

**Intervención para la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en JSALAZAR
CONSULTORES SAS: Un Enfoque Integral en la Identificación y Mitigación de Riesgos
Psicosociales
Informe Final Consultoría Empresarial
20240119061347**

**Barreto Páez Laura Gabriela
Chacón Prada Angie Carolina
Quintero Romero Jeniffer Alexandra
Estudiantes**

**Paula Tatiana Calle Rivera
Profesional en Salud Ocupacional, Especialista en gerencia estratégica de proyectos,
Magister en administración de empresas – MBA – énfasis en gestión empresarial
Directora del Proyecto**

**Yohanna Milena Rueda Mahecha
Fonoaudióloga, especialista en Administración en Salud Ocupacional, Magíster en Educación
Codirectora del Proyecto**

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, abril 2024**

Criterios de Existencia

Nombre del Informe	
Intervención para la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en JSALAZAR CONSULTORES SAS: Un Enfoque Integral en la Identificación y Mitigación de Riesgos Psicosociales	
Nombre(s) de lo(s) Consultor(es) Estudiantes	Laura Gabriela Barreto. C.C. 1.019.148.022 Angie Carolina Chacón C.C. 1.016.066.257 Jeniffer Quintero Romero C.C. 1.072.658.265
Nombre(s) de lo(s) Consultor(es) Senior (Director / Codirector Consultoría)	Paula Tatiana Calle Rivera C.C 30.403.186 Yohanna Milena Rueda Mahecha C.C 52.384.897
Número del contrato	20240119061347
Fecha Presentación Informe	09/04/2023
Idioma	Español
Disponibilidad	
Nombre de la empresa	JSalazar Consultores SAS
NIT	900.899.133 – 4
Nombre del proyecto de investigación asociado	Innovación en la gestión empresarial, el trabajo digno y decente en el marco de la Seguridad y Salud Laboral consultoría GSSL 2022-2023.
Número de páginas	39

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción	9
1. Objetivos	10
1.1. Objetivo General	10
1.2. Objetivos Específicos	10
2. Marco Referencial	10
2.1. Marco Contextual	10
2.2. Marco Legal	14
3. Marco Metodológico	15
3.1. Diseño de Investigación de la Consultoría	15
3.2. Fases de la Consultoría	15
3.3. Población Objeto	16
3.4. Técnicas de actuación e Instrumentos	16
4. Resultados	18
4.1. Fase inicial	18
4.2. Fase Diagnóstica	18
4.2.1 <i>Informe Diagnóstico - JSALAZAR CONSULTORES SAS</i>	19
4.2.2 <i>Descripción sociodemográfica y de condiciones de salud</i>	21
4.3. Fase Final	24
4.3.1 <i>Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control</i>	24
4.3.2 <i>Metodología Análisis Clima organizacional Litwin y Stringer</i>	27
5. Conclusiones	31



Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Descripción desarrollo de objetivos</i>	17
Tabla 2 <i>Resultados encuesta inicial SG-SST</i>	20



Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Matriz DOFA</i>	12
Figura 1 <i>Análisis de la metodología Litwin y Stringer</i>	28



Lista de Apéndices

Apéndice A. *Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Decreto 1072. Véase archivo en fuente externa.

Apéndice B. *Informe de Estándares Mínimos resolución 0312.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice C. *Encuesta Descripción sociodemográfica y de condiciones de salud.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice D. *Matriz de identificación de riesgos IPERC.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice E. *Cuestionario Clima Organizacional.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice F. *Informe del Clima Organizacional.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice G. *Plan de Mejoramiento.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice H. *Procedimiento Trabajo Seguro Riesgo Psicosocial.* Véase archivo en fuente externa.



Resumen

Abordar la complejidad que enfrentan las PYMES en Colombia, tomando como ejemplo la empresa JSALAZAR CONSULTORES SAS, al ejecutar análisis de autoevaluación, clima organizacional y aspectos intralaborales y extralaborales que afectan los riesgos psicosociales de los trabajadores, con el fin de plantear la línea base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el riesgo psicosocial.

El objetivo es evaluar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, priorizando la identificación de riesgos psicosociales. Los objetivos específicos incluyen realizar un diagnóstico inicial conforme a la normativa colombiana, evaluar el clima organizacional y diseñar una propuesta de intervención para abordar los riesgos identificados.

Se emplea una metodología de investigación aplicada, con métodos cualitativos y cuantitativos para recopilar datos. Se realizarán encuestas y se creará la Matriz de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles para identificar y priorizar los riesgos laborales. Se garantizará la confidencialidad de la información y se seguirán normas éticas en la investigación.

Con los resultados obtenidos, se propone un plan de mejoramiento y un procedimiento de trabajo seguro frente al riesgo psicosocial para garantizar el bienestar emocional y mental del personal.

Palabras Clave. Diagnóstico, seguridad, salud, trabajo, riesgo psicosocial.

Abstract

To address the complexity faced by SMEs in Colombia, taking as an example the company JSALAZAR CONSULTORES SAS, by executing self-assessment analysis, organizational climate and intralaboral and extralaboral aspects that affect the psychosocial risks of workers, in order to raise the baseline of the Occupational Safety and Health Management System (SG-SST) focused on Psychosocial Risk.

The objective is to evaluate the company's occupational health and safety management system, prioritizing the identification of psychosocial risks. The specific objectives include making an initial diagnosis in accordance with Colombian regulations, assessing the organizational climate and designing an intervention proposal to address the identified risks.

An applied research methodology is used, with qualitative and quantitative methods to collect data. Surveys will be conducted and a Hazard Identification, Risk Assessment and Controls Matrix will be created to identify and prioritize occupational risks. Confidentiality of information will be guaranteed and ethical standards will be followed in the research.

Based on the results obtained, an Improvement Plan and a Safe Work Procedure for psychosocial risks will be proposed to ensure the emotional and mental well-being of the personnel.

Keywords. Diagnosis, safety, health, work, psychosocial risk.

Introducción

La gestión efectiva de la seguridad y salud en el trabajo es esencial para el bienestar de los trabajadores y el éxito sostenible de las organizaciones. Este trabajo de grado se enfoca en la consultoría diagnóstica aplicada a la empresa JSALAZAR CONSULTORES SAS, una mipyme ubicada en Bogotá - Colombia, dedicada a actividades de contabilidad, asesoría tributaria, auditoría financiera y consultoría.

En Colombia las mipymes como JSALAZAR CONSULTORES SAS, representan la gran mayoría de empresas, pero suelen carecer de conocimientos sobre las normativas de seguridad y salud en el trabajo. Esta falta de conocimiento, según Roa y Pantoja (2019), genera desafíos al adaptarse a normativas diseñadas para empresas más grandes, creando confusión y vacíos en el cumplimiento de estándares.

La consultoría aplicada a JSALAZAR CONSULTORES SAS inicia con un análisis, partiendo desde del marco legal colombiano, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, para establecer como se encuentran frente a la normativa, empleando metodologías para realizar un análisis psicosocial dentro del ámbito laboral.

Por último, esta consultoría al ser un proyecto académico busca brindar apoyo a la empresa en la implementación de la línea base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impulsar la implementación de estrategias que mitiguen y minimicen los peligros psicosociales identificados en la fase diagnóstica, sin asumir la responsabilidad legal del sistema, que recaerá en JSALAZAR CONSULTORES SAS.

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Evaluar de manera integral el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa JSALAZAR CONSULTORES SAS, enfocándose en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos psicosociales.

1.2. Objetivos Específicos

- Identificar mediante un informe diagnóstico inicial de la compañía JSALAZAR CONSULTORES SAS según el Decreto 1072 y autoevaluación de los estándares mínimos de la Resolución 0312, dando prioridad a los riesgos psicosociales, así como su impacto en la salud y bienestar de los empleados.
- Evaluar las condiciones del clima organizacional y los factores que afectan el desarrollo laboral y personal de los trabajadores.
- Diseñar propuesta de intervención para los peligros y riesgos psicosociales, dirigidos a los trabajadores de la empresa JSALAZAR CONSULTORES SAS.

2. Marco Referencial

2.1. Marco Contextual

En Colombia la mayoría de las empresas creadas pertenecen a la categoría de mipymes, es decir, que son pequeñas y medianas empresas, como lo argumenta la ANIF (2021) “Las mipymes representan más del 99% de las empresas del país, generan aproximadamente 79% del empleo y aportan el 40% del producto interno bruto” (p.1). Esto permite inferir que las empresas, en especial con una calificación de riesgo que va del I al III donde se encuentra gran parte de las mipymes, desconocen la ley y reglamentación de seguridad y salud en el trabajo, porque su

administración y recursos humanos es débil ya que su función y atención está en la productividad del negocio, y sus representantes dejan de lado estos temas cruciales.

El tema económico y exigencia para el cumplimiento de la normativa, es uno de los factores más relevantes y por los cuales se presenta poca implementación en las mipyme, como lo plantea Roa y Pantoja (2019):

Otro de los fenómenos presentados en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas empresas es tener que adaptarse a los requisitos exigidos de cumplimiento de ley como si fueran empresas grandes. Tal es el caso de la normatividad colombiana en su Resolución 0312 de 2019 que, a pesar de tener los ajustes correspondientes de acuerdo con el tamaño de la empresa, sus estándares son altos frente al cumplimiento que deben dar las pequeñas y medianas empresas, esto crea confusión y vacíos en el cumplimiento de los estándares (p 133, 134).

Hoy es por ello por lo que como profesionales en formación en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se aspira que esta situación comience a cambiar en el país, desde el trabajo y la experiencia que se aporta de manera positiva a las organizaciones, en este caso a JSALAZAR CONSULTORES, que es una mipyme que requiere acompañamiento y asesoría en estos temas, ya que, por diferentes motivos administrativos, de recursos humanos y financieros no han realizado su implementación en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

a. Datos de la empresa asesorada.

JSALAZAR CONSULTORES SAS se encuentra ubicada en la Avenida Cra 45 No 103 – 34/40 Oficina 401 Edificio Logic 2 en la ciudad de Bogotá, Colombia. Tienen como actividades económicas: CIU 6920 actividades de contabilidad, asesoría tributaria, auditoría financiera y CIU 7020 actividades de consultoría.

b. Contexto de la empresa.

Para identificar cual es el contexto de la compañía se utilizará la matriz de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, ya que gracias a los datos que proporciona, aporta una visual más clara de la situación de la empresa en varios sentidos, lo que resulta pertinente ya que como se mencionaba anteriormente, empresas en calificadas como mipymes poseen varias problemáticas internas y externas que pueden influir en la implementación del sistema de gestión.

Figura 1

Matriz DOFA



Fuente: Elaboración propia (2024)

Con los resultados de la matriz encontramos aspectos importantes que permiten desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con la facilidad de convertir el entorno en un aliado, por ejemplo: debido a que se encuentra en un ciudad estratégica y principal puede hoy recibir asesoría por parte de Universidades como el Politécnico Gran Colombiano en materia de seguridad y salud en el trabajo, como es el objetivo de esta consultoría.

Varias de las debilidades encontradas se pueden solucionar de una manera dinámica, que no implican necesariamente una grande inversión, sino encontrar en el mercado proveedores, aliados, entidades que beneficien el desarrollo y construcción de una estructura administrativa y de recursos humanos que cierre poco a poco la brecha que la empresa enfrenta en la organización, administración y cumplimientos legales entre ellos los de seguridad y salud en el trabajo.

c. Problemática abordada al interior de la empresa.

En la empresa JSALAZAR CONSULTORES SAS, se encuentra que, pese a fundarse en el año 2015, no presenta avances o iniciativas en temas de seguridad y salud en el trabajo, es decir, hoy no han implementado el sistema de gestión, ni evaluado los peligros y riesgos a los que se exponen.

Esto en mayor medida, como se mencionaba anteriormente el foco principal de este negocio de asesorías contables, se remite únicamente a trabajar para entregar contabilidades, impuestos, informes ante entes de hacienda e informes financieros a sus clientes. Su estructura no posee una administrador o gerente de recursos humanos que se encargue de enfocar la compañía en las áreas transversales que deben tener todas las empresas, en este caso no existe una persona que acompañe el cuidado y bienestar del grupo de trabajadores.

Se encuentra también que cumplen largas jornadas de trabajo, horarios extendidos, estrés frente a las problemáticas propias de su trabajo como requerimientos de entes locales y nacionales como la Dian y secretarías de hacienda, poco tiempo para la preparación de información financiera, y poca organización en la estructura de trabajo.

El objetivo de esta consultoría es apoyar a la empresa JSALAZAR CONSULTORES SAS para realizar la intervención y la gestión de la línea base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, basado en los lineamientos de los estándares mínimos contenidos en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072, enfocado en mitigar los riesgos psicosociales a los cuales se enfrenta una empresa que por su actividad económica requiere mayor esfuerzo mental y puede generar a futuro ciertos trastornos en la salud de los trabajadores.

2.2.Marco Legal.

En Colombia, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se enmarca en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015 en el capítulo 6, donde se describe lo que se espera de las empresas a partir de su divulgación (Min Trabajo, 2015), creando un sistema definido por el ciclo PHVA, es decir, que indican en cada paso la actividad a realizar.

Desde este inicio, se realiza la implementación del sistema de gestión teniendo orden y claridad para las empresas, sin embargo, los requisitos al ser tan extensos para las mipymes y las grandes empresas, generan dificultad en la implementación por sobrecostos y el desgaste en recursos humanos lo que conlleva a que las pymes no estén al día con esta norma.

Con la Resolución 0312 de 2019, el estado resolvió el problema anterior ya que, con la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (MinTrabajo, 2019), se diseña lo que debe tener cada mipyme frente a sus riesgos y número de trabajadores. De esta manera, se ha dado un paso importante y dinámico para que las

mipymes puedan implementar su sistema de gestión desde un lineamiento mínimo y realizar una mejora continua con las actividades que indica el Decreto 1072 (MinTrabajo, 2015).

La Resolución 2646 establece “las disposiciones y define las responsabilidades en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo” (MinSalud y la Protección Social, 2008).

3. Marco Metodológico

3.1. Diseño de Investigación de la Consultoría

Se llevó a cabo una consultoría aplicando el método analítico para desarrollar el diagnóstico inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Según Lopera et al. (2010) “el método analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos”. (pág. 17). La investigación fue cualitativa, pero se incorporaron elementos cuantitativos para evaluar la efectividad de los resultados.

3.2. Fases de la Consultoría

Las fases de la consultoría se establecen de acuerdo con los lineamientos de la universidad. En comunicación con la empresa asesorada en este caso JSALAZAR CONSULTORES SAS, se establece una ruta de acción en las necesidades más inmediatas. En este caso las fases de la consultoría se constituyeron de la siguiente manera:

- Fase I: Inicio

Contacto inicial con la empresa, información básica, objeto social, número de trabajadores, cargos, clase y nivel de riesgo y ubicación. Planteamiento de la consultoría aplicada, aceptación y firma del contrato.

- Fase II: Diagnóstico



Análisis contextual de la empresa DOFA, resultados de encuesta de caracterización en seguridad y salud en el trabajo, informe diagnóstico inicial Decreto 1072, informe de estándares mínimos según Resolución 0312, descripción sociodemográfica, autorreporte de condiciones de salud y encuesta del clima organizacional implementando el método de Litwin & Stringer.

- Fase III: Final

Procesos de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles Matriz identificación de peligros y evaluación de riesgos y controles, diseñar propuestas de medidas preventivas en mejora de la salud mental para el ámbito laboral de JSALAZAR CONSULTORES SAS y plan de mejoramiento donde se tomen medidas preventivas frente al riesgo psicosocial.

3.3. Población Objeto

La población objeto de este trabajo son las personas que actualmente trabajan para la compañía JSALAZAR CONSULTORES SAS, que son cuatro (4), con los cargos de: gerente, contador y 2 auxiliares contables.

3.4. Técnicas de actuación e Instrumentos

Las técnicas que se utilizaron para el procesamiento de la información suministrada por la compañía fueron en principio la utilización de encuestas por medio de Google forms para la verificación del conocimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, así mismo, verificar la población y sus condiciones de salud.

En segunda instancia junto con el gerente de la empresa se realizó los cuestionarios de informe diagnóstico inicial Decreto 1072 de 2015 (MinTrabajo,2015) y el de estándares mínimos de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 (MinTrabajo, 2019)

Instrumentos de recolección de datos:

- Encuestas para evaluar la percepción de los empleados sobre la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y realizar la matriz del perfil sociodemográfica.
- Entrevistas estructuradas en la base teórica de Litwin & Stringer (1968) para determinar el clima organizacional.

Tabla 1

Descripción desarrollo de objetivos

Titulo	Objetivos		Actividades
	Objetivo General	Objetivos Específicos	
Intervención para la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en JSALAZAR CONSULTORES SAS: Un Enfoque Integral en la Identificación y Mitigación de Riesgos Psicosociales.	Evaluar de manera integral el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa JSALAZAR CONSULTORES SAS, enfocándose en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos psicosociales.	Objetivo Especifico 1: Identificar mediante un informe diagnóstico inicial de la compañía JSALAZAR CONSULTORES SAS según el Decreto 1072 y autoevaluación de los estándares mínimos de la Resolución 0312, dando prioridad a los riesgos psicosociales, así como su impacto en la salud y bienestar de los empleados.	Actividad 1: Aplicación del diagnóstico inicial de acuerdo con el Decreto 1072 y la revisión de los Estándares mínimos de la Resolución 0312. Actividad 2: Descripción sociodemográfica y de condiciones de salud a los trabajadores por medio de una encuesta.
		Objetivo Especifico 2: Evaluar las condiciones del clima organizacional y los factores que afectan el desarrollo laboral y personal de los trabajadores.	Actividad 3: Análisis contextual de la empresa mediante una matriz DOFA. Actividad 1: Realización de la Matriz IPERC de acuerdo con la GTC 45. Actividad 2: Implementar el cuestionario para medir el clima organizacional de la empresa, basada en la resolución 2646 del Ministerio de Salud y la Protección Social, para la evaluación del estrés. Tomando el modelo de Litwin y Stringer.
		Objetivo Especifico 3: Diseñar propuesta de intervención para los peligros y riesgos psicosociales, dirigidos a los trabajadores de la empresa	Diseñar propuesta de intervención para los peligros y riesgos psicosociales, dirigidos a los trabajadores de la empresa JSALAZAR CONSULTORES SAS.

JSALAZAR
CONSULTORES SAS.

Actividad 1: Establecer un procedimiento de trabajo seguro para los riesgos psicosociales más críticos identificados en la matriz IPERC.

Actividad 2: Proponer un Plan de Mejoramiento donde se toman medidas preventivas frente al riesgo psicosocial.

Fuente: Propia

4. Resultados.

A continuación, se presenta el resultado de cada fase planteada anteriormente.

4.1. Fase inicial

La fase inicial de este proyecto se enfocó en el acercamiento y conocimiento de la compañía JSALAZAR CONSULTORES SAS, propuesta de la consultoría aplicada, se solicitan los documentos requeridos por la universidad y se firma el contrato. Esta fase se puede evidenciar al comienzo de este documento.

4.2. Fase Diagnóstica

Para la fase diagnóstica se inició con el reconocimiento de la población objetiva y con su conocimiento en el sistema de gestión y seguridad en el trabajo, dicho procedimiento se realizó con una encuesta cuyos resultados se encuentran en la *Tabla 2*, de la que se habla más adelante. Tras el primer acercamiento en temas de seguridad y salud en el trabajo, se realizó el diagnóstico del Decreto 1072 de 2015 *Apéndice A* y el informe de estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 *Apéndice B*, donde se evidencia la falta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y la carencia del marco normativo referido a la seguridad laboral para el año 2023 y 2024 en Colombia. El estado de la empresa según los resultados de los apéndices mencionados con anterioridad es crítico.

4.2.1 Informe Diagnóstico - JSALAZAR CONSULTORES SAS

De acuerdo con la entrevista realizada el pasado 23 de enero de 2024 a las 16:11 pm por medio virtual a la empresa JSALAZAR CONSULTORES SAS en donde se analizaron los puntos importantes de base para tener en cuenta y dar un desarrollo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se evidencia que es una empresa pequeña en donde para su actualidad los cargos que se desempeñan allí son auxiliares de contabilidad y contadores acompañados junto con la gerencia en donde desarrollan actividades de consultoría y asesoría a distintas empresas y personas naturales en procesos contables tales como: asesorías contables, tributarias, impuestos, elaboración de presupuestos públicos y privados, auditoría interna y externa, declaraciones de renta y tributaria entre otras.

En el contexto actual de las empresas, la seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un pilar fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores y la eficiencia operativa. En este sentido, JSALAZAR CONSULTORES SAS reconoce la importancia de abordar y gestionar de manera integral los riesgos relacionados con la seguridad y salud en el entorno laboral.

Para evaluar y comprender el estado actual de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en JSALAZAR CONSULTORES SAS, se realizó una entrevista detallada con varios aspectos, desde la existencia de políticas y prácticas actuales hasta la implementación de medidas concretas para prevenir riesgos.

Este informe tiene como propósito presentar un análisis exhaustivo de los hallazgos obtenidos durante dicha entrevista basada en el Decreto 1072 de 2015 la cual define en su artículo 2.2.24.6.2 la descripción sociodemográfica como:

“Descripción sociodemográfica: perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores,

tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.”

(MinTrabajo, 2015)

Lo anterior con el fin de identificar áreas de oportunidad y proponer estrategias de mejora que fortalezcan la seguridad y bienestar de los colaboradores. Este análisis sirve como base para diseñar estrategias de mejora y representa un paso crucial en la construcción de una cultura organizacional que valora la seguridad y la salud de sus empleados como elementos fundamentales para lograr sus objetivos empresariales.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la siguiente tabla:

Tabla 2

Resultados encuesta inicial SG-SST

Ítem	Hallazgo	Recomendación
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	No se ha establecido una política de SST.	Se sugiere desarrollar y adoptar una política de SST que refleje el compromiso de la empresa con la seguridad y salud de sus trabajadores.
Objetivos y Metas Específicas	No se han establecido objetivos ni metas relacionados con SST.	Definir objetivos y metas específicas que impulsen la mejora continua en SST.
Identificación y Evaluación de Riesgos	No se han evaluado los riesgos asociados a las actividades de consultoría.	Implementar un proceso de evaluación de riesgos para identificar y mitigar los peligros asociados con las actividades realizadas.
Gestión de Riesgos	No existe un proceso establecido para gestionar los riesgos identificados.	Desarrollar un plan de gestión de riesgos que incluya acciones correctivas y preventivas.
Participación de Trabajadores	No hay participación de los trabajadores en temas de SST.	Implementar mecanismos para fomentar la participación y conciencia de los empleados en temas de seguridad y salud.
Capacitación y Formación	No se proporciona capacitación en SST.	Establecer programas de formación en SST para todos los empleados, adaptados a sus roles y responsabilidades.
Programa de Prevención de Enfermedades	No hay un programa establecido.	Desarrollar un programa que promueva la salud y prevenga enfermedades entre los trabajadores.

Plan de Emergencias	No hay un plan de emergencias.	Implementar un plan de emergencias con brigadistas, kits de emergencia y rutas de evacuación. Participar en simulacros distritales.
Acciones Correctivas y Preventivas	No se implementan acciones.	Establecer procedimientos para responder a incidentes y accidentes, implementando medidas correctivas y preventivas.
Indicadores de Medición	No hay indicadores establecidos.	Definir indicadores para medir el desempeño en SST y evaluar la efectividad de las acciones tomadas.
Revisión por Alta Dirección	No se ha realizado la revisión del desempeño del SG-SST.	Programar revisiones periódicas del desempeño por parte de la alta dirección.
Documentación y Cumplimiento Legal	No existe documentación del SG-SST y no se asegura el cumplimiento legal.	Implementar un sistema de gestión documental y establecer procesos para asegurar el cumplimiento legal

Fuente: Propia

Basado en la información proporcionada por parte de la empresa es un punto de partida para desarrollar una estrategia de mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de JSALAZAR CONSULTORES SAS. Se recomienda una reunión con la gerencia para discutir estos hallazgos y definir acciones concretas para mejorar la gestión de sistema de seguridad y salud en la empresa.

4.2.2 Descripción sociodemográfica y de condiciones de salud

De acuerdo con el Decreto 1072 del 2015 Art 2.2.2.4.6.2 el cual define:

Perfil sociodemográfico como: la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo (MinTrabajo, 2015).

De acuerdo con la anterior definición el perfil sociodemográfico identificado en los trabajadores de la empresa Salazar Consultores se componen con las siguientes características sociales y demográficas:

Grado de escolaridad: se observa una distribución equitativa en cuanto al nivel educativo de los cuatro trabajadores encuestados. Según los datos recopilados, el 25 % de los empleados posee formación técnica, otro 25 % educación tecnológica, un 25 % título profesional y el 25 % restante alcanza el nivel de especialista. Esta diversidad en los niveles educativos contribuye a la riqueza de conocimientos y habilidades dentro del equipo laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo en el que se pueden combinar diferentes perspectivas y enfoques para abordar los desafíos organizacionales.

Ingresos: se evidencia una diversidad en los niveles salariales. Un empleado, equivalente al 25% de la muestra, recibe el salario mínimo correspondiente al año 2024. Otro empleado, también representando el 25% de la muestra, percibe un salario de 2.600.000, mientras que el 25% restante se distribuye entre dos trabajadores que ganan 4.000.000 y 4.500.000 respectivamente. Esta variación en los niveles salariales dentro de la organización puede influir en la satisfacción laboral y en la percepción de equidad entre los empleados, siendo importante considerar estrategias para abordar posibles brechas salariales y promover un ambiente laboral justo y motivador.

Lugar de residencia- estrato económico: los encuestados residen en la ciudad de Bogotá. En cuanto al estrato socioeconómico de los empleados, el 75% corresponde al estrato 3, mientras que el 25% restante pertenece al estrato 2. Esta concentración en estratos medios refleja cierta homogeneidad en las condiciones socioeconómicas de los empleados, lo que puede influir en aspectos como la percepción de bienestar, acceso a servicios y calidad de vida.

Estado civil – composición familiar: en este muestreo se define que el 75% de los trabajadores tienen una persona a cargo, mientras que el 25% tiene dos personas a cargo, en su mayoría hijos. En cuanto al estado civil, el 50% son solteros, el 25% vive en unión libre y el otro 25% está casado. Estos datos reflejan una diversidad en las estructuras familiares y estados civiles de los empleados, lo que puede influir en sus necesidades y compromiso laboral.

Edad – genero: se identifica que el 100% de la población muestran una fuerza laboral exclusivamente masculina, con edades que oscilan entre los 25 y 60 años. Esta distribución de género y rango de edad puede influir en la dinámica y cultura organizacional, destacando la importancia de políticas de inclusión y desarrollo profesional que se adapten a las necesidades de este grupo demográfico específico.

Área de trabajo: Se identifica una distribución equitativa en cuanto a la antigüedad de los trabajadores, donde el 50% tiene más de 5 años de experiencia en la organización, mientras que el otro 50% lleva entre 1 y 3 años en sus roles respectivos. Las áreas de trabajo se componen de un contador, dos auxiliares contables y un gerente, reflejando una estructura jerárquica bien definida con roles claves para la gestión financiera y contable.

Considerando la información detallada sobre el perfil sociodemográfico de JSALAZAR CONSULTORES S.A.S. *Apéndice C*, en el contexto del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se destaca un ambiente laboral diverso y equilibrado en términos de género, edad, nivel educativo, ingresos, lugar de residencia, estado civil, composición familiar y antigüedad en la organización. Estos hallazgos no solo resaltan la diversidad dentro del equipo de trabajo, sino que también subrayan la importancia de considerar esta variabilidad al diseñar e implementar medidas de seguridad y salud en el trabajo. La combinación de habilidades y experiencias diversas puede enriquecer la identificación de riesgos laborales, así como fortalecer la capacidad de

adaptación y resolución de problemas en situaciones de emergencia. Por lo tanto, este perfil sociodemográfico diverso no solo contribuye a la dinámica y el éxito general de la organización, sino que también proporciona una base sólida para promover un entorno laboral seguro, saludable e inclusivo.

4.3. Fase Final

4.3.1 Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control

En el ámbito laboral, la seguridad y la salud son aspectos fundamentales para el bienestar de los trabajadores y el éxito de las organizaciones. Para lograr un entorno seguro, es crucial llevar a cabo procesos rigurosos de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. Uno de los instrumentos utilizados para este propósito es la Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y control. En el presente trabajo en el *Apéndice D*, se encuentra desarrollada la matriz, esta herramienta permite analizar sistemáticamente los riesgos asociados a las actividades laborales. A través de este proceso, se identifican los peligros presentes en el entorno de trabajo, se evalúa su probabilidad de ocurrencia y su impacto, para establecer medidas preventivas y lograr mitigarlos.

De acuerdo con los resultados de la Matriz identificación de peligros, evaluación de riesgos y control - *Apéndice D*, aplicada según la Guía Técnica Colombiana (GTC) 45, se logró determinar de manera sistemática la probabilidad de ocurrencia de eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias. Al examinar los niveles de deficiencia, probabilidad, exposición y las consecuencias asociadas, se clasificaron los riesgos identificados en diferentes categorías, como riesgos psicosociales, biomecánicos, condiciones de seguridad y fenómenos naturales. Tras analizar las actividades laborales y las tareas realizadas por los trabajadores de JSALAZAR

CONSULTORES SAS, se identificaron los peligros potenciales junto con sus posibles efectos, permitiendo así una evaluación exhaustiva de los controles existentes.

Este proceso reveló una valoración mayor e inaceptable en los riesgos psicosociales y biomecánicos. Específicamente, respecto al riesgo psicosocial, se determinó la interpretación y la aceptación del riesgo siendo muy alta hacia los trabajadores que están expuestos a condiciones que pueden afectar su bienestar emocional y social en el entorno laboral, lo cual fue una de las principales conclusiones derivadas del análisis de la matriz de identificación y valoración de peligros.

El análisis detallado de los posibles efectos asociados al riesgo psicosocial revela una compleja interacción entre el ambiente laboral y la salud mental y física de los trabajadores. La presencia de estrés laboral, ansiedad, depresión y otros trastornos psicológicos no solo afecta el bienestar individual de los empleados, sino que también puede tener repercusiones significativas en el rendimiento laboral y la productividad general de la empresa. Estas condiciones pueden manifestarse en una disminución de la eficiencia en las tareas asignadas, un aumento en los conflictos interpersonales y una predisposición a mayores tasas de ausentismo. Además, los efectos físicos como el colon irritable y las enfermedades cardiovasculares subrayan la importancia de abordar el riesgo psicosocial de manera integral, considerando tanto los aspectos emocionales como físicos de la salud de los trabajadores.

En cuanto a las condiciones de la tarea y la jornada laboral, se identificaron elementos críticos que contribuyen al deterioro del bienestar laboral. La carga mental, el contenido de las tareas y la definición de roles son aspectos que pueden generar un ambiente laboral estresante y poco saludable. Asimismo, las jornadas de trabajo prolongadas y los viajes frecuentes pueden

exacerbar estos efectos, aumentando la probabilidad de que los trabajadores experimenten fatiga, agotamiento y una disminución en su calidad de vida laboral.

Por otro lado, se encontró una gran similitud en la investigación llevada a cabo en España (Hernández C, & Ontiveros F, 2020), donde se evaluó el nivel de riesgo psicosocial analizando la percepción de los empleados de una empresa de servicios contables, al igual que JSALAZAR CONSULTORES SAS, al desarrollar el modelo de encuesta para evaluar el clima organizacional:

El nivel más elevado de riesgo psicosocial se identificó en la dimensión de carga de trabajo, alcanzando un nivel del 25%. Esto resalta la importancia de esta área como un factor significativo de riesgo para los empleados de la empresa de servicios contables. (Hernández y Ontiveros, 2020).

En esta última fase, se diseñaron propuestas de medidas preventivas en mejora de la salud mental para el ámbito laboral de JSALAZAR CONSULTORES SAS. Teniendo en cuenta el artículo titulado “La carga laboral y emocional de los profesionales de Contaduría Pública” (Rendon y Toro, 2018) donde los factores de riesgo psicosociales que pueden afectar a los contadores públicos. Dichos factores son:

La carga mental derivada de las responsabilidades del contador público, reuniones para presentar informes a diversas entidades en plazos establecidos. La presión estatal que incluye la presión de no cometer errores en las declaraciones tributarias, entregar estos informes en un tiempo determinado, lo que puede generar altos niveles de estrés y sanciones tanto morales como monetarias. Presión social por la responsabilidad de dar fe pública que genera presión por cumplir con ciertos estándares éticos y profesionales.

Estos factores pueden desencadenar estrés, síndrome de Burnout, enfermedades físicas y mentales, y afectar la calidad de vida y el desempeño laboral de los profesionales de la contaduría.

4.3.2 Metodología Análisis Clima organizacional Litwin y Stringer

De acuerdo con el Método de Litwin y Stringer (1968) herramienta ampliamente utilizada para el análisis organizacional que se basa en la premisa de que la efectividad de una organización se puede entender a través de la interacción entre sus diferentes elementos estructurales y humanos.

Desarrollado mediante un enfoque que se centra en identificar ocho ejes claves que influyen en el desempeño organizacional, abordando aspectos como la estructura, la responsabilidad, las relaciones interpersonales, la identificación y resolución de conflictos, entre otros.

En el contexto de JSALAZAR CONSULTORES S.A.S, este método se aplicó para comprender mejor la dinámica interna de la organización y su impacto en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. A través de un cuestionario diseñado en línea con los principios del método, se evaluaron varios ejes que reflejaron aspectos cruciales del entorno laboral, como la estructura organizacional, la distribución de responsabilidades, el nivel de recompensa y reconocimiento, la calidad de las relaciones interpersonales, entre otros.

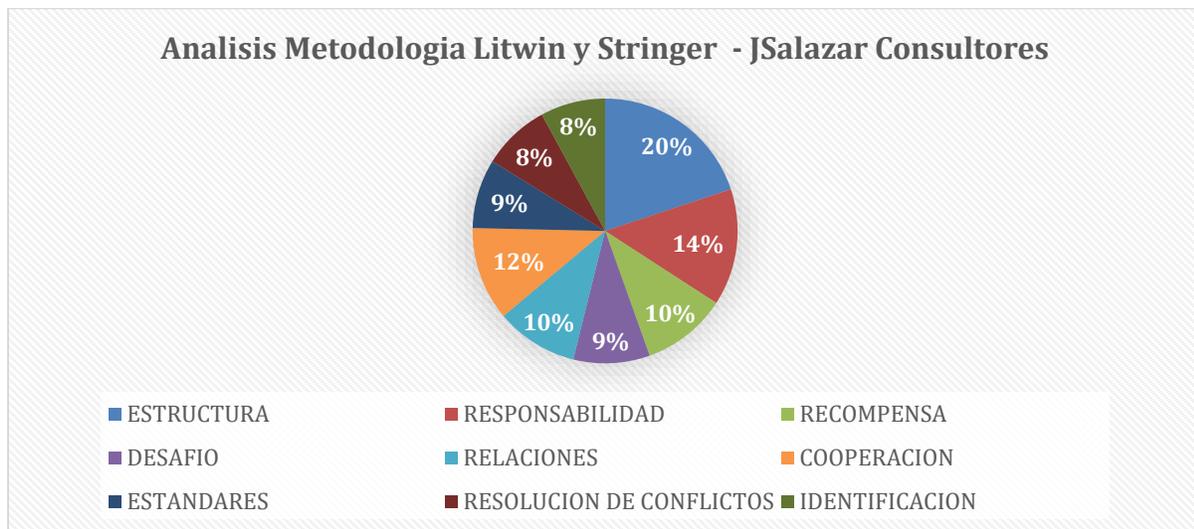
Los resultados obtenidos revelaron valiosas perspectivas sobre cómo los empleados percibieron los diversos ejes analizados, proporcionando una base sólida para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias específicas orientadas a fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a nivel de riesgo psicosocial en JSALAZAR CONSULTORES S.A.S.

Luego se detalla la evaluación de los ejes analizados y su relevancia para el contexto organizacional.



Figura 2

Análisis de la metodología Litwin y Stringer



Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la aplicación de esta metodología en la empresa encontramos en el *Apéndice F*, los resultados muestran que los aspectos que afectan más significativamente el bienestar psicosocial son aquellos con puntajes más bajos, reflejando un acuerdo con las premisas de las preguntas. La *Figura 2*, muestra los resultados de la encuesta aplicada, se encontraron los siguientes hallazgos según cada eje analizado:

- Estructura: se observa desacuerdo en el reconocimiento dentro de la organización, lo que sugiere deficiencias en la claridad de roles y responsabilidades.
- Responsabilidad: la mayoría de los trabajadores se sienten molestos por la falta de asignación de responsabilidades acorde a sus cargos, indicando problemas en la delegación y distribución de responsabilidades.
- Recompensa: hay desacuerdo en el nivel de recompensa por actividades realizadas, lo que indica percepciones de inequidad en la remuneración.

- **Riesgo:** aunque hay disposición a arriesgarse por buenas ideas, los trabajadores muestran reticencia a asumir desafíos, lo que puede afectar la innovación.
- **Apoyo:** se evidencia un ambiente laboral tenso y poco colaborativo, señalando falta de apoyo emocional y social entre los empleados.
- **Conflicto:** aunque la empresa muestra disposición para resolver conflictos, la resolución a menudo no es saludable, especialmente entre jefes y subalternos.
- **Identidad:** los empleados muestran poca identificación y lealtad hacia la empresa, afectando el compromiso y la motivación.
- **Tarea:** hay poca cooperación en los estándares propuestos por la empresa, indicando posible falta de alineación entre expectativas organizacionales y de los empleados respecto a metas laborales.

El análisis de los diferentes ejes del método de Litwin y Stringer brindan una visión clara de las áreas de mejora necesarias para fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en JSALAZAR CONSULTORES S.A.S. Estos hallazgos ofrecen una guía valiosa para implementar estrategias específicas que promuevan un ambiente laboral más equitativo, colaborativo y motivador, contribuyendo así al bienestar y la productividad de los empleados en la organización.

Por otro lado, en el trabajo de Loaiza B., E., & Peña, A. E. (2013). Se observa un estudio sobre los niveles de estrés y el síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos, cuyo objetivo era determinar la prevalencia y relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en este grupo profesional específico.

La manifestación de agotamiento, falta de motivación, conflictos interpersonales e incluso la disminución del compromiso con la organización, evidencia la incidencia de los

riesgos psicosociales en la salud mental y el poco bienestar en los empleados de empresas cuya actividad económica sea referente a los servicios contables.

Teniendo en cuenta la última encuesta basada en la Resolución 2646 (MinSalud y la Protección Social, 2008), para la evaluación del estrés, de forma integral, proporciona una visión más completa de la situación de estrés en la población contable y facilita la identificación de posibles factores desencadenantes o áreas de intervención para abordar el estrés en este grupo profesional específico.

En vista de lo anterior, se realizó el plan de mejoramiento donde se tomaron medidas preventivas frente al riesgo psicosocial identificado en JSALAZAR CONSULTORES SAS. Y finalmente se propone el procedimiento trabajo seguro ante el riesgo psicosocial.

La intención principal del procedimiento de trabajo seguro es establecer actividades para garantizar la identificación, evaluación, prevención y control de los riesgos psicosociales que afectan el bienestar y la salud mental de los trabajadores de la empresa. Se busca promover un ambiente laboral saludable, mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, fomentar la comunicación abierta y ofrecer apoyo emocional a los empleados.

En el *Apéndice G*. Procedimiento trabajo seguro riesgo psicosocial, se describen las siete actividades propuestas para mitigar los riesgos psicosociales identificados en JSALAZAR CONSULTORES SAS. las cuales son:

1. Sesiones de sensibilización y capacitación.
 2. Programas de bienestar y equilibrio laboral.
 3. Reconocimiento y valoración del trabajo.
 4. Comunicación abierta y transparencia.
 5. Programas de desarrollo personal y profesional.
-

6. Promoción de un ambiente laboral positivo.
7. Apoyo psicológico y asesoramiento.

Estas actividades abarcan desde la sensibilización sobre el estrés laboral hasta la promoción de un ambiente laboral colaborativo y el apoyo emocional a los empleados que lo necesiten. Adicionalmente, el plan de mejoramiento propuesto en el *Apéndice H*; debe implementarse de manera integral y constante, con el compromiso y la participación de la gerencia y todos los niveles de la organización. Así mismo es fundamental el compromiso de la alta dirección de la empresa para el éxito de las iniciativas relacionadas con la mitigación de riesgos psicosociales, ya que su respaldo garantiza la asignación de recursos, el liderazgo, el apoyo continuo y la promoción de un ambiente laboral saludable en la organización.

5. Conclusiones

El informe diagnóstico inicial proporcionó una visión clara del estado actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, destacando la falta de políticas y prácticas específicas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Se identificaron múltiples áreas de mejora, especialmente en la gestión de riesgos psicosociales, que requieren atención inmediata.

La evaluación integral del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de JSALAZAR CONSULTORES SAS se enfocó en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos psicosociales. Por tanto, se refleja la importancia que la empresa le da a la protección sanitaria y el bienestar emocional de sus empleados, y su compromiso con cumplir las normativas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

Según el análisis sociodemográfico, la distribución por rango de edad muestra una mezcla de empleados con experiencia laboral, representados por los mayores de 5 años en la empresa y

empleados más jóvenes que pueden aportar una perspectiva fresca y nuevas ideas. Esto proporciona a la empresa una visión clara de quiénes son sus empleados, qué habilidades y experiencias aportan, así como sus condiciones de vida y salud.

La evaluación del clima organizacional reveló la necesidad de mejorar la comunicación interna, promover el reconocimiento del trabajo y establecer programas de bienestar para los empleados. Se identificaron áreas de conflicto y estrés que podrían afectar negativamente el desempeño y la satisfacción laboral.

El análisis del clima organizacional en JSALAZAR CONSULTORES SAS basado en la metodología de Litwin y Stringer (1968), revela varios aspectos que requieren atención y acción por parte de la empresa. Estos resultados indican la presencia de tensiones y desafíos significativos en áreas clave como la estructura organizativa, la distribución de responsabilidades, la percepción de recompensas, el manejo de conflictos y el sentido de pertenencia de los empleados, esta evaluación proporciona información valiosa para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias que promuevan un ambiente laboral más saludable y productivo.

La propuesta de intervención desarrollada se centra en la implementación de un procedimiento de trabajo seguro para mitigar los riesgos psicosociales identificados. Este plan incluye actividades específicas, como sesiones de sensibilización, programas de bienestar y apoyo psicológico, destinadas a promover un ambiente laboral saludable y prevenir problemas de salud mental entre los empleados.

Se establece un plan de mejoramiento y procedimiento de trabajo seguro frente al riesgo psicosocial, buscando garantizar el bienestar emocional y psicológico del personal en JSALAZAR CONSULTORES SAS, a través de actividades específicas y programas de mitigación de riesgos psicosociales.



Es crucial que JSALAZAR CONSULTORES SAS, tome medidas para abordar estos riesgos psicosociales y promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio para sus empleados. Ignorar estos problemas puede tener consecuencias negativas en la productividad, la retención de empleados y la reputación de la empresa. Sin olvidar que es un requisito legal en Colombia.

La participación y el compromiso activo de la alta dirección son fundamentales para el éxito de cualquier iniciativa destinada a mejorar el clima organizacional y abordar los riesgos psicosociales. La alta dirección debe liderar con el ejemplo y respaldar plenamente las medidas propuestas.

6. Recomendaciones

Implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: contribuye al bienestar de los trabajadores, cumplen con los requisitos legales y aporta en general al éxito de la organización; fomenta entornos seguros y saludables, reduce las pérdidas económicas al mejorar el rendimiento de los colaboradores, aumenta la productividad al disminuir el ausentismo por enfermedad laboral y demuestra la responsabilidad y compromiso con el bienestar de los trabajadores. Es fundamental establecer una política clara que refleje el compromiso de la empresa con la seguridad y el bienestar de sus empleados. Esta política debe ser comunicada y promovida en todos los niveles de la organización.

Desarrollar e implementar programas de bienestar: llevar a la práctica programas sobre los riesgos psicosociales identificados, como cursos de capacitación sobre estrés, actividades de promoción de la salud mental y políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal. Definiendo metas cuantificables y alcanzables relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, que impulsen la mejora continua y el cumplimiento de estándares mínimos.

Mejorar la comunicación y colaboración: promoviendo una comunicación abierta y transparente en todos los niveles de la organización. Estableciendo canales de comunicación efectivos y fomentando la colaboración entre los equipos de trabajo para mejorar la cohesión y el apoyo mutuo, de igual manera en la participación de los empleados sobre temas de seguridad y salud en el trabajo, involucrándolos en la identificación de riesgos, la toma de decisiones y la implementación de medidas preventivas.

Aplicar el procedimiento de trabajo seguro para riesgos psicosociales adoptando las actividades propuestas en el procedimiento de trabajo seguro para mitigar los riesgos psicosociales identificados, promoviendo un ambiente laboral saludable y apoyando el bienestar emocional de los empleados.

Llevar a cabo la evaluación periódica y mejora continua: realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional y los niveles de riesgo psicosocial, utilizar esta información para realizar mejoras continuas en las políticas y prácticas de la empresa.

Implementar la batería de riesgo psicosocial: no solo es una obligación legal según las resoluciones 2646 de 2008 y 2404 de 2019, sino también permite abordar necesidades específicas de los trabajadores para la prevención de enfermedades físicas o mentales, y mejora el bienestar organizacional.

Realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales, para identificar peligros y tomar medidas preventivas y correctivas apropiadas en cuanto a todos los niveles y exposición de riesgos de los empleados en la organización.



Referencias

- Benavides F., Gimeno D., Benach J., Martínez J., Jarque S., Berra A., & Devesa J. (2002). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*. Gaceta Sanitaria, 16(3), 222-229. Recuperado en 09 de marzo de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005&lng=es&tlng=es.
- Bucci N, Luna M. (2015). *Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales*. Revista Digital de Investigación y Postgrado, 15(1), 2244-7393. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5161341>
- Burgos J, Ciurlo C, Escobar D, Escobar D, Suarez F, (2021). *Retos y oportunidades de las pymes*. Comentarios del día. <https://www.anif.com.co/comentarios-economicos-del-dia/retos-y-oportunidades-de-las-pymes/>
- Charria V., Sarsosa K, & Arenas O. (2012). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Revista Facultad Nacional De Salud Pública, 29(4), 380–391. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.9715>
- Díaz E, Bañuelos J, Poblano E, Reyes R, & Alanís J. (2020). *Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C*. Journal CIM revista digital, 8(Num.1), 633-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6459506>
- Echavarría, J. D. L., Gómez, C. A. R., Aristazábal, M. U. Z., & Vanegas, J. O. (2010). *El método analítico como método natural*. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, 25(1). chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24786w/U3_S8_Elmetodoanaliticocomometodonatural.pdf

García S., Galvis Y., & Ortiz J. (2020). *Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga*. I+D Revista de Investigaciones, 15 (1), 61-68. DOI:<https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020003>

García M., (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración, (42), 43-61.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Giner C. (2012). *Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Anales de Derecho, 30, 254–296. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/162161>

Hernández C., Agudelo D. y Valencia A. (2018). *Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer*. Revista Criterios, 25(1), 39-59. DOI:10.31948/rev.criterios.25.1-art-3

Hernández C., & Ontiveros F. de C. (2020). *Nivel de riesgo psicosocial percibido por los empleados de una empresa de servicios contables de la región Citrícola*. Anuario 2020, 1(1), 19-27. <http://anuarioinvestigacion.um.edu.mx/index.php/a2020/article/view/26>

Jiménez B., & León C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Litwin, G. y Stinger, R. (1968). *The influence of organizational climate on human motivation*. Michigan: Foundation for Research on Human Behavior, nd.

Loaiza B., E., & Peña, A. E. (2013). *Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos*. Actualidad Contable Faces, 16(26), 27-44.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25728399003>

Ministerio Protección Social. (2008). La resolución 2646. *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.*

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

Ministerio de Trabajo (2015). Decreto 1072. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Ministerio de Trabajo (2015). Resolución 0312. *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.*

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>

Moreno B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.* Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 4-19.

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Polanco A., García M. (2017). *Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia.* Revista Libre Empresa,

14(1), 111-131. <http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.271052017; 27: 111-131>

Rendon L., y Toro E. (2018). *La carga laboral y emocional de los profesionales de Contaduría Pública.* Ágora Revista Virtual de Estudiantes. (6). Pp. 1-12

<https://ojs.tdea.edu.co/index.php/agora/article/view/511>

Roa D, Pantoja M, (2019). *Bases de los SG-SST e implicaciones para las pymes de construcción*.
Revista Grindda. (1), 129-139.

<https://revistas.sena.edu.co/index.php/GRINNDA/article/view/2731/3257>

Sotelo M. (2017). *Clima laboral y riesgo psicosocial en un hospital psiquiátrico de la región metropolitana*. [Tesis para optar al título de psicólogo (a)]. Universidad de Las Américas.

<http://repositorio.udla.cl/xmlui/handle/udla/538>

Apéndices

Apéndice A. *Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Decreto 1072. Véase archivo en fuente externa.

Apéndice B. *Informe de Estándares Mínimos resolución 0312.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice C. *Encuesta Descripción sociodemográfica y de condiciones de salud.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice D. *Matriz de identificación de riesgos IPERC.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice E. *Cuestionario Clima Organizacional.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice F. *Informe del Clima Organizacional.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice G. *Plan de Mejoramiento.* Véase archivo en fuente externa.

Apéndice H. *Procedimiento Trabajo Seguro Riesgo Psicosocial.* Véase archivo en fuente externa.

