JUDICIAL de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Enfermedad Laboral (fecha de reporte) con prestación económica de IPP por FALLO JUDICIAL de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Enfermedad Laboral (fecha de reporte) con prestación económica de PI de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0
Número de Enfermedad Laboral (fecha de reporte) con prestación económica de PS-SP de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0

Fuente: Positiva compañía de seguro, 2025

En 2024 y 2025 no se presentaron enfermedades laborales en la organización, no hubo calificaciones de origen profesional, ni enfermedades mortales asociadas al trabajo, la empresa no registró impacto económico por prestaciones relacionadas con enfermedades laborales.

Los resultados reflejan una condición favorable de salud ocupacional.

2.2.3. Ausentismo laboral

No se ha registrado ausentismo laboral en el transcurso del último año, la empresa ha mantenido una tasa de ausentismo laboral del 0%. Este resultado refleja el compromiso y la dedicación de todo el personal.

2.3 Identificación puntual de necesidades en SST

Durante la práctica profesional en la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda, se llevó a cabo la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, conforme a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social. Esta batería incluye instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como el nivel de estrés laboral, permitiendo identificar condiciones que puedan afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. La implementación de esta evaluación fue aprobada por el psicólogo laboral de la entidad, asegurando su validez y confiabilidad. En base a esto se diseñó una encuesta sobre el tecnoestrés en el trabajo, los resultados obtenidos proporcionaron información clave para el diseño de estrategias de intervención orientadas a mitigar los riesgos psicosociales y prevenir el tecnoestrés en el entorno laboral.

Adicional a esto se realizó una descripción detallada de las tareas y procesos por área, facilitando la identificación de puntos críticos y oportunidades de mejora. Estas acciones proporcionaron una comprensión integral de los factores que contribuyen al tecnoestrés, sirviendo como base para el diseño de estrategias de intervención efectiva.

Como parte de la estrategia para mitigar el tecnoestrés en la JRCIR, se llevó a cabo la implementación de actividades de concientización enfocadas en promover prácticas saludables en el uso de la tecnología y la mejora de la salud física y mental de los trabajadores.

Para complementar las estrategias se diseñó un cronograma de pausas activas durante la jornada laboral, fomentando el bienestar integral y reduciendo los efectos del sedentarismo y la fatiga mental.

3. Propuesta de intervención

3.1 Objetivo general

Implementar y ejecutar un plan integral de intervención y mejora para mitigar el tecnoestrés y los riesgos psicosociales asociados al uso de las TIC en la JRCIR, promoviendo el bienestar laboral, la salud mental, física y la eficiencia organizacional.

3.2 Objetivos específicos:

Evaluar los niveles de tecnoestrés en los colaboradores administrativos de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda, para determinar su impacto en el desempeño laboral y orientar estrategias de intervención.

Brindar capacitaciones y pausas activas periódicas sobre el concepto de tecnoestrés, que promuevan la mejora de calidad de vida física y mental de los trabajadores.

Elaborar el informe sistematizado que consolide los resultados obtenidos y formulación de recomendaciones para la gestión del riesgo psicosocial y el tecnoestrés

3.3 Descripción detallada de la propuesta de intervención

Durante el periodo de práctica profesional se realizó un estudio al personal administrativo de la empresa mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, conforme a la Resolución 2646 de 2008. Los resultados mostraron un riesgo psicosocial intralaboral MEDIO, con algunas dimensiones en nivel ALTO, lo que evidenció la necesidad de intervenir en aspectos relacionados con el manejo del estrés, la comunicación, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional y el liderazgo.

Ilustración 10
Batería de riesgo psicosocial

SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS							
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN DEL RIESGO SEGÚN LA BATERÍA DE RIESGO PSICOACIOL	NIVEL DE RIESGO GENERAL	NÚMERO DE PERSONAS CON NIVEL ALTO O MUY ALTO FORMATO B	INDICADOR DE RIESGO (Definición de la batería, cuando se considero un riesgo ALTO o MUY ALTO)	PLAN DE ACCIÓN RECOMENDADO	ACCIONES RECOMENDADAS	RESPONSABLE
SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS	Corresponde a los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral que presentan los trabajadores.	RIESGO MEDIO	2	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.	1. Compromiso por parte de gerencia y altas directivas en el fortalecimiento de planes de desarrollo humano que motiven al trabajador a realizar mejor su trabajo. 2. Abordaje integral del trabajador en temas psicosociales, retroalimentación de desempeño, claridad de sus funciones, canales efectivos de comunicación y familia.	1. Espacios lúdicos de integración que fortalezcan los canales de comunicación y empatía de los trabajadores. 2. Identificación de casos de enfermedad laboral asociados al estrés y abordaje integral con remisión a especialistas. 3. Capacitación en habilidades básicas de manejo de situaciones estresantes. 4. Capacitaciones en gimnasia cerebral. 5. Capacitación en Inteligencia emocional y control de emociones. 6. Interacción con medicina laboral de la empresa en casos detectados de estrés y sintomatología asociada.	Empresa - ARL

Fuente: *Batería de riesgo psicosocial JRCIR, 2025*

Durante el desarrollo de la práctica profesional se tuvo alcance en el diseño, aplicación, evaluación y tabulación una encuesta de tecnoestrés en el trabajo dirigida a 10 colaboradores administrativos en el mes de mayo. Los resultados indicaron que el 60% presentó niveles altos de tecnoestrés y el 40% un nivel medio, obteniendo un puntaje general de 299 que clasificó el nivel grupal como “ALTO”, lo que permitió identificar fuentes particulares de tecnoestrés y orientar intervenciones más efectivas.

Con base en estos hallazgos, se elaboró y ejecutó un plan estratégico enfocado en el uso y autocontrol de las TIC. Este plan permitió implementar acciones preventivas y correctivas, aportando soluciones efectivas para mitigar el tecnoestrés, mejorar la salud de los trabajadores y fortalecer la sostenibilidad de la organización.

Diseño, aplicación, evaluación y tabulación de encuesta Tecnoestrés en el trabajo práctica profesional 2025

Ilustración 11

Encuesta tecnoestrés en el trabajo

The image shows a screenshot of a survey form titled "TECNOESTRES EN EL TRABAJO". The form includes the following questions and options:

- 1. Aceptas participar de manera voluntaria en esta encuesta, entendiendo que tus respuestas serán confidenciales y utilizadas únicamente para identificar signos y síntomas del tecnoestrés en la JRCIR.
 Sí acepto
 No acepto
- 2. Nombre *
Escribe su respuesta
- 3. Edad *
Escribe su respuesta
- 4. Género *
 Femenino
 Masculino
- 5. Cargo que desempeña en la JRCI *
Escribe su respuesta
- 6. Siento que tengo que aprender constantemente nuevas tecnologías para desempeñar mi trabajo *
 Nunca

Fuente: Informe de práctica profesional, 2015

Se realizó la encuesta a 10 colaboradores, todos auxiliares administrativos la cual estuvo compuesta por 14 preguntas (numeradas de la 6 a la 19) que miden distintos aspectos del tecnoestrés. Las respuestas se calificaron según dos escalas de puntuación:

Preguntas 6 a la 16 y 19:

- Siempre = 4 puntos

- Frecuentemente = 3 puntos
- Algunas veces = 2 puntos
- Rara vez = 1 punto
- Nunca = 0 puntos

Preguntas 17 y 18 (con escala invertida):

- Nunca = 4 puntos
- Rara vez = 3 puntos
- Algunas veces = 2 puntos
- Frecuentemente = 1 punto
- Siempre = 0 puntos

(Esto se debe a que estas preguntas están formuladas de forma inversa y reflejan un menor nivel de estrés si se responde “nunca”)

Calificación:

Cada colaborador obtuvo un puntaje total sumando los valores asignados a sus respuestas en cada pregunta. Este total determina el nivel de tecnoestrés experimentado por cada persona

Los puntajes individuales están reflejados en la última columna ("TOTAL").

El puntaje general acumulado de los 10 colaboradores fue 299, lo que ubica el nivel de tecnoestrés grupal en la categoría "TECNOSTRÉS ALTO" según la escala total.

Ilustración 12

Tabla de resultados encuesta mayo 2025

CALIFICACION ENCUESTA TECNOESTRES EN EL TRABAJO JRCIR																
PUNTUACION POR ENCUESTA		PUNTUACION TOTAL ENCUESTADOS JRCIR COLABORADORES 10					PREGUNTA 6 A LA 16 Y 19					PREGUNTA 17 Y 18				
TECNO ESTRÉS BAJO	0-14	TECNO ESTRÉS BAJO 0-140					PUNTUACION	RESPUESTA				PUNTUACION	RESPUESTA			
TECNO ESTRÉS MEDIO	15-28	TECNO ESTRÉS MEDIO 141-280					4	SIEMPRE				4	NUNCA			
TECNO ESTRÉS ALTO	29-42	TECNO ESTRÉS ALTO 281-420					3	FRECUENTEMENTE				3	RARA VEZ			
TECNO ESTRÉS MUY ALTO	43-56	TECNO ESTRÉS MUY ALTO 421-560					2	ALGUNAS VECES				2	ALGUNAS VECES			
						1	RARA VEZ				1	FRECUENTEMENTE				
						0	NUNCA				0	SIEMPRE				
Nº	COLABORADORES	PREGUNTA A 6	PREGUNTA A 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA A 9	PREGUNTA A 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA A 12	PREGUNTA A 13	PREGUNTA A 14	PREGUNTA A 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA A 18	PREGUNTA 19	TOTAL
1		4	4	4	0	0	4	3	2	4	0	0	3	4	2	34
2		2	4	2	2	1	4	4	3	2	1	1	3	2	3	34
3		3	3	1	0	0	2	1	0	0	0	0	3	3	1	17
4		2	2	1	0	0	3	3	0	0	0	0	2	2	2	17
5	N	4	4	3	3	3	3	4	2	1	3	2	4	3	2	41
6	G	3	0	0	1	1	2	3	1	0	0	0	4	4	2	21
7		4	2	2	3	3	2	3	1	2	1	0	4	3	3	33
8	D	2	3	1	1	0	3	2	2	0	2	2	4	3	2	27
9		2	4	3	2	1	4	3	3	1	2	0	4	4	3	36
10		3	4	4	2	1	4	4	3	2	1	0	4	4	4	39
																TOTAL 299

Fuente: Elaboración propia.

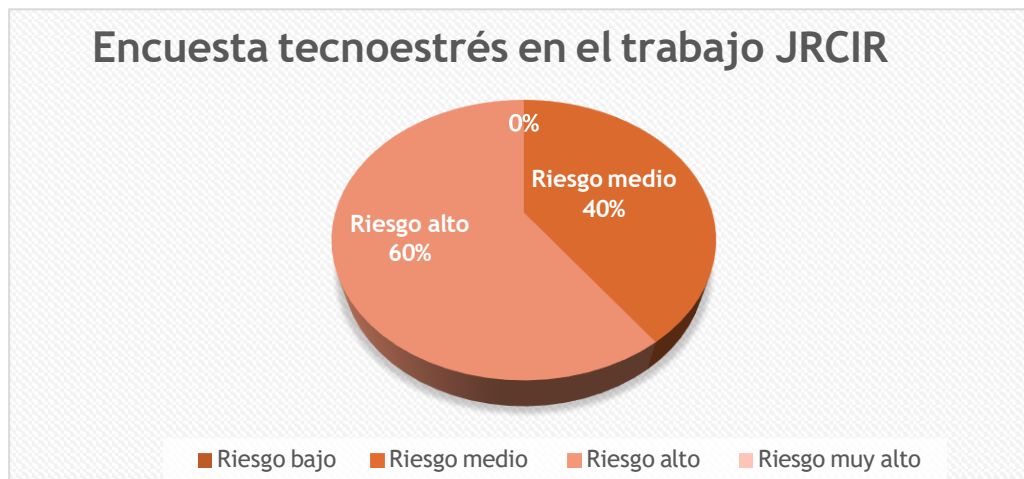
Interpretación encuesta realizada en el mes de mayo 2025

- 6 colaboradores presentan niveles altos de tecnoestrés (puntajes entre 29 y 42).
- 4 colaboradores están en nivel medio (puntaje entre 15 y 28).
- 0 colaboradores muestran tecnoestrés bajo (por debajo de 28).

Esto indica que, un 40% de los colaboradores presentan un nivel de tecnoestrés medio y un 60% presenta un nivel de tecnoestrés alto, aunque una parte significativa del equipo tiene un nivel controlado de tecnoestrés, hay un porcentaje considerable que enfrenta altos niveles, lo cual puede afectar su bienestar y productividad. El total de 299 resalta una alerta organizacional para intervenir preventivamente.

Ilustración 13

Tabulación encuesta tecnoestrés en el trabajo mayo 2025



Fuente: Informe de práctica profesional. 2025

Con el propósito de evaluar el impacto de la tecnología en la salud y bienestar laboral del personal administrativo de la JRCIR, se aplicaron dos encuestas sobre tecnoestrés en los meses de mayo y octubre de 2025.

La primera medición permitió establecer una línea base de los niveles de tecnoestrés antes de la implementación de estrategias de intervención. Posteriormente, se desarrollaron acciones de mejora orientadas a la gestión del riesgo psicosocial asociado al uso de herramientas tecnológicas

En el mes de octubre se realizó nuevamente la evaluación, esta vez con 12 colaboradores, con el objetivo de medir los cambios obtenidos tras la intervención.

El puntaje general acumulado de los 12 colaboradores fue de 209, lo que ubica el nivel de tecnoestrés grupal en la categoría "TECNOESTRÉS MEDIO" según la escala total.

Ilustración 14

Tabla de resultados encuesta octubre 2025

CALIFICACIÓN ENCUESTA TECNOESTRÉS EN EL TRABAJO JRCIR OCTUBRE 2025																
PUNTUACION POR ENCUESTA		PUNTUACION TOTAL ENCUESTADOS JRCIR COLABORADORES 12					PREGUNTA 6 A LA 16 Y 19					PREGUNTA 17 Y 18				
TECNO ESTRÉS BAJO	0-14	TECNO ESTRÉS BAJO 0-168					PUNTUACION	RESPUESTA	PUNTUACION	RESPUESTA	PUNTUACION	RESPUESTA	PUNTUACION	RESPUESTA	PUNTUACION	RESPUESTA
TECNO ESTRÉS MEDIO	15-28	TECNO ESTRÉS MEDIO 169 - 336					4	SIEMPRE	4	NUNCA	4	NUNCA	4	NUNCA	4	NUNCA
TECNO ESTRÉS ALTO	29-42	TECNO ESTRÉS ALTO 337 -504					3	FRECUENTEMENTE	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ
TECNO ESTRÉS MUY ALTO	43-56	TECNO ESTRÉS MUY ALTO 505 -672					2	ALGUNAS VECES	2	ALGUNAS VECES	2	ALGUNAS VECES	2	ALGUNAS VECES	2	ALGUNAS VECES
							1	RARA VEZ	1	FRECUENTEMENTE	1	FRECUENTEMENTE	1	FRECUENTEMENTE	1	FRECUENTEMENTE
							0	NUNCA	0	SIEMPRE	0	SIEMPRE	0	SIEMPRE	0	SIEMPRE

N°	COLABORADORES	PREGUNTA 6	PREGUNTA A 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA A 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	TOTAL
1		2	3	2	1	1	3	2	1	1	0	0	1	0	1	18
2		2	3	1	1	1	4	3	2	1	0	1	1	0	2	22
3		2	3	1	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	1	11
4		2	2	1	0	0	3	3	0	0	0	0	1	0	2	14
5		3	4	3	2	2	3	3	1	1	2	2	1	0	2	29
6		2	0	0	1	1	2	3	1	0	0	0	1	0	1	12
7		4	2	1	3	3	2	2	1	0	1	0	1	0	2	22
8		2	3	1	1	0	3	2	1	0	1	1	1	0	1	17
9		2	3	1	0	0	3	3	2	0	0	0	1	0	3	18
10		2	3	1	1	1	3	3	1	1	0	0	1	0	2	19
11		0	3	0	0	0	3	4	0	0	0	0	1	0	1	12
12		2	1	1	1	1	2	2	1	0	0	1	1	0	2	15
																TOTAL
																209

Fuente: Elaboración propia

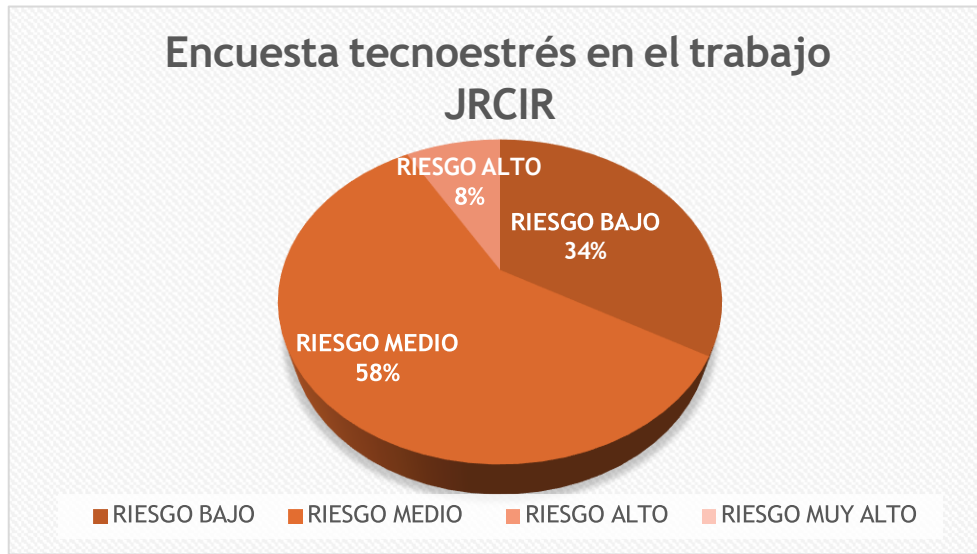
Interpretación encuesta realizada en el mes de octubre 2025

- 1 colaborador presenta nivel alto de tecnoestrés (puntajes entre 29 y 42).
- 6 colaboradores están en nivel medio (puntaje entre 15 y 28).
- 5 colaboradores muestran tecnoestrés bajo (por debajo de 28).

Esto indica que, un 58% de los colaboradores presentan un nivel de tecnoestrés medio, un 34% un nivel bajo, y solo un 8% se encuentra en un nivel alto de tecnoestrés. Estos resultados evidencian una disminución significativa del estrés tecnológico en comparación con la medición anterior, lo cual refleja el impacto positivo de las estrategias implementadas.

Ilustración 15

Tabulación encuesta tecnoestrés en el trabajo octubre 2025



Fuente: Elaboración propia

Comparación resultados mayo vs octubre 2025

Tabla 1

Comparación de resultados encuestas

NIVEL DE TECNOESTRÉS	MAYO 2025	OCTUBRE 2025	VARIACIÓN	INTERPRETACIÓN
BAJO	0%	8%	8%	Mejora del bienestar y mayor control emocional.
MEDIO	40%	58%	18%	Transición de niveles altos hacia niveles medios.
ALTO	60%	34%	26%	Reducción significativa del estrés tecnológico.
MUY ALTO	0%	0%	0%	No se evidenciaron casos críticos en ninguno de los dos periodos.

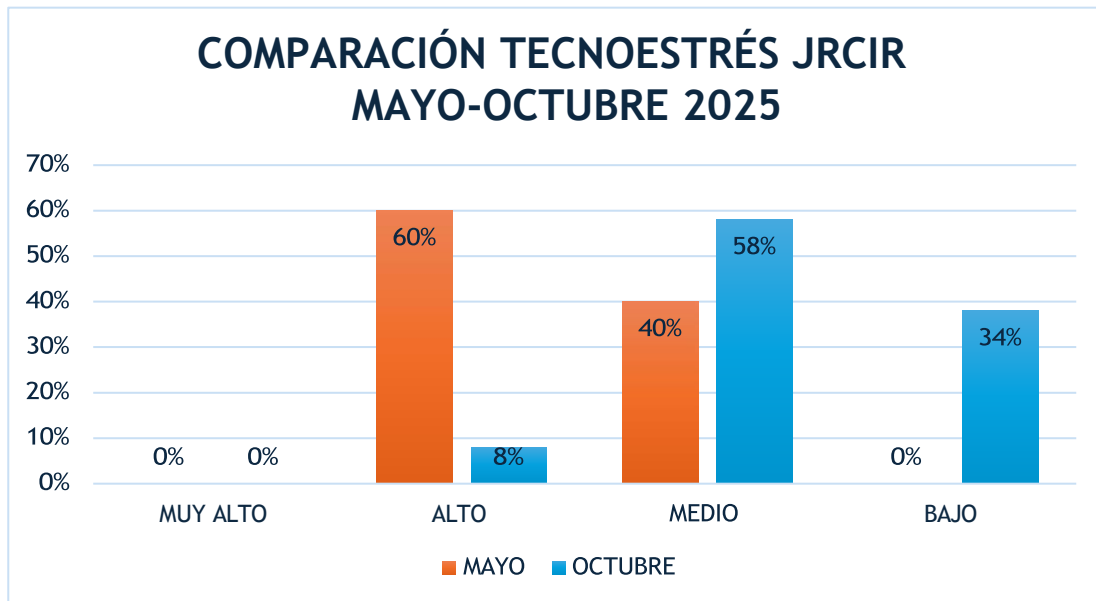
Nota: Los datos comparan los resultados de la encuesta inicial aplicada en el proceso de práctica con los resultados actuales obtenidos tras la intervención de las estrategias implementadas

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados comparativos entre mayo y octubre de 2025 evidencian una mejoría significativa en los niveles de tecnoestrés del personal, en la primera medición, el grupo se encontraba en un nivel alto de tecnoestrés, sin embargo, tras la implementación de las estrategias de mejora los resultados del mes de octubre evidencian una transición hacia un nivel medio de estrés tecnológico.

Ilustración 16

Tabulación resultados del tecnoestrés mayo vs octubre



Fuente: Elaboración propia

Estrategias de intervención

- **Programa de capacitaciones JRCIR**

De acuerdo con los resultados obtenidos, se requiere dar continuidad al plan de intervención implementando estrategias de prevención y concientización que permitan a los colaboradores identificar oportunamente los signos del tecnoestrés y adquirir herramientas prácticas para mitigarlo. Con este propósito, se diseñó un programa de capacitaciones estructurado en un cronograma, el cual busca no solo sensibilizar al personal sobre los riesgos asociados al uso excesivo de la tecnología, sino también promover el autocuidado, el bienestar físico y emocional, y la construcción de un ambiente laboral más saludable

Ilustración 17

Programa de capacitaciones



Fuente: Elaboración propia

Capacitación 1: Socialización del objetivo del proyecto y de la encuesta, presentación del tema tecnoestrés a los colaboradores de la JRCIR seguida de pausa activa sobre descanso visual y desconexión de las herramientas digitales, ejecutada en el desarrollo de práctica profesional 2025

Ilustración 18

Capacitación socialización del tecnoestrés



Fuente: Informe de práctica profesional. 2025

Capacitación 2: Introducción por el profesional de riesgo psicosocial aplicación de la batería de riesgo psicosocial, ejecutada en el desarrollo de práctica profesional 2025

Ilustración 19

Capacitación batería de riesgo psicosocial



Fuente: Informe de práctica profesional. 2025

Capacitación 3: actividades de concientización para mejoramiento de la calidad tanto física como mental de todos los trabajadores, ejecutada en el desarrollo de práctica profesional 2025

Ilustración 20
Capacitación concientización calidad mental



Fuente: Informe de práctica profesional. 2025

Capacitación 4: Higiene postural, pausas activas por el uso prolongado de herramientas tecnológicas que puede llevar a posturas inadecuadas y movimientos repetitivos lo que incrementa riesgos de fatiga física, ejecutada en el desarrollo de práctica profesional 2025

Ilustración 21
Capacitación higiene postural



Fuente: Informe de práctica profesional. 2025

Capacitación 5: Concientización sobre el uso de las herramientas tecnológicas y la desconexión laboral, ejecutada en el desarrollo de práctica profesional 2025

Ilustración 22

Capacitación concientización desconexión laboral



Fuente: Informe de práctica profesional. 2025

Capacitación 6: Primeros auxilios psicológicos para fomentar el bienestar emocional y el apoyo emocional, ejecutada en el desarrollo de práctica profesional 2025

Ilustración 23

Capacitación primeros auxilios psicológicos



Fuente: Informe de práctica profesional. 2025

Capacitación 7: manejo de emociones, comunicación asertiva como herramientas clave para prevenir y reducir el tecnoestrés, promoviendo relaciones laborales saludables, empatía y equilibrio en el entorno digital

Ilustración 24
Capacitación manejo de emociones y comunicación asertiva



Fuente: Registro fotográfico oficina 1002 JRCIR, 2025

Capacitación 8: Al cuidar los músculos, huesos y articulaciones mediante pausas activas, buena postura y movimiento regular, se evita la fatiga, el dolor y la rigidez corporal, factores que incrementan el malestar y el estrés tecnológico

Ilustración 25
Capacitación salud osteomuscular y pausas activas hábitos saludables



Fuente: Registro fotográfico en la oficina 1001 de la JRCIR, 2025

Capacitación 9: La salud mental y el manejo del estrés como pilares fundamentales para la prevención del tecnoestrés.

Ilustración 26

Capacitación salud mental y manejo del estrés



Fuente: Registro fotográfico en la oficina 1001 de la JRCIR, 2025.

- **Cronograma de pausas activas para prevenir el tecnoestrés en la JRCIR.**

Como parte del plan de intervención orientado a la prevención y mitigación del tecnoestrés en los colaboradores de la JRCIR, además de las capacitaciones realizadas, se implementó una estrategia complementaria basada en la programación de pausas activas durante la jornada laboral.

Inicialmente, durante el periodo de práctica, se elaboró un cronograma que permitió observar la participación del personal y los efectos inmediatos de estas pausas en la reducción de la fatiga visual, la tensión muscular y la sobrecarga cognitiva.

Ilustración 27
Cronograma informativo pausas activas



Fuente: Informe de practica profesional, 2025

Posteriormente, a partir de los resultados positivos obtenidos, se estructuró un calendario semanal formal de pausas activas enfocadas específicamente en la prevención de los signos del tecnoestrés, tales como el descanso visual, la higiene postural, los estiramientos funcionales y la relajación mental.

Esta estrategia tuvo como propósito promover el bienestar integral de los trabajadores, fortaleciendo hábitos saludables frente al uso continuo de herramientas tecnológicas, mejorando la concentración y fomentando espacios breves de desconexión digital que contribuyen a un ambiente laboral más equilibrado y productivo.

Ilustración 28
Calendario semanal de pausas activas (Tecno-pausa)



Fuente: Elaboración propia

- **Plataforma digital Tecno-pausa**

En el marco de la propuesta de intervención para la prevención del tecnoestrés en los colaboradores administrativos de la JRCIR, se diseñó y desarrolló la plataforma digital “Tecno-Pausa”, una herramienta tecnológica orientada a fomentar la desconexión digital consciente y la realización de pausas activas guiadas durante la jornada laboral. Esta iniciativa se enmarca dentro de las estrategias de promoción del bienestar ocupacional, buscando equilibrar el uso de herramientas tecnológicas con el autocuidado físico y mental.

La plataforma Tecno-Pausa fue implementada con el propósito de mostrar automáticamente el calendario semanal de pausas activas en las pantallas de los equipos de trabajo, promoviendo la participación activa del personal en las pausas programadas y reduciendo los efectos derivados de la sobreexposición digital. Durante las pausas, el sistema bloquea de manera temporal las funciones del computador, brindando así un espacio de descanso y recuperación visual y cognitiva.

Características técnicas y funcionales

Bloqueo y desbloqueo automático de pantalla: activa el modo de pausa en el horario establecido y finaliza de forma automática al concluir el tiempo asignado.

Configuración de múltiples pausas activas: permite programar diferentes horarios y duraciones a lo largo del día, garantizando la adaptabilidad a las rutinas laborales.

Imágenes rotativas por pausa activa: cada pausa se acompaña de una imagen distinta con ejercicios guiados, fomentando la variación y el descanso adecuado del sistema osteomuscular.

Temporizador visible: incluye una cuenta regresiva y mensajes motivacionales que acompañan el proceso de desconexión.

Compatibilidad con Windows 11: asegurando su funcionamiento óptimo en los equipos institucionales.

Configuración única y sencilla: interfaz intuitiva que facilita su implementación sin requerir conocimientos técnicos avanzados.

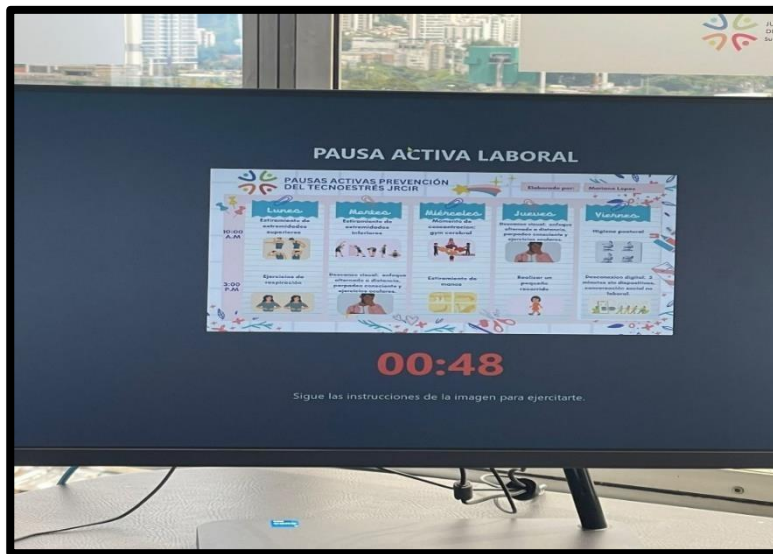
Objetivos específicos

Favorecer la prevención del tecnoestrés mediante la promoción de pausas activas programadas.

Contribuir al bienestar físico y mental de los colaboradores administrativos mediante la gestión del tiempo frente a pantallas.

Promover hábitos saludables de desconexión digital en el entorno laboral.

Ilustración 29
Plataforma digital Tecno-Pausa



Fuente: Registro fotográfico plataforma digital tecno-pausa, 2025

Ilustración 30
Pausas activas



Fuente: Registro fotográfico en la oficina 1001 de la JRCIR, 2025.

3.4 Alcance de la propuesta de intervención



El presente informe sistematiza las actividades desarrolladas durante el periodo de práctica profesional en la JRCIR, incluyendo el diagnóstico situacional, que evidenció signos de tecnoestrés y una alta carga laboral debido al uso constante de herramientas tecnológicas, la aplicación de instrumentos de evaluación psicosocial y el diseño del plan de mejora orientado a la prevención del tecnoestrés laboral, incluyendo actividades específicas como la aplicación de la batería de riesgo psicosocial donde se identificó un nivel de riesgo medio intralaboral y un nivel alto de tecnoestrés en el personal, el diseño de encuestas y entrevistas sobre tecnoestrés, la documentación de procesos y la concientización de los empleados mediante actividades dinámicas.

Se identificó la necesidad de elaborar un plan estratégico para promover el uso consciente de las tecnologías, el autocuidado y el fortalecimiento de competencias digitales, orientado a la prevención y mitigación del tecnoestrés. Las actividades ya desarrolladas en el marco del proyecto incluyen, evaluación de los niveles del tecnoestrés, capacitaciones sobre tecnoestrés y la implementación y ejecución de un programa digital para pausas activas sobre la desconexión laboral, higiene postural y gimnasia cerebral.

4. Cronograma

Ilustración 31

Cronograma de actividades

 		PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										
		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES										
Nombre del practicante: Mariana Andrea Lopez Jimenez		ID: 802243										
No.	ACTIVIDADES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 9	
		MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGST	SEPT	OCT	NOV	DIC	
1	Planificación y Diagnóstico Inicial, actualización de la batería del riesgo psicosocial	X										
2	Reunión con responsables de SST y RRHH para definir alcances del proyecto	X										
3	Identificación de población expuesta al tecnoestrés	X										
4	Diseño de encuestas o entrevistas sobre riesgos psicosociales y tecnoestrés.		X									
5	Aplicación de la encuesta tecnoestres en el trabajo			X					X			
6	Análisis de datos obtenidos en encuestas o entrevistas.			X						X		
7	Definición de estrategias para reducir el tecnoestrés (descansos activos, pausas digitales, gestión del tiempo, etc.).				X							
8	Aplicación de estrategias de prevención en área seleccionada.				X	X	X	X	X	X		
9	Creación de material de sensibilización infografía, cronograma pausas activas				X							
10	Aplicación de la encuesta del perfil sociodemográfico de la JRCIR					X						
11	Revisión de cronograma de capacitaciones anual										X	
12	Presentación de la propuesta tecnológica Tecno-pausa a la empresa										X	
13	Entrega y sustentación del informe final sistematización											X

Fuente: Elaboración propia

5. Presupuesto

Aplicación de la batería de riesgo psicosocial = \$400.000 (Psicólogo especialista SST)

Actividad sobre prevención de riesgos psicosociales (tecnoestrés) = \$ 500.000 (Actividad lúdica y refrigerios)

Cronograma de pausas activas prevención del tecnoestrés = \$100.000

Programa digital Tecno-pausa = \$6.760.000 (Ingeniero en sistemas)

6. Lecciones aprendidas

El desarrollo del proyecto orientado a mitigar el tecnoestrés y los riesgos psicosociales asociados al uso de las TIC en la JRCIR permitió identificar, en primer lugar, la importancia del diagnóstico como componente esencial del SG-SST. En efecto, a través del proceso de valoración comprendí de manera práctica cómo la Resolución 2646 de 2008 orienta la identificación y el análisis de los factores psicosociales, así como su relación directa con el desempeño, la carga mental y la salud laboral. Esta experiencia evidenció que un diagnóstico adecuado es la base para cualquier intervención efectiva en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En segundo lugar, la implementación de estrategias de intervención como las capacitaciones y las pausas activas, se constituyó en una oportunidad clave para fortalecer competencias profesionales relacionadas con el diseño de programas formativos, el fomento de la salud mental y física, y la promoción del bienestar integral. Asimismo, pude reconocer cómo estas acciones se articulan con la Ley 2191 de 2022 sobre desconexión laboral, la cual establece límites saludables en el uso de herramientas tecnológicas y contribuye a reducir la sobrecarga digital, reforzando así el enfoque preventivo del proyecto.

Finalmente, este ejercicio permitió consolidar una tercera lección aprendida: el valor de la documentación, el análisis de información y la formulación de recomendaciones realistas dentro del SG-SST. Gracias al proceso, fortalecí mi capacidad para registrar hallazgos, estructurar propuestas y orientar acciones de mejora continua, elementos fundamentales exigidos por el Decreto 1072 de 2015. De esta manera, el proyecto no solo cumplió sus objetivos, sino que también enriqueció significativamente mi proceso formativo como futura profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. Recomendaciones adicionales

Fomentar la desconexión digital fuera del horario laboral: Promover políticas internas que respeten los tiempos de descanso de los empleados, evitando la sobrecarga por mensajes, correos o tareas fuera del horario establecido.

Capacitación continua en competencias digitales: Brindar formación práctica sobre el uso eficiente de herramientas tecnológicas, ajustadas al nivel de cada empleado, para disminuir la ansiedad y aumentar la confianza digital.

Diseñar estrategias de gestión del cambio tecnológico: Antes de implementar nuevas plataformas o sistemas, realizar procesos de inducción y acompañamiento que incluyan a los usuarios finales, para facilitar la adaptación y minimizar el rechazo o la sobrecarga.

Monitorear y evaluar periódicamente el impacto del tecnoestrés: Aplicar encuestas o entrevistas breves que permitan medir niveles de tecnoestrés, identificar factores de riesgo y ajustar las medidas preventivas de forma continua.

8. Referencias

- Alcaldía mayor de Bogotá. (2008). *Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención.* <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Brod, C. (1984). *Technostress : the human cost of the computer revolution.* Addison-Wesley. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9632553/>
- Congreso de la República. (2022). *Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda (JRCIR). (2025). *SGSST JRCIR, 2025. (Documento interno del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).*
- López. M. (2025). *Informe de práctica profesional periodo 20225-15, El tecnoestrés en la salud de las personas y las organizaciones*
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST,* <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Positiva Compañía de Seguros. (2025). *Accidentabilidad laboral, enfermedad laboral. (Informe interno, julio de 2025).*