

**Propuesta de alternativas para prevenir y mitigar el riesgo de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral de una empresa de estudios clínicos farmacéuticos, una empresa de consultoría SAP, una empresa de proyectos de seguridad electrónica y una empresa de proyectos de construcción**

Elaborado por:

Laura Juliana Valencia Rincón

Edgar Alexander Gutiérrez Lizarazo

Andrés Felipe Hernández Jerez

Lina Paola Garzon Osuna

Universidad EAN

Escuela de Formación en Investigación

Seminario de Investigación de Posgrado

Especialización Gerencia de Proyectos

Bogotá

15/09/2022

## Resumen

Se evidencian resultados negativos en la implementación de alternativas para prevenir y mitigar el riesgo de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral, en una empresa de estudios clínicos farmacéuticos, una empresa de consultoría SAP, una empresa de proyectos de seguridad electrónica y una empresa de proyectos de construcción, como objetivo principal planteamos proponer estrategias que ayuden a apalancar positivamente estas alternativas, para ello se realizara una validación con grupos de expertos que nos ayudaran a determinar su viabilidad

## **Problema de Investigación**

El estrés laboral y demás riesgos psicosociales en Colombia han estado presente en el desarrollo de las actividades en las diferentes empresas desde hace mucho tiempo, lo cual ha ocasionado graves consecuencias tanto para el empleador como para el empleado, sin embargo, ha pasado desapercibido debido a que no se destinaban los recursos o esfuerzos necesarios con el fin de hacer visible esta situación y poder generar estrategias que reduzcan su impacto negativo.

El COVID 19 fue un factor que aumento la crisis que se venía presentado desde años atrás, si bien la ley 1616 de enero del 2013, le otorga la responsabilidad a las ARL de la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, es muy importante que la empresas tomen un papel protagónico en la implementación de las alternativas que pueden existir, teniendo como base que la implementación de estas no solo se limita a cumplir lo exigido en la ley por el Ministerio del Trabajo, sino asegurar que el empleado realmente tenga una estabilidad emocional en el ámbito laboral.

Según un artículo publicado el 12 de junio del 2022 por el diario La República basado en un estudio realizado por la firma internacional Marsh, “el empleado en Colombia siente que no tiene el apoyo de su empleador y mucho menos piensa en su bienestar, este resultado es simplemente la confirmación de algo que se viene escuchando desde hace mucho tiempo en el ámbito laboral”(la REPÚBLICA, 2022).

La desatención que se tiene en Colombia por el empleado ha tenido consecuencias en la disminución de su productividad, y uno de sus principales causantes es el mal ambiente que se genera en las diferentes empresas, las fuertes cargas de trabajo, el mal trato por parte de los

jefes, el enfoque al resultado si pensar en el ser humano, entre otros; hace que se genere niveles de estrés alto en el empleado, el solo pensar ir a trabajar, de ahí la importancia de nuestra investigación la cual busca que el empleador tome una conciencia real del ser humano que tienen contratado y la importancia de hacerlo sentir valorado, este mismo estudio mostro que el porcentaje que dijo sentirse apoyado por su empresa lo evidencio a través de la percepción de un ambiente de trabajo seguro. Un ambiente de trabajo seguro, que no solo responda a la necesidad de un sueldo, sino también a las necesidades físicas y mentales del empleado, lo cual arrojará resultados positivos en la productividad de la empresa y el fortalecimiento de su estructura laboral. (Estrada Rudas, 2022)

En Colombia en el año 2013 se expide la ley 1616 de salud mental, cuyo objeto “es garantizar el ejercicio pleno de derecho a la salud mental en la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud”. (Congreso de Colombia, 2013)

En su Artículo 9°. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. (Congreso de Colombia, 2013)

La ministra de Trabajo, Alicia Arango, expidió la resolución 2404 de 2019, que establece los instrumentos para que las empresas colombianas evalúen los factores de riesgo psicosocial en sus trabajadores, se identificó que los factores de riesgo expuestos en la resolución fueron identificados en varias encuestas realizadas durante 2007 y 2013 donde se demostró que las patologías mentales derivadas del estrés aumentaron hasta un 43 %. (Ministerio de trabajo, 2019)

La resolución aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. (Ministerio de trabajo, 2019)

Con esta nueva reglamentación se flexibiliza la periodicidad de aplicación, las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo podrán realizar la evaluación cada dos años y solamente, las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales evaluados de alto riesgo deben realizar la evaluación de forma anual. (Ministerio de trabajo, 2019).

A continuación, las enfermedades mentales más comunes en el sector laboral:

Según el Ministerio del Trabajo, la proporción de nuevos diagnósticos de enfermedad mental durante el período 2009 a 2017 reportado por Fasecolda fueron:

1. Trastornos de ansiedad (44%)
2. Trastorno depresivo recurrente (15 %)
3. Estrés grave y trastornos de adaptación (12 %)
4. Trastornos mixtos de la conducta y de las emociones (11 %)

## 5. Episodios depresivos (9 %)

(Ministerio del trabajo, 2019)

### **Pregunta de investigación.**

¿Por qué las alternativas existentes en la promoción de la salud mental y física, y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, que ha implementado una empresa de estudios clínicos farmacéuticos, consultoría SAP, proyectos de seguridad electrónica y proyectos de construcción no han tenido mayor incidencia en la mitigación de los riesgos psicosociales en los empleados?

Si bien, las empresas tienen una hoja de ruta para el cumplimiento de los requerimientos legales en materia de riesgos psicosociales, la ejecución de estas no es eficiente, debido al poco interés del empleador de disponer de espacios adecuados para la participación de los empleados en actividades de manera libre y espontánea, sin preocupación de las responsabilidades diarias. Esta situación es recurrente en las 4 empresas objeto de estudio.

Además de lo anterior a continuación relacionamos unas situaciones particulares que se presentan en cada una de las 4 empresas:

En la empresa de estudios clínicos farmacéuticos, la planificación de las actividades de prevención y mitigación de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral, no se proyectan con los líderes de cada área, para garantizar la disponibilidad y participación de los empleados.

En la empresa de proyectos de construcción, no se realiza seguimiento y medición de las actividades ejecutadas para la prevención y mitigación de estos riesgos, con el fin de determinar el impacto en el empleado.

En la empresa de proyectos de seguridad electrónica, la participación del área de recursos humanos no es activa en la identificación de la causa raíz de los problemas, que se presentan al interior de cada área, con el fin de determinar el alcance de las acciones requeridas.

El agotamiento que genera la ejecución de los proyectos de consultoría SAP, teniendo como base los largos periodos de presión por metas que no se ajustan a jornadas laborales, generan en el equipo de proyecto consecuencias en la vida personal, siendo desencadenante de enfermedades como ansiedad, pérdida del sueño, inestabilidad emocional y el síndrome de "Burnout" o síndrome de desgaste profesional, entre otros.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Proponer alternativas para prevenir y mitigar el riesgo de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral de una empresa de estudios clínicos farmacéuticos, una empresa de consultoría SAP, una empresa de proyectos de seguridad electrónica y una empresa de proyectos de construcción.

### **Objetivos específicos**

- Determinar el estado actual del marco legal en Colombia y las acciones desarrolladas por el gobierno para la prevención de riesgos psicosociales en una empresa de estudios

clínicos farmacéuticos, en una empresa de consultoría SAP, una empresa de proyectos de seguridad electrónica y una empresa de proyectos de construcción.

- Identificar cuáles son los principales riesgos, causas y efectos de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral de las empresas objeto de análisis.
- Definir alternativas para mitigar el riesgo de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral, de acuerdo con el diagnóstico realizado en las empresas objeto de la presente investigación.
- Validar las alternativas planteadas con un grupo de expertos, para determinar su viabilidad.

## **Justificación**

El desarrollo de esta investigación tiene como finalidad presentar bases sólidas para la generación de estrategias que permitan prevenir y mitigar el riesgo de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral en una empresa de estudios clínicos farmacéuticos, una empresa de consultoría SAP, una empresa de proyectos de seguridad electrónica y una empresa de proyectos de construcción, debido al incremento de los casos de personas con enfermedades originadas, en el desarrollo de su ocupación laboral y el escaso seguimiento que realizan las empresas y entidades oficiales, para garantizar la salud física y emocional de los colaboradores.

Consideramos de gran valor recopilar estudios y buenas prácticas con el fin de implementar las alternativas existentes para la mitigación del riesgo psicosocial, así mismo mejorar la calidad de vida los trabajadores creando espacios en las organizaciones objeto de estudio, para evaluar su condición física y mental, mediante un acompañamiento en el proceso de recuperación o gestión de dolencias físicas y o psicológicas, nuestra propuesta se enfoca en que estas organizaciones



puedan cumplir el requerimiento legal, de manera real, con evidencia del seguimiento y control continuo.

Nuestro estudio es de gran importancia para las cuatro empresas objeto de la presente investigación, ya que dará como resultado el mejoramiento del clima organizacional, permitiendo aumentar la calidad de vida de los empleados y como consecuencia optimizar su productividad. Este estudio se realizará con base en escenarios reales, lo cual ayudará a sentar un precedente muy importante, no solo para las empresas involucradas sino también para aquellas empresas que estén dispuestas a darle mayor relevancia al tratamiento y la mitigación del riesgo psicosocial.

## **Marco Teórico**

### **Teorías**

En el periodo de postpandemia ha sido más visible la aparición de enfermedades físicas y mentales, debido al cambio del estilo de trabajo en Colombia, se ha evidenciado estrés laboral y trastornos de tipo mental como ansiedad, depresión, bipolaridad, estos trastornos se somatizan en otros problemas y consecuencias fisiológicas, como problemas cardiovasculares, gastrointestinales o inmunológicos, entre otros. Sin embargo, cabe resaltar que según estudios realizados por el Ministerio de trabajo en el año 2013; “dos de cada tres trabajadores en Colombia manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial, y entre un 20% y un 33%, manifestaron sentir altos niveles de estrés” (Resolución 2404 de 2019, 2019), siendo evidente que esta situación estaba presente en las organizaciones, antes del periodo de pandemia del COVID 19.

Si se revisa el sustento legal en Colombia, para definir si una enfermedad es de tipo laboral en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012 hace referencia a que:

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes” (Ministerio de salud y protección social, 2012).

Se observa que no solo en Latinoamérica, sino en gran parte del mundo, se están evaluando las consecuencias de exponer al recurso humanos a altos niveles de exigencia, para el cumplimiento de sus perfiles de cargo, para los autores (Zárate-Amador et al., 2013), en su estudio Perfil salud-enfermedad en los trabajadores de una empresa en el valle de México, enuncian:

que la mayoría de los estudios en salud de los trabajadores focalizan su atención en la determinación de la magnitud de los efectos y riesgos procedentes de las condiciones de trabajo, sin embargo, en los últimos años se ha realizado un acercamiento más integral de la salud-enfermedad, vista desde un enfoque global en donde no solo se enmarcan los riesgos asociados al proceso productivo, sino también la relación con los determinantes sociales de salud. El perfil de salud-enfermedad está determinado por los peligros y las exigencias a las que se expone la población trabajadora generados del proceso de trabajo y la interacción con el medio que pueden resultar nocivas para la salud (Zárate-Amador et al., 2013).

Las nuevas exigencias como la mayor intensidad de ritmos de trabajo, el mayor control y conocimiento del trabajo, la polivalencia y la creatividad, la mayor libertad de acción, el mayor reconocimiento del trabajo y los criterios rígidos de evaluación, conllevan a la creación de un nuevo perfil de morbilidad de los trabajadores, debido a la aparición de riesgos emergentes que ponen en peligro la salud de los trabajadores y por lo tanto la aparición de nuevas enfermedades de origen laboral.(Vargas, 2018)

En el siguiente gráfico se puede observar el crecimiento del número de enfermedades laborales en Colombia, con relación a las mayores exigencias laborales con el pasar del tiempo.

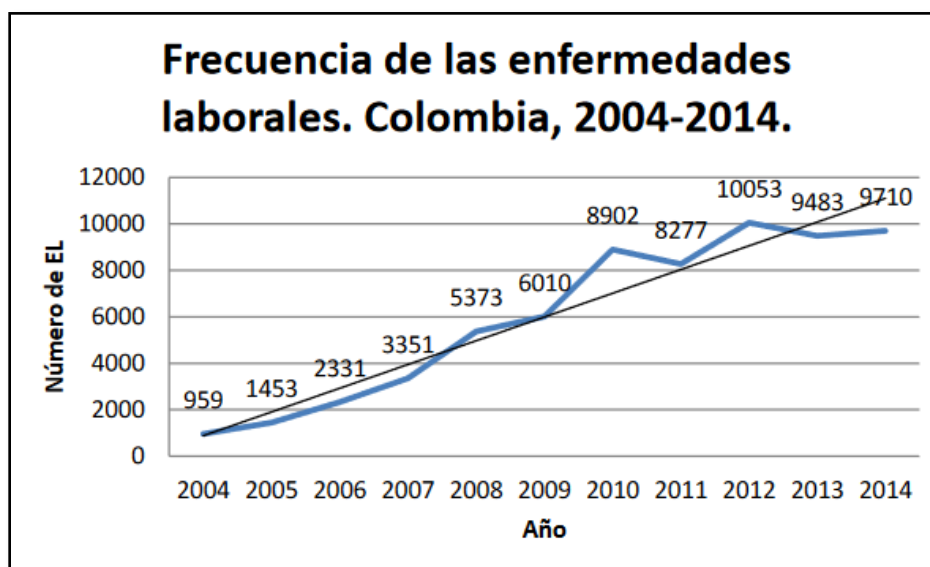


Gráfico 1. Frecuencia de la enfermedad laboral en Colombia. Colombia, 2004-2014.

Fuente: (Vargas, 2018)

“Durante el periodo de estudio se puede apreciar que la morbilidad laboral presenta una tendencia creciente, presentando un pico de enfermedades laborales en el año 2012 con 10.053 casos” (Vargas, 2018)

En un resumen muy detallado publicado por la revista española de salud pública el 9 de octubre del 2020, se evidencian resultados y conclusiones relevantes en cuanto a la fatiga y carga de trabajo mental entre los trabajadores, con base en el distanciamiento social:

#### Resultados:

También existen riesgos psicosociales en el teletrabajo; El estrés relacionado con el trabajo puede estar relacionado con la fatiga, que también debe abordarse como un riesgo psicosocial. La fatiga, aunque multicausal, puede ser de origen ocupacional y puede estar condicionada por diversos aspectos del trabajo, como la carga mental de trabajo, que es perniciosa en sus extremos.

#### Conclusiones:

Concluimos que tanto la fatiga como la sobrecarga mental deben ser vigiladas, sus extremos amenazan la calidad de vida laboral. También existen riesgos psicosociales en el teletrabajo; El estrés relacionado con el trabajo puede estar relacionado con la fatiga, que también debe abordarse como un riesgo psicosocial. La fatiga, aunque multicausal, puede ser de origen ocupacional y puede estar condicionada por diversos aspectos del trabajo, como la carga mental de trabajo, que es perniciosa en sus extremos.

Concluimos que tanto la fatiga como la sobrecarga mental deben ser vigiladas, sus extremos amenazan la calidad de vida laboral. También existen riesgos psicosociales en el teletrabajo; El estrés relacionado con el trabajo puede estar

relacionado con la fatiga, que también debe abordarse como un riesgo psicosocial. La fatiga, aunque multicausal, puede ser de origen ocupacional y puede estar condicionada por diversos aspectos del trabajo, como la carga mental de trabajo, que es perniciosa en sus extremos.

Concluimos que tanto la fatiga como la sobrecarga mental deben ser vigiladas, sus extremos amenazan la calidad de vida laboral. (Venegas Tresierra & Leyva Pozo, 2020)

## LINA

### Modelos

En el ámbito laboral de cualquier tipo de organización se puede presentar el estrés laboral que es uno de los riesgos psicosociales más habituales, el síndrome de burnout o síndrome de quemarse en el trabajo SQT es una forma de estrés laboral crónico (Gil-Monte, 2006).

El síndrome de burnout o conocido también el síndrome de gasto profesional se produce ante respuestas prolongadas de estrés en los trabajadores en relación con las emociones y relaciones interpersonales en el ámbito laboral, se evidencia 3 tipos de síntomas, el psicossomático (Dolores de cabeza, musculares, pecho, crisis de asma etc) , emocionales (aburrimiento, frustración, etc) y el conductual (pesimismo, ausentismo y conflictos con los demás compañeros), hay un agotamiento emocional físico y/o psicológico. En los factores organizacionales que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout, algunos con las características del puesto laboral, horarios, inestabilidad del puesto de trabajo, integración de nueva tecnología, salarios.

El síndrome de quemarse en el trabajo (SQT) debe entenderse como una forma de acoso psicosocial, una respuesta a estresores crónicos laborales diferente a lo que es el acoso psicológico o mobbing que es una forma de estresor laboral que se ocasiona por un conflicto interpersonal donde existe un acosado y un acosador (Gil-Monte, 2005).

En Colombia y relacionado con el mobbing, se encontró que los entornos laborales corporativos se ven afectados por prácticas organizacionales que ignoran los factores psicosociales, quebrantan las iniciativas gubernamentales en la vida laboral, se definen como disruptivas y sus procesos de comunicación son fuertemente inadecuados. (Piñeros & Marín, 2019) En el año 2010, Colombia introdujo los cuestionarios para evaluar los factores de riesgo psicosocial para combatir el riesgo de enfermedades físicas y mentales derivadas del desarrollo de la vida laboral, y de acuerdo con la Resolución 2646 elaborada por el Ministerio de Protección Social, el trabajo de esta batería tiene aspectos teóricos-prácticos pero tiene algunas limitaciones teóricas y prácticas presentada en la Resolución, se establece que es necesario considerar tener en cuenta instrumentos e indicadores de riesgo de patrones de demanda, control, apoyo social y desequilibrio en esfuerzo versus recompensa y condiciones de riesgo familiar y social, resistencia y personalidad; y salud y bienestar (Gómez et al., 2016).

Un análisis del desempeño del equipo colombiano de evaluación de factores psicosociales muestra que los cuestionarios de factores internos y externos del trabajo tienen limitaciones, ya que algunos ítems no abordan condiciones específicas de trabajo, como la subcontratación. Además, se observa que, si bien esta evaluación se considera adecuada para todos los grupos de empleados, la percepción positiva de su implementación y resultados puede variar según las actividades de cada organización (Rubio-Castro & Luna-García, 2015).

Por lo tanto, sería relevante considerar que, en el análisis de factores de riesgo psicosocial, se debe contemplar técnicas de recolección y análisis de datos también de tipo cualitativo.

Otros autores como (Moreno & Peñacoba, 1999) realizan una diferenciación del estrés laboral y el burnout argumentando que el agotamiento o síndrome de burnout no se equipara con la carga de trabajo, la carga de trabajo no causa el agotamiento; del mismo modo, el trabajo que no es muy estresante pero que desmotiva puede llevar al agotamiento. Desde este punto de vista, el agotamiento no es un proceso relacionado con la fatiga, sino con la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses importantes para el sujeto en cada momento (Moreno & Peñacoba, 1999).

Si bien el síndrome de agotamiento aparece con Freudenberg en 1974 en un ámbito clínico, hasta ahora ha habido dos perspectivas, “la clínica y la psicosocial”, siguiendo la línea de la perspectiva clínica, se plantea que el agotamiento es un estado que se alcanza como un resultado del estrés laboral. Desde una perspectiva psicosocial, se considera el estrés como resultado de la relación del ámbito laboral y el personal. Denotar el burnout como una condición incluye una serie de comportamientos y emociones relacionadas con el estrés laboral, y verlo como un proceso que requiere unas fases con diferentes etapas, que a su vez tienen diferentes modelos que hacen referencia a variables consideradas como antecedentes y consecuencias del síndrome, que intentaron explicar la etiología y el origen del síndrome de agotamiento, los mismos componentes básicos propuestos por Freunderberger y Maslach (Gil-Monte & Peiró, 1997) (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007).

En la tabla 2 se puede apreciar un resumen de los modelos que han formado parte de la evolución del síndrome de burnout.

Modelos Comprensivos	Representantes	Descripción
<i>Modelos elaborados desde la teoría sociocognitiva del yo</i>	- El modelo de Cherniss (1993) - El modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993)	Es inspirado en los trabajos de Albert Bandura. Analizan los mecanismos psicológicos que intervienen en la determinación de la acción como el papel que desempeña el pensamiento autorreferente en el funcionamiento humano.
<i>Los Modelos elaborados desde las teorías del intercambio social</i>	- Buunk y Schaufeli (1993) - Hobfoll y Freddy (1993)	Consideran los principios teóricos de la teoría de la equidad.
<i>Modelos desarrollados desde la teoría organizacional</i>	- El modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983) - El modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993) - El modelo de Winnubst (1993)	Tienen en común el énfasis en los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento ante la experiencia de quemarse por el trabajo. Todos consideran al SQT como una respuesta al estrés laboral.
Modelos de Proceso	Representantes	Descripción
<i>Modelo tridimensional del MBI-HSS</i>	- Maslach (1982) - Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983) - Leiter y Maslach (1988) - Lee y Ashforth (1993) - Gil-Monte (1994)	Considera aspectos cognitivos (baja realización personal), emocionales (agotamiento emocional) y actitudinales (despersonalización).
<i>Modelo de Edelwich y Brodsky</i>	- Edelwich y Brodsky (1980)	El burnout es un proceso de desilusión o de desencanto hacia la actividad laboral, que se da en un proceso de cuatro fases: 1. Entusiasmo, 2. Estancamiento, 3. Frustración y 4. Apatía (se considera un mecanismo de defensa frente a la frustración).
<i>Modelo de Price y Murphy</i>	- Price y Murphy (1984)	El burnout es un proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral, se da en seis fases sintomáticas: 1. Desorientación, 2. Labilidad emocional, 3. Culpa debido al fracaso profesional, 4. Soledad y tristeza que si se supera puede desembocar en la siguiente fase, 5. Solicitud de ayuda, y 6. Equilibrio.
<i>Modelo de Gil Monte</i>	- Gil Monte (2005)	Distingue dos perfiles en el proceso del SQT: Perfil 1. se caracteriza por la presencia de baja ilusión por el trabajo, junto a altos niveles de desgaste psíquico e indolencia, pero los individuos no presentan sentimientos de culpa. Perfil 2. constituye con frecuencia un problema más serio que identificaría a los casos clínicos más deteriorados por el desarrollo del SQT. Además de los síntomas anteriores los individuos presentan también sentimientos de culpa. Estos síntomas pueden ser evaluados mediante el "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT).

Tabla 1: Modelos de Burnout

Fuente: (Gil-Monte et al., 2006)

**JULI**

Se sugiere realizar una transferencia de conocimiento con el fin de que los profesionales puedan aplicar actitudes y destrezas que permitan mejorar la forma como se enfrentan los retos profesionales y asignaciones del rol que se desempeña.

Es necesario que tanto trabajadores como líderes de equipos de trabajo. propongan y promuevan el desarrollo de actividades que fortalezcan la relación personal, familiar y social, "haciendo



relevancia específicamente en los siguientes aspectos: que la persona logre diferenciar de forma clara la vida profesional de la vida personal” (Gil-Monte, 2003).

Además, los trabajadores deberían tratar de no implicarse emotivamente con sus responsabilidades laborales, gestionar y fortalecer el autocontrol para hacer frente a la presión laboral, fijar límites para la sobrecarga laboral y tener comunicación directa con su líder o jefe el desarrollo de reuniones efectivas; “tomar vacaciones o días de descanso tras un esfuerzo prolongado, independientemente de los resultados obtenidos” (Gil-Monte, 2003)

Las organizaciones deben plantear y desarrollar estrategias efectivas para hacer frente a las fuentes de estrés, por ejemplo, planteando flexibilidad en el desarrollo de las tareas, ejecutando programas donde se promueva que el personal participe en los procesos organizacionales y conozcan la cultura organizacional, misión, visión y plan estratégico de la organizacional a fin de que reconozcan como su esfuerzo aporta en el cumplimiento de objetivos comunes y con ello se incremente el nivel de compromiso con la organización.

Logrando que el recurso humano de las organizaciones tenga mayor compromiso en el desarrollo de su rol, lo cual podría verse reflejado en una mayor productividad y mayor calidad en la entrega de servicios o productos, de esta manera, todas las estrategias deben apuntar a evitar y disminuir el estrés laboral y con ello la probabilidad de que se desarrolle el síndrome de burnout (Vinaccia & Alvarán, 2004).

Varios estudios han demostrado que cuando las experiencias de los trabajadores en la organización son positivas, así como las experiencias individuales, la calidad de vida de las personas puede aumentar significativamente y prevenir la aparición de patologías. “Cuando se genera un conjunto de emociones y factores positivos en el entorno laboral, entre los individuos

y las actividades que realizan, se consigue un estado de bienestar que constituye un elemento protector ante el estrés”. (García et al., 2014)

Otros modelos, como el presentado en la investigación “Diseño y validez de un cuestionario para medir factores de riesgo psicosocial y burnout” (Jacobo-Galicia & Máñez-Guaderrama, 2020), expone la identificación de seis instrumentos asociados a factores psicosociales de interés, para ser aplicado en su instrumento de medición para el riesgo de desarrollo de Síndrome de Burnout.

Nombre de la escala	Contenido
Medida de quemado o BM [1]	Burnout: físico, emocional y agotamiento mental
Inventario de agotamiento de Copenhague o CBI [11]	Burnout: fatiga y agotamiento
Inventario de agotamiento de Maslach o MBI [5]	Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y bajo rendimiento personal (también conocido como: agotamiento, cinismo y competencia profesional)

Tabla 2: Instrumentos de medida del desgaste laboral

Fuente: (Ginebra, 2016)

En conclusión, el estudio indicado tiene varias restricciones porque no se incluye en las mediciones realizadas el equilibrio de vida-trabajo, factores que se presentan en las organizaciones que generan ambientes de trabajo inadecuados y hostiles.

Adicional en el estudio se mide solo el desgaste laboral y no se incluye otros factores, como el estrés, el acoso y la violencia laboral; cabe señalar que la báscula está diseñada para el personal de nivel operativo de las industrias y debe adaptarse en el caso de otros entornos de trabajo (Jacobo-Galicia & Máñez-Guaderrama, 2020)

La universidad del norte señala, como conclusión de su investigación, que “los trabajadores con formación técnica o superior tienen cuatro veces más probabilidades de padecer desgaste psíquico, que las personas que tienen formación hasta bachillerato”, (García et al., 2014), resultado concordante con la clasificación realizada por el ministerio del trabajo en la Ley 2764 del 2022, donde se indica que “debe calcularse por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de acuerdo con las categorías que se indican: forma A (Cargos de nivel técnico, profesional y directivo), y forma B (cargos de nivel auxiliar operativo)” (Ministerio del Trabajo, 2022).

Además, el agotamiento emocional también se evidencia de acuerdo con el nivel de estudios de los profesionales, siendo este mayor para los profesionales que no tienen un posgrado; “al evidenciar que los profesionales que no tienen un nivel de posgrado se ubican en los niveles medio y alto de agotamiento emocional”.(Castañeda Novoa et al., 2021).

Cabe señalar que el papel de los líderes en las organizaciones tiene gran incidencia en la aparición de factores generadores de riesgos psicosociales, según (Peiró & Rodríguez, 2008), “la conducta de los líderes, cuando no es adecuada, puede ser abusiva y agotadora y volverse una fuente importante de estrés que contribuya al surgimiento de experiencias negativas de los empleados y perjudique su bienestar” (Peiró & Rodríguez, 2008).

“De igual manera, se ha determinado que los trabajadores que perciben a sus supervisores como abusivos experimentan bajos niveles de satisfacción laboral y, con ello,” (Camacho Ramírez & Mayorga Valderrama, 2017) “menores niveles de compromiso, afectividad y mayores niveles de conflicto entre el trabajo y la familia” (Tepper, 2000).

## ALEX

Es por esta razón que las empresas deben minimizar al máximo los tipos de líderes que no aportan al crecimiento, ya que no generan las herramientas suficientes para el adecuado funcionamiento de los procesos productivos, lo cual genera ocasiona demoras en los tiempos de entrega, además son entorpecen el buen ambiente laboral. (Camacho Ramírez & Mayorga Valderrama, 2017).

Dentro de la investigación realizada se encuentra que, existen varios tipos de empresas que no hacen ningún esfuerzo para evitar el acoso laboral, por el contrario, aprovechan su posición de poder para privilegiar los intereses de la organización por encima de las necesidades del empleado. (Pino et al., 2011).

Además, el acoso organizacional se utiliza para beneficio de las empresas, ya que se aprovecha como estrategia la generación de cargas laborales fuertes a los empleados existentes, con el fin de disminuir la contratación de personal lo cual ayuda en la reducción de costos, y un aspecto relevante es que las empresas le entregan estas cargas al personal más joven, ya que según se observa sus indicadores de productividad son altos. (Camacho Ramírez & Mayorga Valderrama, 2017).

### **Marco Legal**

El ministerio del trabajo mediante la resolución No. 2764 del 2022 del 18 de julio de 2022, teniendo como base la ley 1616 del 2013, “los estudios ejecutados por el MEN en los años 2007 y 2013” (Resolución 2404 de 2019, 2019), donde se identificaron diferentes factores que afectan la salud mental y física del trabajador, el estudio realizado por el Ministerio del trabajo entre los años 2009 y 2010 donde arrojó como resultado varios instrumentos para la creación de la

encuesta para detectar las enfermedades físicas y mentales en las diferentes empresas , la cual se formalizo mediante la resolución 2404 del 22 de julio del 2019, decide formalizar los puntos que deben tener las diferentes empresas para identificar, prevenir, evaluar y monitorear los distintos riesgos que se presentan en las empresas que son parte del sector público y privado, entre otros.

La frecuencia de las evaluaciones es anual, sin embargo, en las instituciones que presenten un riesgo de psicosocial bajo o medio la evaluación es posible realizarla cada 2 años, y los resultados de esta evaluación deben tener incidencia en la empresa y en el trabajador. La intervención de acuerdo con los resultados de las evaluaciones debe realizarse de forma inmediata, teniendo como base que hay diferentes factores que afectan la salud física y mental. Podemos observar que el ministerio del trabajo realiza una recopilación de las leyes y resoluciones establecidas para el tratamiento de los riesgos físicos y mentales, con el objetivo de que las empresas tengan bases mínimas para la identificación de varios riesgos, que se pueden estar materializando en la empresa y así mismo en cada trabajador, es obligación y de carácter inmediato la implementación de planes y programas que en primera instancia logren disminuir el impacto de los factores negativos que se están presentando, y posteriormente lograr establecer objetivos claros y evidentes para que el riesgo no se siga materializando, ya que se pueden convertir en una amenaza grave para el trabajador, el clima organizacional y así mismo repercute en el estancamiento de los objetivos empresariales a causa del bajo rendimiento de los trabajadores.

Es muy importante implementar alternativas para la prevenir del riesgo en los trabajadores de las empresas, los empleados actualmente se están viendo afectados en su integridad y física, a causa de la falta de valoración en sus empresas, la situación económica, problemas familiares, entre otros.

Según publicación del 21 de abril de 2022 emitida Fasecolda (Federación de aseguradores colombianos), en el 2021 “se reportaron 1249 enfermedades relacionadas con la salud mental del trabajador” (Fasecolda, 2021) y “la afectación más grande es en la mujer con 62% de recurrencia” (Fasecolda, 2021) y es que Colombia sigue siendo un país en el cual la mujer debe realizar el doble de esfuerzo para cumplir con sus obligaciones diarias, ya que en sus hogares no tienen la ayuda idónea de sus esposos, o son madres solteras, y en sus trabajos no tienen la credibilidad necesaria para poder resaltar de una forma preponderante.

El estudio de fasecolda también nos muestra una característica muy importante, las enfermedades ocasionadas por actividades laborales afectan la salud mental y de las cuales se tiene evidencia que en el 2021 ascendió a 1249, este no ha sido el año en el cual se han presentado más casos, en el 2018 con 1641 casos ha sido el año con mayores casos de enfermedades labores que afectaron mentalmente de los trabajadores, y llama en gran manera la atención porque es un año en el cual la pandemia no tuvo ninguna incidencia. Entre las enfermedades que se presentaron y hacen parte del estudio podemos encontrar, “El estrés grave, estrés agudo, y trastornos de ansiedad generalizada, estrés postraumático, trastornos del sueño debido a factores no orgánicos, de adaptación, mixto ansioso depresivo, de pánico y psicótico” (Fasecolda, 2021).

A continuación, se relaciona la tabla que describe la tabla de enfermedades laborales según lo estipulado por el Ministerio del Trabajo.

ENFERMEDAD	CODIGO CIE -10
Demencia y otras enfermedades clasificadas en otros apartados.	F02.8
Delirio no sobrepuesto a demencia.	F05.0
Otros trastornos mentales derivados de lesión o disfunción cerebral o enfermedad física.	F06
Trastorno cognitivo leve.	F06.7
Trastornos de la personalidad y del comportamiento derivados de enfermedad, lesión o disfunción de la personalidad: Trastorno orgánico de la personalidad; Otros trastornos de la personalidad y del comportamiento	F07 F07.0 F07.8
Trastorno mental orgánico o sintomático no especificado.	F09
Trastornos psicóticos agudos y transitorios.	F23
Depresión. Episodios depresivos	F32
Otros Trastornos de Ansiedad.	F41
Trastorno de ansiedad generalizada.	F41.1
Trastorno de pánico	F41.0
Trastorno mixto ansioso-depresivo	F41.2
Reacciones a estrés grave	F43
Trastornos de adaptación Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto. con alteraciones del con alteraciones de las comportamiento o mixto Sección I, Agentes emociones y del comportamiento	F43.2
Estrés post-traumático	F43.1
Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos	F51.2
Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout)	Z73.0

Tabla 3: Tabla de Enfermedades Laborales

Fuente: (TRABAJO, 2014)

## Marco institucional

### Empresa de obra civil

Es una compañía bogotana dedicada al diseño, dirección y ejecución de proyectos de construcción principalmente para cumplir con el marco de objetivos de ayudas humanitarias del cuerpo de ingenieros de Estados Unidos (COE) en diferentes países de Latinoamérica.

Sus proyectos se desarrollan en diferentes países como Colombia, Panamá, Belice, Perú, Argentina, entre otros y estos dependen del presupuesto asignado para cubrir necesidades de poblaciones vulnerables como hospitales, bases militares e instituciones académicas.

En cuanto a su estructura, la compañía tiene su oficina principal en la ciudad de Bogotá, cuenta con un equipo de expertos en cada área para cumplir con el funcionamiento de la empresa, especialmente en la parte técnica de los proyectos de construcción. Cabe destacar que adicional al equipo de expertos y técnicos en construcción tiene un equipo administrativo y de calidad completo.

Esta empresa lleva más de 20 años de experiencia en el mercado de proyectos para este cliente, llevando a cabo desde pistas de atletismo, hangares, puestos de salud, colegios y otros.

Debido al alto flujo de trabajo y constante dinamismo de las actividades para el cumplimiento de los contratos es una empresa en la cual se presentan constantes situaciones que al exigir soluciones inmediatas genera mucho estrés en sus colaboradores, los tiempos de trabajo muchas veces no son completamente definidos, así como los alcances de cada empleado.

Actualmente esta empresa necesita tener claridad en alternativas que se adapten a sus características para ofrecerle a sus empleados una mejor calidad de vida laboral.

### **Empresa de proyectos de seguridad electrónica**



Compañía con sede principal en la ciudad de Miami (Estados Unidos) y sucursales en Colombia y Panamá. Actualmente la sucursal en Colombia cuenta con más de 140 empleados trabajando en sector comercio, más específicamente en proyectos de seguridad electrónica.

Cuenta con experiencia de 16 años desarrollando proyectos de instalación, configuración y puesta en marcha de los sistemas de seguridad electrónica en diferentes sectores económicos nacionales entre los que se destacan el sector financiero, y el sector industrial. Actualmente se encuentra certificada en Sistemas de Gestión de Calidad ISO9001:2015, ISO14001:2015, ISO45001:2018 y RUC, garantizando niveles óptimos de calidad en los productos y servicios brindados a nuestros clientes.

La compañía se especializa en el diseño e implementación de soluciones para CCTV, Control de acceso, sistemas de intrusión, sistemas de detención de incendio, integración de plataformas de seguridad, diseño e implementación de centrales de monitoreo, cerraduras IP para cajas fuertes, entre otros, dentro de los procesos que hacen parte de su estructura organizacional se encuentran el Estratégico, Recursos humanos, Financiero, Contable, Comercial, Logístico, Compras, Soporte técnico, Instalación, Diseño y desarrollo, Mantenimiento y HSEQ.

Actualmente la compañía está en el proceso de implementación de la batería de riesgo psicosocial, el mayor reto es que sus resultados sirvan de insumo para poder tomar decisiones eficaces, que ayuden a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y así mismo se contribuya al aumento de su productividad.

**Empresa de consultoría SAP**

Es una multinacional referente en soluciones de consultoría de software de gestión y en servicios TIC para empresas, fundada en 1982 en Barcelona, España por los dos hermanos “que, todavía hoy, continúan en la cabecera de la compañía aportando un ADN 100% familiar” (VIAEMPRESA, 2019).

Además de ser una consultora multinacional especializada en servicios y soluciones tecnológicas, Seidor también es reconocida

por haber aportado la tecnología Emotional Pulse durante la ascensión al Everest del alpinista Ferran de la Torre, que permitió que todo el planeta pudiera hacer un seguimiento exhaustivo en tiempo real de su progreso a través del hashtag #seidorontop. Lo hicieron a través de una plataforma tecnológica que ofrece datos a tiempo real a través de un mapa con GPS que incluía todo tipo de detalles como la altitud, la temperatura o el ritmo cardíaco del deportista (VIAEMPRESA, 2019).

Sus proyectos se desarrollan en gran parte el mundo, implementando un portafolio integral de soluciones y servicios de innovación, customer experience, ERP, analytics, employee experience, cloud, workplace y ciberseguridad, ideadas para que las organizaciones superen sus retos y alcancen sus objetivos.

En cuanto a su estructura, la compañía cuenta con aproximadamente 10.000 empleados y con beneficios destacados como, espacio de trabajo colaborativo, horario de trabajo flexible y opciones de trabajo remoto.

Actualmente en la empresa se evidencia desarrollo de desgaste cognitivo en sus empleados lo que ha generado renuncias masivas en los equipos de trabajo.

## **Empresa de Estudios Clínicos Farmacéuticos**

Es una multinacional dedicada a la ciencia para el bien humano con más de 20 años de experiencia. Por eso, trabaja día y noche, en todo el mundo, para brindar respuestas a todas las preguntas sobre salud, ya sea a un proveedor, un desarrollador de medicamentos, un hospital, un investigador médico o un paciente. Eso significa, desde el avance de las pruebas de diagnóstico hasta ayudar a lanzar nuevos medicamentos y ofrecer nuevas perspectivas a través de los datos, todo ello a partir de la experiencia científica.

Los grupos a los que brindamos servicios incluyen organizaciones de atención administrada, compañías biofarmacéuticas, agencias gubernamentales, médicos y otros proveedores de atención médica, hospitales y sistemas de salud, empleadores, pacientes y consumidores, organizaciones de investigación por contrato y laboratorios clínicos independientes.

Es una empresa altamente regulada con el desarrollo de nuevos medicamentos, cada punto de datos, cada estudio, es fundamental. La compañía tiene oficina en la ciudad de Bogotá.

Actualmente la empresa necesita tener una mejor planificación de actividades de prevención y mitigación de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral, para mejorar la calidad de vida de sus empleados.

## **Hipótesis**

Las estrategias actuales y futuras que podrían implementar las empresas objeto de estudio ayudarían a prevenir y mitigar las enfermedades físicas y mentales en el ambiente laboral.

## **Metodología**

A continuación presentaremos el enfoque, alcance y diseño de la investigación, también se realizara la definición de las variables, la población y muestra, métodos o instrumentos para recolección de información y las técnicas para el análisis de los datos que se recolecten de esta investigación.

### **Primer nivel**

#### **Enfoque, alcance y diseño de la investigación**

Con el fin de comprobar nuestra hipótesis el enfoque de nuestra investigación se base en una perspectiva Mixta, la cual nos permitirá comprobar o descartar nuestra afirmación tentativa para dar respuesta al planteamiento del problema.

Para ello desde el enfoque cuantitativo, se realizará un cuestionario con preguntas cerradas, para tener un resultado objetivo sobre la percepción que tiene los empleados sobre las alternativas que implementan las empresas objeto de estudio para prevenir el riesgo psicosocial.

Para el enfoque cualitativo se realizará una focusgroup con un grupo de expertos con el fin de obtener opiniones de los resultados obtenidos de acuerdo a las técnicas aplicadas.

#### **Definición de variables**

- **Variable independiente:** Estrategias actuales y futuras.

Definición conceptual. La definición de las estrategias se deben realizar con base en los resultados obtenidos de la aplicación de la batería para la evaluación de los riesgos psicosociales, según la resolución 2764 que expidió el Ministerio del trabajo en el año.

Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. La Batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2404 de 2019, 2019).

Definición operacional. Para el enfoque cualitativo se realizará una focusgroup con un grupo de expertos con el fin de obtener opiniones de los resultados obtenidos de acuerdo con las técnicas aplicadas.

- Unidad de medida: Reunión con grupo de expertos.

- **Variable dependiente:** Presencia de enfermedades físicas y metales en los empleados.

Definición conceptual. Esta variable se fundamenta en el informe entregado por el ministerio de Trabajo, de acuerdo a lo reportado por Fasecolda, durante el periodo del 2009 al 2017 se obtienen los siguientes resultados:

1. Trastornos de ansiedad (44%)
2. Trastorno depresivo recurrente (15 %)
3. Estrés grave y trastornos de adaptación (12 %)
4. Trastornos mixtos de la conducta y de las emociones (11 %)
5. Episodios depresivos (9 %)

También, podemos observar que debido a las consecuencias que dejó la pandemia, la aparición de dichas enfermedades ha sido más notoria, esto acompañado de nuevas metodologías en el desarrollo del trabajo que conlleva al incremento del riesgo de adquirir enfermedades físicas y mentales. Cabe resaltar que según estudios realizados por el Ministerio de trabajo en el año 2013; “dos de cada tres trabajadores en Colombia manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial, y entre un 20% y un 33%, manifestaron sentir altos niveles de estrés” (Resolución 2404 de 2019, 2019)

Definición operacional. Se realizará un cuestionario con preguntas cerradas, para tener un resultado objetivo sobre la percepción que tiene los empleados sobre las alternativas que implementa la empresa para prevenir el riesgo psicosocial. (Cuantitativo)

- Unidad de medida: Nivel de percepción de los empleados encuestados, datos que se representarán en porcentajes.

### **Operacionalizar variables**

A continuación se clasifican las variables y se especifican las deficiones conceptuales y de operación, con el fin de tener mayor visibilidad de la forma en que desarrollaremos el analisis de la variable independiente y dependiente del proyecto.

Tipo de variable	Definición conceptual	Definición y operación de variables
<p><b>1. Variable Independiente</b></p> <p>Estrategias actuales y futuras.</p>	<p>La definición de las estrategias se deben realizar con base en los resultados obtenidos de la aplicación de la batería para la evaluación de los riesgos psicosociales, según la resolución 2764 que expidió el Ministerio del trabajo en el año</p>	<p>1.1. Se realizará una cédula de entrevista para conocer la posición que tienen las áreas de recursos humanos sobre el tema de investigación. (Cualitativo).</p> <p>- Unidad de medida: Matriz de impacto de las estrategias implementadas por la organización, datos que se representarán en porcentajes.</p>
<p><b>2. Variable dependiente</b></p> <p>Presencia de enfermedades físicas y metales en los empleados.</p>	<p>Esta variable se fundamenta en el informe entregado por el ministerio de Trabajo, de acuerdo a lo reportado por Fasecolda, durante el periodo del 2009 al 2017 se obtienen los siguientes resultados:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Trastornos de ansiedad (44%)</li> <li>2.Trastorno depresivo recurrente (15 %)</li> <li>3.Estrés grave y trastornos de adaptación (12 %)</li> <li>4.Trastornos mixtos de la conducta y de las emociones (11 %)</li> <li>5.Episodios depresivos (9 %)</li> </ol> <p>También, podemos observar que debido a las consecuencias que dejó la pandemia, la aparición de dichas enfermedades ha sido más notoria, esto acompañado de nuevas metodologías en el desarrollo del trabajo que conlleva al incremento del riesgo de adquirir enfermedades físicas y mentales. Cabe resaltar que según estudios realizados por el Ministerio de trabajo en el año 2013; "dos de cada tres trabajadores en Colombia manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial, y entre un 20% y un 33%, manifestaron sentir altos niveles de estrés"</p>	<p>2.1. Se realizará un cuestionario con preguntas cerradas, para tener un resultado objetivo sobre la percepción que tiene los empleados sobre las alternativas que implementa la empresa para prevenir el riesgo psicosocial. (Cuantitativo).</p> <p>- Unidad de medida: Nivel de percepción de los empleados encuestados, datos que se representarán en porcentajes.</p>

## Población y muestra

Nuestra población para estudiar se divide en dos grupos:

1. Líderes de gestión humana, estará dirigido a cuatro (4) profesionales.
2. Personal de área administrativa y operativa, estará dirigido a ciento setenta (170) empleados de dichas áreas.

Se busca tener una muestra mínima del ochenta por ciento (80%) para el segundo grupo, debido a que este porcentaje es adecuado para el análisis objetivo de la información; nuestro tipo de muestreo es aleatorio simple, en este todos los elementos de la población definida tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

## Segundo nivel

### Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

Con el fin de darle cumplimiento a los objetivos establecidos para el presente estudio se determinaron metodologías, herramientas y acciones para la obtención de resultados objetivos y concluyentes, dentro de los cuales se encuentran:

1. Desarrollo de una revisión bibliográfica que se analizará mediante una matriz cronológica y busca investigar el estado del marco legal en Colombia y tiene como objetivo conocer el alcance en nuestro país para la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores.
2. Investigación en los historiales de las ARL de las compañías que se están estudiando con el fin de realizar una matriz de riesgos en la cual se busca recopilar información y poder determinar los riesgos, causas y efectos de las enfermedades físicas y mentales que se presentan en trabajadores de dichas compañías.
3. Realización de encuestas de validación a una muestra establecida de empleados administrativos y operativos con el fin de identificar la percepción que tienen acerca del entorno en el que trabajan y las afectaciones que pueden presentarse, así mismo identificar los riesgos a los que están presentes y poder definir los aspectos positivos y/o negativos y saber qué alternativas aplican para mitigar los riesgos presentes.
4. Llevar a cabo una reunión con un grupo de expertos y poder analizar la información obtenida mediante un diagrama de causa y efecto con el fin de determinar la viabilidad de la implementación de alternativas para cada empresa.

Cada uno de los procesos anteriormente mencionados permitirán establecer conclusiones para la toma de decisiones de empresas de los sectores analizados y mitigar los riesgos de este tipo para sus colaboradores y empleados.



## **Técnicas de análisis de datos**

### **Matriz cronológica (Línea de tiempo de marco legal en Colombia)**

La matriz cronológica que realizaremos tiene como finalidad presentar una línea de tiempo, la cual nos ayudara a tener un panorama claro de las leyes o normas emitidas por las entidades de control en cuanto a la prevención y mitigación de las enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral en Colombia. Para nuestra investigación es de vital importancia tener como referencia todo lo que se ha establecido a través del tiempo, y así mismo poder analizar los casos de éxito o cualquier eventualidad que se han presentado en las diferentes organizaciones que han aplicado las normas, resoluciones o leyes que han emitidas. Con la información recopilada en esta matriz estableceremos el esto actual del marco legal en Colombia, el cual nos ayudara a validar si las alternativas a plantear son viables legalmente y además si son aplicables en las cuatro empresas objeto de estudio.

La línea de tiempo permite ordenar una secuencia de eventos o de hitos sobre un tema, de tal forma que se visualice con claridad la relación temporal entre ellos. Para elaborar una Línea de Tiempo sobre un tema particular, se deben identificar los eventos y las fechas (iniciales y finales) en que estos ocurrieron; ubicar los eventos en orden cronológico; seleccionar los hitos más relevantes del tema estudiado para poder establecer los intervalos de tiempo más adecuados; agrupar los eventos similares; determinar la escala de visualización que se va a usar y, por último, organizar los eventos en forma de diagrama. (portaleducativo, s.f.)

### **Estadística descriptiva (Matriz de Riesgo/Impacto)**

La estadística descriptiva es un conjunto de técnicas y procedimientos que ayuda a describir, organizar, analizar, representar y resumir la información de un conjunto de datos en nuestro caso de la Matriz de probabilidad e impacto.

Tomaremos como herramienta la matriz de probabilidad/impacto que nos permitirá priorizar diferentes tendencias o señales de cambio visibles, y el impacto o consecuencias que tendría si se materializa.

La estadística descriptiva se apoya de las herramientas como los métodos tabulares o tablas o métodos gráficos para interpretar los datos, nos permite tomar previsiones, predecir el comportamiento de los datos y nos infiere para toma de conclusiones generales.

Los tipos de parámetros estadísticos son un número que se da por la distribución de los datos estadísticos y ayuda a organizar la información, esta búsqueda de datos se puede almacenar y analizar en una tabla (tablas de probabilidad, tablas bidimensionales) o en una gráfica (Gráfico de barras, gráfico de columnas, gráficos de sectores, gráficos de líneas, gráficos circulares, gráficos de tendencia, gráficos de dispersión, histogramas); los principales son de tipo centralización, posición y dispersión.

Se puede utilizar tipos estadísticos como:

- Distribución de frecuencias, que se utilizan par datos cualitativos y cuantitativos, se presenta en una tabla o grafico que va acompañado de la frecuencia de aparición de los valores. Los gráficos o tablas más comunes incluyen de barras, histogramas, gráficos circulares o de líneas.

Frecuencia absoluta: cantidad de veces que un valor aparece en el conjunto de datos.

Frecuencia absoluta acumulada: suma de las frecuencias absolutas iguales o menores al mismo valor, que aparecen dentro del conjunto de datos.

Frecuencia relativa: frecuencia absoluta dividida entre la cantidad de la muestra.

Frecuencia relativa acumulada: se debe dividir la frecuencia absoluta acumulada entre la cantidad de la muestra.

- Tendencia central, en esta se refiere al resumen descriptivo de los datos utilizando un único valor, las medidas de tendencia también conocidas como la media, la mediana y la moda.

Media: medida de tendencia central se refiere al promedio de un conjunto de datos que se obtiene al sumar todos los valores que se han recogido entre el número de valores del mismo conjunto.

Mediana: Se calcula al ordenar los valores de forma ascendente.

Moda: valor que más se repite dentro de un conjunto de datos.

- Variabilidad, es una estadística de resumen que refleja el grado de dispersión de los datos de una muestra. El rango, la desviación estándar y la varianza se usan para representar componentes y aspectos de dispersión.

Rango: es el que mide la amplitud de los valores de un conjunto de datos, se calcula la diferencia entre el valor más elevado y bajo.

Varianza: mide la distancia que hay entre la media y los valores de la secuencia, se debe sumar las diferencias al cuadrado de cada valor y la media y ese valor dividirlo por el número de la muestra.

Desviación estándar: se calcula al sacar la raíz cuadrada de la varianza. (questionpro, s.f.) (dm uba, s.f.) (strategicforesight, s.f.)

### **Histograma de frecuencia (Encuesta)**

El histograma de frecuencia es una representación gráfica en forma de barras que busca plasmar la frecuencia con la que han ocurrido una serie de eventos dentro de una muestra o población

establecida, gracias a esto, podremos identificar la relevancia que tienen algunas actividades dentro del análisis cuantitativo que se le realizará a los empleados y colaboradores de las empresas objeto de estudio.

Graficando nuestra información en un Histograma de frecuencias se podrán analizar diferentes temas, no solo la tendencia que más resalta dentro de un tema clave estudiado a la población trabajadora, sino también el comportamiento promedio, la magnitud con la que varían los datos y sus comportamientos frente a diferentes escenarios laborales.

Por otro lado, llevando a cabo esta técnica de análisis podremos encontrar patrones, tendencias y características inusuales presentes en la población a analizar que nos dará un panorama más claro para la determinación de alternativas que se adapten a las necesidades no solo de los trabajadores sino de los directivos y empresarios protagonistas del estudio.

Ahora bien, dependiendo a los datos obtenidos por las encuestas podremos catalogar que tipo de histograma obtuvimos y así mismo gracias a esto poder empezar a concluir sobre los datos obtenidos, dentro de los principales tipos de histogramas, encontramos dos grupos principales por forma o por frecuencia, y en ellos se encontrarán más subgrupos que empezarán a definir un rumbo dentro del análisis.

Por último, cabe resaltar un tema importante por esta técnica de análisis, para lograr obtener unos resultados realmente objetivos se debe realizar un proceso detallado cumpliendo con cada una de las partes de este análisis, ya que de la toma, tabulación y organización de datos parte el éxito de la gráfica que se obtiene al finalizar el proceso y en ello radican temas como la determinación de “rangos” de datos, la definición de “ordenadas” que harán parte de nuestro análisis y los “intervalos” que se tendrán en cuenta para el desarrollo de la recopilación de datos del proyecto. (matemovil, s.f.) (colima tecnm, s.f.)

### **Diagrama de causa y efecto (Focus group)**

“El diagrama de Causa y Efecto es una herramienta analítica que permite encontrar las posibles causas que generan un problema a través de un análisis sistemático exhaustivo de los factores que pueden influir para causar un efecto o problema” (Silva & Silva, 2005)

Al ser una herramienta visual, facilita organizar las causas de un problema de forma lógica, mostrando gráficamente por medio de una espina de pescado, la relación de causa y efecto para un problema que se pretende analizar y desarrollar.

Por medio de la realización de un Focus Group desarrollaremos el objetivo” Validación *de las alternativas planteadas con un grupo de expertos, para determinar su viabilidad*” y se hará uso de la herramienta de Causa y efecto, para analizar, organizar y representar gráficamente las teorías o conceptos que indiquen el grupo de expertos.

Además, en el desarrollo de la matriz de causa y efecto el equipo investigador con el grupo de expertos utilizará la técnica de priorización o de votación múltiple para definir las alternativas a evaluar.

Cabe mencionar que en la cabeza de diagrama “se encuentra el «efecto» que el equipo está investigando” (WOW CUSTOMER EXPERIENCE, n.d.), en nuestra investigación el efecto se enfoca hacia la baja incidencia que han tenido las alternativas existentes para la promoción de la salud mental y física, en la mitigación de los riesgos psicosociales en los empleados; luego el equipo de proyecto asociara las posibles causas de este efecto, identificadas en el desarrollo de otros objetivos y en el uso de otras técnicas de análisis y finalmente a las causas se les relacionara una categoría principal que serán las alternativas elegidas por el grupo de expertos para ser analizadas.

A continuación, el detalle de cómo se construyen un diagrama de Causa y Efecto:

1. Escoger y describir la característica de calidad que desea analizar (efecto)
2. Escriba la característica de calidad en el lado derecho encerrada en un cuadro y dibuje una flecha grande en el lado izquierdo. (Silva & Silva, 2005).



Gráfico 2. Estructura de diagrama de Causa y Efecto, iniciando

Fuente: (WOW CUSTOMER EXPERIENCE, n.d.)

3. Indicar los factores más importantes que pueden causar la variación, trazando flechas secundarias en dirección a la principal.

Se recomienda agrupar los posibles factores causales de dispersión más generales en grupos como: materiales, mano de obra, maquinaria y equipo, etc. y cada grupo formará una rama. (Silva & Silva, 2005).

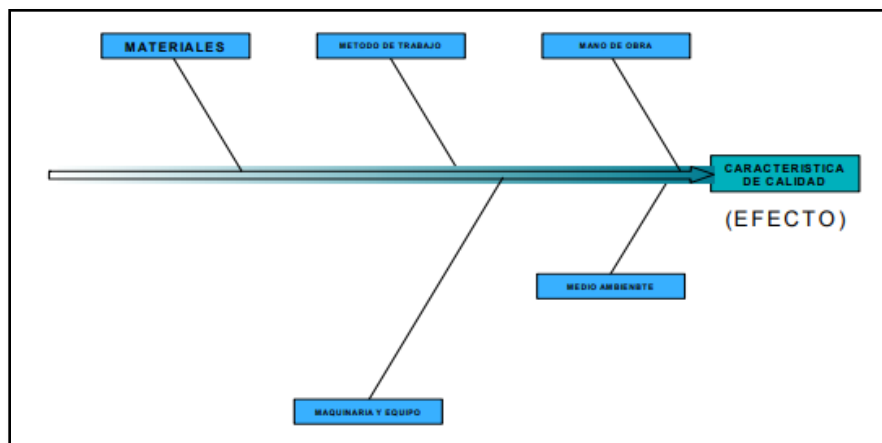


Gráfico 3. Estructura de diagrama de Causa y Efecto, factores

Fuente: (WOW CUSTOMER EXPERIENCE, n.d.)

4. Anotar en cada rama los factores detallados que se pueden considerar causa de la variación. En cada causa se pueden anotar más detalles o sub-causas que formarán ramificaciones de las causas (WOW CUSTOMER EXPERIENCE, n.d.)

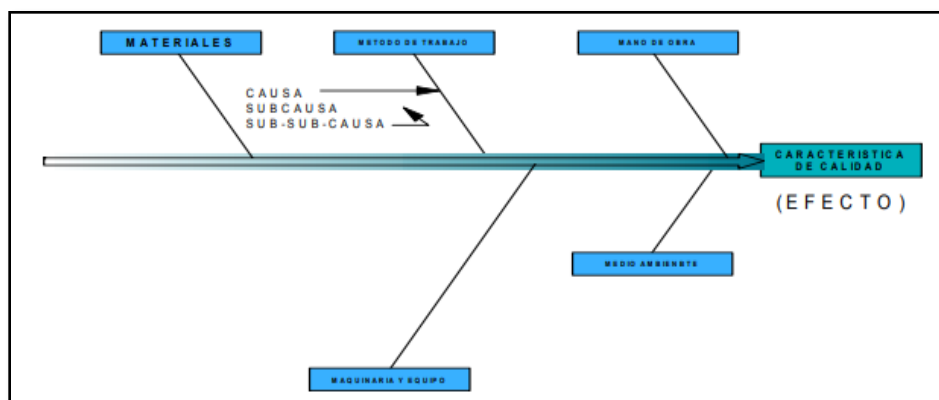


Gráfico 4. Estructura de diagrama de Causa y Efecto, factores detallados

Fuente: (WOW CUSTOMER EXPERIENCE, n.d.)

5. Verificar que todos los factores que puedan causar la dispersión estén incluidos en el diagrama. Si lo están y si han quedado adecuadamente ilustradas las relaciones causa y efecto, el diagrama está completo (WOW CUSTOMER EXPERIENCE, n.d.)





## Relación de la metodología con los objetivos

Objetivo general				
Proponer alternativas para prevenir y mitigar el riesgo de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral de una empresa de estudios clínicos farmacéuticos, una empresa de consultoría SAP, una empresa de proyectos de seguridad electrónica y una empresa de proyectos de construcción.				
Objetivo específico	Métodos	Herramientas	Acciones	Resultados esperados
<b>Objetivo específico 1</b> Determinar el estado actual del marco legal en Colombia y las acciones desarrolladas por el gobierno para la prevención de riesgos psicosociales en una empresa de estudios clínicos farmacéuticos, en una empresa de consultoría SAP, una empresa de proyectos de seguridad electrónica y una empresa de proyectos de construcción.	Revisión bibliográfica	Matriz cronológica de leyes o normas emitadas por entidades gubernamentales	Investigar el estado del marco legal en Colombia para identificar su aplicabilidad en las empresas objeto de estudio.	Conocer el alcance legal en Colombia, sobre la prevención del riesgo psicosocial.
<b>Objetivo específico 2</b> Identificar cuáles son los principales riesgos, causas y efectos de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral de las empresas objeto de análisis.	- Revisión de resultados obtenidos por la ARL. - Encuesta	- Matriz de riesgos e impactos. - Encuesta	Recopilar y tabular los datos de los informes de la ARL, encuesta a empleados de las empresas objeto de estudio y demás fuentes para determinar los principales riesgos, causas y efectos de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral	Obtener información relevante que nos ayude a identificar el estado de las empresas respecto al manejo de las herramientas, para prevenir y mitigar el riesgo psicosocial en el ámbito laboral.
<b>Objetivo específico 3</b> Definir alternativas para mitigar el riesgo de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral, de acuerdo con el diagnóstico realizado en las empresas objeto de la presente investigación.	Análisis de encuesta	Análisis de encuesta	Tabular los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los empleados.	Con base a los resultados obtenidos identificar aspectos positivos y/o negativos para definir las alternativas a implementar.
<b>Objetivo específico 4</b> Validar las alternativas planteadas con un grupo de expertos, para determinar su viabilidad.	Reunión con grupo de expertos	Focusgroup	Realizar reunión con el grupo de expertos con el fin de obtener opiniones de los resultados obtenidos de acuerdo a las técnicas aplicadas.	Obtener información relevante con el fin de analizar los resultados para determinar su viabilidad e implementación en cada empresa.

## **Análisis y discusión de los resultados**

En este punto, reflejaremos los resultados obtenidos en el proceso de investigación que hemos llevado a cabo con el fin de proponer alternativas para prevenir y mitigar el riesgo de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral de las cuatro empresas objeto de estudio.

Con las herramientas utilizadas para procesar y analizar la información del estudio, logramos dar cumplimiento a los objetivos planteados, resultados que serán detallados a continuación.

### **Objetivo 1:**

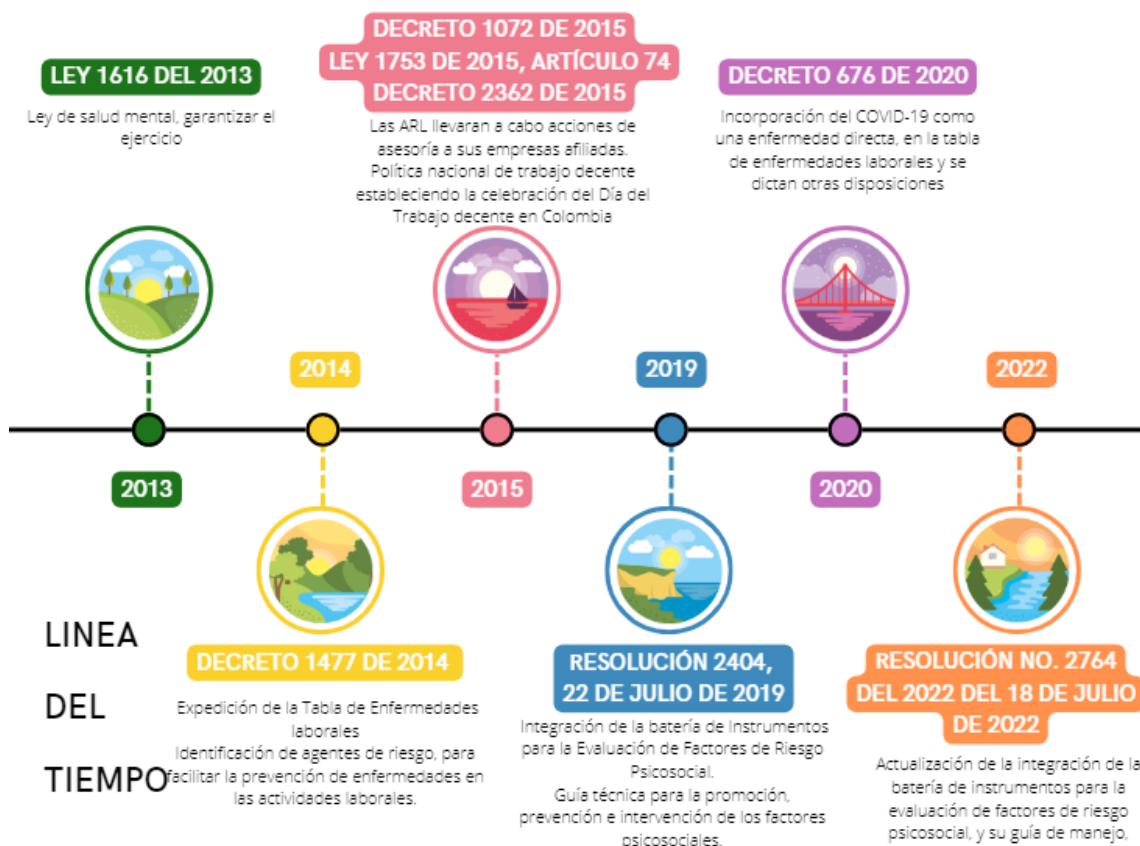
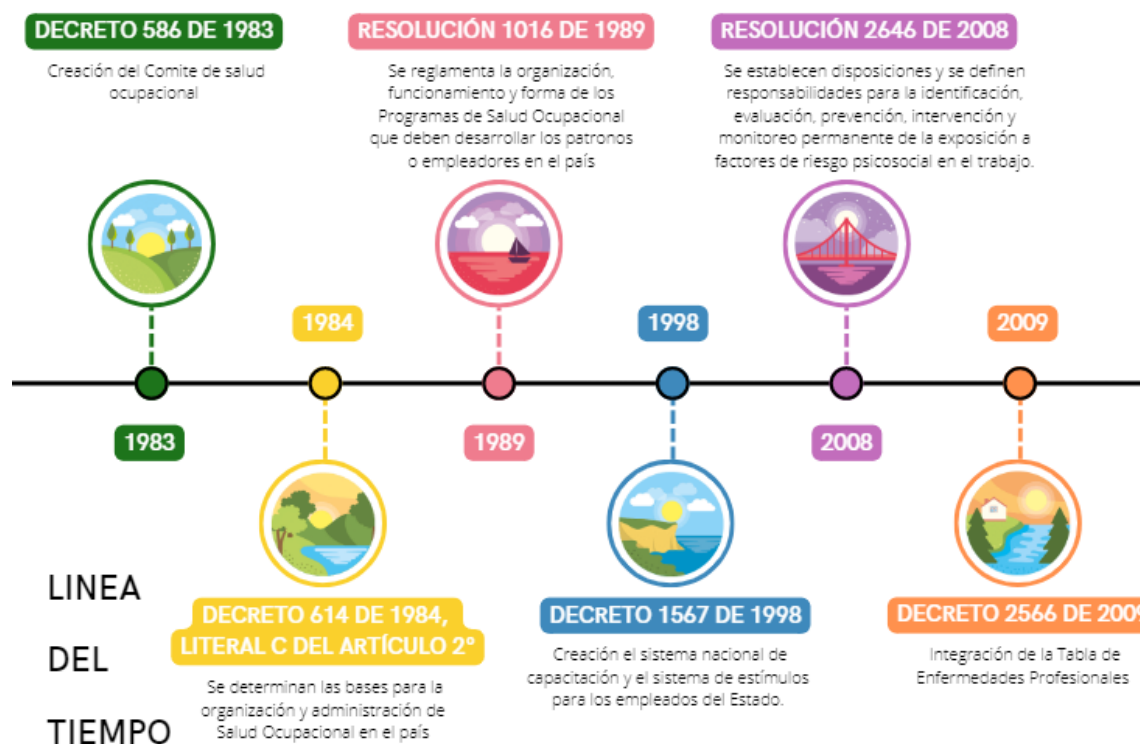
*Determinar el estado actual del marco legal en Colombia y las acciones desarrolladas por el gobierno para la prevención de riesgos psicosociales en una empresa de estudios clínicos farmacéuticos, en una empresa de consultoría SAP, una empresa de proyectos de seguridad electrónica y una empresa de proyectos de construcción.*

Para el desarrollo de este objetivo se realizó una revisión bibliográfica de leyes, decretos y resoluciones, para determinar el estado marco legal en Colombia con respecto a la prevención y mitigación del riesgo psicosocial.

Esta revisión se esquematizó en una línea de tiempo, donde se relacionaron todas las leyes establecidas a la fecha.

### **Línea de tiempo**

### **Tabla Matriz Cronológica**



## **Interpretación de resultados**

Se observa que desde el año 1983 se inicio a emitir decretos, que han tenido como finalidad garantizar la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Solo hasta el año 2008 por medio de la resolución 2646, se definieron alcances para garantizar la prevención y monitoreo a la exposición de factores de riesgo psicosocial que estaban impactando en la salud de los trabajadores.

Desde el año 2009 en el decreto 2566 hasta el año 2014 con el decreto 1477, se evidencia un importante avance con respecto a la integración de la tabla de enfermedades profesionales, si bien esta tabla esta enfocada en su gran mayoría a enfermedades físicas, cobra gran importancia que se especifique las patologías por estrés en el trabajo.

En el año 2015 con el decreto 1072, las ARL comenzaron a tener una participación más activa, en la asesoría a las empresas para el desarrollo de acciones de prevención y mitigación de riesgos psicosociales en los trabajadores.

Para el año 2019 ya había en proceso de implementación herramientas para la prevención de los riesgos psicosociales, sin embargo, con la emisión de la resolución 2404 del 22 de julio del 2019, se implementó la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y la guía técnica para su aplicación, en el año 2022 el ministerio del trabajo mediante la Resolución 2764 estableció que sea obligatorio que las empresas realicen su implementación.

## **Análisis de Resultados**

Con base en la línea de tiempo y en el marco legal se puede evidenciar que en Colombia se ha identificado la presencia de riesgo psicosocial en el ámbito laboral y que el gobierno desde el año 1983 ha dado pasos para establecer lineamientos a las empresas con el objetivo de prevenir y mitigar estos riesgos, en búsqueda de proporcionar el empleado un ambiente sano para el desarrollo profesional.

Si bien el gobierno ha trabajado en diferentes herramientas para la prevención y mitigación del riesgo psicosocial, son las empresas las que deben implementar, controlar y dar seguimiento a las estrategias, generando compromisos con el empelado para que este se sienta cómodo en su

lugar de trabajo, ya que esto permitirá el apalancamiento del objeto social de la organización y la buena salud del trabajador.

### **Objetivo 2:**

*Identificar cuáles son los principales riesgos, causas y efectos de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral de las empresas objeto de análisis.*

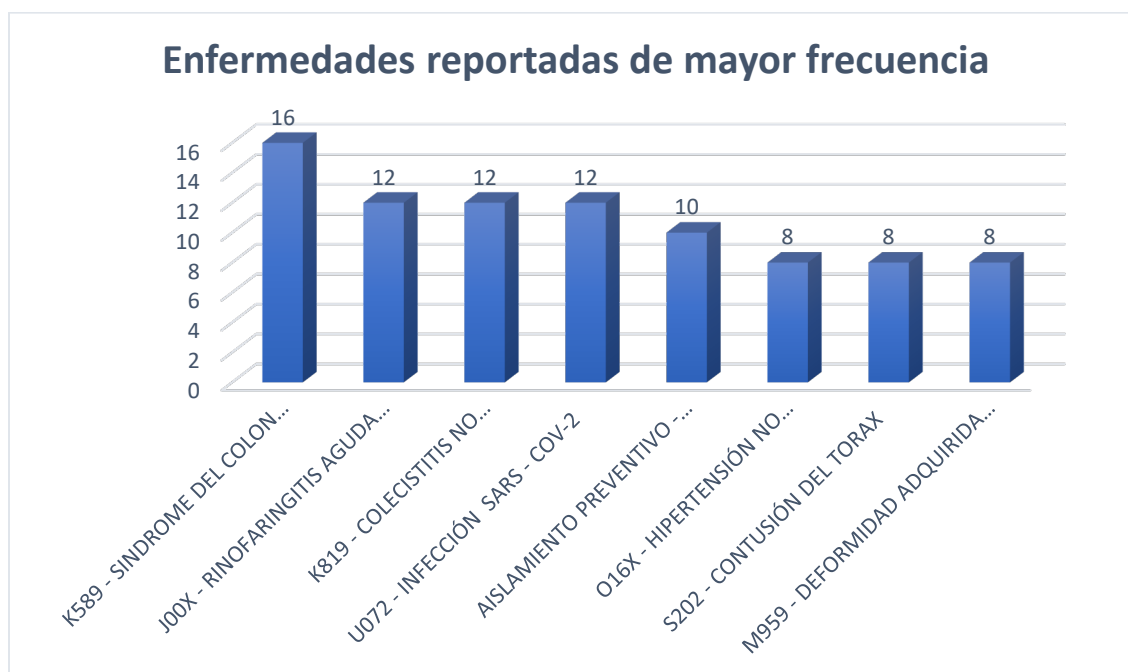
Con el fin de realizar la identificación de los riesgos causas y efectos de enfermedades físicas y mentales, se realizó una tabla en la cual se agruparon los reportes de dichas enfermedades que se han reportado a la ARL o en su defecto a las EPS; además se realizó una encuesta cerrada a los empleados de las cuatro empresas, con el fin de conocer su opinión sobre la percepción de las estrategias que han implementado las organizaciones.

A continuación, se relacionan esquemas, análisis e interpretación de resultados de los instrumentos utilizados para la metodología de investigación:

### **Tablas y figuras**

#### INFORMACIÓN DE ENFERMEDAD COMUN Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Código y descripción de enfermedad	# Casos reportados
K589 - SINDROME DEL COLON IRRITABLE SIN DIARREA	16
J00X - RINOFARINGITIS AGUDA (RESFRIADO COMÚN)	12
K819 - COLECISTITIS NO ESPECIFICADA	12
U072 - INFECCIÓN SARS - COV-2	12
AISLAMIENTO PREVENTIVO - TRABAJO EN CASA	10
O16X - HIPERTENSIÓN NO ESPECIFICADA	8
S202 - CONTUSIÓN DEL TORAX	8
M959 - DEFORMIDAD ADQUIRIDA OSTEOMUSCULAR	8
INCAPACIDAD POR MALESTAR GENERAL	6
S908 - OTROS TRAUMATISMOS SUPERFICIALES DEL PIE Y DEL TOBILLO	6
K359 - APENDICITIS AGUDA NO ESPECIFICADA	5
A09X - DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO	5
B349 - INFECCIÓN VIRAL NO ESPECIFICADA	4
J039 - AMIGDALITIS AGUDA NO ESPECIFICADA	4
S903 - CONTUSIÓN DE PIE	4
A059 - INTOXICACIÓN ALIMENTARIA BACTERIANA	3
Z732 - DESCANSO POR JORNADA CONTINUA	3
H651 - OTRA OTITIS MEDIA AGUDA NO SUPURATIVA	2
J029 - FARINGITIS AGUDA NO ESPECIFICADA	2
J304 - RINITIS ALERGICA NO ESPECIFICADA	2
K30X - DISPEPSIA	2
M255 - DOLOR EN ARTICULACIÓN	2
M544 - LUMBAGO CON CIÁTICA	2
M545 - LUMBAGO NO ESPECIFICADO	2
R51X - CEFALEA	2
R520 - DOLOR AGUDO	2
S099 - TRAUMATISMO DE LA CABEZA NO ESPECIFICADO	2
S109 - TRAUMATISMO SUPERFICIAL DEL CUELLO, PARTE NO ESPECIFICADA	2
S800 - CONTUSIÓN DE LA RODILLA	2
T670 - GOLPE DE CARLOS E INSOLACIÓN	2
Z359 - SUPERVISIÓN EMBARAZO ALTO RIESGO	2
<b>Total general</b>	<b>154</b>



### Interpretación de resultados

Se observa que las enfermedades que más se presentaron en las 4 empresas objeto de estudio, según el reporte las enfermedades más comunes y accidentes de trabajo es el síndrome de colon irritable (16), el resfriado común (12), la colecistitis (12) y el SARS-Cov-2(12), los reportes fueron realizados de enero a octubre 2022, obteniendo en total 154 reportes. Seguido a estas enfermedades las enfermedades que tuvieron un mayor reporte, fueron enfermedades físicas tales como traumatismos, contusiones, deformidades musculares entre otras, las demás enfermedades reportadas son enfermedades comunes y las cuales no superaron los 2 reportes.

### Análisis de resultados

Al recopilar la información de las diferentes enfermedades que se han presentado en las 4 empresas objeto de estudio con corte a octubre del 2022, se puede evidenciar que la totalidad de las enfermedades reportadas son de tipo físico, con excepción de los reportes de aislamiento por COVID 19. Esta información recopilada nos permite analizar que las enfermedades de tipo mental, de acuerdo a esta información o no se presentan, o básicamente no son reportadas, sin embargo, teniendo como base la matriz cronológica (línea de tiempo) realizada, fue posible identificar que el ministerio del trabajo, mediante el decreto No. 2566 del 7 julio del 2009, en el

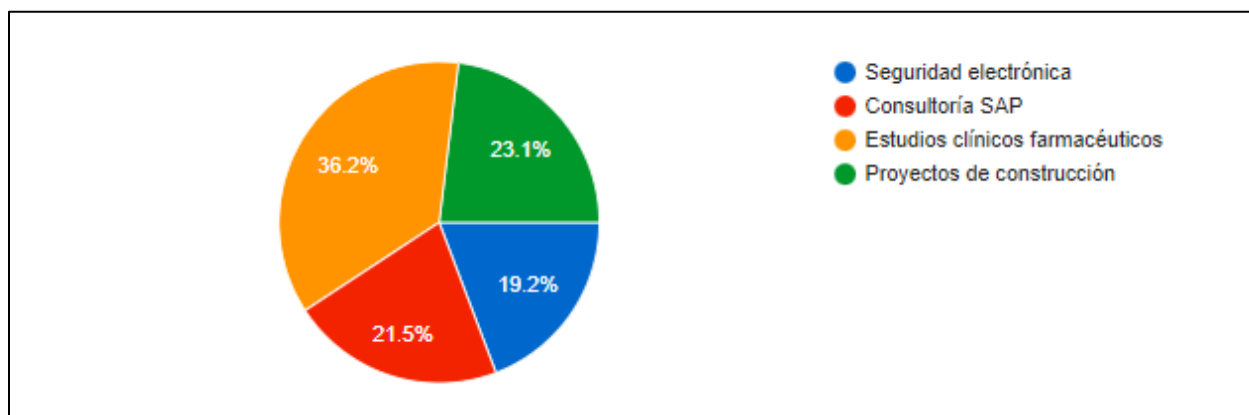
artículo 1 donde establece la “Tabla de enfermedades profesionales”, determina que en la enfermedad No. 42, “Patologías causadas por el estrés en el trabajo” tiene alta relación y es un desencadenante de enfermedades físicas tales como Hipertensión arterial y colon irritable, las cuales si fueron plasmadas en la tabla donde se ingresaron las enfermedades reportadas.

Lo anterior nos permite concluir que, si bien las enfermedades mentales no son reportadas en las 4 empresas objeto de estudio, ya sea por desconocimiento, por temor del empleado, o por cualquier otra variable, si existen enfermedades físicas que se pueden estar presentando o son consecuencia de enfermedades mentales, por tal razón, es importante que las empresas realicen una análisis de fondo en los reportes de las enfermedades físicas que tienen relación con el estrés, la ansiedad u otras enfermedades mentales, ya que la problemática se puede estar presentando y generando alto conflicto en el ámbito laboral, pero debido a los reportes de esas enfermedades como físicas nos son visible para que se puedan tratar adecuadamente.

## Encuestas

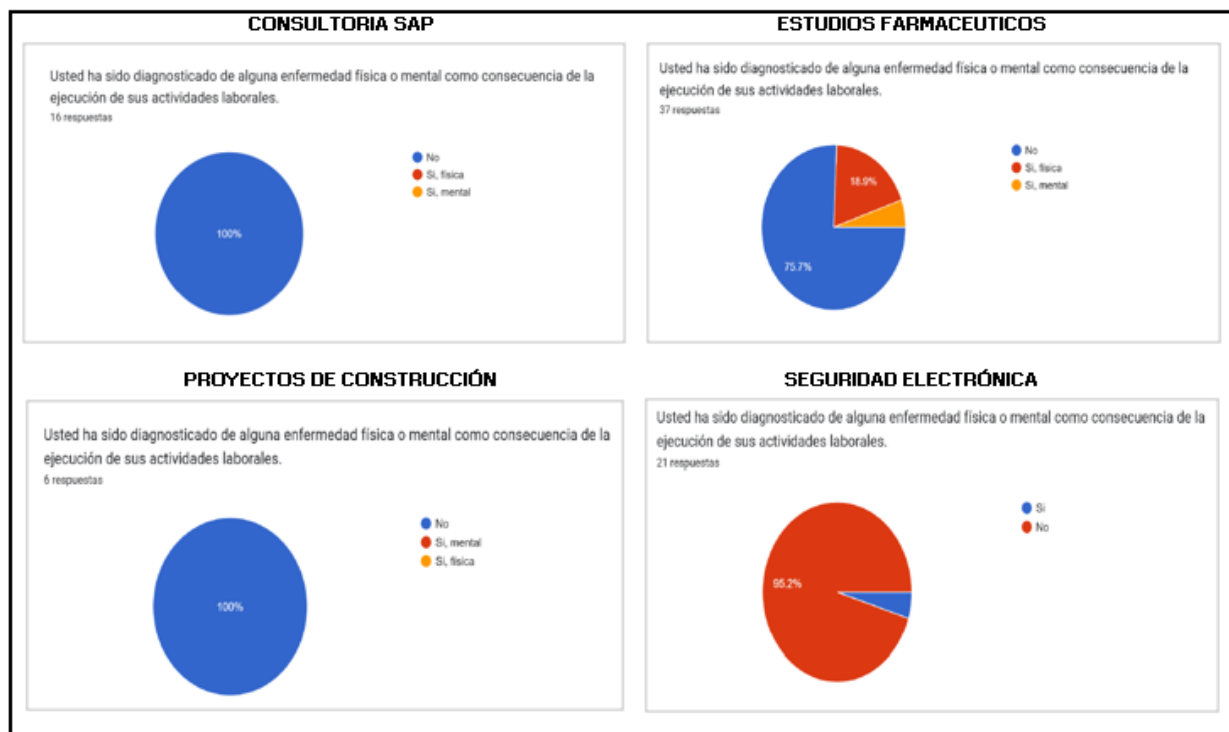
### Interpretación de los resultados

Se evidencia que, de las 129 encuestas realizadas, los empleados que más realizaron el cuestionario fueron en su orden en primer lugar; La empresa de estudios farmacéuticos 36.2%, Proyectos de construcción 23.1%, Consultoría SAP 21.5% y por último la empresa de seguridad electrónica.



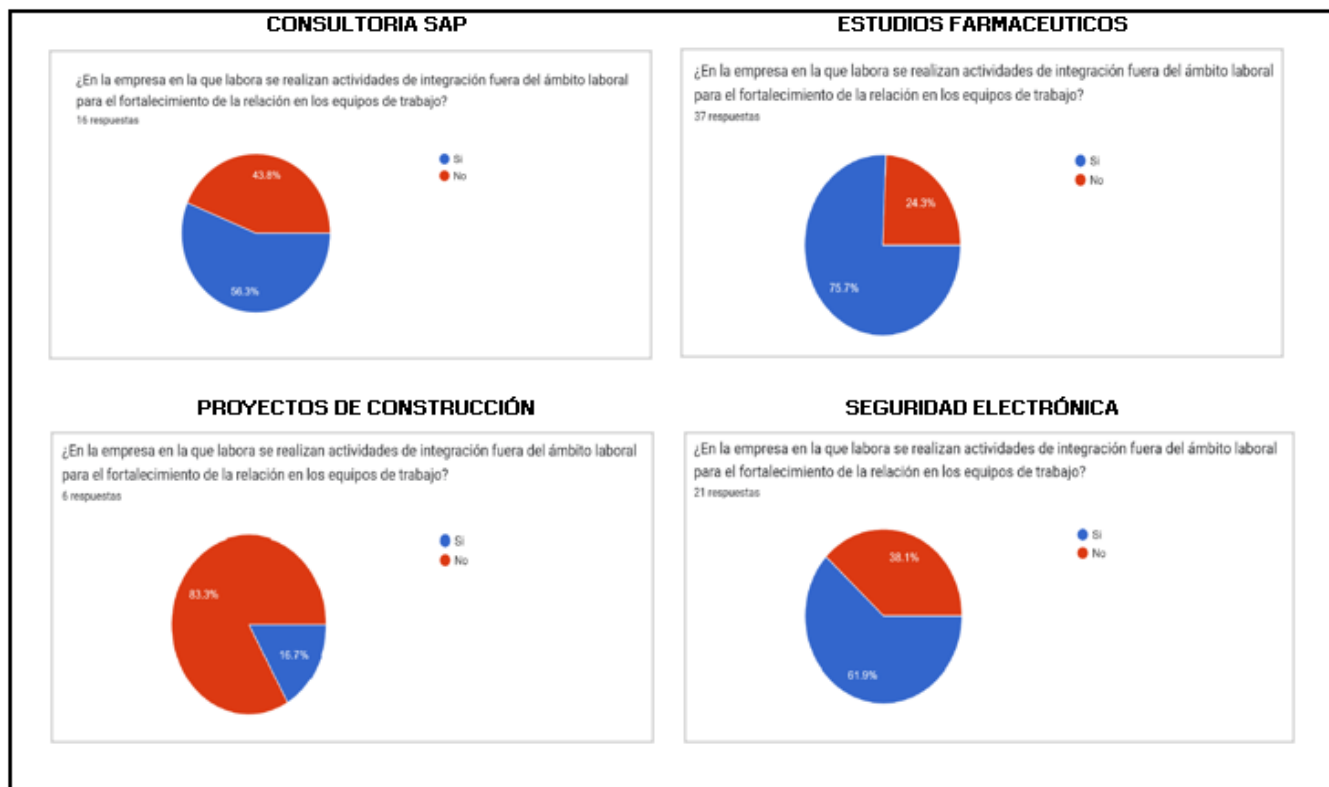


En las siguientes gráficas se evidencia que en la empresa de estudios farmacéuticos el 18.9% de los encuestados respondieron que han sido diagnosticados de enfermedades mentales y/o enfermedades físicas, en la empresa construcción el 100% respondió que no han sido diagnosticado y en la empresa de seguridad electrónica el 4.8% fue diagnosticada con enfermedades físicas y/o mentales, mientras que en la empresa de consultoría SAP no manifestaron diagnóstico de alguna enfermedad al igual que la empresa de construcción

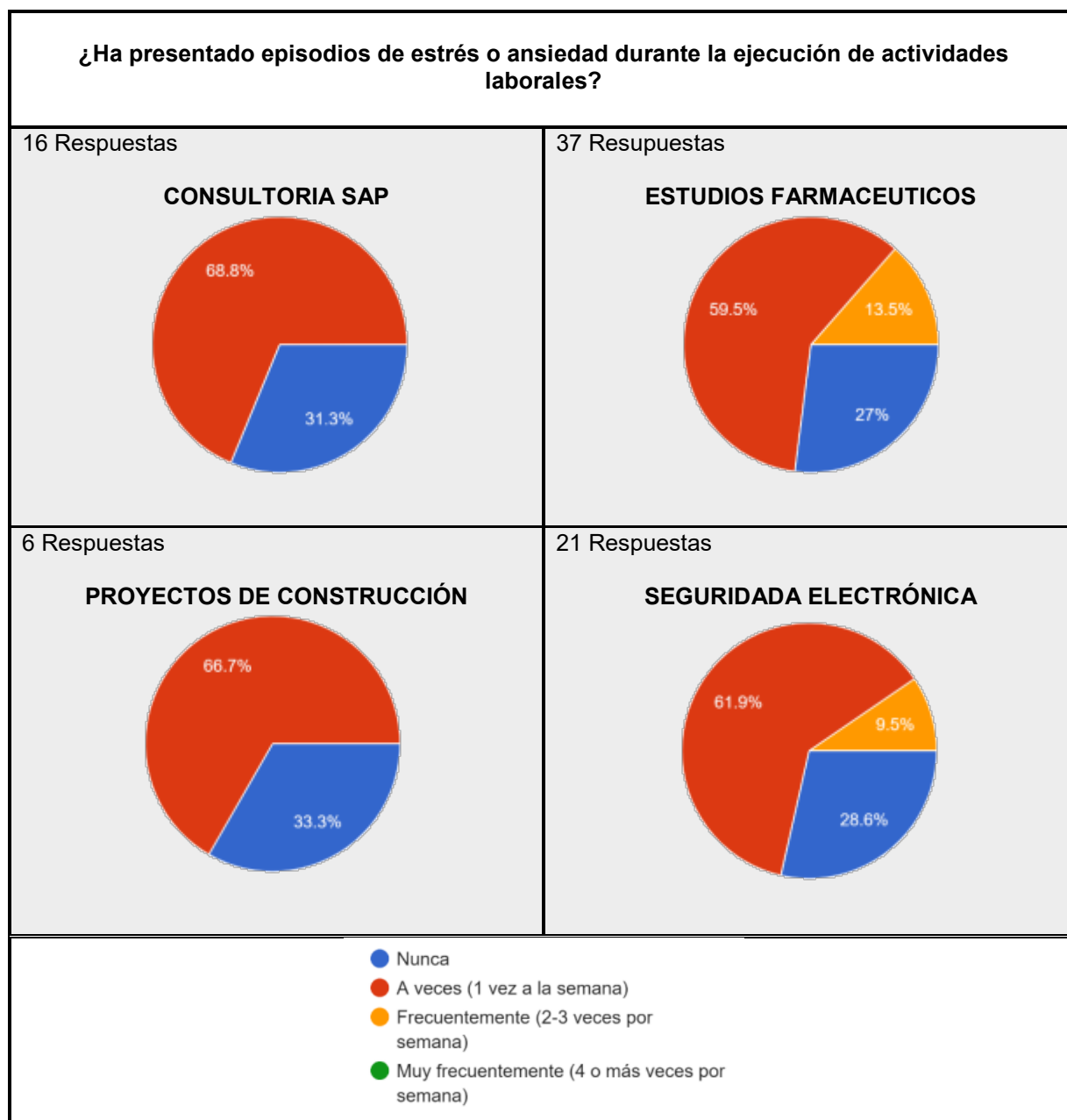


Se evidencia que, en la empresa de construcción según la repuesta de los empleados, de las 4 es la menos realizan actividades de integración ya que el 83.3% de los encuestados dio como respuesta No. Seguido a la empresa de proyectos de construcción, la empresa de consultoría SAP con el 43.8% respondió negativamente, mientras que en las empresas de Estudios farmacéuticos y Proyectos de seguridad electrónica obtuvieron porcentajes más bajos de respuestas negativas con 24.3% y 38.1% respectivamente, sin embargo, es muy claro que de acuerdo a las respuestas se puede concluir que la opinión de los empleados está dividida, y es

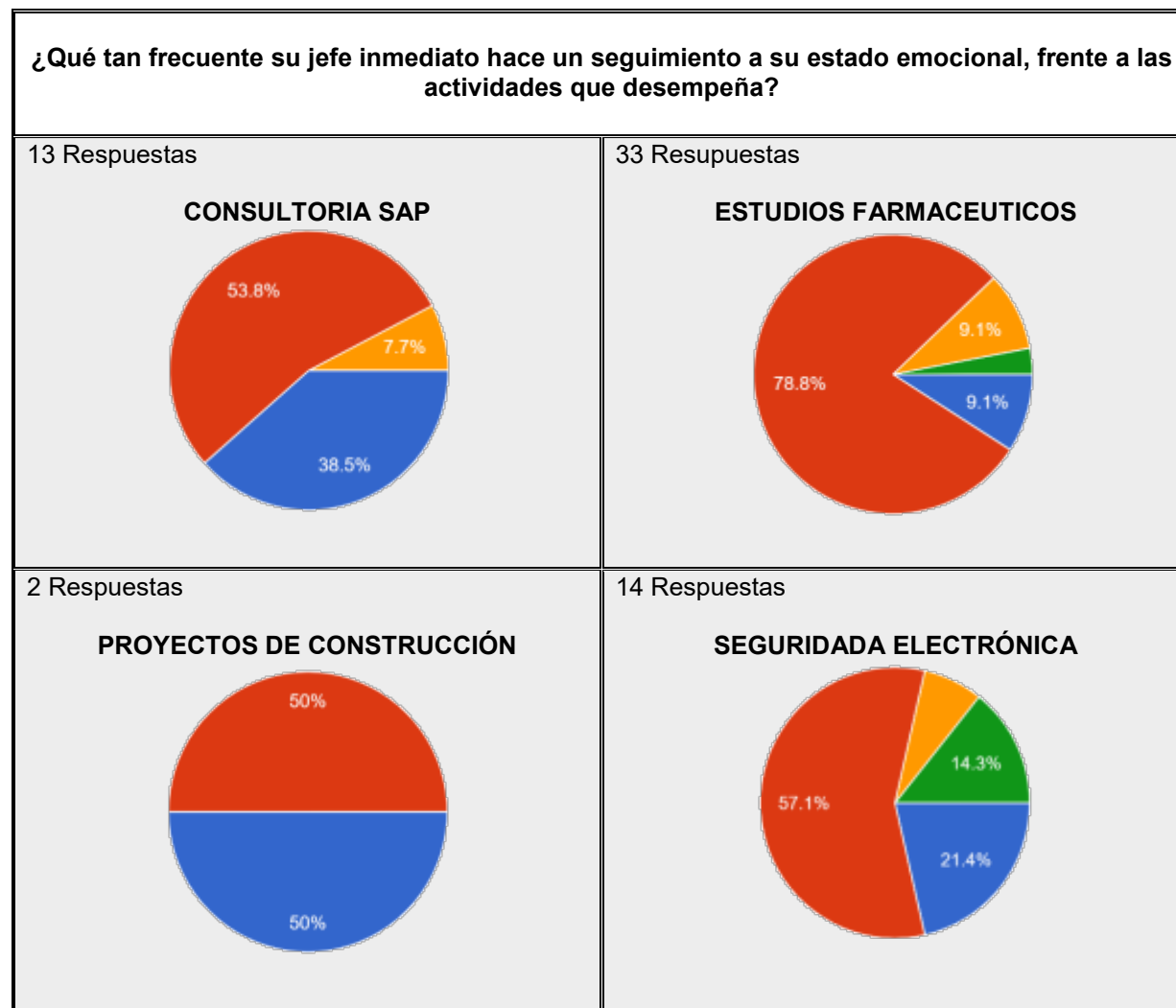
probable que tengan concepto errado de las actividades de integración para el fortalecimiento de los equipos de trabajo.

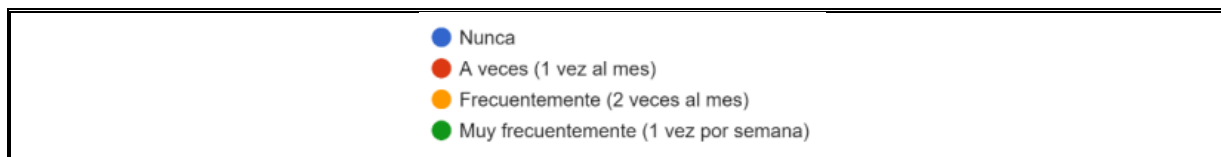


Se analiza que en todas las empresas más del 50% de los trabajadores encuestados ha presentado episodios de estrés o ansiedad al menos una vez a la semana y en las empresas del sector farmacéutico y seguridad electrónica el 10% de los encuestados indican tener estos episodios dos o tres veces por semana, siendo evidente que las exigencias del entorno laboral hacia las personas, no se ajustan a las capacidades y recursos de los mismos, desencadenando se produzca tensión y desequilibrio en los trabajadores, lo que a largo plazo podría llegar a generar daños en el bienestar y salud de los individuos.



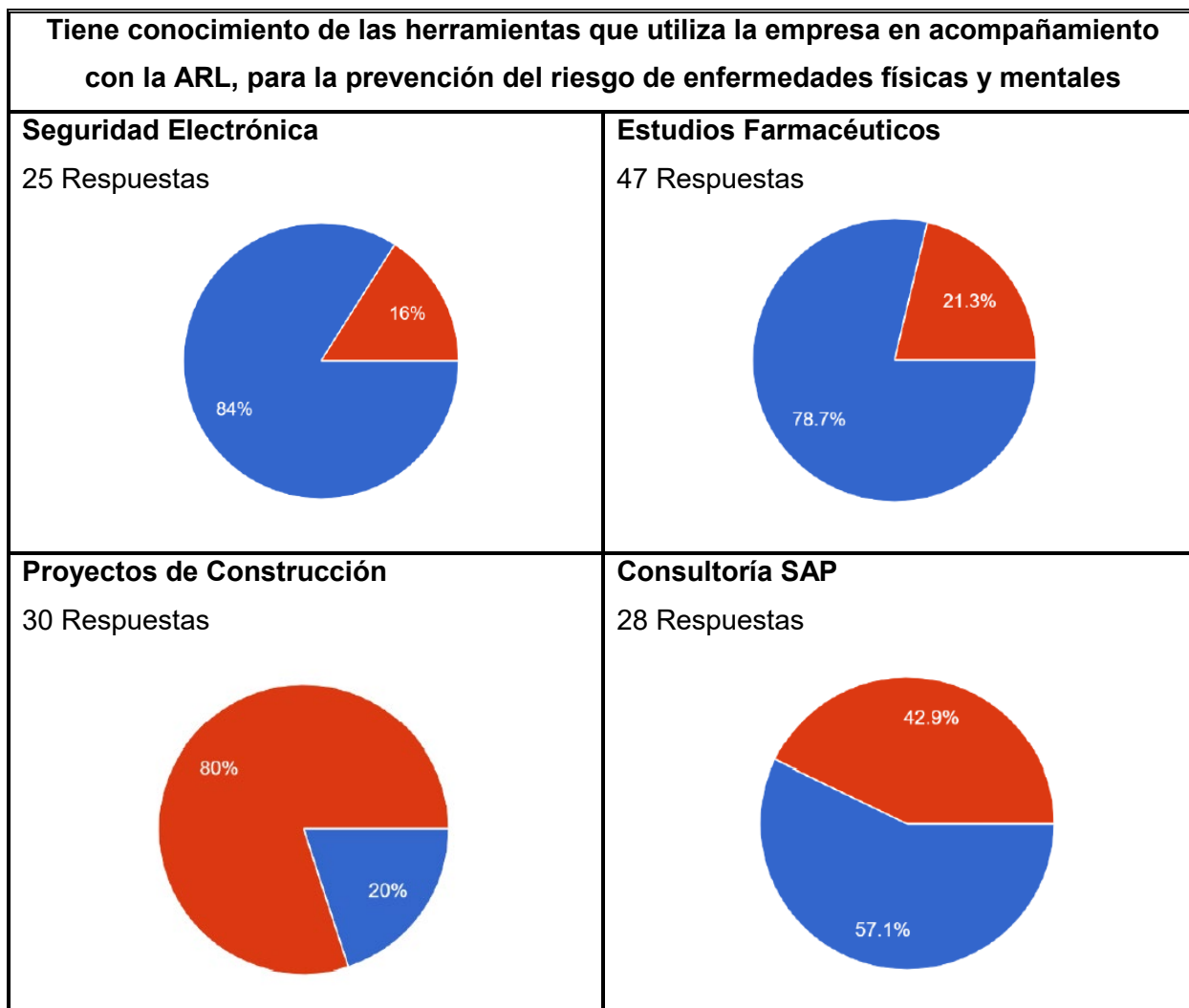
La participación de los líderes en la detección de estímulos o reacciones ante el estrés es baja, pues en promedio el 60% de los trabajadores encuestados, indican que solo una vez al mes sus líderes hacen seguimiento a su estado emocional, frente a las actividades que desarrollan; la identificación por ejemplo de sentimientos de desmotivación en los equipos de trabajo, pueden orientar a los líderes, a establecer metas en común, ubicar la prioridad de ejecución de las tareas, implementar estrategias para inspirar al equipo a trabajar por objetivos, identificar si hay equilibrio entre la recompensa y los esfuerzos realizados para el cumplimiento de logros y realizar constante reconocimiento para estimular que los empleados realicen con gusto sus funciones.





En la pregunta de conocimiento de las herramientas que utiliza la empresa en acompañamiento con la ARL para la prevención del riesgo de enfermedades físicas y mentales, se puede evidenciar que los empleados de la empresa con menos conocimiento de los diferentes instrumentos que ofrece la ARL es la de proyectos de construcción con un 80% negativas, seguida de la empresa en Consultoría SAP con un 42.9%.

Las empresas donde sus empleados tienen mayor conocimiento de estas herramientas es la de seguridad electrónica con un 84% y la de Estudios farmacéuticos con un 78.7%.

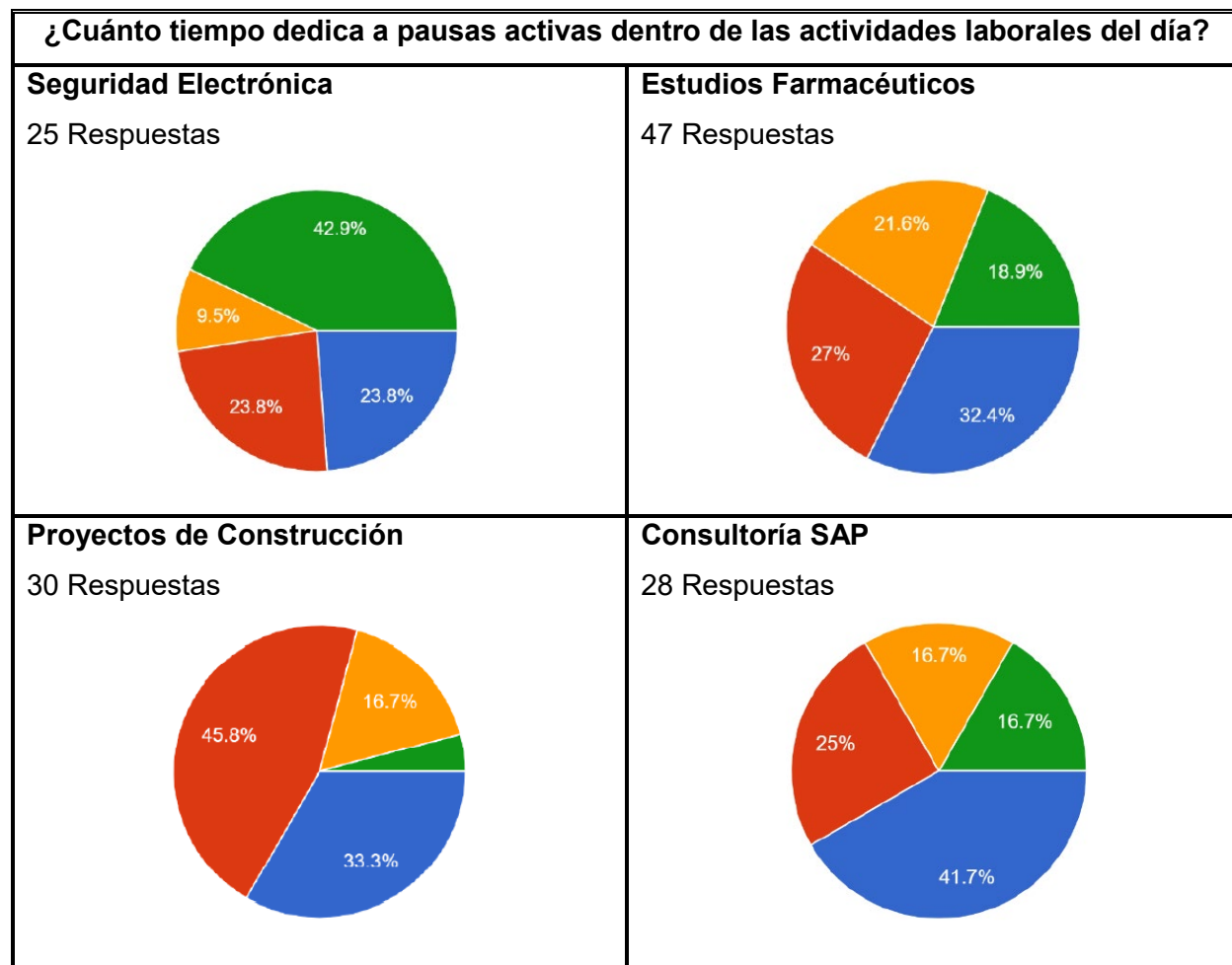


● Si  
● No

En promedio de 33% de los encuestados no toman pausas activas.

Un 30% toman entre 1-2 minutos al día y solo un 16% toman de 2-5 minutos y 21% toman más de los 5 minutos.

Con esto podemos concluir que la mayoría de los empleados no toman pausas activas o toman muy poco tiempo, esto en el trabajador puede generar estrés o enfermedades osteomusculares. Lo que se considera por normatividad para un turno de 8 horas son 2 pausas de 5-10 minutos.



- Nada
- 1-2 minutos
- 2-5 minutos
- 5-10 minutos

### Objetivo 3

***Definir alternativas para mitigar el riesgo de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral, de acuerdo con el diagnóstico realizado en las empresas objeto de la presente investigación.***

<b>Alternativa 1</b>	
Descripción de la alternativa	Análisis de cargas y movimientos de las diferentes funciones y responsabilidades con el fin de tener un insumo para determinar si las enfermedades físicas y mentales que se están presentando corresponden a la actividad como tal, o a la incorrecta ejecución de ella por parte del trabajador.
Objetivo (lo que se quiere lograr con la alternativa)	Identificar oportunidades de mejora en; la correcta distribución de funciones y responsabilidades, la optimización en flujo de procesos, definición de planes de formación para fortalecer las habilidades técnicas y blandas, logrando el bienestar físico y mental de los empleados, y la estabilidad de la empresa.
Periodicidad	Única vez
Desarrollo de la alternativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Buscar asesoría externa de expertos en diseño organizacional, que ayuden a la empresa en el análisis de cargas.</li> <li>2. Creación de planes de seguimiento y control una vez implementados los cambios que dieron a lugar con la ayuda de la asesoría externa.</li> <li>3. Analizar periódicamente la respuesta del empleado a los cambios implementados, determinando si los cambios están entregando bienestar al empleado y estabilidad a nivel empresarial.</li> </ol>
Indicador de medición	Resultados encuestas a los empleados sobre salud y bienestar en el trabajo / Indicadores internos de productividad.

Responsable	Gerencia Recurso Humano
-------------	-------------------------

<b>Alternativa 2</b>	
Descripción de la alternativa	Cronograma para la ejecución de actividades, en las cuales se creen espacios, en los que se generen momentos de fortalecimiento interpersonal entre los empleados de la empresa y los líderes de proceso.
Objetivo (lo que se quiere lograr con la alternativa)	Reflejar en el empleado seguridad psicológica que le permita realizar sus actividades de forma correcta, de acuerdo sus funciones y responsabilidades.
Periodicidad	Mensual
Desarrollo de la alternativa (como se va a hacer)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Solicitar a la ARL, el apoyo para el diseño de actividades de integración entre los empleados y los líderes de proceso.</li> <li>2. Creación del cronograma de las actividades teniendo como base la disponibilidad de las diferentes áreas.</li> <li>3. Establecimiento de un punto de control en el cual se evalué la efectividad de las actividades realizadas, y así mismo poder tomar decisiones estratégicas.</li> </ol>
Indicador de medición	Resultados de los puntos de control establecidos.
Responsable	Gerencia de recursos humanos / Líderes de procesos

<b>Alternativa 3</b>	
Descripción de la alternativa	Realizar reuniones trimestrales con el fin de fortalecer los conocimientos en las herramientas que ofrece la empresa en acompañamiento de la ARL, mediante talleres o material informativo.
Objetivo (lo que se quiere lograr con la alternativa)	Fortalecer el conocimiento en los empleados de las herramientas de apoyo que brinda la ARL junto con la organización para la prevención y mitigación de las enfermedades físicas y mentales.
Periodicidad	Trimestral
Desarrollo de la alternativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Solicitar a la ARL el apoyo para presentar a los empleados las herramientas que existen actualmente para la mitigación y la prevención de las enfermedades físicas y mentales.</li> </ol>



	<p>2. Creación un programa segmentado para la presentación de las herramientas teniendo en cuenta la disponibilidad del empleado.</p> <p>3. Motivar y retener adecuadamente el conocimiento en los empleados</p>
Indicador de medición	Resultados encuestas a los empleados sobre las herramientas que tiene la ARL para la prevención y mitigación de las enfermedades físicas y mentales.
Responsable	Gerencia Recurso Humano

<b>Alternativa 4</b>	
Descripción de la alternativa	Fortalecer el correcto seguimiento por parte de la empresa en la realización de las pausas activas de los trabajadores, como se observaron en las encuestas, los trabajadores pueden conocer las diferentes herramientas para herramientas de prevención de enfermedades físicas y mentales, pero en la rutina laboral no implementan de manera adecuada las pausas activas.
Objetivo (lo que se quiere lograr con la alternativa)	Mejorar el correcto seguimiento por parte de las empresas en la implementación de descansos positivos para los trabajadores que ayudará a que los trabajadores conozcan una variedad de herramientas para prevenir enfermedades físicas y mentales.
Periodicidad	Única vez
Desarrollo de la alternativa	<p>1. Promover la capacitación de los líderes de procesos en pausas activas para que puedan hacer un correcto seguimiento en su equipo de trabajo.</p> <p>2. Establecer formas de comunicación clara y asertiva.</p> <p>3. Incentivar la interacción de los líderes de proceso con los métodos que se llevan a cabo entre la ARL y Gestión Humana.</p>
Indicador de medición	Seguimiento puntos de control que se establezcan.
Responsable	Gerencia de recursos humanos / Líderes de procesos

<b>Alternativa 5</b>	
Descripción de la alternativa	Implementación de plan de liderazgo, para el apoyo en el desempeño de actividades de equipos de trabajo para el logro de objetivos comunes.
Objetivo (lo que se quiere lograr con la alternativa)	Prevención y mitigación de ocurrencia de episodios de estrés o ansiedad en el desarrollo de las actividades laborales, por falta de directriz de líder.
Periodicidad	Cada mes
Desarrollo de la alternativa	<p><b>Rol Líder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de las actividades de manera equitativa entre los integrantes de los equipos de trabajo, con revisión de la asignación cada dos semanas, para identificar si se requiere hacer redistribución de trabajo.</li> <li>- Realizar priorización de actividades y fijar plazos de entrega razonables, para dirigir al equipo sobre la focalización del esfuerzo y evitar aglomeración de actividades urgentes e importantes por entregar.</li> <li>- Evaluación del cumplimiento de plazos fijados, para identificar dificultades en la realización de labores a fin de gestionar y entregar herramientas para facilitar el logro de objetivos.</li> <li>- Comunicación de los planes estratégicos de la organización, objetivos del área y rol de cada persona en el cumplimiento de metas comunes.</li> <li>- Capacitación sobre el manejo del estrés para cada área de trabajo.</li> </ul> <p><b>Rol colaborador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de las buenas practicas indicadas para evitar el estrés en el puesto de trabajo.</li> <li>- Autogestión de actividades y distribución del tiempo.</li> </ul>

Indicador de medición	<p>Resultados de encuestas a empleados, sobre presencia de factores estresantes en los puestos de trabajo y episodios de estrés o ansiedad en el ámbito laboral.</p> <p>Resultados de la productividad y oportunidad en el cumplimiento de metas comunes.</p>
Responsable	<p>- Líder de cada área</p> <p>- Área de recursos humanos</p>

<b>Alternativa 6</b>	
Descripción de la alternativa	Comunicación asertiva
Objetivo (lo que se quiere lograr con la alternativa)	Prevención y mitigación de ocurrencia de episodios de estrés o ansiedad en el desarrollo de las actividades laborales.
Periodicidad	Cada mes
Desarrollo de la alternativa	<p><b>Rol Líder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de las actividades de manera equitativa entre los integrantes de los equipos de trabajo, con revisión de la asignación cada dos semanas, para identificar si se requiere hacer redistribución de trabajo.</li> <li>- Realizar priorización de actividades y fijar plazos de entrega razonables, para dirigir al equipo sobre la focalización del esfuerzo y evitar aglomeración de actividades urgentes e importantes por entregar.</li> <li>- Evaluación del cumplimiento de plazos fijados, para identificar dificultades en la realización de labores a fin de gestionar y entregar herramientas para facilitar el logro de objetivos.</li> <li>- Comunicación de los planes estratégicos de la organización, objetivos del área y rol de cada persona en el cumplimiento de metas comunes.</li> <li>- Capacitación sobre el manejo del estrés para cada área de trabajo.</li> </ul> <p><b>Rol colaborador</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de las buenas prácticas indicadas para evitar el estrés en el puesto de trabajo.</li><li>- Autogestión de</li></ul>
Indicador de medición	Resultados encuestas a los empleados sobre salud y bienestar en el trabajo / Indicadores internos de productividad.
Responsable	Gerencia Recurso Humano

## Lista de referencias

- Camacho Ramírez, A., & Mayorga Valderrama, D. R. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica. *Equidad y Desarrollo*, 29. <https://doi.org/10.19052/ed.4172>
- Castañeda Novoa, Y., Valero Zapata, G. M., & Patiño Jacinto, R. A. (2021). Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de la región Andina en Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1). <https://doi.org/10.18359/rfce.5259>
- Fasecolda. (2021). *En 2021 se afiliaron cerca de 900 mil nuevos trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales*.
- Gil-Monte, P. R. (2005). Reseña de: "EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT) Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar" de Pedro R. Gil-Monte. *Revista de La Asociación Española de Neuropsiquiatría*, XXV(94).
- Gil-Monte, P. R. (2006). El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT)(Burnout): desarrollo y estrategias de intervención. *Congreso Penitenciario Internacional*.
- Gil-Monte, P. R., Nuñez-Román, E. M., & Selva-Santoyo, Y. (2006). Relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) y síntomas cardiovasculares: Un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(2).
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Ginebra. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo, Organización Internacional del Trabajo*.
- Gómez, V., Segura Camacho, S., Castrillón, D., & Perilla, L. E. (2016). Standardization of a battery of tests to assess psychosocial risk factors at the workplace among Colombian workers. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(2). <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.2.10>
- Jacobo-Galicia, G., & Máynez-Guaderrama, A. I. (2020). Design and validity of a questionnaire for measuring psychosocial risk factors and burnout. *DYNA (Colombia)*, 87(214). <https://doi.org/10.15446/DYNA.V87N214.85187>
- la REPÚBLICA. (2022). Con más de 57% Colombia supera la media de estrés laboral en toda Latinoamérica. *LA REPÚBLICA*.
- Ministerio de salud y protección social. (2012). *Enfermedad laboral*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>
- Resolución 2404 de 2019, Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos es (2019).
- 'Moreno, B., & 'Peñacoba, C. (1999). *Estrés asistencial en los servicios de salud*.
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles Del Psicologo*, 29(1).
- Piñeros, O., & Marín, C. (2019). Psychosocial toxicity in Colombian service companies. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 792. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-94000-7\\_42](https://doi.org/10.1007/978-3-319-94000-7_42)
- Pino, C. M. L., Martín, E. S., & Camacho, D. R. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: Una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de Administración*, 24(43).
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). In *Acta Colombiana de Psicología* (Vol. 10, Issue 2).
- Rubio-Castro, N., & Luna-García, J. E. (2015). Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia Analysis of the performance of the assessment battery related to psychosocial factors in Colombia. *Rev. Salud Pública*, 17(1).
- Silva, O., & Silva, G. (2005). *7 Herramientas básicas de la calidad*. <https://www.colima.tecnm.mx/posgrado/vfji/materialdescarga/Las%207%20herramientas.pdf>
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2). <https://doi.org/10.2307/1556375>
- TRABAJO, M. de. (2014). Decreto 1477 de 2014. *Ministerio de Trabajo- República de Colombia*.

- Vargas, Y. L. (2018). Perfil de salud laboral en Colombia a partir del análisis y aracterización de la enfermedad laboral reportada en el Sistema General de Riesgos Laborales. Periodo 2004 – 2014. *Universidad Nacional*.
- Venegas Tresierra, C. E., & Leyva Pozo, A. C. (2020). Fatigue and mental workload among workers: about social distancing | La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Revista Espanola de Salud Publica*, 94.
- VIAEMPRESA. (2019). *Seidor, los Reyes Magos de la gestión empresarial*.
- WOW CUSTOMER EXPERIENCE. (n.d.). *Qué es un Diagrama de Causa y Efecto ¿Cuál es su utilidad?* Retrieved October 4, 2022, from <https://www.wowcx.com/que-es-un-diagrama-de-causa-y-efecto/>
- Zárate-Amador, A., Aguilar-Madrid, G., Colunga-Rodríguez, C., Haro-García, L. C., & Juárez-Pérez, C. A. (2013). Perfil salud-enfermedad en los trabajadores de una empresa en el valle de México. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 59(233). <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2013000400005>

- colima* *tecnm.* (s.f.). Obtenido de <https://www.colima.tecnm.mx/posgrado/vfji/materialdescarga/Las%207%20herramientas.pdf>
- Congreso de Colombia. (2013). *Ley 1616 de 2013*. Obtenido de Ley 1616 de 2013: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- dm* *uba.* (s.f.). Obtenido de [https://www.dm.uba.ar/materias/estadistica\\_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf](https://www.dm.uba.ar/materias/estadistica_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf)
- Estrada Rudas, C. (2022). Con más de 57% Colombia supera la media de estrés laboral en toda Latinoamérica. *La República*.
- matemovil.* (s.f.). Obtenido de <https://matemovil.com/histogramas-ejemplos-y-ejercicios/>
- Ministerio de trabajo. (2019). *Resolución número 2404 de 2019*. Obtenido de Resolución número 2404 de 2019: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio del trabajo. (2019). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de Empresas deben evaluar la salud mental de sus trabajadores: MinTrabajo: [https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset\\_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/empresas-deben-evaluar-la-salud-mental-de-sus-trabajadores-mintrabajo](https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/empresas-deben-evaluar-la-salud-mental-de-sus-trabajadores-mintrabajo)
- portaleducativo.* (s.f.). Obtenido de <https://www.portaleducativo.net/quinto-basico/507/Que-es-una-linea-de-tiempo-como-se-organizan>
- questionpro.* (s.f.). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/estadistica-descriptiva/>
- strategicforesight.* (s.f.). Obtenido de <https://www.strategicforesight.es/blog/la-matriz-de-probabilidad-impacto/#:~:text=Una%20herramienta%20que%20se%20puede,forma%20muy%20visual%20y%20sencilla.>