

**Plan de Acción Del Riesgo Psicosocial
Contrato No 20240429105103**

**Valentina Cardona Patiño
Lady Maritza Penagos Bosa
Martha Suleima Viveros Castillo
Karen Yurani Fierro García
Estudiantes**

**Yohanna Milena Rueda Mahecha
Fonoaudióloga, especialista en Administración en Salud Ocupacional y Magíster en Educación
Director 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, Julio de 2024**

Criterios de Existencia

Nombre del Informe	
Plan de Acción del Riesgo Psicosocial	
Nombre(s) de lo(s) Consultor(es) Estudiantes	Valentina Cardona Patiño CC 1088330884 Lady Maritza Penagos Bosa CC 1016001825 Martha Suleima viveros Castillo CC 31602943 Karen Yurani Fierro García CC1070988780
Nombre(s) de lo(s) Consultor(es) Senior (director / Codirector Consultoría)	Yohanna Milena Rueda Mahecha CC 52384897
Número del contrato	20240429105103
Fecha Presentación Informe	21/05/2024
Idioma	Español
Disponibilidad	
Nombre de la empresa	Empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo
NIT	901531789-9
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 2022-2024
Número de páginas	37

Tabla de Contenido

	Pag.
Resumen.....	7
Introducción	9
1. Objetivos	10
1.1 Objetivo General.....	10
1.2 Objetivos Específicos	10
2. Marco Referencial.....	11
2.1 Marco Contextual	11
2.2 Marco Legal.....	14
3. Marco Metodológico	15
3.1 Diseño de Investigación de la Consultoría	15
3.2 Fases de la Consultoría.....	16
3.3 Población Objeto.....	17
3.4 Técnicas de actuación e Instrumentos	18
4. Resultados.....	22
4.1 Fase de diagnóstico y evaluación inicial.....	22
4.2 Fase de identificación de factores de riesgo psicosocial.....	24
4.3 Fase Diseño de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.....	30
5. Conclusiones	30
6. Recomendaciones	31
Referencias	33
Apéndices.....	37

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Distribución de cargos por personas</i>	18
Tabla 2 <i>Descripción desarrollo de objetivos</i>	20
Tabla 3 <i>Resultados Escala EDCO por edad</i>	24
Tabla 4 <i>Resultados Escala EDCO por sexo</i>	24
Tabla 5 <i>Resultados Escala EDCO por cargo</i>	25
Tabla 6 <i>Resultados Escala MBI</i>	26
Tabla 7 <i>Resultados Escala MBI por cargos</i>	26
Tabla 8 <i>Resultados Escala MBI por sexo</i>	27
Tabla 9 <i>Resultados Escala MBI por edad</i>	27
Tabla 10 <i>Resultados ESCAM por edad</i>	29
Tabla 11 <i>Resultados ESCAM por sexo</i>	29

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Análisis DOFA</i>	12
Figura 2 <i>Resultados Diagnóstico inicial Decreto 1072</i>	22
Figura 3 <i>Medidas de mejora evaluación de estándares mínimos Resolución 0312</i>	23
Figura 4 <i>Medias, desviación típica y percentiles para las dimensiones de la ESCAM</i>	28
Figura 5 <i>Puntaje ESCAM</i>	28



Lista de Apéndices

Apéndice A. *Escala en versión Española Maslach Burnout Inventory (ver documento externo)*

Apéndice B. *Escala de Clima Organizacional (ver documento externo)*

Apéndice C. *Escala Subjetiva de Carga Mental en el Trabajo (ver documento externo)*

Apéndice D. *Diagnóstico Inicial – Decreto 1072(ver documento externo)*

Apéndice E. *Informe Diagnóstico Inicial- Decreto 1072 (ver documento externo)*

Apéndice F. *Evaluación Estándares Mínimos – Resolución 0312 (ver documento externo)*

Apéndice G. *Informe Evaluación Estándares Mínimos- Resolución 0312 (ver documento externo)*

Apéndice H. *Informe Descripción Sociodemográfica y Reporte de condiciones de salud (Ver documento externo)*

Apéndice I. *Sistema de vigilancia epidemiológico (Ver documento externo)*

Apéndice J. *Sistema de vigilancia epidemiológico (Ver documento externo)*



Resumen

En la actualidad las organizaciones se caracterizan por tener una carga mental bastante elevada, sin embargo, poca importancia se le da a la implementación de un sistema para los factores de riesgo psicosocial, el objetivo de esta consultoría consistió en establecer el plan de acción para el riesgo psicosocial en una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, identificando estos riesgos por medio de tres instrumentos para medir el nivel de estrés, el clima laboral y la carga mental.

En general, los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa revelaron que los empleados tienen una percepción positiva del clima laboral, los niveles de burnout son favores con factor de riesgo en las dimensiones de agotamiento y eficacia profesional, y el nivel de carga mental evidencio una variabilidad significativa en la experiencia de los trabajadores, reportando altos niveles en tres dimensiones.

Estos resultados sugieren la implementación de medidas preventivas y de intervención para abordar los factores de riesgo identificados y promover un entorno laboral saludable. Los resultados obtenidos permiten a la organización mejorar sus procesos y calidad de vida de sus empleados, por medio de la implementación de planes de acción para el riesgo psicosocial.

Palabras Clave. Estrés laboral, riesgo psicosocial, tensión laboral, consultoría

Abstract

Currently, organizations are characterized by having a fairly high mental load, however, little importance is given to the implementation of a system for psychosocial risk factors. The objective of this consultancy was to establish the action plan for the psychosocial risk in an occupational health and safety consulting company, identifying these risks through three instruments to measure the level of stress, the work environment and the mental load.

In general, the results of the evaluation of psychosocial risks in the company revealed that employees have a positive perception of the work environment, burnout levels are favorable with a risk factor in the dimensions of exhaustion and professional effectiveness, and the level of workload mental health showed significant variability in the workers' experience, reporting high levels in three dimensions.

These results suggest the implementation of preventive and intervention measures to address the identified risk factors and promote a healthy work environment. The results obtained allow the organization to improve its processes and quality of life of its employees, through the implementation of action plans for psychosocial risk.

Keywords. Work stress, psychosocial risk, work tension, consulting.

Introducción

Las condiciones laborales ejercen un impacto sustancial en la salud y el bienestar de los trabajadores. En la contemporaneidad, la satisfacción laboral se posiciona como uno de los aspectos más relevantes para el equilibrio emocional y el desempeño efectivo en las organizaciones. La Organización Internacional del Trabajo destaca que las deficiencias en el entorno laboral llevan a menudo a disminuciones en la salud de los empleados, exacerbadas por factores externos (Espinoza, 2020). Esta realidad subraya la importancia del abordaje de los riesgos psicosociales y el estrés laboral, catalogados como los riesgos ocupacionales de mayor repercusión (Palma, 2022).

Investigaciones recientes han demostrado que las enfermedades derivadas del estrés laboral representan una preocupación significativa para la salud pública. Datos obtenidos de la Encuesta Nacional para Condiciones de Salud y Trabajo de 2007 evidenciaron que los riesgos psicosociales, como el estrés, superan en prevalencia a los riesgos físicos y biológicos en los trabajadores colombianos (Ortiz & Jaramillo, 2013). Estudios adicionales, como el llevado a cabo por Castillo (2014), revelaron un alto nivel de estrés del 33.97% en trabajadores del sector salud. Asimismo, la sexta encuesta de condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en España identificó a los riesgos psicosociales como una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales, atribuidos a distracciones, falta de atención y fatiga ocasionada por ritmos laborales excesivos (Gil-Monte, 2012).

En respuesta a esta problemática, la medición y gestión de la carga mental emerge como una prioridad crítica para garantizar la salud, seguridad y productividad laboral. El presente trabajo se enfocó en el diseño de un plan de acción para el riesgo psicosocial en la empresa de asesorías

en seguridad y salud en el trabajo, la cual se dedica a la consultoría para el desarrollo del personal mediante actividades lúdicas, asesorías y capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.

Agregando que fue un análisis muy detallado utilizando instrumentos validados, como el Burnout, el clima laboral y la carga mental. Su implementación no solo buscó crear entornos laborales más saludables y seguros a corto, mediano y largo plazo, sino también adoptar un enfoque protector, proactivo y de promoción de la salud en el contexto laboral. Además, promovió el diseño generalizado de ambientes de trabajo que fomenta la salud y prevención de las enfermedades psicosociales.

En resumen, mediante un enfoque riguroso orientado a resultados que generaran soluciones efectivas y sostenibles se buscó dar respuesta al interrogante planteado en este trabajo: ¿Cuál es el plan de acción del riesgo psicosocial en la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo?, y así promover el bienestar integral de los trabajadores y la eficacia organizacional.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Establecer el plan de acción para el riesgo psicosocial en la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo.

1.2 Objetivos Específicos

- Evaluar los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establecidos en la Resolución 0312, y el diagnóstico inicial del cumplimiento del Decreto 1072 en la empresa, incluyendo una descripción sociodemográfica y un reporte de condiciones de salud de los empleados.

- Identificar los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de tres instrumentos para el estrés, el clima laboral y la carga mental de los empleados de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo
- Diseñar un sistema de vigilancia epidemiológico para la prevención y promoción de los riesgos psicosociales encontrados en los empleados de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo

2. Marco Referencial

2.1 Marco Contextual

Según se evidencia en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU) y en el registro de la Cámara de Comercio, esta empresa se registra con el código 9329, el cual hace referencia a “Otras actividades recreativas y de entretenimiento”. Esta industria rodea una amplia gama de actividades recreativas y de entretenimiento, como parques temáticos y servicios de organización de eventos culturales y recreativos. Por esto, la naturaleza del trabajo de la empresa influyen significativamente en los riesgos laborales que están expuestos los trabajadores.

La empresa, con un capital humano de 8 colaboradores, se enfrenta a desafíos concretos en términos de seguridad y salud en el trabajo. Aunque las actividades que realizan como las recreativas y de entretenimiento pueden ser variadas, es normal que involucren interacción con público, uso de equipos especializados y trabajo en condiciones diferentes en cada caso, como espacios al aire libre o bajo techo, por este motivo, es importante comprender los riesgos laborales que no son ajenos a sus operaciones y la necesidad de aplicar medidas efectivas de seguridad y salud en el trabajo. Este análisis basado en normas legales y consideraciones concretas del sector,



ayuda a brindar una base sólida para el diseño y la implementación de medidas para la gestión de los riesgos. (Ministerio de Trabajo, 2019)

a. Datos de la empresa asesorada.

La empresa objeto de la presente consultoría tiene como función principal las asesorías en seguridad y salud en el trabajo, está ubicada en Pereira, Colombia, y también se dedica como funciones de acompañamiento a ofrecer servicios de capacitación, desarrollo personal y consultoría en SST, con el fin de promover una cultura de bienestar integral y hábitos saludables por medio del uso de la lúdica como herramienta pedagógica principal para llegar a la acreditación y el reconocimiento a nivel nacional.

b. Contexto de la empresa.

Para proporcionar una visión general de los aspectos internos y externos que pueden influir en la efectividad del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se realizó un análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas).

Figura 1

Análisis DOFA



a. Problemática abordada al interior de la empresa.

El aumento de empresas que se dedican a la consultoría y asesoría en el ámbito laboral marca un gran impacto en diversas organizaciones, en las cuales ofrecen servicios de capacitación que logran influir notablemente en su desempeño y desarrollo organizacional. Estas empresas tienden a priorizar la satisfacción del cliente como punto clave para mantenerse en el mercado, lo que marca la importancia de considerar el bienestar de los trabajadores dentro de la organización. Por esto, se identifica una problemática que surge relacionada con los riesgos psicosociales en este entorno laboral.

Los riesgos psicosociales, han sido de gran relevancia debido al incremento de los procesos laborales, lo que ha llegado afectar la calidad de vida de los trabajadores y ha generado bajas en el bienestar sobre su salud física y mental. Estudios como el realizado por Gil-Monte (2012) han destacado la importancia de abordar estos riesgos como una estrategia de mejora para la salud pública.

La falta de programas de evaluación de riesgos psicosociales y la incidencia directa en la salud de los trabajadores se ha convertido en un aspecto crítico. Velandía et al. (2019) señalan que esta situación puede derivar en enfermedades silenciosas que, de no identificarse a tiempo, contribuirían al aumento del ausentismo laboral y afectarían los indicadores de rendimiento de la organización.

Además, la deshumanización del trabajo, caracterizada por la motivación puramente económica y la falta de pasión en las tareas laborales, ha generado un ambiente propenso al estrés laboral y al síndrome de burnout. Como menciona García (2013), esta deshumanización se manifiesta en la falta de apoyo, liderazgo deficiente y exigencias psicológicas que pueden afectar negativamente la proactividad y el bienestar emocional de los empleados.

En este sentido, es fundamental abordar de manera integral todos los riesgos psicosociales dentro del entorno laboral, no solo para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, también para promover un ambiente laboral saludable y productivo.

2.2 Marco Legal.

En Colombia la protección del bienestar y la salud mental dentro del ámbito laboral está respaldada por unas normativas que se encargan de establecer los deberes y las responsabilidades que tienen los empleadores y las entidades reguladoras, en el Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.6.1 se evidencia la obligación que tiene el empleador de evaluar e identificar los riesgos laborales, incluyendo los que puedan afectar la salud mental y emocional de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2015), en la Ley 1616 de 2013 se establecen aquellas responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales para desarrollar acciones de promoción y prevención del riesgo psicosocial (Congreso de Colombia, 2013).

Por otra parte, es importante que las empresas se rigen al cumplimiento de la Resolución 0312 del 2019 donde se establecen esos estándares mínimos que deben cumplir para la identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales, incluyendo aquellos relacionados con la salud mental (Ministerio de Trabajo, 2019), Decreto 1072 de 2015, por el cual se establece la administración y organización del sistema general de riesgos laborales y su objetivo es la atención y protección de los riesgos que se derivan de la actividad laboral de los trabajadores que reconoce la importancia de proteger a los trabajadores de los riesgos asociados a la organización del trabajo, no sólo en términos físicos, químicos o biológicos, sino también en aspectos relacionados con la carga emocional y psicológica que puedan enfrentar en su entorno laboral (Ministerio de Trabajo, 2015).



También es muy importante la normativa que respalda el diagnóstico obligatorio de los riesgos psicosociales, como se observa en la Resolución 2764 de 2022 donde se proporciona una guía técnica para la promoción, prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo, por medio de la Batería de riesgo psicosocial (Ministerio de Trabajo, 2022), y la importancia de que los empleadores establezcan sistemas de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial, lo cual es crucial para abordar estos riesgos de manera efectiva, se encuentra en la Resolución 2646 de 2008 Capítulo III, Artículo 16 (Ministerio de Protección Social, 2008). En conjunto, estas normativas conforman un marco legal sólido que busca garantizar la protección de la salud mental de los trabajadores, promoviendo ambientes laborales, seguros, saludables y libres de riesgos psicosociales.

3. Marco Metodológico

3.1 Diseño de Investigación de la Consultoría

Para esta consultoría se desarrolló un tipo de investigación aplicada, se utilizó los conocimientos adquiridos aplicándolos a la práctica basada en una investigación, y al mismo tiempo adquirir nuevos conocimientos (Lozada, 2014), esto con el fin de ofrecerles a los grupos participantes, en este caso la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, un valor agregado al indagar los factores de riesgo psicosocial, para posteriormente generar un plan de acción para estos mismos, y todo por medio del uso inmediato del conocimiento que proviene de la investigación básica.

La metodología que acompañó esta investigación aplicada es el enfoque diagnóstico, consiste en realizar el proceso de investigación con cuestionarios que recolectan información y por la cual se logra identificar las necesidades que puedan estar generando problemas, siendo estos motivos de estudio para la investigación (Vargas, 2009), en este caso sobre el riesgo psicosocial.

El diseño en el cual se basó esta investigación es diagnóstico con un enfoque cuantitativo, por medio del cual se logran medir variables que se determinen de un contexto específico, seguido de esto se realiza el análisis de las mediciones aplicadas anteriormente por medio de métodos estadísticos, y de los resultados obtenidos se sacan las conclusiones que dan respuesta al problema planteado que llevó a realizar la investigación (Collado y Lucio, 2014), por esto se hizo el uso de herramientas para recolectar la información, como lo son cuestionarios, que dieron un panorama claro para la elaboración de la presente consultoría.

3.2 Fases de la Consultoría

Estas fases se diseñaron para darle cumplimiento a los objetivos específicos planteados en la presente consultoría y abordar de manera asertiva los riesgos psicosociales en la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo.

Fase 1: Diagnóstico Inicial y evaluación inicial

Se realizó un diagnóstico inicial, que abarcó la revisión documental y la aplicación de entrevistas con personal para aclarar las prácticas actuales de seguridad y salud en el trabajo. Se evaluó el cumplimiento del Decreto 1072 y la Resolución 0312 mediante una lista de verificación detallada, y se recopiló información sociodemográfica y de condiciones de salud de los empleados a través de encuestas.

Fase 2: Identificación de factores de riesgo psicosocial

Teniendo en cuenta la falta de programas de evaluación de riesgos psicosociales y la incidencia directa en la salud de los trabajadores, se seleccionaron los instrumentos de evaluación para medir el estrés, el clima laboral y la carga mental entre los empleados. Con los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de evaluación se realizó la tabulación y el análisis estadístico de estos datos con el fin de identificar patrones y tendencias relacionadas con el estrés, el clima

laboral y la carga mental de los empleados de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo. Posteriormente, se categorizaron los resultados en función de los niveles de riesgo psicosocial identificados, utilizando criterios predefinidos y escalas de evaluación establecidas. Por último, se realizó una interpretación exhaustiva de los resultados obtenidos con el fin de identificar las áreas prioritarias de intervención y acción, lo que permitió orientar eficazmente las estrategias de mejora.

Fase 3: Diseño de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Se diseñó un sistema de vigilancia epidemiológico adaptado a las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta la naturaleza de los riesgos psicosociales identificados durante la evaluación previa. Seguido a esto, se definieron los indicadores clave para el riesgo psicosocial y se lograron establecer criterios para detectar de forma temprana aquellos problemas o tendencias preocupantes. Después, se procedió a la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica, lo que incluyó la recolección sistemática de datos, el seguimiento regular de los indicadores y la generación de informes periódicos para monitorear la evolución de los riesgos psicosociales en la empresa. Finalmente, se desarrollaron y socializaron estrategias de prevención y promoción de la salud mental basada en los hallazgos del sistema de vigilancia epidemiológica, con el objetivo de abordar de manera proactiva los riesgos identificados y mejorar el bienestar general de los empleados.

3.3 Población Objeto

La población es un conjunto de objetos específicos que pretenden estudiar las características particulares o generales entre la muestra y la población, se espera que la muestra sea representativa de la realidad, para asegurar el término del estudio (Arias, 2016), es fácil



entender que cualquier investigación solo examina a una muestra o población definida en los objetivos, no al conjunto de la población.

Para esta consultoría se realizó un tipo de investigación aplicada, y así poder establecer el plan de acción de los riesgos psicosociales de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, utilizando un diseño de investigación cuantitativa, donde se analiza por medio de las estadísticas la recopilación de las encuestas utilizadas.

La población investigada fue el 100% de los trabajadores de la empresa, donde se identificaron los puntos críticos y áreas de riesgo en el entorno laboral, y así brindar propuesta de soluciones preventivas y correctivas para ayudar a buscar soluciones acordes a estos problemas.

La empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo tiene a cargo 8 trabajadores, de los cuales 4 trabajadores son vinculados directamente por la empresa y 4 por prestación de servicio. En la siguiente tabla se adjunta información sobre cómo están distribuidos y los cargos que desempeñan.

Tabla 1

Distribución de cargos por personas

Cargo	Número de personas en el cargo
Gerentes	3
Profesional Lúdico	3
Asistente Administrativo	2

3.4 Técnicas de actuación e Instrumentos

Para la recolección de los datos necesarios para dar cumplimiento al objetivo de la presente investigación se utilizaron tres instrumentos, el primero para medir el estrés laboral por medio de la escala en versión Española del Maslach Burnout Inventory (MBI) (Apéndice A), validada por

la norma técnica de prevención NTP 732, el cual evalúa tres dimensiones por medio de tres sub escalas: agotamiento (sensación de no poder más a nivel emocional), cinismo (actitud distante con las personas dentro del ámbito laboral y ante el mismo trabajo), y eficacia profesional (sensación de no hacer de forma adecuada las tareas, ser incompetente), la escala cuenta con 15 preguntas en total, las cuales tienen una respuesta tipo Likert que va de 0 a 6, siendo 0 nunca y 6 siempre, su objetivo es medir el burnout en el ámbito laboral, ya que es considerado uno de los daños de carácter psicosocial importantes dentro de las organizaciones (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, *sf*).

El segundo instrumento se usó fue Escala de Clima Organizacional (EDCO) (Apéndice B), la cual cuenta con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,84, y está compuesta por 40 ítems, los cuales se dividen cada 5 ítems por dimensión y son 8 dimensiones: relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, estilo de dirección, retribución, estabilidad, valores colectivos, disponibilidad de recursos, y claridad y coherencia en la dirección; la calificación es de tipo Likert y para cada ítem positivo es: 5 siempre, 4 casi siempre, 3 algunas veces, 2 muy pocas veces y 1 nunca; y a los ítems negativos es: 5 nunca, 4 muy pocas veces, 3 algunas veces, 2 casi siempre y 1 siempre, su objetivo es medir la percepción de los individuos sobre el clima organizacional. Argüelles et al. (2015).

El tercer instrumento fue para medir la carga mental, por medio de la Escala Subjetiva de Carga Mental en el Trabajo (ESCAM) (Apéndice C), es una escala de valoración general que al no ser invasiva como otros métodos para medir carga mental, permite ser aplicada en variedad de puestos de trabajo, su confiabilidad es de alfa de Cronbach 0,79, y su objetivo es evaluar al trabajador sobre la percepción que tiene de las características propias de su puesto de trabajo, las cuales pueden llegar a influir en la carga mental; cuenta con 20 ítems los cuales se dividen en 5

dimensiones, demandas cognitivas y complejidad de la tarea, características de la tarea, ritmo de trabajo, organización temporal y consecuencias para la salud, su respuesta es de tipo Likert 5 puntos, siendo 1 muy bajo y 5 muy alto. Díaz et al. (2011).

La recolección de la información por medio de la aplicación de los instrumentos se realizó mediante formulario Google de manera virtual, con ayuda de la persona encargada del SGSST, el tiempo requerido fue para la escala MBI 20 min, escala EDCO 40 min y ESCAM 30 min, la aplicación se dividió con 2 días de diferencia para cada una.

Tabla 2

Descripción desarrollo de objetivos

Título	Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades	Título	Resultado
Plan de Acción del Riesgo Psicosocial	Establecer el plan de acción para el riesgo psicosocial en la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo	<p>Objetivo específico</p> <p>1. Evaluar los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establecidos en la Resolución 0312, y el diagnóstico inicial del cumplimiento del Decreto 1072 en la empresa, incluyendo una descripción sociodemográfica y un reporte de condiciones de salud de los empleados.</p>	<p>1. Actividad Evaluación de estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establecidos en la Resolución 0312</p> <p>2. Actividad Diagnóstico inicial del cumplimiento del Decreto 1072.</p> <p>3. Actividad Recolección datos sociodemográficos y encuesta condiciones de salud de los empleados.</p>	1. Plan de Acción del Riesgo Psicosocial para	Escalas de medición en plataformas virtuales para garantizar que los colaboradores de la empresa puedan tener acceso desde su herramienta de trabajo y facilidad de responder sin distracciones.

<p>Objetivo específico 2 Identificar los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de tres instrumentos para el estrés, el clima laboral y la carga mental de los empleados de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo</p>	Actividad 1. Selección de los instrumentos de evaluación.
	Actividad 2. Aplicación de los instrumentos de evaluación a los empleados.
	Actividad 3. Recopilación y Tabulación y análisis estadístico de los resultados

<p>Objetivo específico 3 Diseñar un sistema de vigilancia epidemiológico para la prevención y promoción de los riesgos psicosociales encontrados en los empleados de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo</p>	Actividad 1. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica adaptado a las necesidades
	Actividad 2. Definición de indicadores clave de riesgo psicosocial y establecimiento de criterios para la detección temprana.



4. Resultados.

4.1 Fase de diagnóstico y evaluación inicial

Se realizó una Diagnóstico inicial – Decreto 1072 (Apéndice D), mediante datos estadísticos con la información recolectada en la empresa, del cual se realiza un Informe de Diagnóstico Inicial – Decreto 1072 (Apéndice E), para dar un reporte a la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, sobre el cumplimiento de ellos en cuestión al SG-SST Decreto 1072 de 2015, indicando un aspecto crítico en su evaluación, ya que de 51 requisitos de la norma solo 11 se cumplieron, de los cuales fueron en el planear de 7 parcialmente y solo 2 totalmente, en hacer de 11 parcialmente y 8 cumplidos ,en verificar solo cumple 1 y en actuar no cumplen ninguno . Principalmente es debido al poco aporte en recursos, documentaciones y falta de responsabilidades, por lo cual se debe implementar el ciclo PHVA, para cumplir con todos los requisitos exigidos y poder tener un SG-SST con todos los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015.

Figura 2

Resultados Diagnóstico inicial Decreto 1072

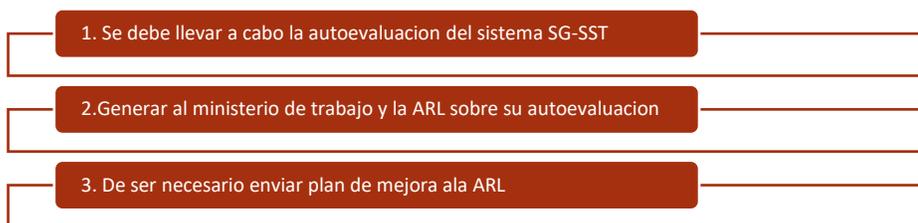


También, se realizó una evaluación de estándares mínimos – Resolución 0312 (Apéndice F), por medio de la guía técnica de verificación de los estándares mínimos SG-SST definidos en la

Resolución 0312 de 2019, en esta se determinó un 21% de cumplimiento que indica que se encuentra en su factor crítico, a partir de esto, se realiza un informe de estándares – Resolución 0312 (Apéndice G), por el cual se reporta a la empresa lo encontrado y la necesidad de generar un plan de mejora que incluya información sobre seguridad y salud en el trabajo vigente, brindando aspectos útiles y prácticos que se relacionen con la información legislativa afín con el desarrollo de procesos para evaluar, diagnosticar y analizar el estado SG-SST de la empresa, así como algunas herramientas como formularios técnicos y listas de verificación para estandarizar los procesos. Se deben proponer medidas de mejora que promuevan aumentar el grado de cumplimiento al 100%, permitiéndole a la empresa permanecer en el mercado y ser una empresa competitiva en beneficio de sus empleados tales como:

Figura 3

Medidas de mejora evaluación de estándares mínimos Resolución 0312



Por último, se realizaron encuestas a todos los empleados para la recolección de información sociodemográfica y de condiciones de salud en la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo. (Apéndice H). De acuerdo con el informe de descripción sociodemográfica y reporte de condiciones de salud, los empleados reportan no participar en las actividades de salud organizadas por la empresa, lo cual indica una oportunidad para mejorar la implementación de estos programas. Los hábitos de salud varían significativamente, la mitad de los empleados fuman y dos algunas veces consumen alcohol, mientras que otros no practican deportes. La presencia de

enfermedades crónicas en algunos empleados resalta la necesidad de programas de salud personalizados y de un enfoque preventivo más robusto.

4.2 Fase de identificación de factores de riesgo psicosocial

Se procedió a la tabulación y análisis estadístico para identificar patrones y tendencias en relación con el estrés, el clima laboral y la carga mental de los empleados en la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se presentan los resultados obtenidos, organizados por rango de edad, género y cargo, junto con un análisis detallado de las sub escalas que obtuvieron los puntajes más bajos. Los resultados de los empleados en la escala EDCO fueron los siguientes:

Tabla 3

Resultados Escala EDCO por edad

Edad	N	Puntaje Escala EDCO
20 - 30 años	5	191.2
31- 40 años	3	192

Los puntajes medios son altos en ambos rangos de edad, lo que indica que los empleados, independientemente de su edad, tienen una percepción bastante positiva del clima organizacional. Esto sugiere una consistencia en la percepción positiva del entorno laboral entre los grupos de diferentes edades, reflejando una experiencia laboral satisfactoria y un entorno de trabajo saludable.

Tabla 4

Resultados Escala EDCO por sexo



Género	N	Puntaje Escala EDCO
Femenino	4	193.25
Masculino	4	189.75

Las mujeres tienen una percepción ligeramente más positiva del clima organizacional en comparación con los hombres. Esta diferencia podría ser indicativa de una mejor experiencia laboral entre las mujeres o podría señalar aspectos del entorno de trabajo que los hombres perciben de manera menos favorable. Esto destaca la necesidad de explorar más a fondo las diferencias de género para asegurar que el entorno de trabajo sea equitativo y satisfactorio para todos.

Tabla 5

Resultados Escala EDCO por cargo

Cargo	N	Puntaje Escala EDCO
Gerentes	3	195
Profesionales	3	187
Administrativos	2	193

Los gerentes tienen una percepción más positiva del clima organizacional, lo que puede reflejar una mayor satisfacción con sus roles y condiciones laborales. Por otro lado, los profesionales presentaron una puntuación más baja, lo que indica que enfrentan más desafíos e insatisfacciones dentro de su entorno laboral, y en los administrativos se evidenció una percepción positiva, aunque un poco inferior a la de los gerentes. Estos resultados dejan como sugerencia la necesidad de estar atentos a los diferentes grupos por cargos dentro de la organización para darle un seguimiento a favor de mejorar el clima laboral.



Los resultados de los empleados en la escala en versión Española del Maslach Burnout Inventory fueron los siguientes:

Tabla 6

Resultados Escala MBI

	Agotamiento	Cinismo	Eficacia Profesional
Muy Bajo	1	6	0
Bajo	4	2	1
Medio	3	0	0
Alto	0	0	5
Muy Alto	0	0	2

Se logró determinar que no hay presencia de burnout en los empleados ya que ningún empleado tuvo combinación de niveles altos en las dimensiones de agotamiento y cinismo y niveles bajos en la dimensión de eficacia profesional, sin embargo, se determinaron factores de riesgo a prevenir por cada dimensión, en agotamiento 3 de los empleados obtuvieron nivel medio, y en eficacia profesional 1 empleado obtuvo nivel bajo, lo que indica la necesidad de fortalecer estas 2 dimensiones para prevenir factores de riesgo psicosocial futuros e intervenir los existentes.

Tabla 7

Resultados Escala MBI por cargos

	Agotamiento	Cinismo	Eficacia Profesional
Gerentes	2	0	0
Profesionales	1	0	1
Administrativos	0	0	0

Los gerentes tienen mayor prevalencia en la dimensión de agotamiento, lo que puede reflejar un mayor agotamiento emocional a nivel personal y los profesionales presentan puntuación

en la dimensión de agotamiento y eficacia profesional, lo que refleja a nivel personal agotamiento emocional y nivel profesional sensación de no gestionar de forma adecuada las tareas asignadas, esto logra evidenciar la necesidad de trabajar los niveles de estrés con mayor profundidad por puestos de trabajo.

Tabla 8

Resultados Escala MBI por sexo

Género	N	Agotamiento	Cinismo	Eficacia Profesional
Femenino	4	2	0	1
Masculino	4	1	0	0

Tabla 9

Resultados Escala MBI por edad

Edad	N	Agotamiento	Cinismo	Eficacia Profesional
20 - 30 años	5	2	0	1
31- 40 años	3	1	0	0

Por último, los resultados obtenidos en la Escala subjetiva de carga mental en el trabajo (ESCAM), evidenciaron una variabilidad significativa en la carga mental que experimentan los trabajadores, a pesar de ser una muestra de 8 personas, con lo cual es difícil obtener una estimación precisa de la variabilidad al realizar la tabulación de datos como está indicado por puestos de trabajo:



Figura 4

Medias, desviación típica y percentiles para las dimensiones de la ESCAM

GRUPO PROFESIONAL	n	DEMANDA COGNITIVA Y COMPLEJIDAD				CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA				ORGANIZACIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO				RITMO DE TRABAJO				CONSECUENCIAS PARA LA SALUD			
		Media	DT	P25	P75	Media	DT	P25	P75	Media	DT	P25	P75	Media	DT	P25	P75	Media	DT	P25	P75
Gerentes	3	2,9	0,7	2,2	3,6	1,8	0,4	1,6	2,2	1,4	0,27	1	2	1,2	0,06	1,16	1,3	1,22	0,183	1,08	1,5
Profesionales	3	2,6	0,7	1,95	3,3	1,1	0,3	1	1,4	1,4	0,4	1	1,8	1,83	0,47	1,5	2,5	1,47	0,6	1,06	2,3
Administrativos	2	2,85	0,6	2,7	3	1,33	0,17	1,2	1,5	1,4	0,1	1,3	1,5	1,4	0,1	1,3	1,5	1,08	0,08	1	1,16

Figura 5

Puntaje ESCAM

	Demanda cognitiva y complejidad		Características de la tarea		Organización temporal del trabajo		Ritmo de trabajo		Consecuencias para la salud	
	Media	Puntuacion	Media	Puntuacion	Media	Puntuacion	Media	Puntuacion	Media	Puntuacion
Gerentes										
Participante 1	3,33	Medio-alto	2,16	Medio-alto	1,83	Medio-alto	1,16	Medio-alto	1,16	Medio-alto
Participante 2	3,66	Alto	2,16	Medio-alto	1,16	Medio-alto	1,16	Medio-alto	1,5	Medio-alto
Participante 3	1,83	Bajo	1,16	Bajo	1,33	Medio-alto	1,33	Medio-alto	1	Bajo
Profesionales										
Participante 1	3,33	Alto	1,66	Alto	1,66	Medio-alto	1,5	Medio-alto	2,33	Medio-alto
Participante 2	1,66	Bajo	0,83	Bajo	1,83	Alto	2,5	Medio-alto	1,33	Medio-alto
Participante 3	3	Medio-alto	1,16	Medio-alto	0,83	Bajo	1,5	Medio-alto	0,83	Bajo
Administrativos										
Participante 1	3	Medio-alto	1,16	Medio-alto	1,5	Medio-alto	1,5	Medio-alto	1,16	Medio-alto
Participante 2	1,83	Bajo	1,5	Medio-alto	1,33	Medio-alto	1,33	Medio-alto	1	Medio-alto

Se logra identificar que 3 de los trabajadores presentan puntuación alta en alguna dimensión, entre estos 1 presenta puntuación alta en dos dimensiones, ya que la media se encuentra por encima del percentil 75 o por encima la media más su desviación estándar como se puede comparar en la Figura 1. Como resultado la puntuación alta en la dimensión de demanda cognitiva y complejidad significa que el trabajador percibe un gran esfuerzo a nivel cognitivo para realizar su trabajo, tiene unas exigencias elevadas de memorización, toma de decisiones y concentración, por otro lado, en la dimensión característica de la tarea, una puntuación alta representa la cantidad de dificultades que percibe el trabajador en el desempeño de su tarea, como tener muchas distracciones e interrupciones y la dimensión organización temporal del trabajo en puntuación alta

muestra la valoración negativa que tiene el trabajador respecto al tiempo disponible para desempeñar sus funciones.

Dentro de las dimensiones que se encuentran con puntuación medio-alta se puede considerar un factor de riesgo, pero es difícil obtener una estimación precisa de la variabilidad al realizar la tabulación de datos, la puntuación de la media se encuentra entre el percentil 25 y el percentil 75.

Tabla 10

Resultados ESCAM por edad

Edad	N	Demanda cognitiva y complejidad	Características de la tarea	Organización temporal del trabajo	Ritmo de trabajo	Consecuencias para la salud
20 -30 años	5	2	1	1	0	0
31- 40 años	3	0	0	0	0	0

Tabla 11

Resultados ESCAM por sexo

Sexo	N	Demanda cognitiva y complejidad	Características de la tarea	Organización temporal del trabajo	Ritmo de trabajo	Consecuencias para la salud
Femenino	4	2	1	1	0	0
Masculino	4	0	0	0	0	0

Las mujeres entre los 20 y 30 años tienen una puntuación alta en 3 dimensiones de la escala subjetiva de la carga mental en el trabajo, lo que indica la importancia de ajustar las medidas preventivas para reducir la carga mental de las mujeres jóvenes dentro de la organización, contribuyendo a la mejora del bienestar personal y un entorno laboral más saludable y productivo.

4. 3 Fase Diseño de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Se identificaron factores de riesgo psicosocial que afectan el bienestar de los colaboradores en la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, como se evidencia en la fase anterior, a través de instrumentos validados se determinó las dimensiones importantes a intervenir y aquellas que requieren ser trabajadas desde la prevención, basados en estos resultados se diseña un Sistema de Vigilancia Epidemiológico (Apéndice I), y se estructura un formato para el control adecuado del sistema de vigilancia epidemiológico (Apéndice J), éste sistema tiene como objetivo promover condiciones psicosociales protectoras, reducir y controlar los factores de riesgo psicosocial, prevenir la incidencia de los efectos adversos en el trabajo y la salud derivados de la exposición a estos riesgos, por medio de acciones para identificar, analizar e intervenir los factores de riesgo psicosocial y la promoción de los factores protectores de los trabajadores.

El sistema de vigilancia epidemiológico propuesto, incluye una estructura completa donde se justifica la importancia y el proceso realizado por la consultoría para llegar a las estrategias de intervención y prevención que deben aplicarse por medio del cronograma de actividades de seguridad y salud en el trabajo, también contiene recomendaciones para la evaluación continua de los riesgos psicosociales identificados, y evaluar la efectividad de las intervenciones realizadas. Este sistema se centrará en la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo, y el establecimiento de protocolos para la evaluación continua de los riesgos psicosociales, asegurando así la mejora continua del clima laboral.

5. Conclusiones

El diagnóstico inicial y la evaluación de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo. Evidencio un cumplimiento del 50% tanto para la Resolución 0312 de 2019, así como para el Decreto 1072 de 2015, lo que

significa como una situación crítica, se destacan áreas que requieren mejoras inmediatas. Debe asignar los recursos, definir las responsabilidades de forma claras, y desarrollar programas de salud preventivos. Se refleja la necesidad de un plan de mejora integral que tenga formación continua, herramientas estandarizadas, y una actualización de procedimientos, para poder alcanzar un 100% en el cumplimiento y así, garantizar la competitividad organizacional.

La identificación de los factores de riesgo psicosocial por medio de tres instrumentos validados permitió determinar de manera integral los riesgos presentes entre los empleados, los resultados evidenciaron un clima organizacional favorable, con puntuaciones altas en la Escala EDCO, también, se evidenció la ausencia de burnout ya que ningún colaborador tenía puntuaciones altas en las 3 dimensiones, aunque el 50% de los empleados mostraron puntuaciones que sugieren la necesidad de intervención en alguna de las dimensiones evaluadas. Y las puntuaciones en la escala ESCAM presentaron valores altos en 3 dimensiones, con necesidad de prevención en todas. Estas herramientas proporcionaron datos concretos y relevantes sobre el clima laboral, el estrés y la carga mental de los empleados, lo que sugiere un seguimiento continuo.

El diseño del sistema de vigilancia epidemiológico presentado como objetivo de la presente consultoría garantiza la mejora continua de la salud mental y el clima laboral de los empleados a través de las actividades planteadas como resultado de la evaluación de los riesgos psicosociales presentes, y también ayuda a promover la evaluación constante de la efectividad de las medidas implementadas para abordar los riesgos psicosociales.

6. Recomendaciones

Teniendo en cuenta la consultoría realizada a la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, se recomendó la implementación de las actividades descritas en este documento,



hacer autodiagnósticos de manera que puedan reconocer sus fortalezas y debilidades que beneficien el desarrollo personal y profesional en la mejoría del bienestar laboral.

Hacer seguimiento a los riesgos psicosociales, porque se identificó y no realizaban ninguna acción respecto al riesgo dentro de la empresa. Implementar programas de capacitación que desarrollen habilidades de gestión del estrés, comunicación efectiva y liderazgo contribuirá a mejorar el clima organizacional, especialmente si los directivos adoptan estilos de liderazgo más inclusivos y transparentes. Implementar el sistema de evaluación para medir el impacto que tienen las intervenciones, permitirá realizar el ajuste adecuado a las estrategias y mejorar de manera continua las prácticas dentro de la organización.

En consultorías futuras, se recomienda revisar el tamaño de la muestra para obtener resultados más generalizables. Que tenga un mayor número de participantes para lograr captar una amplia diversidad de percepciones, lo que mejora la precisión de las conclusiones. Además, es importante implementar evaluaciones longitudinales para evidenciar la evolución del clima organizacional y de los riesgos psicosociales en lo largo del tiempo, lo que permitirá identificar el impacto de las intervenciones realizadas. Asimismo, realizar el análisis de factores externos, como cambios económicos, sociales y tecnológicos, dará una visión más completa y contextualizada de la influencia sobre el ambiente laboral.

Por último, se recomienda realizar un análisis comparativo con otras empresas del sector para ofrecer valiosas estrategias. También, considerar la implementación de nuevas tecnologías que apoyen el bienestar de los empleados, como herramientas de seguimiento del bienestar, plataformas que ayuden al aprendizaje en línea sobre temas relacionados a la salud mental y prevención del riesgo psicosocial, y así lograr potenciar la promoción del bienestar en el ámbito laboral y la satisfacción general de los empleados. Para mejorar la carga mental se deben

implementar métodos cualitativos, ya que el método cuantitativo utilizado en la presente consultoría, dificultó la claridad de los resultados por las desviaciones estándar.

Referencias

- Argüelles, F. R., Díaz, C. P., A., y Varela, M. R. (2015). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *Revista Cubana de Salud Pública*, vol. 41, núm. 4. pp. 593-602. <https://www.redalyc.org/pdf/214/21443545003.pdf>
- Arias Gómez Jesús, V. K. (04 de 2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Buelvas Pianeta, A. M. (16 de 12 de 2019). Análisis del cumplimiento de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de estándares mínimos del SG SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019, en empresas Pymes ubicadas en el área metropolitana del Valle de Aburrá. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1568>
-

Castillo A, I; Torres L, N; Ahumada G, A; Cárdenas T, K; Licona C, S. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Salud Uninorte, vol. 30, núm. 1.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850005>

República de Colombia. (1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Collado, F, C y Lucio, P, B. (2014). Metodología de la investigación.

<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%25C3%25ADa-de-la-Investigaci%25C3%25B3n.pdf>

Congreso de Colombia. (2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2019/Juridica/Normograma/Leyes/Ley-1562-de-2012.pdf

Congreso de Colombia. (2013). Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51292>

Diaz, C., Hernández, F., E., y Rolo, G., G. (2011). Escala subjetiva de carga mental de trabajo.

https://www.researchgate.net/profile/Dolores-Cabrera/publication/274896359_Escala_Subjetiva_de_Carga_Mental_de_Trabajo_httpwwwgobiernodecanariasorgceicicaseldocumentosmanualcarga_mentalpdf/links/5657520508ae4988a7b53e3f/Escala-Subjetiva-de-Carga-Mental-de-Trabajo-http-wwwgobiernodecanariasorg-ceic-icasel-documentos-manualcarga-mentalpdf.pdf

Espinoza G, E, J. Q.-E.-S. (05 de 2020). Las condiciones laborales tienen un impacto significativo en la salud de los trabajadores, es igualmente importante considerar los

niveles de satisfacción laboral. En la actualidad, la satisfacción en el trabajo es uno de los temas más relevantes en la ps. Obtenido de: <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088/1121>

García, R. F. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241.

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: definición, propiedad intelectual e industria. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20busca%20la,la%20teor%C3%ADa%20y%20el%20producto.>

Ministerio de trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 Sector trabajo.

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

Ministerio de protección social. (2008). Resolución 2646 de 2008 Ministerio de protección social. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de la Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

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

Ministerio de trabajo. (2019). Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG- SST.

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

Ministerio de trabajo. (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 Trabajo y Asuntos Sociales de España. (sf). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición.

https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_732.pdf

Ortiz, F, A. y Jaramillo V, A. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.

<https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/247/PDF%20VOL%2016%20No.1>

Palma, A, M. M. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071822282022000100104&script=sci_arttext&tln_g=en

Rubiano, M. G. (2022). Retos y oportunidades para la gestión del talento humano en las organizaciones: riesgos psicosociales. Universidad Católica de Colombia.

Velandia, S. R. S., Torres, J. M. P., Alvarado, A. F. I., & Ardila, Y. Y. O. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga, (13), 39-45.

Vargas, C, Z, R.(2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Apéndices

Apéndice H. *Escala en versión Española Maslach Burnout Inventory (ver documento externo)*

Apéndice I. *Escala de Clima Organizacional (ver documento externo)*

Apéndice J. *Escala Subjetiva de Carga Mental en el Trabajo (ver documento externo)*

Apéndice K. *Diagnóstico Inicial – Decreto 1072 (ver documento externo)*

Apéndice L. *Informe Diagnóstico Inicial- Decreto 1072 (ver documento externo)*

Apéndice M. *Evaluación Estándares Mínimos – Resolución 0312 (ver documento externo)*

Apéndice N. *Informe Evaluación Estándares Mínimos- Resolución 0312 (ver documento externo)*

Apéndice H. *Informe Descripción Sociodemográfica y Reporte de condiciones de salud (Ver documento externo)*

Apéndice I. *Informe Sistema de vigilancia epidemiológico (Ver documento externo)*

Apéndice J. *Sistema de vigilancia epidemiológico (Ver documento externo)*

