

Evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de la empresa monitoreos y suministro de prueba S.A.S acorde a la resolución 2764 de 2022

Elizabeth Báez Vásquez

Luis Alejandro Aguilar Manzano

Alvaro Hugo Villamizar Aponte

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO

Cúcuta 06 de octubre de 2025

Evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de la empresa monitoreos y suministro de prueba S.A.S acorde a la resolución 2764 de 2022

Elizabeth Báez Vásquez
Luis Alejandro Aguilar Manzano
Alvaro Hugo Villamizar Aponte

Juan Carlos Calderón

Corporación Universitaria Minuto De Dios – Uniminuto
Cúcuta 06 de octubre de 2025

Contenido

Tabla de contenido

Índice de tablas	¡Error! Marcador no definido.
Resumen.....	¡Error! Marcador no definido.
Abstract.....	¡Error! Marcador no definido.
Introducción	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo I	¡Error! Marcador no definido.
1 Evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de la empresa monitoreos y suministro de prueba S.A.S.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1 Planteamiento del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Pregunta de investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.3 Justificación	¡Error! Marcador no definido.
1.4 Objetivos	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1 Objetivos generales.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2 Específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5 Alcance y limitación	11
1.5.1 Alcance	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2 Limitaciones.....	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo II	11
2 Marco de referencia	¡Error! Marcador no definido.
2.1 Antecedentes.....	¡Error! Marcador no definido.
2.1.1 2.1.1 Antecedentes internacionales.....	¡Error! Marcador no definido.
2.1.2 Antecedentes Nacionales	¡Error! Marcador no definido.
2.1.3 Antecedentes locales.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2 Marco teórico.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1 Factores de riesgos psicosociales.....	18
2.2.2 Alcance de la batería de riesgos psicosociales.....	23
2.3 Marco legal	¡Error! Marcador no definido.
2.4 Marco conceptual.....	¡Error! Marcador no definido.
2.5 Marco contextual	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo III.....	¡Error! Marcador no definido.
3 Diseño metodológico	¡Error! Marcador no definido.
3.1 Enfoque.....	¡Error! Marcador no definido.

3.2	Alcance	35
3.3	Población y muestra.....	35
3.3.1	Población	¡Error! Marcador no definido.
3.3.2	Muestra	36
3.4	Recolección de información	¡Error! Marcador no definido.
3.5	Instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.6	Procedimiento	¡Error! Marcador no definido.
3.7	Método para el análisis de datos	44
3.8	Consideraciones éticas	44
Capítulo IV.....		¡Error! Marcador no definido.
4	Resultados y discusión.....	¡Error! Marcador no definido.
4.1	Resultados sociodemográficos.....	¡Error! Marcador no definido.
4.2	Resultados de cuestionario de factores de riesgos intralaborales...;	¡Error! Marcador no definido.
4.3	Resultados de cuestionario de factores de riesgos extralaborales..;	¡Error! Marcador no definido.
Capitulo V.....		¡Error! Marcador no definido.
5	Conclusiones y recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
5.1	Conclusiones.....	¡Error! Marcador no definido.
5.2	Recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
Referencias.....		¡Error! Marcador no definido.
Anexos		¡Error! Marcador no definido.

Introducción

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aborda la identificación de peligros y valoración de los riesgos a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores, entre ellos los factores de riesgo psicosocial, riesgo que ha impactado cada día mayormente a la población trabajadora, visualizándose afectaciones en el clima laboral que interfiere en el buen funcionamiento de la empresa, trastornos físicos como dolor de cabeza, colon irritable, gastritis, colitis, trastornos mentales como los cambios emocionales, cambios de comportamiento, entre otros, estas afecciones interfieren significativamente en el desarrollo y funcionabilidad de la empresa.

Con el objetivo de cumplir con los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecidos en el Decreto 1072 de 2015 en donde se señala “de acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros” (Ministerio del trabajo de Colombia, 2015) por lo anterior la empresa Monitores y suministro de prueba S.A.S, procede a aplicar el estudio de factores de riesgo psicosocial empleando la batería de instrumentos sugerida por el ministerio de trabajo para este propósito.

La resolución 2764 de 2022 “por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” (Ministerio del trabajo, 2022), será el instrumento para aplicar en el presente estudio de factores de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta las

consideraciones de la norma y los resultados que se obtengan se procederá a realizar un entregable didáctico de prevención de riesgo psicosocial.

CAPITULO 1

Evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de la empresa Monitores y suministro de prueba S.A.S acorde a la resolución 2764 de 2022.

1.1 Planteamiento del Problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), enfatiza la relación entre los riesgos psicosociales y la seguridad y salud en el trabajo, orientando desde la seguridad laboral el abordaje de los factores psicosociales, por lo que en conjunto con la Organización Mundial de la Salud (OMS), han definido los riesgos psicosociales como aquella interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las capacidades y necesidades del trabajador.

OSHA (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional) agencia que define los factores de riesgo psicosocial como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores", llama a la concienciación de intervenir estos riesgos.

En la actualidad en las organizaciones surge la necesidad de establecer estrategias para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores. En Colombia se estableció como mecanismo de evaluación la batería de riesgos psicosociales creada por el Ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana 2010, tomando como marco normativo la Resolución 2646 de 2008 que reglamenta las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de

riesgo psicosocial en el trabajo, así como también la Resolución 2764 2022 Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, con el fin de contribuir a la satisfacción y el bienestar de los trabajadores previniendo factores que puedan afectar la salud mental de los mismos.

Frente al crecimiento que ha tenido la empresa de monitores y suministro de prueba (S.A.S) se ha enfrentado al gran desafío, además, del cumplimiento de la normativa nacional, al de garantizar el bienestar de todos sus trabajadores en el entorno laboral, recientemente su crecimiento ha venido acompañado de la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo esto conlleva a darle frente a los riesgos psicosociales que, de no ser gestionados, pueden afectar negativamente tanto el bienestar de los empleados como el desempeño organizacional.

La empresa presenta ausencia de evaluación de los factores de riesgos psicosociales lo que no le permitía contar con una identificación precisa de las condiciones que podían estar afectando la salud mental de los trabajadores, limitando así la capacidad de poder diseñar estrategias de intervención que sean efectivas y así prevenir problemas relacionados con la salud en el trabajo. Es por esto que surgió la necesidad de realizar una investigación que permitiera identificar, evaluar y comprender los factores de riesgo psicosocial presentes en monitores y suministro de prueba (S.A.S), de manera que se pudiera proponer recomendaciones para mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar de los trabajadores.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de la empresa Monitores y suministro de prueba S.A.S acorde a la resolución 2764 de 2022?

1.3 Justificación

El garantizar el bienestar psicosocial de los trabajadores se ha convertido en un aspecto fundamental para la competitividad empresarial en el entorno global actual. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y la falta de control sobre las tareas, son factores que inciden significativamente en la salud mental de los empleados y, a su vez, en la productividad de las organizaciones. La adecuada gestión de estos riesgos se ha identificado como una prioridad para el desarrollo sostenible de las empresas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) señaló que la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial incrementa el ausentismo, reduce la motivación y afecta la estabilidad del personal, generando un impacto adverso en la productividad empresarial.

Estudios internacionales, como los de Cox y Griffiths (2005), han demostrado que la implementación de sistemas de gestión de los riesgos psicosociales no solo mejora las condiciones laborales, sino que también contribuye a reducir los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores, como el estrés y las enfermedades relacionadas con este.

Otro aspecto para destacar es la decisión 884 que estableció el instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar las condiciones laborales y proteger la salud física y

mental de los trabajadores en los países de la Comunidad Andina. Con este instrumento se buscó implementar el sistema de seguridad, priorizando la protección de grupos vulnerables, como personas con discapacidad, mujeres embarazadas o lactantes y menores, mediante condiciones laborales adaptadas y evaluaciones de riesgos específicas, basado en la normatividad vigente y promover la vigilancia epidemiológica y el registro de accidentes. Este es aplicable a todas las actividades económicas y fomenta la participación de los gobiernos empleadores y trabajadores.

A nivel nacional, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social estableció la obligatoriedad para las empresas de identificar, evaluar y gestionar los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, la carencia de un sistema de evaluación impide conocer de manera precisa las condiciones que podrían estar afectando la salud mental de sus trabajadores, lo que limita la posibilidad de diseñar e implementar estrategias efectivas de intervención. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2020), cerca del 30% de los trabajadores colombianos han manifestado haber experimentado altos niveles de estrés laboral, lo que resalta la necesidad urgente de adoptar sistemas de prevención y control en las empresas del país. En Colombia, la adopción de estos sistemas sigue siendo insuficiente, lo que deja a muchas empresas expuestas a los efectos perjudiciales de la falta de control sobre estos factores.

Investigaciones como las que realizaron Franco y Sánchez (2018), evidenciaron que la adecuada gestión de los riesgos psicosociales no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad organizacional, reduce el ausentismo y fomenta un mayor compromiso de los trabajadores con la empresa. Esto subraya la importancia de que organizaciones implementen estrategias para identificar y gestionar eficazmente estos riesgos.

Localmente, en un estudio realizado en Norte de Santander por Hernández y Martínez, (2020) señalaron que las empresas industriales de la región, entre las que se incluye el sector metalmeccánico, enfrentan altos niveles de estrés laboral debido a la falta de control sobre las tareas y una inadecuada gestión de las cargas de trabajo. Estas condiciones generan ambientes laborales que afectan tanto la salud mental como la productividad de los empleados. Asimismo, el Departamento Administrativo de Salud de Norte de Santander (2021) registró un incremento en los casos de enfermedades relacionadas con el estrés laboral, lo que evidencia la necesidad de adoptar medidas preventivas para gestionar estos riesgos. Por consiguiente, el presente proyecto tuvo como objetivo realizar un análisis de los riesgos psicosociales en la empresa Monitores y suministro de prueba S.A.S acorde a la resolución 2764 de 2022 mediante la aplicación de la batería de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social (2011). Este análisis permitió obtener un diagnóstico preciso de la situación actual, lo que facilitó la formulación de estrategias que promuevan el bienestar de los trabajadores y mejoren las condiciones laborales, en cumplimiento de la normativa nacional y contribuyendo al fortalecimiento de la productividad organizacional.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de la empresa Monitores y suministro de prueba S.A.S acorde a la resolución 2764 de 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

Evaluar los factores de riesgo psicosocial utilizando la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial adoptado por la resolución 2764 de 2022 en la empresa Monitores y Suministro de Prueba S.A.S.

Describir los factores de riesgo psicosocial y síntomas de estrés identificados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial

Diseñar una cartilla didáctica de promoción, prevención e intervención a los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés, basados en las conclusiones y recomendaciones encontradas.

1. 5 Alcance y limitación

1.5.1 Alcance

El proyecto de aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales se aplicó en la empresa, Monitores y suministro de prueba S.A.S, con el fin de evaluar los resultados de esta y los factores de riesgos psicosociales existentes en los trabajadores, en relación con los lineamientos de la Resolución 2646 del 2008.

Capítulo II

2.1 Marco referencial

2.1.1 Antecedentes internacionales

Título. Riesgos psicosociales y clima organizacional en una institución pública de Ambato

Autores. Byron Esteban Jiménez Borja, Carina Estefania Miranda Flores y Dayamy

Lima Rojas

Año. 2024

Resumen. Este trabajo evidencia que Los riesgos psicosociales dentro del GAD Municipalidad de Ambato constituyen una amenaza para la salud e integridad de los colaboradores, sumado a un clima laboral inestable que deteriora el bienestar y la comunicación del personal. El objetivo de la investigación es analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional en una institución pública de Ambato. El enfoque es cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, alcances descriptivo y correlacional. Se recolectaron datos con los instrumentos LIFT T50 para evaluar riesgos psicosociales y un Cuestionario de Clima Organizacional. La población estuvo conformada por 1000 profesionales de las diferentes áreas de la institución pública de Ambato. Como resultados se obtuvo que las medias de todas las dimensiones de riesgos psicosociales se corresponden con el rango de Riesgo Medio. Las dimensiones con mayores porcentajes en el rango de Riesgo Medio, son: Carga y ritmo de trabajo (61%), Liderazgo (48%), Organización del trabajo (67%), Recuperación (69%) y Otros puntos importantes (51%). En clima, las medias indican mayores problemas en las dimensiones de comunicación (2,91), compensación (2,53) y liderazgo (2,86), todas correspondientes al rango de rara vez. En cuanto a la correlación se encontró un predominio de 15 correlaciones de grado moderado y un grado fuerte entre: desarrollo de competencias con liderazgo (0,801); margen de acción con motivación (0,778); soporte y apoyo con motivación (0,831) y con condiciones de trabajo (0,764) y Otros con motivación (0,873).

Título. Diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera en Ecuador

Autores. Clara García, Luis Valle

Año. 2025

Resumen. Estudios previos han demostrado que, para mejorar los niveles de productividad en una empresa, es necesario crear un clima organizacional favorable. En ese sentido, se presenta el caso de estudio de una industria atunera en Ecuador que en los últimos años ha disminuido su productividad. Por tanto, el objetivo del presente estudio es determinar las dimensiones que intervienen en el clima organizacional de la empresa atunera ecuatoriana y que, a su vez, influyen en su productividad; mediante un cuestionario adaptado a la teoría de seis dimensiones del clima organizacional propuesta por Weisbord (1976), las cuales comprenden: propósitos u objetivos, relaciones entre los miembros, estructura y mecanismos de soporte de la gestión, mecanismos de apoyo, recompensas y liderazgo. Los resultados demuestran que, en efecto, existen puntos de mejora en cuanto a objetivos, liderazgo y sistema de recompensa, para los cuales se proponen algunas recomendaciones.

Título. Apuntes sobre la gestión del clima organizacional en instalaciones turísticas de Ecuador

Autores. Ismel Bravo Placeres

Año. 2022

Resumen. Este apunte habla sobre El desarrollo acelerado del turismo que ha experimentado Ecuador en los últimos años ha contribuido, sin lugar a duda, a que el sector turístico se convierta en una de las principales fuentes de empleo e ingresos para el desarrollo económico del país. De esta forma, el capital humano es uno de los factores decisivos para lograr el éxito de las empresas turísticas, lo que hace que el clima organizacional se convierta en un tema de primer orden. De allí la justificación de este artículo, que como objetivo se propone analizar los principales elementos que inciden en el clima organizacional de las empresas

turísticas de Ecuador, para proponer un conjunto de acciones de corrección y mejoramiento desde una perspectiva integradora, que contribuya a lograr una mejora continua de la gestión del clima organizacional como elemento clave para mejorar la eficiencia en las empresas turísticas.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Título. Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia

Autores. Sandra Rocío Salamanca Velandia y Yury Stephany Garavito Santander

Año. 2022

Resumen. El propósito de esta investigación fue elaborar una revisión documental de forma exhaustiva sobre los diferentes artículos encontrados en las revistas psicológicas y repositorios a nivel nacional sobre estrés laboral en Colombia (2013-2018). Aquí se analizó y destacó desde un enfoque psicosocial el concepto de estrés laboral, los principales modelos que tratan de explicar este fenómeno, las causas y consecuencias perjudiciales que se originan en el individuo y en la organización.

Título. Clima organizacional y su incidencia en la calidad en el servicio en una entidad pública del Sur Colombiano

Autores. Juan Manuel Andrade, Francisco Luis Castro y Ivonne Yamile Martínez

Año. 2024

Resumen. El presente estudio tuvo como objetivo la medición del clima organizacional de una entidad gubernamental y su relación con la calidad en el servicio. La investigación fue de carácter cuantitativa y de tipo correlacional, utilizando el censo como tipo muestreo y aplicando el instrumento a una muestra poblacional de 221 colaboradores. Para la variable clima organizacional se empleó el modelo propuesto por Álvarez (1995)

que posee 24 dimensiones, mientras para la variable de calidad del servicio se utilizó la propuesta por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD (2008) que posee 6 dimensiones. Frente a los resultados, se destaca que se encontró una relación significativa y positiva entre las variables analizadas. Asimismo, los niveles de confiabilidad de los instrumentos fueron aceptables. La variable clima organizacional organización abordada fue percibida como positiva por el 68,81% de los encuestados, mientras la variable calidad del servicio obtuvo una favorabilidad de 77,88%.

Título. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales

Autores. Delvis Muñoz Rojas, Nataly Orellano y Hugo Hernández Palma

Año. 2023

Resumen. Con el presente artículo de revisión se pretende identificar las tendencias y nuevas orientaciones laborales sobre el riesgo psicosocial en los diferentes sectores empresariales de Colombia, teniendo en cuenta los diversos factores presentes en los escenarios de ejercicio profesional de los trabajadores. En los últimos años, se ha observado un creciente impacto de las consecuencias de la exposición a los diferentes riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, por lo cual resulta indispensable estudiar la normatividad aplicada en el entorno nacional e internacional, para clarificar la perspectiva que están manejando actualmente las organizaciones nacionales frente a estos riesgos, y si las medidas tomadas están siendo efectivas para la prevención de las consecuencias derivadas de la exposición del trabajador a los peligros propios de los distintos ambientes.

2.1.3 Antecedentes locales

Título. Riesgos psicosociales en jóvenes que ingresan al mercado laboral formal en Colombia

Autores. Deysy Lisette Rodríguez Araujo

Año. 2023

Resumen. En las empresas hoy en día se les está dando importancia a los riesgos psicosociales que afectan a sus trabajadores, sin embargo se ha dejado de lado la población trabajadora joven, quienes por sus características propias a su edad pueden reaccionar de manera distinta a los trabajadores con una mayor madurez, es por ello que el Objetivo de esta investigación está centrado en descripción desde la literatura actual los riesgos psicosociales en los jóvenes que ingresan al mercado laboral formal en Colombia. Metodología: Se diseñó una revisión narrativa donde se incluyeron artículos de investigación Pubmed, Scielo, Redalyc, Google Académico, Sciencedirect, Scopus, legislación de Ministerio de Trabajo en Colombia, Ministerio de Salud en Colombia, Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia- DANE, organismos internacionales, entre el 2012 2022, indexados en las bases de datos y se emplearon descriptores DESC, MESH y lenguaje libre. Resultados: Los riesgos psicosociales impactan en la población joven en Colombia con consecuencias lesivas para la salud mental, estos factores psicosociales pueden alterar el desarrollo del trabajador y su desempeño. Conclusión: Se concluye sobre la importancia de investigar en un tema poco abordado y de interés nacional, dado que los jóvenes se constituyen en una población vulnerable, sus demandas ayudan a fortalecer la productividad e impactan en la construcción de una sociedad en paz.

Título. Evaluación de riesgos psicosociales en dos organizaciones del sector público en Norte de Santander

Autores. Gutiérrez Chacon, Claryan Ariany, Rincón Rozo, Gina Magally y Suarez Motta,

Jhonnier Steven

Año. 2021

Resumen. En la presente investigación, se enfocó en medir los factores de riesgo psicosocial que se presentan en la población de la alcaldía de Mutiscua y santo Domingo de Silos, detectando los factores psicosociales, tanto en el ámbito organizacional como a nivel multidisciplinar, caracterizando los factores sociodemográficos, emocionales, comportamentales y conductuales de la población, teniendo un corte cualitativo, descriptivo, sobre las posibles influencias del ambiente laboral y su afectaciones directamente proporcional sobre el estrés y mal desarrollo laboral, a través de la batería de “instrumentos de factores de riesgo psicosocial”, puntuado, factores intralaborales, factores extra laborales y factores de estrés, teniendo en cuenta, valores como el género, estado civil, edad, escolaridad, ocupación, estrato, número de personas a cargo, distribución municipal, tipos de contrato, relaciones laborales, de comunicación, liderazgo, entre otras, señalando la importancia de este estudio desde el área organizacional y más sobre un posible modelo de intervención, que se centre en mejorar los riesgos encontrados en la población evaluada para mejorar la calidad de vida humana como laboral en estos contextos.

Título. Promoción y prevención de los riesgos psicosociales en las veterinarias agremiadas (VEPA) Norte De Santander.

Autores. Pinzón, E.; 1 Monroy, R

Año. 2021

Resumen. El estudio se desarrolla con la Asociación médica colombiana de veterinarios (VEPA) la cual se realizó a través de forma virtual dado las condiciones de bioseguridad que se deben mantener a raíz de la pandemia. Para recopilar la información, se tomó como referente la Resolución 2646 del 2008, la batería de riesgo psicosocial propuesta por la Dirección de Riesgos

Profesionales del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, del cual se tomaron los cuestionarios de perfil sociodemográfico, factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. La población objeto de estudio fue de 70 personas, agremiadas en (VEPA) Norte de Santander. Como principales resultados se observó que los participantes presentan niveles de riesgo significativos en los factores extralaborales más que en los intralaborales, lo cual puede repercutir significativamente en el desempeño de sus labores. Se concluye que se deben implementar más a menudo herramientas que permitan ampliar el conocimiento del comportamiento del riesgo psicosocial en las organizaciones.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Factores de riesgos psicosociales

Aquellos peligros o amenazas que pueden suceder en el ambiente laboral y que conllevan alto potencial para causar daño a la salud, seguridad o el bienestar de los trabajadores; está determinado como riesgos laborales. Estos riesgos se manifiestan de diferentes tipos y maneras incluyendo desde pequeñas a grandes industrias.

Conforme a esto es de tipo fundamental resaltar que la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no solo abarca los riesgos que son evidentes de identificar, sino que también incluye factores menos perceptibles que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores, como lo es el riesgo psicosocial.

Los riesgos psicosociales pueden causar impactos negativos en la salud de la persona modificando sus procesos emocionales en relación con la demanda de exigencia en el ambiente en el que se relaciona. Según la OMS señala que “La premura de tiempo, la falta de control sobre las tareas laborales, las largas horas de trabajo, el trabajo por turnos, la falta de apoyo y los daños

morales son factores de riesgo importantes para el estrés ocupacional, el síndrome de desgaste profesional y la fatiga en los trabajadores de la salud”.

La normatividad colombiana en la resolución 2646 del 2008, establece las disposiciones y las responsabilidades en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo constante del riesgo psicosocial. Los riesgos psicosociales se pueden clasificar de la siguiente manera de acuerdo con la Resolución 2646 del 2008 en su Capítulo II Art 6, 7 y 8:

Factores de riesgo psicosocial intralaborales. son un conjunto de condiciones del entorno laboral que pueden impactar la salud y el comportamiento de los trabajadores. (Cap II. Art 6)

Factores de riesgo psicosocial extralaborales (o externos al lugar de trabajo). se refieren a las condiciones relacionadas con el entorno familiar, social, económico y de tiempo libre, así como los conflictos que enfrenta el trabajador fuera del trabajo. (Cap II. Art 7)

Condiciones individuales (o intrínsecas) del trabajador. Son características individuales o sociodemográficas que pueden influir en cómo un trabajador percibe y responde a los riesgos en el trabajo y fuera de él. (Cap II. Art 8).

Cuando se trata de los riesgos psicosociales en un ambiente laboral la perspectiva es multifacética y compleja debido a las mismas propiedades del riesgo; dentro de los riesgos que mayormente se presentan en los entornos laborales podemos encontrar:

Estrés Laboral. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el estrés laboral, es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no

se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

La Fatiga Laboral. Según la Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo, La fatiga laboral, es aquella que se origina en la relación persona - trabajo. La persona no puede separarse del trabajo (es la persona misma quien trabaja, se relaciona con sus amigos, disfruta y sufre, descansa, tiene un sueño reparador o se fatiga más aún) y determinadas actitudes, vivencias o experiencias fuera del ámbito estrictamente laboral van a condicionar tanto que se origine fatiga como la forma en que va a ser percibida. De este modo habría al menos dos vías de intervención en la prevención de la fatiga: de un lado las técnicas y estrategias centradas en la persona, de otra las centradas en las condiciones de trabajo y su organización e incluso las que pusieran su acentuación en la interacción de una y otra. Desde el ángulo de la institución, organización o empresa donde la persona desarrolle su trabajo será necesario identificar cuáles son las características de las condiciones de trabajo o de su organización que incrementan la fatiga para implantar medidas de prevención que puedan aminorarla. Estas medidas no tienen por qué ser específicas, sino que al adoptar aquellas otras que permiten eliminar o minimizar los riesgos estaríamos también reduciendo los efectos de dichas condiciones de trabajo sobre la fatiga del trabajador.

Síndrome de Burnout. El síndrome de desgaste profesional o burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. Aunque esta no es una enfermedad en sí misma, se

reconoce como el detonante de otros problemas de salud física y mental más graves. Cuando una persona presenta el síndrome de desgaste profesional, puede sentirse agotada todos los días, tener una actitud cínica, sentirse desmotivado e insatisfecho con su trabajo. El síndrome de desgaste puede estar acompañado por síntomas físicos tales como dolores de cabeza, náuseas y dificultades para dormir. Es importante reconocer y tratar tempranamente el síndrome de desgaste. Con orientación psicológica y apoyo, la mayoría de las personas comienzan a sentirse mejor y se recuperan rápidamente. *Síndrome de burnout* | Ada. (s. f.).

La Violencia. Según Cortina et al. (2001), la violencia laboral se entiende como cualquier conducta o actitud que tenga la intención de agredir, intimidar o perjudicar a un trabajador en su entorno de trabajo. Esta violencia puede ser física, verbal o psicológica, y puede presentarse en diversas formas, como acoso, intimidación, o exclusión social. Estas conductas no solo tienen efectos negativos sobre el bienestar físico y psicológico de la víctima, sino que también afectan al equipo de trabajo y el ambiente organizacional. “La violencia laboral no solo afecta a los individuos directamente involucrados, sino que también tiene un impacto negativo en la dinámica del equipo y en la cultura de la organización” (Cortina et al., 2001, p. 71).

Desde el ámbito de la prevención, se identifican diversas estrategias para mitigar la violencia laboral. Una de ellas es la intervención en la cultura organizacional, promoviendo un ambiente de respeto y empatía entre los empleados. Esta medida ayuda a reducir la normalización de conductas de agresión, y promueve un espacio de trabajo más saludable. Además, las organizaciones pueden implementar políticas de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia, respaldadas por protocolos de denuncia accesibles y confidenciales. Otra estrategia consiste en capacitar a los empleados y líderes en habilidades de comunicación asertiva y en el

manejo de conflictos, lo que permite una mejor resolución de desacuerdos sin recurrir a la violencia o la intimidación.

La violencia laboral puede afectar tanto a nivel individual como colectivo, generando estrés, ansiedad y baja productividad en los empleados, así como un clima laboral tenso y conflictivo. Por lo tanto, la intervención en esta problemática requiere un enfoque integral y sistemático que considere tanto la cultura organizacional, las políticas de la empresa, como el bienestar emocional y físico de cada trabajador.

El Acoso Laboral. El acoso laboral, también conocido como mobbing, se refiere a cualquier conducta hostil y persistente que tiene el objetivo de desestabilizar o someter psicológicamente a un empleado en su entorno laboral (Einarsen et al., 2003). Este tipo de acoso puede manifestarse mediante acciones de intimidación, humillación, o aislamiento social, y su impacto va más allá del nivel individual. Los trabajadores que son víctimas de acoso laboral pueden experimentar ansiedad, estrés crónico y una disminución en su rendimiento laboral. “El acoso laboral afecta profundamente la salud mental de los empleados, causando problemas como depresión, ansiedad y, en casos graves, abandono del trabajo o incapacidad para continuar en el mismo entorno” (Einarsen et al., 2003, p. 4).

Para abordar el acoso laboral, es fundamental que las organizaciones implementen políticas preventivas y mecanismos de respuesta claros. Esto incluye la creación de protocolos de denuncia confidenciales y accesibles, así como la capacitación de los líderes y empleados en habilidades de comunicación y resolución de conflictos. Además, la promoción de una cultura de respeto y colaboración puede ayudar a prevenir situaciones de acoso, al fomentar un ambiente donde los empleados se sientan seguros y valorados.

Las consecuencias del acoso laboral no solo afectan al trabajador, sino también al equipo y a la organización en su conjunto, generando un clima de desconfianza y disminuyendo la productividad. En última instancia, la prevención y gestión del acoso laboral requieren un enfoque integral que combine el apoyo psicológico para las víctimas, la concienciación y la formación continua en el ámbito organizacional.

2.2.2 Alcance de la batería de riesgos psicosociales

Esta batería de instrumentos tuvo como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial, entendidos como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010, p. 29). Mediante la aplicación de cuestionarios y guías cualitativas, la batería permitió recolectar información sociodemográfica y ocupacional de los trabajadores, así como determinar la presencia y nivel de riesgo de factores psicosociales intra y extralaborales.

El conjunto de instrumentos incluyó tres cuestionarios cuantitativos, dos para la evaluación de factores intralaborales, y uno para los factores extralaborales. Además, con tres guías de evaluación cualitativas: una guía para el análisis psicosocial de los puestos de trabajo, una guía para entrevistas semiestructuradas y otra para grupos focales. Estos instrumentos, combinados, ofrecieron un enfoque integral al permitir tanto una medición cuantitativa como una comprensión cualitativa del entorno psicosocial de los trabajadores.

Para facilitar la interpretación de los datos recolectados, la batería también incluye un aplicativo informático desarrollado específicamente para automatizar la captura y procesamiento de los datos obtenidos, eliminando la necesidad de cálculo manual. Este sistema permite realizar un análisis detallado que incluye la calificación de ítems, transformación de puntajes y la generación de informes individuales de resultados. Sin embargo, dado que este aplicativo supera

el alcance inicial de la batería, no cuenta con soporte técnico, por lo que la responsabilidad de su uso recae completamente en los usuarios.

Esta batería fue desarrollada como una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, con el propósito de identificar y evaluar condiciones que puedan tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores colombianos. Según el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010), la batería permite la recolección de información sociodemográfica y ocupacional, así como la identificación de factores de riesgo tanto intra como extralaborales, lo que facilita un análisis detallado de las condiciones psicosociales a las que están expuestos los trabajadores. La herramienta también clasifica el riesgo en cinco niveles: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto, lo que permite una intervención ajustada a las necesidades de cada entorno laboral.

La batería está compuesta por varios instrumentos, incluidos cuestionarios cuantitativos para la evaluación de factores de riesgo intralaboral y extralaboral, y guías cualitativas para entrevistas y grupos focales. La herramienta también incorpora un Aplicativo de Captura de Datos, que permite la calificación automática de los ítems y el procesamiento de puntajes, transformando los resultados en informes detallados para cada trabajador. Este sistema automatizado contribuye a una interpretación precisa y objetiva de los resultados, reduciendo el esfuerzo manual de los evaluadores. “La Batería de Riesgos Psicosociales de Colombia proporciona una estructura integral para la evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, promoviendo la salud y el bienestar del trabajador” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 32).

Esta herramienta es fundamental para el cumplimiento de la normativa colombiana en salud ocupacional y permite a las empresas identificar áreas de intervención, así como implementar estrategias de prevención y promoción de un ambiente laboral saludable y seguro.

2.3 Marco legal

2.3.1 Ley 1010 de 2006.

Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. La Ley 2209 de 2022 modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, ampliando el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral de seis a 3 años.

2.3.2 Ley 1562 de 2012.

Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Artículo 13 parte sancionatoria frente al incumplimiento del programa de salud ocupacional, normas u obligaciones.

2.3.3 Ley 2466 de 2025.

(Reforma Laboral) Afecta a la ley 1010 de 2006 y al Código Sustantivo del Trabajo, endureciendo las reglas contra el acoso laboral, ampliando su alcance y reforzando medidas preventivas para que las organizaciones garanticen entornos laborales seguros.

2.3.4 Resolución 2764 de 2022.

Complementa la Resolución 2646 de 2008 y deroga la Resolución 2404 de 2019. “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”. “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

2.3.5 Ley 2460 de 2025

Por medio del cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.

2.3.6 Ley 1751 de 2015.

Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones” establece en su artículo 5 que el Estado es responsable de respetar, proteger y garantizar el goce efectivo del derecho fundamental a la salud, y para ello deberá: ... b) Formular y adoptar políticas de salud dirigidas a garantizar el goce efectivo del derecho en igualdad de trato y oportunidades para toda la población, asegurando para ello la coordinación armónica de las acciones de todos los agentes del Sistema y c) Formular y adoptar políticas de salud dirigidas a garantizar el goce efectivo del derecho en igualdad de trato y oportunidades para toda la población, asegurando para ello la coordinación armónica de las acciones de todos los agentes del Sistema y c) Formular y adoptar políticas que propendan por la promoción de la salud, prevención y atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas, mediante acciones colectivas e individuales.

2.3.7 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. El Ministerio de La Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del Decreto-ley 205 de 2003.

2.3.8 Resolución 1841 de 2013

Este Ministerio adoptó el Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021. Estableciendo como parte de sus dimensiones la de Convivencia y Salud Mental, como eje prioritario dentro de la cual propone la meta f del Componente de Promoción de la convivencia social y de la salud mental para que “A 2021 el 100% de Departamentos y municipios del país adopten y adapten la Política Pública Nacional de Salud Mental acorde a los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social”.

2.3.9 Resolución 0312 de 2019

Ministerio de trabajo, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se tiene en cuenta el capítulo III, Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V.

2.3.10 Resolución 2764 de 2022

Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

2.4 Marco conceptual

El presente marco conceptual se realiza acorde a las definiciones extraídas de la (Secretaría Jurídica Distrital, 2008) de la resolución 2646 de 2008:

Batería de riesgo psicosocial

Conjunto de instrumentos elaborados por el Ministerio de Trabajo de Colombia para evaluar los factores psicosociales internos (como carga laboral o relaciones) y externos (como condiciones familiares o sociales).

Clima organizacional

Percepción general que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo

Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Carga física

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

Carga mental

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

Características del grupo social de trabajo

Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

Características de la organización del trabajo

Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Estrés laboral

Respuesta física y emocional que ocurre cuando las demandas del trabajo superan las capacidades o recursos del empleado.

Factores de riesgo psicosocial

Aspectos del trabajo que pueden causar estrés, como la carga laboral, la falta de apoyo, la inseguridad o los conflictos interpersonales.

Riesgo psicosocial

Son aquellas condiciones del trabajo relacionadas con la organización, el contenido o la carga laboral que pueden afectar el bienestar o la salud del trabajador.

Salud mental laboral

Estado de bienestar en el que el trabajador puede desarrollar su potencial, enfrentar las presiones normales del trabajo y contribuir positivamente a la organización.

Prevención psicosocial

Conjunto de acciones encaminadas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial y promover entornos de trabajo saludables.

2.5 Marco contextual

La empresa Monitores y suministro de prueba S.A.S es una sociedad por acciones simplificadas con NIT:901458883, su actividad económica es la G4645 - Comercio al por mayor de productos farmacéuticos, medicinales, cosméticos y de tocador, ubicada en Cr 11 # 4 – 67 barrio San Martín en el municipio de Villa del Rosario Norte de Santander, cuyo nivel de riesgo es el I, vinculada con la aseguradora de riesgos laborales SURA, con una población de 6 trabajadores, busca dar cumplimiento a la normatividad vigente en el marco de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo abarcando la intervención de los riesgos psicosociales para lo cual tiene la finalidad de aplicar la batería de riesgo psicosocial cuyo diagnóstico permitirá la aplicación objetiva de medidas de prevención y promoción de los factores de riesgo psicosocial allí existentes. Monitores y suministro de prueba S.A.S, es una empresa fundada por su gerente y propietario en el año 2021 sobre la carrera 11 # 13 – 50 del barrio el páramo del municipio de villa del rosario norte de Santander, iniciando labores comercializando dispositivos médicos, tales como tirillas de glucometría, poco a poco y debido al alto impacto de nuestra empresa nos expandimos a comercializar otros tipos de dispositivos médicos tales como nebulizadores, tensiómetros entre otros, en el mes de noviembre del año 2022 la empresa toma la decisión de adquirir una propiedad para construir la sede principal y así generar un mejor impacto para nuestra clientela, al año 2023 la empresa ya toma la decisión de darle apertura a la sede principal con la localización en la carrera 11 # 4 – 67 barrio san Martín del municipio de villa del rosario de norte de Santander.

Misión

Monitores y suministro de prueba S.A.S es una empresa en búsqueda de innovar y sostenerse en el mercado nacional e internacional. Comprometidos con la ética, la eficiencia, la excelencia y garantía que ofertamos en la comercialización de nuestros productos, equipos y dispositivos médicos hospitalarios, contando con un personal altamente calificado para prestar acompañamiento y asesoría a nuestros clientes.

Visión

Monitores y suministro de prueba S.A.S para el año 2026 se posicionara y reconocerá como una empresa competitiva, con sede a nivel regional, y sucursal a nivel nacional donde por su excelencia y garantía brindara a sus clientes una oportuna atención con alto grado de ética, eficiencia, eficacia, empatía, oportunidad y pertenecía, para así poder ser líderes y competitivos en el sector salud, generando un compromiso con la calidad de nuestros productos, la seguridad y salud de nuestros colaboradores, aportando también en la preservación del medio ambiente.

Población trabajadora.

Organigrama de la empresa.

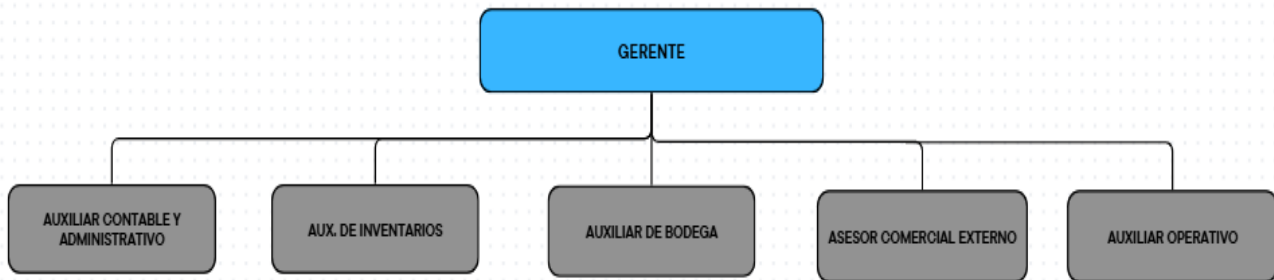


Figura 1

Ubicación geográfica de Monitores y suministro de prueba S.A.S.





Capítulo III

3. Diseño metodológico

3.1 Enfoque

En este proyecto, se empleó un enfoque mixto debido a que integra elementos cuantitativos y cualitativos para abordar los objetivos planteados, este enfoque se usó para medir variables en un determinado contexto y se analizaron las mediciones obtenidas extrayendo una serie de conclusiones respecto de la hipótesis. Sampieri, et al., (2014).

Se utilizó el enfoque cuantitativo debido a la aplicación de un instrumento la Batería de Riesgos Psicosociales, diseñada para recolectar datos. Sin embargo, los resultados de este instrumento fueron interpretados para profundizar en los hallazgos por lo cual se realizó un

análisis cualitativo evidenciado a través de la elaboración de un informe final que integró las interpretaciones de los datos, con el fin de dar un aporte más completo al objeto de investigación.

3.2 Alcance

De acuerdo con Bernal (2010), la investigación descriptiva se centra en identificar y detallar las características principales de un fenómeno o situación sin explicar sus causas. Se apoya en técnicas como encuestas, entrevistas y observación, y es un enfoque común en trabajos académicos básicos por su capacidad para reseñar y clasificar los aspectos más destacados del objeto de estudio. Por lo cual, en este proyecto se determinó un alcance de tipo descriptivo ya que en los análisis se recolectaron datos, mediante un aplicativo de tabulación y reportó información sobre diferentes variables, conceptos, aspectos y dimensiones del problema a evaluar, en un enfoque mixto que articula aspectos cuantitativos y cualitativos. En este objeto de estudio se realizó una selección de diferentes variables enfocados en aminorar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa, con el fin de mitigar el impacto de estos y llegar a una mejora en su bienestar y salud mental.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población objeto de estudio estuvo compuesta por 6 trabajadores que laboran en la empresa Monitores y Suministro de Prueba S.A, S, ubicada en el municipio de Villa del Rosario. Para este estudio, se seleccionó la totalidad de la población, dado el tamaño reducido del grupo, lo que permitió incluir a todos los integrantes en la investigación.

3.3.2 Muestra

La muestra seleccionada estuvo conformada por 6 trabajadores, tanto hombres como mujeres, con edades comprendidas entre los 22 y 50 años. Este grupo fue evaluado mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia aplicando batería de riesgos psicosociales validada en Colombia. Según Sampieri, et al. (2014), afirma que, en este tipo de muestreo la selección depende de las decisiones del investigador o del equipo de investigación. Estas decisiones estuvieron influenciadas por las características del estudio, los objetivos que se buscan alcanzar y los recursos disponibles. Teniendo en cuenta este concepto este tipo de muestreo es una técnica de selección de participantes en la que se eligen sujetos que están disponibles y son accesibles para el investigador.

3.4 Recolección de información

Fuentes primarias. La población estuvo conformada por 6 trabajadores, de los cuales participaron 6 colaboradores, equivalentes al 100 % del total. Las características sociodemográficas serán descritas una vez se consolide la información correspondiente.

Posteriormente se determinó la asignación de la Forma A o Forma B del cuestionario intralaboral, conforme al nivel ocupacional de cada participante.

Previo a la aplicación, se realizó una sesión de sensibilización en la que se explicaron los objetivos del estudio, el alcance de la evaluación y el tratamiento confidencial de la información. Se enfatizó que los datos serían utilizados exclusivamente con fines investigativos.

La aplicación se realizó de manera grupal. Cada participante diligenció el consentimiento informado antes de iniciar la evaluación. Finalmente, se procedió a la tabulación y análisis de los datos conforme a los lineamientos técnicos establecidos por el instrumento

Fuentes secundarias. Se tomaron con referencia información como políticas internas de la organización, aspectos relacionados a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así como análisis de antecedentes teóricos, proyectos o investigaciones relacionadas con riesgos psicosociales en contextos similares.

3.5 Instrumentos

Según Bernal (2010), en una investigación es muy importante la etapa de recolección de información, conocida como trabajo de campo, esta debe ser desarrollada con precisión, ya que de esta depende la validez y confiabilidad del estudio. Los datos obtenidos deben ser suficientes y relevantes, y es necesario seleccionar las fuentes y técnicas adecuadas para garantizar que se puedan probar las hipótesis, responder las preguntas planteadas y alcanzar los objetivos del estudio.

De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008, las empresas deben identificar los factores de riesgo psicosocial tanto intralaborales como extralaborales que puedan afectar la salud de los trabajadores, así mismo, se promueve el uso de instrumentos validados, como la batería de riesgos psicosociales diseñada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia

Universidad Javeriana, asegurando la confidencialidad y el uso adecuado de los resultados para promover el bienestar de los trabajadores.

En este orden de ideas, los instrumentos a utilizados en esta investigación, correspondieron a los cuestionarios de la Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial, creados en el año 2010 por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, (Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y Cuestionario para la evaluación del estrés).

De acuerdo con la ficha técnica del instrumento el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), evalúa las características del trabajo y su organización, los que a su vez pueden afectar la salud y el bienestar de las personas, mediante dominios para identificar los posibles riesgos en la salud mental, tales como, la demanda del trabajo correspondientes a las exigencias físicas emocionales y mentales , el control sobre el trabajo, que se enfoca en la capacidad del trabajador para la toma de decisiones, el liderazgo y las relaciones sociales que evalúa la calidad del mismo y la interacción entre compañeros y superiores, otro aspecto es la recompensa, que se relaciona con los reconocimientos, oportunidades de crecimientos y estabilidad laboral, su forma A contiene 123 ítems y su forma B 97 ítems.

Cabe destacar que la forma A esta diseñada para ser aplicada a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y la forma B está diseñada para ser aplicada a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.

4 Imagen 3

Ficha técnica Cuestionario Intralaboral

1. FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: <ul style="list-style-type: none"> • Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 123 ítems • Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 28 minutos (duración promedio). • Forma B: 33 minutos (duración promedio).

Nota. Ministerio de protección social-pontificia universidad javeriana

Ficha técnica del Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales intralaboral forma A y B, tomado del manual General de la Batería de instrumentos. Por su parte, el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra-laboral, se refiere a los factores fuera del trabajo que pueden afectar la salud y el bienestar de una persona, consta de 31 preguntas. Identificando situaciones en la vida personal, familiar y social que puedan generar estrés o malestar psicológico en las personas mientras desempeñan sus labores, entre las cuales esta, manejo del tiempo libre, relaciones familiares, situación económica, condiciones del hogar, entre otras.

5 Imagen 4

Ficha técnica cuestionario Extralaboral

1. FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none">• Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.• Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador.
Formas:	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.
Número de ítems:	31
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)

Ficha técnica del Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales extralaboral, tomado del manual General de la Batería de instrumentos. Nota. Ministerio de protección social-pontificia universidad javeriana

Finalmente, el tercer instrumento aplicado fue el Cuestionario para la evaluación del estrés, que mide el nivel de estrés que tiene una persona en su trabajo. Sus preguntas van enfocadas en calcular el nivel de estrés de una persona y se adapta a diferentes tipos de trabajos, como los trabajos de oficina y los trabajos físicos.

Imagen 5

Ficha Técnica para la evaluación del estrés

1. FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.
Fecha de publicación:	Primera versión 1996 Segunda versión 2005 Tercera versión 2010
Autores:	Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G., 1996 Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G., 2005 Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Número de ítems:	31 ítems
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)

Ficha técnica del Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión, tomado del manual General de la Batería de instrumentos. Nota. Ministerio de protección social-pontificia universidad javeriana

3.6 Procedimiento

La implementación de este proyecto se realizó en tres fases, para lograr el análisis de los datos.

Inicialmente en la fase 1 se realizó la socialización con los trabajadores que contó con la presentación de los investigadores y el proyecto presente, esto se realizó a través del gerente general de la empresa empresa Monitores y Suministro de Pruebas S.A.S; durante este espacio se dieron a conocer los instrumentos a aplicar y una capacitación sobre como diligenciarlos, se acordó una fecha establecida para la aplicación de los mismos, finalmente se realizó la aplicación del consentimiento informado de este proceso de evaluación.

Seguidamente, la fase 2 correspondió a la aplicación de la Batería de Evaluación de los Riesgos Psicosociales, se entregaron los instrumentos a los trabajadores, Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales (Intralaboral forma A, forma B, cuestionario extralaboral y cuestionario de estrés), un proceso que tuvo acompañamiento y supervisión para asegurar que este se realizara de forma correcta, para finalmente recopilar los instrumentos debidamente diligenciados.

Por último, en la fase 3, se analizaron los datos obtenidos, en esta etapa, se digitalizaron los resultados por medio de un aplicativo de Excel de tabulación, del cual resultaron los puntajes y niveles de los factores de riesgos psicosociales, de acuerdo con las dimensiones evaluadas. Este resultado de tipo cuantitativo se interpretó, para posteriormente elaborar un informe final en el

que integró los resultados con las reflexiones cualitativas sobre los hallazgos principales en las áreas de trabajo de la empresa y las recomendaciones, para promover la mitigación de los riesgos ahí detectados.

3.7 Método para el análisis de datos

La información recopilada fue tabulada en un aplicativo de una hoja de cálculo de Excel, donde se clasificaron las respuestas obtenidas según las categorías establecidas en la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales, como factores intralaborales, extralaborales e individuales. Y posteriormente, se generó un informe mediante herramientas como tablas dinámicas donde se analizaron las variables.

3.8 Consideraciones éticas

El presente proyecto se desarrolló bajo los principios éticos y lineamientos institucionales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios establecidos en el reglamento estudiantil. Artículos 103 Faltas disciplinarias. Así mismo, se cumplió con las normas éticas y científicas en todas las etapas del proyecto, evitando el plagio y respetando los derechos de autor, en concordancia con los valores de transparencia, honestidad académica y las normas de la Asociación Americana de psicología (APA).

Entre la normatividad destacada se rigió por lo establecido en el Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la psicología Ley 1090 de 2006. Se garantizó la confidencialidad de la información recopilada y se veló por el bienestar, derechos y dignidad de los participantes

durante todo el proceso investigativo, según la Ley Estatutaria 1581 de 2012 que reglamenta la protección de datos personales.

La recolección de información se desarrolló en varias fases. En primer lugar, se estableció como criterio de inclusión que los participantes contaran con una antigüedad mínima de seis (6) meses en la empresa Monitores y Suministro de Pruebas S.A.S., con el fin de asegurar que sus respuestas estuvieran fundamentadas en una experiencia laboral suficientemente consolidada.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1 Batería de Riesgos Psicosocial aplicada a los trabajadores de Monitores y Suministro, en herramienta definida por el Ministerio de Protección Social y de Trabajo

En cumplimiento de lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2024, se llevó a cabo la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la empresa Monitores y Suministro S.A.S., con sede en el municipio de Villa del Rosario, Norte de Santander. La evaluación se realizó el día 27 de marzo de 2026, contando con la participación de cinco (5) colaboradores pertenecientes a la totalidad del personal de la organización.

La batería aplicada fue diseñada por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Pontificia Universidad Javeriana (2010) y comprende cuatro instrumentos: el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, dirigido a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos; el Cuestionario Intralaboral Forma B, aplicado a trabajadores con cargos auxiliares u operarios; el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral; y el Cuestionario para la Evaluación del Estrés, tercera versión.

Previo a la aplicación, se realizó una sesión de sensibilización donde se explicaron a los participantes los objetivos del estudio, el alcance de la evaluación y el tratamiento confidencial de la información. Cada trabajador diligenció el consentimiento informado correspondiente. La distribución de los instrumentos se realizó conforme al nivel ocupacional: la Forma A fue asignada a un (1) trabajador con cargo de jefatura y la Forma B a cuatro (4) trabajadores con cargos de apoyo.

Los datos recopilados fueron tabulados en un aplicativo de Excel diseñado para el procesamiento de los instrumentos de la batería, del cual se obtuvieron los puntajes transformados y los niveles de riesgo por dominio y dimensión. A partir de estos resultados cuantitativos se realizó un análisis cualitativo integrado en el presente informe, con el objetivo de brindar una caracterización comprensiva de las condiciones psicosociales de los trabajadores y formular estrategias de intervención.

4.2 Análisis de los factores de riesgos identificados en la Batería de Riesgo Psicosocial validada a nivel Nacional por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de Protección Social y de Trabajo

A continuación se presenta el análisis de los factores de riesgo psicosocial identificados, organizados según la clasificación técnica del instrumento: factores intralaborales evaluados con la Forma A (cargos de jefatura) y la Forma B (cargos de apoyo), factores extralaborales y nivel de estrés. Esta organización responde a los lineamientos metodológicos que distinguen dos poblaciones con dinámicas y exposiciones diferenciadas.

El análisis se estructura en torno a los cuatro dominios del cuestionario intralaboral: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas. Los resultados se expresan en cinco niveles: sin riesgo o riesgo muy bajo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Tabla 1

Dominios y dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial Intralaboral

DOMINIO	DIMENSIONES QUE LO COMPONEN
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Características del liderazgo / Relaciones sociales en el trabajo / Retroalimentación del desempeño / Relación con los colaboradores (subordinados) - Forma A
Control sobre el Trabajo	Claridad de rol / Capacitación / Participación y manejo del cambio / Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos / Control y autonomía sobre el trabajo
Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico / Demandas emocionales / Demandas cuantitativas / Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral / Exigencias de responsabilidad del cargo (Forma A) / Demandas de carga mental / Consistencia del rol (Forma A) / Demandas de la jornada de trabajo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza / Reconocimiento y compensación

Tabla 2

Clasificación y descripción de los niveles de riesgo

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Sin riesgo o riesgo muy bajo	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara. No amerita actividades de intervención específicas, salvo programas de promoción en salud.
Riesgo bajo	Baja frecuencia de síntomas de estrés y escasa afectación del estado de salud. Pertinente desarrollar acciones para mantener esta condición favorable.
Riesgo medio	Síntomas indicativos de una respuesta de estrés moderada. Amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales.

Riesgo alto	Frecuencia elevada de síntomas de estrés. Requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto	Respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Requiere intervención inmediata e identificación urgente de factores causales.

4.2.1 Informe de resultados de los factores de riesgos intralaboral y extralaborales

Forma A

La Forma A fue aplicada al trabajador con cargo de jefatura. Los resultados se presentan por dominio y dimensión, identificando el nivel de riesgo según los puntajes transformados obtenidos por cada factor evaluado.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo (Forma A). El dominio obtuvo un puntaje transformado total de 16.5, ubicándose en nivel de riesgo bajo. A nivel de dimensiones, Características del liderazgo registró 7.7 (riesgo bajo), Relaciones sociales en el trabajo obtuvo 16.1 (riesgo medio), Retroalimentación del desempeño presentó 15.0 (riesgo bajo) y Relación con los colaboradores alcanzó 30.6 (riesgo medio). Estos resultados indican condiciones generalmente favorables en el ejercicio del liderazgo, aunque las dimensiones relacionales requieren atención por su potencial de afectación en el clima organizacional.

Tabla 3

Resultados Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo - Forma A

Dominio	Dimensión	Puntaje (T)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales	Características del liderazgo	7.7	0	1	0	0	0
	Relaciones sociales en el trabajo	16.1	0	0	1	0	0
	Retroalimentación del desempeño	15.0	0	1	0	0	0
	Relación con los colaboradores	30.6	0	0	1	0	0
Total, dominio		16.5	0	1	0	0	0

Dominio Control sobre el Trabajo (Forma A). El dominio presentó un puntaje global de 7.1, nivel sin riesgo. Claridad de rol registró 3.6 (riesgo bajo), Capacitación 8.3 (riesgo bajo), Participación y manejo del cambio 12.5 (sin riesgo), Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades 6.3 (riesgo bajo) y Control y autonomía sobre el trabajo 8.3 (sin riesgo). El dominio en su conjunto se constituye como un factor protector, evidenciando que el trabajador directivo percibe un nivel adecuado de autonomía y claridad en el ejercicio de su cargo.

Tabla 4

Resultados Dominio Control sobre el Trabajo - Forma A

Dominio	Dimensión	Puntaje (T)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	3.6	0	1	0	0	0
	Capacitación	8.3	0	1	0	0	0
	Participación y manejo del cambio	12.5	1	0	0	0	0
	Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades	6.3	0	1	0	0	0
	Control y autonomía sobre el trabajo	8.3	1	0	0	0	0
Total, dominio		7.1	1	0	0	0	0

Dominio Demandas del Trabajo (Forma A). El dominio obtuvo un puntaje global de 29.0 (riesgo bajo). La mayoría de dimensiones presentaron niveles sin riesgo o bajo, con excepción de Demandas cuantitativas (41.7, riesgo medio) y Demandas de la jornada de trabajo

(41.7, riesgo alto). La dimensión Exigencias de responsabilidad del cargo alcanzó 91.7, clasificado como riesgo muy alto, resultado esperable en cargos directivos pero que exige monitoreo continuo. Demandas de carga mental presentó 65.0 (riesgo bajo). Estos hallazgos señalan que las exigencias propias del cargo de jefatura, especialmente la responsabilidad sobre resultados y la extensión de la jornada, representan focos de tensión que deben ser gestionados de manera preventiva.

Tabla 5

Resultados Dominio Demandas del Trabajo - Forma A

Dominio	Dimensión	Puntaje (T)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	6.3	1	0	0	0	0
	Demandas emocionales	5.6	1	0	0	0	0
	Demandas cuantitativas	41.7	0	0	1	0	0
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	12.5	1	0	0	0	0
	Exigencias de responsabilidad del cargo	91.7	0	0	0	0	1
	Demandas de carga mental	65.0	0	1	0	0	0
	Consistencia del rol	5.0	1	0	0	0	0
	Demandas de la jornada de trabajo	41.7	0	0	0	1	0
Total, dominio		29.0	0	1	0	0	0

Dominio Recompensas (Forma A). El dominio presentó puntaje total de 0.0, nivel sin riesgo. Tanto Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización (0.0) como Reconocimiento y compensación (0.0) se clasificaron sin riesgo, constituyéndose en factores protectores relevantes para el cargo directivo. El trabajador percibe de manera positiva su vínculo con la organización, la estabilidad laboral y el reconocimiento recibido por su labor.

Tabla 6

Resultados Dominio Recompensas - Forma A

Dominio	Dimensión	Puntaje (T)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	0.0	1	0	0	0	0
	Reconocimiento y compensación	0.0	1	0	0	0	0
Total, dominio		0.0	1	0	0	0	0

Cuestionario Extralaboral (Forma A). El cuestionario extralaboral de la Forma A obtuvo un puntaje total de 21.0 (riesgo medio). Las dimensiones Comunicación y relaciones interpersonales (45.0, riesgo muy alto) y Relaciones familiares (50.0, riesgo alto) representan las principales fuentes de tensión extralaboral para el trabajador con cargo de jefatura. Las dimensiones Tiempos fuera del trabajo (25.0), Situación económica del grupo familiar (25.0) y Características de la vivienda y su entorno (11.1) se clasificaron en riesgo bajo. Las dimensiones Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (0.0) y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (0.0) no representan fuentes de riesgo.

Tabla 7

Resultados Cuestionario Extralaboral - Forma A

Dimensión	Puntaje (T)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempos fuera del trabajo	25.0	0	1	0	0	0
Relaciones familiares	50.0	0	0	0	1	0
Comunicación y relaciones interpersonales	45.0	0	0	0	0	1
Situación económica del grupo familiar	25.0	0	1	0	0	0

Características de la vivienda y de su entorno	11.1	0	1	0	0	0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0.0	1	0	0	0	0
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	0.0	1	0	0	0	0
Total, cuestionario extralaboral	21.0	0	0	1	0	0

4.2.2 Informe de resultados de los factores de riesgos intralaboral y extralaborales

Forma B

La Forma B fue aplicada a cuatro (4) trabajadores con cargos de apoyo. Los resultados se presentan por dominio y dimensión, indicando el número de trabajadores ubicados en cada nivel de riesgo.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo (Forma B). El dominio obtuvo un puntaje global de 22.3, con 2 trabajadores en riesgo bajo y 2 en riesgo alto. La dimensión Relaciones sociales en el trabajo es el hallazgo más crítico, con 2 trabajadores en riesgo muy alto y 2 en riesgo medio (puntaje 31.8), indicando condiciones muy desfavorables en cuanto a la calidad de las interacciones entre compañeros y la posibilidad de recibir apoyo social. Características del liderazgo (15.9) registró distribución entre riesgo bajo, medio y alto. Retroalimentación del desempeño (16.3) presentó 2 trabajadores sin riesgo, 1 en riesgo medio y 1 en riesgo alto. Esta dimensión requiere intervención prioritaria.

Tabla 8

Resultados Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo - Forma B

Dominio	Dimensión	Puntaje (T)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales	Características del liderazgo	15.9	0	2	1	1	0

Relaciones sociales en el trabajo	31.8	0	0	2	0	2
Retroalimentación del desempeño	16.3	2	0	1	1	0
Total, dominio	22.3	0	2	0	2	0

Dominio Control sobre el Trabajo (Forma B). El dominio presentó un puntaje de 13.2, con 3 trabajadores sin riesgo y 1 en riesgo alto. La dimensión Participación y manejo del cambio (18.8) registró 3 trabajadores sin riesgo pero 1 en riesgo muy alto, señalando que algún colaborador percibe escasa participación frente a los cambios organizacionales. Claridad de rol (12.5) distribuyó sus resultados de manera heterogénea. Las demás dimensiones mostraron resultados predominantemente favorables.

Tabla 9

Resultados Dominio Control sobre el Trabajo - Forma B

Dominio	Dimensión	Puntaje (T)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	12.5	1	1	1	1	0
	Capacitación	10.4	2	1	1	0	0
	Participación y manejo del cambio	18.8	3	0	0	0	1
	Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades	9.4	3	1	0	0	0
	Control y autonomía sobre el trabajo	16.7	3	1	0	0	0
Total, dominio		13.2	3	0	0	1	0

Dominio Demandas del Trabajo (Forma B). El dominio obtuvo puntaje total de 13.5, con los 4 trabajadores en nivel sin riesgo. La mayoría de dimensiones presentaron resultados favorables: Demandas ambientales y de esfuerzo físico (10.4), Demandas emocionales (9.0) e Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (9.4) sin riesgo para todos. Demandas cuantitativas (4.2) y Demandas de carga mental (37.5) con distribuciones mixtas pero

predominantemente favorables. Demandas de la jornada de trabajo (36.3) con 2 trabajadores sin riesgo y 2 en riesgo bajo. El dominio en conjunto se constituye en un factor protector para los cargos de apoyo.

Tabla 10

Resultados Dominio Demandas del Trabajo - Forma B

Dominio	Dimensión	Puntaje (T)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	10.4	4	0	0	0	0
	Demandas emocionales	9.0	4	0	0	0	0
	Demandas cuantitativas	4.2	3	1	0	0	0
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	9.4	4	0	0	0	0
	Demandas de carga mental	37.5	3	1	0	0	0
	Demandas de la jornada de trabajo	36.3	2	2	0	0	0
Total, dominio		13.5	4	0	0	0	0

Dominio Recompensas (Forma B). El dominio presentó puntaje de 13.8, con distribución heterogénea: 2 trabajadores en riesgo bajo, 1 en riesgo medio y 1 en riesgo alto. La dimensión Reconocimiento y compensación (19.8) es la más crítica, con los 4 trabajadores en riesgo medio, indicando una percepción colectiva de que la retribución y el reconocimiento no corresponden plenamente al esfuerzo realizado. Esta condición puede afectar la motivación y el compromiso si no es atendida. La dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia (4.7) presentó 3 trabajadores sin riesgo y 1 en riesgo alto.

Tabla 11

Resultados Dominio Recompensas - Forma B

Dominio	Dimensión	Puntaje (T)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
---------	-----------	-------------	------------	-------------	--------------	-------------	-----------------

Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	4.7	3	0	0	1	0
	Reconocimiento y compensación	19.8	0	0	4	0	0
Total, dominio		13.8	0	2	1	1	0

Cuestionario Extralaboral (Forma B). El cuestionario extralaboral Forma B obtuvo un puntaje total de 15.3, con 2 trabajadores sin riesgo, 1 en riesgo medio y 1 en riesgo alto. Las dimensiones Tiempos fuera del trabajo (23.4) y Relaciones familiares (18.8) presentaron 2 trabajadores sin riesgo, con distribuciones entre riesgo medio y alto para los demás. Situación económica del grupo familiar (29.2) registró condiciones mixtas. Características de la vivienda y su entorno (16.0) tuvo la distribución más dispersa, incluyendo 1 trabajador en riesgo muy alto. Las dimensiones de Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (10.4) y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (4.7) resultaron favorables para la mayoría.

Tabla 12

Resultados Cuestionario Extralaboral - Forma B

Dimensión	Puntaje (T)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempos fuera del trabajo	23.4	2	0	1	1	0
Relaciones familiares	18.8	2	1	0	1	0
Comunicación y relaciones interpersonales	8.8	2	1	0	1	0
Situación económica del grupo familiar	29.2	1	0	2	1	0

Características de la vivienda y de su entorno	16.0	1	1	0	1	1
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	10.4	3	0	0	1	0
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	4.7	3	0	1	0	0
Total, cuestionario extralaboral	15.3	2	0	1	1	0

4.2.3 Informe de resultados del Cuestionario de Estrés

El Cuestionario para la Evaluación del Estrés, tercera versión, mide el nivel de somatización de las respuestas de estrés. Los resultados se interpretan en cinco niveles: riesgo muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Estrés Forma A. El trabajador evaluado con la Forma A obtuvo un puntaje transformado de 3.8, clasificado en riesgo muy bajo. Este resultado indica que el trabajador con cargo de jefatura no presenta síntomas frecuentes ni significativos de estrés, lo que sugiere una adecuada capacidad de afrontamiento frente a las exigencias de su rol directivo.

Estrés Forma B. Los cuatro trabajadores evaluados con la Forma B obtuvieron un puntaje transformado global de 12.5. La distribución fue: 1 trabajador en riesgo muy bajo, 2 en riesgo bajo y 1 en riesgo alto. La presencia de un trabajador en nivel de riesgo alto amerita seguimiento individual y acciones de intervención focalizadas para prevenir la somatización y el deterioro del bienestar.

Tabla 13

Resultados Cuestionario de Estrés por forma de aplicación

Forma	Puntaje (T)	Riesgo muy bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
-------	-------------	-----------------	-------------	--------------	-------------	-----------------

Forma A - cargo de jefatura	3.8	1	0	0	0	0
Forma B - cargos de apoyo	12.5	1	2	0	1	0

En términos generales, el nivel de riesgo de estrés en ambas formas se ubica entre muy bajo y bajo, indicando respuestas de estrés nulas o esporádicas en la mayoría del personal. De acuerdo con el Artículo 3 de la Resolución 2764 de 2022, la próxima aplicación de la batería deberá realizarse dentro de dos años (2028).

4.3 Cartilla con estrategias para mitigar los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de Monitores y Suministro

A partir del diagnóstico de riesgo psicosocial y de los lineamientos establecidos en la Resolución 2764 de 2024 y los Protocolos de Promoción, Prevención e Intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo, se propone la siguiente cartilla de estrategias de intervención. Las estrategias están organizadas en tres ejes: intralaboral, extralaboral y prevención del estrés, abordando de manera articulada los factores de riesgo identificados y fortaleciendo los factores protectores de la organización.

Cada estrategia incluye la descripción del objetivo, la población a la que va dirigida, las acciones específicas a desarrollar, los responsables de implementación y la periodicidad sugerida. El propósito es ofrecer una herramienta práctica y aplicable que permita a la empresa gestionar sistemáticamente el riesgo psicosocial como parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

4.3.1 Estrategias intralaborales para la mejora de las condiciones laborales

Estrategia 1: Fortalecimiento del Liderazgo Consciente y las Relaciones Sociales en el Trabajo.

Objetivo: Mejorar la calidad de las interacciones entre la jefatura y los colaboradores, reduciendo los niveles de riesgo en las dimensiones de Relaciones sociales en el trabajo (riesgo muy alto en Forma B y riesgo medio en Forma A) y Características del liderazgo.

Población: Personal con cargo de jefatura y todos los trabajadores de la empresa.

Desarrollo de la estrategia: Esta estrategia se implementará mediante un ciclo de cuatro talleres anuales de dos horas cada uno, con metodología vivencial. Los contenidos incluirán: sensibilización sobre la importancia del clima relacional, ejercicios de resolución colaborativa de conflictos, técnicas de comunicación asertiva, entrenamiento en retroalimentación constructiva y desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo. Los talleres serán coordinados por el área de Recursos Humanos en articulación con la ARL, preferiblemente en formato presencial dentro de las instalaciones. Adicionalmente, se implementarán espacios mensuales de retroalimentación entre jefatura y colaboradores, con un esquema estructurado de conversación que permita identificar dificultades relacionales de manera oportuna.

Tabla 14

Plan de actividades - Estrategia de Liderazgo y Relaciones Sociales

Domini o prioritario	Población	Actividades sugeridas	Temas a trabajar	Responsable	Periodicidad
Liderazgo y relaciones sociales	Todos los trabajadores	Talleres vivenciales, espacios de retroalimentación grupal, formaciones presenciales	Liderazgo consciente, comunicación asertiva, trabajo en equipo, gestión del conflicto, retroalimentación constructiva	RRHH / ARL	Trimestral

Estrategia 2: Gestión de las Demandas del Trabajo y la Jornada Laboral.

Objetivo: Reducir el impacto de las demandas cuantitativas (riesgo medio), las exigencias de responsabilidad del cargo (riesgo muy alto) y la jornada de trabajo (riesgo alto), especialmente en el cargo de jefatura.

Desarrollo de la estrategia: Se implementará un programa de gestión de la carga laboral que comprende: revisión y redistribución de responsabilidades cuando sea pertinente; capacitación en técnicas de gestión eficiente del tiempo (metodología Pomodoro, matriz de Eisenhower, priorización de tareas); establecimiento formal de pausas activas programadas de cinco minutos cada dos horas; definición y respeto de horarios de cierre de actividades laborales; y revisión trimestral de los indicadores de carga laboral por parte de la gerencia. Complementariamente, se gestionará con la ARL la activación del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial conforme al Artículo 8 de la Resolución 2764 de 2024.

Estrategia 3: Fortalecimiento del Reconocimiento y la Compensación.

Objetivo: Mejorar la percepción de los trabajadores de apoyo respecto al reconocimiento por su labor, interviniendo la dimensión de Reconocimiento y compensación (riesgo medio para los 4 trabajadores de apoyo).

Desarrollo de la estrategia: Se propone el diseño de un sistema de salario emocional y reconocimiento que incluya: reconocimiento público mensual de desempeños y logros destacados; celebración de fechas significativas para los trabajadores (cumpleaños, aniversarios laborales); acceso a capacitaciones o cursos como beneficio adicional; espacios semestrales de comunicación directa entre la gerencia y los colaboradores para dialogar sobre expectativas y condiciones laborales; y revisión de la escala salarial en función del mercado laboral regional para garantizar competitividad y equidad. La gerencia y el área administrativa asumirán la responsabilidad de implementación.

4.3.2 Estrategias extralaborales para el bienestar de los trabajadores

Estrategia 4: Fortalecimiento de Redes de Apoyo y Habilidades de Comunicación Interpersonal.

Objetivo: Intervenir las dimensiones de Comunicación y relaciones interpersonales (riesgo muy alto Forma A) y Relaciones familiares (riesgo alto Forma A y riesgo alto en trabajadores de Forma B), que representan las principales fuentes de tensión extralaboral identificadas.

Desarrollo de la estrategia: Se proponen espacios semestrales de orientación y apoyo psicosocial para los trabajadores que incluirán: talleres sobre comunicación no violenta y gestión de conflictos en el ámbito familiar e interpersonal; sesiones psicoeducativas sobre inteligencia y regulación emocionales en los vínculos relacionales; y disposición de un canal de atención psicológica individual a través de la ARL para los trabajadores que presenten niveles de riesgo elevados. Las sesiones grupales tendrán una duración de dos horas y se realizarán en horarios que no interfieran con la jornada laboral o al inicio de la misma. El psicólogo ocupacional de la ARL será el responsable de la coordinación.

Estrategia 5: Promoción del Equilibrio Trabajo-Vida y Bienestar Financiero.

Objetivo: Intervenir las dimensiones de Tiempos fuera del trabajo, Situación económica del grupo familiar y Características de la vivienda y su entorno, identificadas con niveles de riesgo variable en los trabajadores de apoyo, incluyendo un trabajador en riesgo muy alto en la dimensión de características de vivienda.

Desarrollo de la estrategia: Se propone un programa semestral de bienestar integral que integre: sesiones de educación financiera básica orientadas a estrategias de ahorro, manejo del presupuesto familiar y acceso responsable a créditos; actividades de promoción del uso positivo del tiempo libre mediante convenios con organizaciones culturales, deportivas o recreativas del municipio; articulación con la Caja de Compensación Familiar, el SENA u otras entidades para acceso a beneficios de vivienda, crédito de fomento y capacitación; e información sobre subsidios y programas de mejoramiento de vivienda disponibles en el municipio de Villa del Rosario. La coordinación estará a cargo del área de talento humano con apoyo de la ARL y las Cajas de Compensación.

4.3.3 Estrategias para prevenir el estrés en ambientes de trabajo

Estrategia 6: Programa de Promoción de la Salud Mental y Prevención del Estrés Laboral.

Objetivo: Mantener los niveles de estrés en rangos bajos o muy bajos en toda la organización, prestando especial atención al trabajador de apoyo identificado en riesgo alto, y generando condiciones laborales que prevengan la somatización del estrés.

Desarrollo de la estrategia: El programa contempla las siguientes acciones articuladas: incorporación de pausas activas en la rutina diaria de trabajo, con un mínimo de dos pausas de cinco minutos por jornada y guías de ejercicios físicos y de respiración facilitadas por la ARL; capacitación semestral en técnicas de manejo del estrés, incluyendo mindfulness, relajación progresiva muscular, técnicas de respiración diafragmática e higiene del sueño; creación de un espacio de descompresión emocional al interior de la empresa donde los trabajadores puedan acceder a recursos de bienestar y materiales psicoeducativos; implementación de un plan de intervención individual a través del psicólogo ocupacional de la ARL para el trabajador identificado en riesgo alto de estrés; y seguimiento semestral de los indicadores de bienestar mediante instrumentos breves de tamizaje. La evaluación formal del nivel de estrés mediante la batería se realizará en 2028 según la normatividad vigente.

Estrategia 7: Prevención de la Violencia Laboral y Promoción de Entornos Seguros.

Objetivo: Garantizar que la empresa cuente con mecanismos formales de prevención y atención frente a situaciones de acoso, violencia laboral, sexual o de género, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.

Desarrollo de la estrategia: Las acciones incluirán: diseño y divulgación de la política institucional de prevención de violencia laboral y de género; conformación o actualización del Comité de Convivencia Laboral según los requisitos normativos vigentes; establecimiento de rutas claras y confidenciales de atención y reporte de situaciones de malestar o vulneración; jornadas anuales de sensibilización sobre entornos de trabajo respetuosos, inclusivos y seguros dirigidas a toda la organización; y articulación con la ARL para la capacitación del Comité de Convivencia en el manejo de casos y en los procedimientos establecidos. El Comité de Convivencia y la gerencia serán los responsables del seguimiento permanente de esta estrategia.

Resumen del plan de intervención de riesgo psicosocial - Monitores y Suministro

Estrategia	Factor de riesgo abordado	Población	Responsable	Periodicidad
1. Liderazgo y relaciones sociales	Relaciones sociales (riesgo muy alto), características del liderazgo (riesgo medio)	Todos los trabajadores	RRHH / ARL	Trimestral
2. Gestión de demandas laborales	Demandas cuantitativas (riesgo medio), jornada de trabajo (riesgo alto), responsabilidad del cargo (riesgo muy alto)	Cargo de jefatura	Gerencia / ARL	Trimestral
3. Reconocimiento y compensación	Reconocimiento y compensación (riesgo medio colectivo)	Cargos de apoyo	Gerencia / Administrativa	Permanente
4. Comunicación interpersonal	Comunicación y relaciones interpersonales (riesgo muy alto), relaciones familiares (riesgo alto)	Todos los trabajadores	ARL / Psicólogo ocupacional	Semestral
5. Equilibrio trabajo-vida	Tiempos fuera del trabajo, situación económica, características de vivienda	Cargos de apoyo	RRHH / ARL / Caja Compensación	Semestral
6. Prevención del estrés	Estrés laboral (riesgo alto en 1 trabajador)	Todos los trabajadores	Psicólogo / ARL	Permanente
7. Entornos seguros	Violencia laboral y de género (cumplimiento Ley 2365 de 2024)	Todos los trabajadores	Comité de Convivencia / Gerencia	Anual

Las estrategias propuestas están diseñadas para ser implementadas de manera progresiva y articulada, priorizando en primer lugar las intervenciones sobre los factores de riesgo alto y muy alto identificados. La empresa deberá establecer un cronograma de implementación con responsables definidos, indicadores de seguimiento y presupuesto asignado, de manera que el plan de intervención se convierta en un componente permanente del SG-SST de Monitores y Suministro, contribuyendo al bienestar integral de sus trabajadores y al cumplimiento de la normatividad vigente en materia de riesgo psicosocial.

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

El desarrollo de este trabajo de grado nos permitió acercarnos a una realidad que, muchas veces, pasa desapercibida en las organizaciones pequeñas: la carga psicosocial que llevan los trabajadores, muchas veces en silencio y sin que la empresa tenga siquiera los instrumentos para identificarla. En el caso de Monitores y Suministro, una empresa con apenas cinco colaboradores, la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial arrojó hallazgos que merecen atención, y que confirman que el tamaño de una organización no determina la complejidad de sus dinámicas internas.

Frente al primer objetivo, relacionado con la aplicación de la batería, se concluye que el proceso se llevó a cabo en su totalidad siguiendo los lineamientos técnicos del instrumento y las disposiciones de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2024. Los cinco trabajadores participaron de manera voluntaria y comprometida, lo cual fue fundamental para garantizar la validez de los resultados. La distribución por formas fue adecuada al perfil ocupacional de cada colaborador, asignando la Forma A al trabajador con cargo de jefatura y la Forma B a los cuatro trabajadores de apoyo. Esto nos permitió obtener un diagnóstico diferenciado y ajustado a las particularidades de cada grupo.

En lo que respecta al análisis de los factores intralaborales de la Forma A, los resultados muestran un panorama que podría calificarse como relativamente favorable en términos generales, aunque con alertas importantes que no pueden ignorarse. El dominio de Recompensas fue el más positivo, ubicándose sin riesgo en todas sus dimensiones, lo que indica que el trabajador directivo se siente vinculado a la organización y reconocido en su labor. El dominio de Control sobre el trabajo también resultó protector, evidenciando autonomía y claridad en el ejercicio del cargo. Sin embargo, la dimensión de Exigencias de responsabilidad del cargo alcanzó un puntaje de 91.7, el nivel de riesgo más alto identificado en todo el estudio, y la dimensión de Demandas de la jornada de trabajo se ubicó en riesgo alto. Estos datos reflejan una realidad común en quienes lideran empresas pequeñas: la persona a cargo asume

simultáneamente múltiples roles y responsabilidades que, con el tiempo, pueden convertirse en una fuente significativa de agotamiento.

Para los trabajadores de apoyo, evaluados con la Forma B, el hallazgo más preocupante estuvo en la dimensión de Relaciones sociales en el trabajo, donde dos de los cuatro colaboradores se ubicaron en riesgo muy alto y los dos restantes en riesgo medio. Este resultado merece una lectura cuidadosa. En empresas pequeñas, las relaciones interpersonales tienen un peso enorme porque no existe la posibilidad de mantener distancia o evitar el contacto con compañeros difíciles, como sí puede ocurrir en organizaciones más grandes. Cuando las dinámicas relacionales se deterioran en un equipo de cinco personas, el impacto se siente de manera inmediata y generalizada. Este es, sin duda, el factor de riesgo más urgente a intervenir en Monitores y Suministro.

El dominio de Recompensas en la Forma B también presentó un resultado que llama la atención: los cuatro trabajadores de apoyo coincidieron en percibir la dimensión de Reconocimiento y compensación en nivel de riesgo medio. Que la totalidad de un grupo coincida en una valoración negativa sobre la manera en que son reconocidos y remunerados no es una coincidencia, sino una señal clara de que existe una brecha entre lo que la organización ofrece y lo que los trabajadores consideran justo o suficiente. Esta percepción colectiva, si no se atiende, puede traducirse en desmotivación, ausentismo o rotación.

Los resultados extralaborales de la Forma A revelaron que el trabajador con cargo directivo enfrenta tensiones importantes fuera del trabajo, particularmente en la dimensión de Comunicación y relaciones interpersonales (riesgo muy alto) y Relaciones familiares (riesgo alto). Aunque estos factores están fuera del control directo de la empresa, es sabido que las condiciones del entorno personal influyen en el desempeño y el bienestar laboral. En la Forma B, los resultados extralaborales fueron más heterogéneos, con la dimensión de Características de la vivienda y su entorno presentando riesgo muy alto para un trabajador, lo que podría estar relacionado con condiciones de hacinamiento, inseguridad del sector o inestabilidad en la tenencia de vivienda.

En cuanto al nivel de estrés, los resultados son relativamente tranquilizadores. El trabajador directivo se ubicó en riesgo muy bajo, y tres de los cuatro trabajadores de apoyo en niveles muy bajo o bajo. No obstante, uno de los colaboradores de apoyo presentó riesgo alto de

estrés, lo que amerita una intervención individual y un seguimiento cercano. La coexistencia de relaciones sociales deterioradas con un nivel elevado de estrés en el mismo grupo de trabajadores no es casual, y sugiere que ambas condiciones podrían estar retroalimentándose.

Desde una perspectiva más amplia, este trabajo nos permitió comprender que la evaluación del riesgo psicosocial no es un trámite administrativo ni un requisito normativo que se cumple y se archiva. Es una oportunidad real de conocer a los trabajadores, de entender qué los preocupa, qué los desgasta y qué los sostiene en su labor cotidiana. La Batería de Instrumentos, aplicada con rigor y con el acompañamiento de un profesional competente, tiene la capacidad de revelar dinámicas que de otra manera permanecerían invisibles para la organización.

Finalmente, concluimos que Monitores y Suministro cuenta con condiciones de base que permiten intervenir de manera efectiva los factores de riesgo identificados. La participación activa de todos los trabajadores en el proceso de evaluación, la disposición de la gerencia para conocer los resultados y el apoyo de la ARL son recursos valiosos con los que la empresa ya cuenta. El reto ahora es pasar del diagnóstico a la acción, implementando de manera sistemática las estrategias propuestas en la cartilla y haciendo del bienestar psicosocial una prioridad sostenida dentro del SG-SST.

5.2 Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos y de las reflexiones que surgieron a lo largo del proceso investigativo, se presentan las siguientes recomendaciones dirigidas a la empresa Monitores y Suministro, a la gerencia, al equipo de trabajo y a las instituciones que acompañan los procesos de salud y bienestar laboral en la organización.

En primer lugar, se recomienda a la gerencia de Monitores y Suministro priorizar la intervención sobre la dimensión de Relaciones sociales en el trabajo, dado que fue el factor con mayor nivel de riesgo en el estudio y afecta a la totalidad del personal de apoyo. Esta intervención no puede limitarse a un taller aislado; requiere un proceso sostenido de trabajo con el equipo, que incluya espacios de escucha, mediación cuando sea necesario y el establecimiento de acuerdos de convivencia laboral que sean conocidos, aceptados y respetados por todos. Recomendamos gestionar este proceso con el acompañamiento del psicólogo ocupacional de la

ARL, quien cuenta con la formación y las herramientas metodológicas para facilitar estos espacios.

En segundo lugar, se recomienda revisar las condiciones laborales del cargo de jefatura, en particular la distribución de responsabilidades y la extensión de la jornada de trabajo. Un director o gerente que trabaja en condiciones de alta presión y sobrecarga no solo pone en riesgo su propia salud, sino que también afecta la calidad de las decisiones y el clima general de la organización. Medidas concretas como la delegación controlada de funciones, la definición de límites claros en el horario laboral y la incorporación de pausas estructuradas pueden marcar una diferencia significativa, sin que ello implique grandes inversiones económicas.

Se recomienda también abordar de manera directa y honesta la situación de reconocimiento y compensación con el personal de apoyo. Que los cuatro trabajadores evaluados con la Forma B coincidan en percibir esta dimensión en riesgo medio es una señal que no debe minimizarse. Recomendamos a la gerencia abrir espacios formales de diálogo con los colaboradores para conocer sus expectativas y evaluar las posibilidades reales de ajuste, tanto en términos económicos como en formas de reconocimiento no monetario. El salario emocional, entendido como el conjunto de beneficios no económicos que una organización puede ofrecer, puede ser una herramienta poderosa cuando la capacidad de ajuste salarial es limitada.

Respecto al trabajador de apoyo que presentó riesgo alto en el Cuestionario de Estrés, se recomienda activar de manera inmediata el canal de atención psicológica individual a través de la ARL, con el objetivo de identificar los factores específicos que están generando esta respuesta y diseñar un plan de intervención personalizado. Esta acción no debe postergarse, ya que los niveles altos de estrés, sostenidos en el tiempo, pueden derivar en enfermedades laborales de mayor complejidad.

En cuanto a los factores extralaborales, especialmente los que afectan al trabajador directivo en sus relaciones familiares y comunicación interpersonal, se recomienda informar a la gerencia sobre los recursos de apoyo disponibles a través de la ARL y la Caja de Compensación Familiar, incluyendo programas de orientación psicológica y familiar que pueden accederse de manera confidencial. Aunque la empresa no puede intervenir directamente en la vida personal de sus trabajadores, sí puede facilitar el acceso a recursos que les ayuden a gestionar mejor esas tensiones.

Se recomienda igualmente que la empresa formule e implemente una política interna de prevención de violencia laboral y de género, tal como lo exige la Ley 2365 de 2024. En organizaciones pequeñas, este tipo de políticas suelen considerarse innecesarias bajo el argumento de que "todos se conocen y se llevan bien", pero la experiencia demuestra que la ausencia de marcos normativos claros puede facilitar situaciones de abuso o malestar que se normalizan precisamente porque no hay mecanismos formales para reportarlas. La conformación o actualización del Comité de Convivencia Laboral es un paso indispensable en este sentido.

Desde la perspectiva académica, recomendamos que futuros trabajos de grado en esta línea incorporen, como complemento a la batería cuantitativa, técnicas cualitativas de recolección de información, tales como entrevistas semiestructuradas o grupos focales, que permitan profundizar en las percepciones y experiencias de los trabajadores. Los puntajes transformados de la batería ofrecen una fotografía precisa del nivel de riesgo, pero no siempre capturan la complejidad de las dinámicas que subyacen a esos resultados. La combinación de ambos enfoques enriquece el análisis y fortalece las recomendaciones de intervención.

Por último, recomendamos a la empresa Monitores y Suministro establecer un proceso de seguimiento de los resultados de esta evaluación, revisando anualmente el avance en la implementación de las estrategias propuestas y realizando la próxima evaluación formal de riesgo psicosocial en el año 2028, tal como lo establece la normatividad vigente. La evaluación del riesgo psicosocial no debe ser un evento aislado sino parte de un ciclo continuo de mejora que acompañe el crecimiento y la evolución de la organización. Con este trabajo esperamos haber aportado una base sólida para que Monitores y Suministro transite hacia condiciones laborales más saludables, equitativas y sostenibles para todos sus trabajadores.

Referencias Bibliográficas

https://normograma.supersalud.gov.co/compilacion/docs/decreto_0729_2025.htm

Soliz, R. (2022) El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial Guadalajara, México.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200071

Pihuave, N. (2021). Evaluación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa de Call Center ubicada en la ciudad de Guayaquil, México. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/52323/1/T-88896_Nelly%20Pihuave%20Jaime.pdf

Acuña Cardona, L. y Karen Huertas, A. (2018). *Factores de riesgo psicosociales intralaboral extralaboral e individual en los trabajadores del laboratorio clinico Marly Daniel Gamboa cia y ltda.* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional Uniminuto.

<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/6802962f-e49a-4359-b54a-a1b08df7c2a4/content>

Andrade, J. M., Castro, F. L. y Martínez, I. Y. (2024). Clima organizacional y su incidencia en la calidad en el servicio en una entidad pública del surcolombiano. *Pensamiento & Gestión*, (57), 73-93. <https://doi.org/10.14482/pege.57.191.178>

Bravo Placeres, I. (2022). Apuntes sobre la gestión del clima organizacional en instalaciones turísticas de Ecuador. *Revista Uniandes Episteme*, 9(3), 307–326. Recuperado a partir de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2542>

Comisión de la Comunidad Andina. (2004). Decisión 584 de 2004. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). <https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf>

Comisión de la Comunidad Andina. (2005). Resolución 957 de 2005. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). <https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/RESO957.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales. Diario Oficial No. 48.712. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=46978>

Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599.

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317909X470690>

referencia

García, C. y Valle, L Diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera en Ecuador. *Cuadernos de Economía y Administración*, 7 (1) 22-33.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520686>

Gutiérrez Chacon, C., Rincón Rozo, G y Suarez Motta, J. (2021). *Evaluación de riesgos psicosociales en dos organizaciones del sector público en Norte de Santander*. [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12494/36544>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. del P. (2014).

Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

https://books.google.com/books/about/Factores_de_riesgo_psicosocial.html?hl=es&id=RX5ZEA-AAQBAJ

International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021 – Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines.

<https://www.iso.org/standard/64283.html>

Jiménez Borja, B. E. ., Miranda Flores, C. E. y Lima Rojas, D. (2025). Riesgos psicosociales y clima organizacional en una institución pública de Ambato. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 17(3), 45–53. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.17305>

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

https://www.movingforwardnetwork.com/wp-content/uploads/2023/04/Karasek_Job-Demands-Job-Decision-Latitude-and-Mental-Strain-Implications-for-Job-Redesign_1979.pdf

Karasek, R.A. y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. Basic Books.

Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2008). Resolución 2646 de 2008. Por la cual se reglamentan los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio del Trabajo de Colombia (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 de Colombia. (2019). Resolución 0312 de 2019 – Requisitos mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=106645>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2022). Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Ministerio de protección social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (manual general)*. Fondo de Riesgos Laborales – Pontificia Universidad Javeriana.

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana. (2010). Manual del Cuestionario para la Evaluación del Estrés, tercera versión (Instrumentos de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial). Ministerio de la Protección Social.

https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-4.pdf?utm_source=chatgpt.com

Ministerio del Trabajo. (2019, 23 de julio). Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones (Diario Oficial No. 51.023).

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85641>

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. y Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.

<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

National Institute for Occupational Safety and Health. (2024, mayo 24). *Hierarchy of Controls*.

CDC. <https://www.cdc.gov/niosh/twh/php/hierarchy/index.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). 21 de Octubre de 2013. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convention No. 155. Occupational Safety and Health Convention.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300

Pariès, J., y Wreathall, J. (2011). Resilience Engineering in Practice: A Guidebook (E. Hollnagel, Ed.) (1st ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781317065265>

Pinzón Vega, E., & Monroy, R. (2021). Promoción y prevención de los riesgos psicosociales en las veterinarias agremiadas VEPA Norte de Santander. Universidad Libre Seccional Cúcuta.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20657/PAPPER%20ARTICULO%20VEPA%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Rodríguez Araujo, D.L. (2023). Riesgos psicosociales en jóvenes que ingresan al mercado laboral formal en Colombia. *Mundo Fesc*, 13 (27), 85-98. <https://doi.org/10.61799/2216-0388.1325>

Salamanca, S. y Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 53(99). <https://doi.org/10.15332/21459169.6806>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.

https://www.mentalhealthpromotion.net/resources/theorie_measurement_evidence.pdf

Steptoe, A., Siegrist, J., Kirschbaum, C. y Marmot, M. (2004). Effort-reward imbalance, overcommitment, and measures of cortisol and blood pressure over the working day. *Psychosomatic Medicine*, 66, 1899–1903. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15184690/>

Torres Alvarado, I. D. (2019). El sistema de gestión y sus componentes: estratégico, táctico y operacional. *Compendium*, 22(42).

<https://www.redalyc.org/journal/880/88062542005/88062542005.pdf>

Valencia-Contrera, M. y Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista médica de Chile*, 151(2), 229-236.

<https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872023000200229>

Villagrán-Rueda, S., Vasconcelos-Ramírez, M. A y Espinoza-Sandoval, J. C. (2022). *Factores de riesgo psicosocial*. Editorial LEED.

Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. [Tesis doctoral, Escuela Nacional de Salud Pública La Habana].