

Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S:
Estrategias y Acciones para Mejorar la Salud Mental de los Colaboradores

Integrantes:

Antonia Alejandra Espinosa Buitrago

Diana Marcela Saavedra Morales

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C., 2024

Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S:
Estrategias y Acciones para Mejorar la Salud Mental de los Colaboradores

Integrantes

Antonia Alejandra Espinosa Buitrago Código: 132553

Diana Marcela Saavedra Morales Código: 132441

Trabajo presentado como requisito para obtener el título de Especialista en Gerencia de la
Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor.

Mg. Julietha Oviedo Correa

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C., 2024

Tabla de contenido

Abstract.....	9
Keywords.....	10
Resumen	11
Palabras clave	12
Introducción.....	13
2. Planteamiento del problema.....	14
3. Objetivos	20
3.1. Objetivo general	20
3.2. Objetivos específicos.....	20
4. Justificación, Delimitación y Limitaciones	20
4.1. Justificación.....	20
4.2. Delimitación	23
4.3. Limitaciones	24
5 Marco de Referencia	25
5.1 Estado del Arte	25
5.1.1 Internacional	25
5.1.2 Nacional.....	27
5.1.3 Universidad ECCI	30
5.2 Marco Teórico	33
5.3 Marco Legal.....	42
6 Marco Metodológico	43
6.1 Paradigma y tipo de estudio	44
6.2 Método de investigación	44

6.3	Fases	44
6.4	Instrumentos	45
6.5	Consentimiento informado	46
6.5.1	Consideraciones éticas.....	46
6.6	Población	47
6.7	Muestra	47
6.8	Criterios de Inclusión	47
6.9	Criterios de Exclusión	48
6.10	Fuentes de información (fuentes primarias, secundarias, terciarias según se requiera):	48
6.11	Cronograma	51
6.12	Análisis de la información.....	51
7.	Resultados.....	53
7.1	Análisis sociodemográfico	53
7.2	Diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales	57
7.2.1	Análisis de riesgo intralaboral	57
7.2.2	Análisis de riesgo extralaboral	69
7.2.3	Análisis del estrés	74
7.3	Estrategias de reducción de los factores de riesgo psicosociales	74
7.4	Diseño del programa.....	76
7.4.1	Objetivos.....	76
7.4.2	Justificación:.....	77
7.4.3	Alcance plan de Intervención	77

7.4.4 Propuesta de intervención.....	77
7.5 Plan de acción.....	78
7.6 Implementación	79
7.6.1 Alistamiento	79
7.6.2 Desarrollo de medidas	80
7.6.3 Seguimiento y mejora continua	81
8 Discusión	81
9 Análisis de Resultados.....	84
10 Análisis financiero (costo – beneficio).....	85
11 Conclusiones y Recomendaciones.....	86
Referencias	91
Anexos.....	99
Anexo A. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A.....	99
Anexo B. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma B	100
Anexo C. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	101
Anexo D. Cuestionario para la evaluación del estrés	102
Anexo E. Ficha de datos generales	103
Anexo F. Formato de consentimiento informado del trabajador.....	104
Anexo G. Programa de Bienestar Mental y Emocional de los puntos de venta de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.....	105
Anexo H. Presupuesto anual del Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S 2024.....	106

Índice de tablas

Tabla 1	51
Tabla 2	52
Tabla 3	85

Índice de figuras

Figura 1 Distribución por sexo y ciclo etario	53
Figura 2 Distribución por estado civil	54
Figura 3 Distribución por estrato socioeconómico.....	54
Figura 4 Distribución por tipo de vivienda.....	55
Figura 5 Distribución por personas que dependen del trabajador	56
Figura 6 Distribución por antigüedad en la empresa.....	56
Figura 7 Distribución por antigüedad en el cargo	57
Figura 8 Distribución por riesgo intralaboral	58
Figura 9 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	58
Figura 10 Características del liderazgo	59
Figura 11 Relaciones sociales en el trabajo.....	60
Figura 12 Retroalimentación de desempeño	60
Figura 13 Relación con los colaboradores.....	61
Figura 14 Control sobre el trabajo.....	61
Figura 15 Claridad del rol.....	62
Figura 16 Capacitación.....	62
Figura 17 Control y autonomía sobre el trabajo.....	63
Figura 18 Demandas del trabajo.....	64
Figura 19 Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	64
Figura 20 Demandas emocionales	65
Figura 21 Demandas cuantitativas.....	65
Figura 22 Influencia del trabajo sobre el entorno laboral.....	66
Figura 23 Exigencias de responsabilidad del cargo.....	66

Figura 24 Demandas de carga mental.....	67
Figura 25 Consistencia del rol.....	67
Figura 26 Demandas de la jornada de trabajo	68
Figura 27 Recompensas.....	68
Figura 28 Reconocimiento y compensación.....	69
Figura 29 Distribución riesgo extralaboral.....	70
Figura 30 Tiempo fuera del trabajo	70
Figura 31 Relaciones familiares	71
Figura 32 Comunicación y relaciones interpersonales	71
Figura 33 Situación económica del grupo familiar	72
Figura 34 Características de la vivienda y de su entorno	72
Figura 35 Influencia del entorno extralaboral en el trabajo.....	73
Figura 36 Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	73
Figura 37 Nivel de estrés.....	74

Abstract

Work stress and emotional exhaustion are common problems in the work environment, and the stores of the company Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S are no exception. To prevent work-related mental health problems, effective measures can be implemented such as creating a positive and supportive work environment, promoting physical activity, and implementing training and continuous learning programs. In addition, it is important to ensure that staff have a reasonable and adequate workload and to provide them with time and stress management tools. These strategies can help reduce work stress and prevent emotional exhaustion in staff, which in turn enhances their mental health and overall well-being.

After applying the Battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors endorsed by the Ministry of Social Protection of Colombia (2010), it was shown that the employees of the Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S stores present high levels of stress, difficulties in feedback on their performance, work effort that affects their personal life, high intra-work psychosocial risk, deteriorated social relationships at work, lack of participation in changes and development opportunities, poor workday demands, lack of rewards and feeling of lack of belonging to the company, in addition to impacts on time away from work and the influence of the extra-work environment on work.

These results indicate the need to implement strategies and actions to reduce the psychosocial risks that employees face, improve their mental and emotional health, and promote a better work environment. This includes implementing effective feedback policies and development opportunities, promoting participation and teamwork, improving working and transportation conditions, as well as providing support mechanisms for stress management.

In conclusion, the proposed mental and emotional well-being program seeks to address the identified risks and improve the quality of life and job satisfaction of the employees of Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.

Keywords

Mental and emotional health, coping strategies, prevention, and promotion.

Resumen

El estrés laboral y el agotamiento emocional son problemas comunes en el ambiente laboral, y las tiendas de la empresa Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S no son la excepción. Para prevenir problemas de salud mental relacionados con el trabajo, se pueden implementar medidas efectivas como la creación de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, la promoción de la actividad física y la implementación de programas de capacitación y aprendizaje continuo. Además, es importante asegurarse de que el personal tenga una carga de trabajo razonable y adecuada y de proporcionarles herramientas de gestión del tiempo y de estrés. Estas estrategias pueden ayudar a reducir el estrés laboral y prevenir el agotamiento emocional en el personal, lo que a su vez potencia su salud mental y bienestar general.

Tras aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial avalada por el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010)., evidenciaron que los colaboradores de las tiendas de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S presentan altos niveles de estrés, dificultades en la retroalimentación de su desempeño, esfuerzo laboral que afecta su vida personal, riesgo psicosocial intralaboral alto, relaciones sociales en el trabajo deterioradas, falta de participación en cambios y oportunidades de desarrollo, demandas de la jornada de trabajo deficientes, falta de recompensas y sentimiento de falta de pertenencia hacia la empresa, además de afectaciones en el tiempo fuera del trabajo y la influencia del entorno extralaboral en el trabajo.

Estos resultados indican la necesidad de implementar estrategias y acciones para mitigar los riesgos psicosociales que enfrentan los colaboradores, mejorar su salud mental y emocional, y promover un mejor ambiente laboral. Esto incluye la implementación de políticas de retroalimentación efectiva y oportunidades de desarrollo, promoción de la

participación y el trabajo en equipo, mejorar las condiciones laborales y de transporte, así como brindar mecanismos de apoyo para el manejo del estrés.

En conclusión, el programa de bienestar mental y emocional propuesto busca abordar los riesgos identificados y mejorar la calidad de vida y satisfacción laboral de los colaboradores de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.

Palabras clave

Salud Mental y emocional, estrategias de afrontamiento, prevención y promoción.

Introducción

El ambiente laboral es el espacio en el que los colaboradores de las empresas están la mayor parte de su día y esto conlleva a la necesidad de analizar y crear estrategias de inspección, vigilancia, monitoreo y control que fomenten un entorno laboral saludable en el que se evite al máximo factores de riesgo que puedan repercutir en el rendimiento individual y organizativo.

En el presente trabajo se tiene como finalidad elaborar una propuesta de un programa de bienestar mental y emocional, orientado específicamente a los colaboradores de los puntos de venta de una empresa colombiana ubicada en Bogotá D.C, dedicada a la comercialización de productos para el cuidado de la salud.

Pues en Colombia, según la Tercera Encuesta Nacional realizada en el año 2022 por el Ministerio de Protección Social sobre Condiciones de Salud y Trabajo, se obtuvo como resultado que las actividades de promoción y prevención llevadas a cabo en los últimos 12 meses por los centros de trabajo estuvieron relacionadas con la seguridad industrial (96 % y 90 %), seguido de actividades en gestión de peligros y valoración de riesgos (90 %), actividades para la prevención de factores psicosociales (57 %), exposición a contaminantes químicos (55 %) y la ergonomía del trabajo (54 %). Siendo estos últimos tres los realizados en menor cantidad y los directamente asociados a la mayor cantidad de reportes de peligros ocupacionales realizados por las empresas que participaron en dicha encuesta.

La importancia de desarrollar un programa de bienestar mental y emocional para la empresa Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, radica en la necesidad de llevar a cabo medidas preventivas ante todos aquellos factores que puedan influir de forma negativa en la salud a nivel psicológico, emocional y social de sus trabajadores de los puntos de venta con el fin de fomentar una cultura organizacional saludable donde se prioricen las acciones de promoción y

protección de la salud mental de los trabajadores y se brinden herramientas a estos últimos para gestionar de forma adecuada aquellas situaciones que puedan afectar su bienestar psicológico y emocional durante el desarrollo de sus actividades. Para dar cumplimiento al propósito del presente proyecto, se llevó a cabo una investigación analítica descriptiva en la que a partir de la revisión bibliográfica y de los resultados obtenidos a partir del diligenciamiento de los cuestionarios que contiene la Batería de instrumentos del Ministerio de Protección Social de Colombia destinada para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de los puntos de venta, se determinaron las acciones y estrategias enfocadas a la intervención de los factores de riesgo psicosocial evidenciados, se diseñó y desarrolló la propuesta del plan de trabajo para la ejecución del programa de bienestar mental y emocional con el fin de contribuir en la mejora de la salud mental de los trabajadores.

2. Planteamiento del problema

A nivel global, durante el desarrollo de actividades en las organizaciones encontramos riesgos asociados a factores físicos y psicológicos que pueden afectar la salud física y mental de sus trabajadores. Por esta razón, proveer un ambiente laboral en el que se promueva y proteja el bienestar de los colaboradores se ha convertido en una necesidad de las empresas.

En el contexto laboral actual, la salud mental de los trabajadores se ha convertido en una preocupación creciente para las empresas. Las exigencias y el ritmo acelerado del trabajo, la conciliación de la vida personal y laboral, y el incremento del estrés laboral son algunas de las causas que pueden afectar negativamente la salud mental y emocional de los trabajadores, generando ausentismo, disminución del rendimiento, desmotivación e incluso problemas de salud física. Por lo anterior, en los últimos tiempos se ha evidenciado gran interés a los riesgos psicosociales, que son definidos por el comité mixto OIT-OMS como “las

interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo”; es decir, que son todas las condiciones relacionadas al ambiente laboral que puedan afectar de forma negativa al trabajador.

Dentro de los principales factores de riesgos psicosociales encontramos aquellos relacionados a los tipos de tarea como la cantidad de trabajo, monotonía, falta de autonomía, ritmo de labores, el desarrollo de aptitudes, el contenido de las tareas a desarrollar, etc. Aquellas relacionadas a las características de la organización: tales como tamaño, formalización, centralización, jerarquía, relaciones interpersonales, estilos de liderazgo, desarrollo de la carrera, entre otras. Las características del empleo como el puesto de trabajo, salario, estabilidad y condiciones físicas del trabajo y las relacionadas con la organización del tiempo de trabajo: duración y jornada, pausas activas, turnos de trabajo, trabajo en días feriados y jornadas nocturnas, entre otros. (Gil-Monte, P, 2012).

La exposición a los riesgos relacionados anteriormente no causa deterioro de manera precisa a la salud del trabajador, pues si se cuenta con estrategias de afrontamiento adecuadas se hace posible que el trabajador maneje su jornada laboral de manera que reduzca o elimine el riesgo producto de condiciones laborales difíciles de tolerar por parte del trabajador. Esta es la razón por la que se vuelve de vital importancia evaluar el entorno laboral y modificarlo de forma tal que se brinden condiciones de trabajo adecuadas para todo colaborador en el ejercicio de sus funciones.

Como consecuencia a la exposición a riesgos psicosociales, se pueden presentar efectos sobre la salud del trabajador como la alteración de su sistema cognitivo, emocional y conductual, llevando en algunos casos a la aparición de trastornos mentales de gran importancia como la ansiedad, depresión, burnout o desgaste profesional, conductas suicidas y el trastorno de estrés postraumático que según la OIT es catalogada como una enfermedad

de origen laboral (OIT 2010, pág. 2.4). Este último, relacionado a riesgos psicosociales como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual (Tehrani, 2004, 2010). A nivel organizacional, esto también genera efectos negativos debido a la insatisfacción laboral, conductas contraproducentes, rotación del personal, ausentismo, bajas laborales y todo lo anterior puede desencadenar afectaciones económicas a la organización producto de accidentes de trabajo, bajo rendimiento, disminución de la productividad y los costos asociados a las bajas laborales por enfermedad/seguros médicos.

En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019 conciertan la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos factores de riesgo con el fin de defender y proteger los derechos de los trabajadores a entornos laborales seguros en los que se garantice su bienestar físico y mental; además, se estableció un instrumento estandarizado denominado Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el que se incluye la identificación de diferentes situaciones intralaborales, extralaborales y situaciones particulares que influyen en el desempeño laboral y la salud del trabajador.

En el caso de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, se ha identificado una problemática relacionada con la salud mental y emocional de los trabajadores. Pues el trabajo en los puntos de venta puede ser estresante y agotador debido a las demandas del trabajo al centrarse netamente en la atención al cliente, los tiempos de trabajo que incluyen turnos que involucran fines de semana y festivos, la carga laboral, la continua supervisión y presión para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas, la presión en lograr metas de ventas, la falta de tiempo para actividades recreativas, de esparcimiento y tiempo en familia, pueden influir negativamente en la salud emocional y mental de los trabajadores. Esto puede resultar en conflictos interpersonales, falta de motivación y disminución del rendimiento en el trabajo.

En este sentido, se propone la creación de un Programa de Bienestar Mental y Emocional que proporcione a los colaboradores herramientas y estrategias para manejar el estrés, mejorar las relaciones interpersonales, fomentar la resiliencia y el bienestar emocional en el entorno laboral. La implementación del programa puede suponer un reto para la empresa, ya que implica una inversión en recursos y tiempo. Además, debe haber una aceptación y participación por parte de los colaboradores para lograr su efectividad.

Hay varios estudios que han investigado la prevalencia de enfermedades mentales en los trabajadores del sector salud y sus causas. Algunos de los antecedentes más importantes incluyen:

Un Estudio de Wang et al. (2014) titulado "Trabajo y salud mental en el sector de la salud": Este estudio analizó los factores de estrés laboral y su impacto en la salud mental de los trabajadores del sector de bienestar y salud. Los resultados mostraron una alta prevalencia de trastornos de salud mental, como la ansiedad y la depresión, relacionados con el estrés laboral.

Una Investigación de Bond et al. (2020) sobre el impacto psicológico de la pandemia en los profesionales de la salud: Este estudio examinó el impacto psicológico de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores del sector de bienestar y salud. Los resultados revelaron altos niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional entre los trabajadores de la salud.

Datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS): Según la OMS, las enfermedades mentales son una de las principales causas de discapacidad en el lugar de trabajo. Se estima que alrededor del 18% de los trabajadores sufren de algún trastorno de salud mental, como la depresión o la ansiedad. Además, se menciona que los trabajadores del sector de bienestar y salud pueden estar especialmente expuestos a factores de estrés debido a la naturaleza exigente de su trabajo.

Un estudio publicado en el Journal of Occupational and Environmental Medicine en 2015 encontró que los médicos tenían una alta prevalencia de depresión (19.5%), ansiedad (20.8%) y síndrome de burnout (45.2%). Los médicos también mostraron una alta tasa de ideación suicida (6.4%) en comparación con la población general.

Otro estudio publicado en el Journal of Clinical Nursing en 2020 investigó la prevalencia de ansiedad y depresión en los enfermeros. Encontraron que el 33.4% de los enfermeros sufrían de ansiedad y el 24.1% de depresión. Estos resultados resaltan los altos niveles de estrés y carga de trabajo en el sector de enfermería.

Una revisión sistemática publicada en la revista Occupational Medicine en 2018 analizó múltiples estudios sobre la salud mental de los trabajadores de la salud en todo el mundo. Encontraron que los trabajadores de la salud tenían tasas más altas de depresión, ansiedad, trastornos de estrés postraumático y suicidio en comparación con otras ocupaciones.

Estos antecedentes resaltan lo importante de abordar la salud mental de los trabajadores del sector salud, ya que enfrentan desafíos únicos debido a la naturaleza de su trabajo. Es fundamental implementar medidas de prevención y apoyo adecuadas para garantizar su bienestar emocional y lograr reducir el riesgo de enfermedades mentales.

En los diferentes estudios e investigaciones realizadas generales sobre los diagnósticos de enfermedades mentales en los trabajadores del sector salud, podemos mencionar:

Estrés laboral: Varios estudios han demostrado que el Talento Humano del Sector de la salud están expuestos a altos niveles de estrés debido a la presión laboral, la carga de trabajo pesada, horarios de trabajo largos y demandantes, presión para cumplir con objetivos y expectativas altas de rendimiento. Esto puede llevar al desarrollo de trastornos de ansiedad, trastornos del estado de ánimo y trastornos relacionados con el estrés.

Síndrome de burnout: Es un estado de agotamiento que afecta a muchos trabajadores del sector salud. Se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la

disminución de la realización personal en el trabajo. (“Somato... ¿qué? - LinkedIn”) El estrés crónico y la sobrecarga de trabajo pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout. (“Síndrome de Burnout - Ensayos - VANESSA.NUAL”)

Depresión: Los trabajadores del sector salud tienen un mayor riesgo de desarrollar depresión debido a la exposición constante a situaciones estresantes, traumáticas y emocionalmente desafiantes en su trabajo. Además, la falta de apoyo emocional y la presión por brindar atención de calidad pueden aumentar el riesgo de depresión en este grupo de trabajadores. El desequilibrio entre la vida laboral y personal a menudo exige a los trabajadores dedicar largas horas de trabajo y hacer sacrificios personales para cumplir con las demandas laborales. El desequilibrio entre estos dos factores, vida laboral y personal puede generar estrés crónico y afectar negativamente la salud mental de los empleados.

Trastornos de ansiedad: Los trabajadores del sector salud también tienen una mayor prevalencia de trastornos de ansiedad, como el trastorno de ansiedad generalizada y el trastorno de pánico. Estos trastornos pueden ser causados por el estrés laboral crónico, la falta de apoyo emocional y la exposición frecuente a situaciones amenazantes.

Estas siendo solo algunas de las enfermedades mentales más comunes que pueden afectar a los trabajadores del sector salud. La prevalencia de estos trastornos puede variar según la región, la especialidad y otros factores demográficos.

2.1. Pregunta problema

¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial y cómo pueden ser prevenidos o reducidos para mejorar la salud mental del personal?

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Diseñar e implementar un programa integral que promueva el bienestar mental y emocional de los colaboradores de las tiendas de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, a través del desarrollo de estrategias y acciones que promuevan, mejoren y protejan su salud mental, su calidad de vida, equilibrio emocional y satisfacción laboral de los trabajadores.

3.2. Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico de los principales factores psicosociales y sus efectos en la salud mental y emocional, a fin de identificar el nivel de riesgo al que los colaboradores de las tiendas de Ortopédicos Futuro S.A.S. se encuentran expuestos.

Determinar las estrategias y acciones encaminadas a la reducción de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores, mejorar su salud mental y emocional.

Proponer el plan de trabajo para la realización del programa de bienestar mental y emocional de las tiendas de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S

4. Justificación, Delimitación y Limitaciones

4.1. Justificación

La salud mental es un aspecto primordial en la vida de cualquier persona, por lo que resulta fundamental prestar atención a su cuidado y protección. En el ámbito laboral, constituye una variable que influye directamente en el rendimiento de los colaboradores, la calidad del servicio ofrecido, el ambiente laboral, entre otros aspectos de suma importancia. Por esta razón, se considera necesario llevar a cabo un Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, con el objetivo de ofrecer mejores condiciones, alternativas y herramientas que permitan a los colaboradores mejorar su salud mental.

Las condiciones actuales y el ritmo acelerado del mundo plantean retos grandes para las personas, especialmente cuando se trata de enfrentar situaciones laborales, económicas y personales difíciles. Esta es una problemática que afecta directamente a los colaboradores de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S. Por esta razón, como una organización responsable de cuidar de sus empleados y preocuparse por su bienestar integral, resulta importante contar con un programa de cuidado de su salud mental que brinde soluciones efectivas y adecuadas a los colaboradores, y con este programa específicamente enfocado a los trabajadores de los 17 puntos de venta en la ciudad de Bogotá.

Este Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ofreciéndoles estrategias y acciones que les permitan desarrollar herramientas que mejoren su capacidad para manejar situaciones de estrés, ansiedad y otras emociones negativas que puedan surgir en el entorno laboral. El programa se enfoca en promover la resiliencia, desarrollar habilidades emocionales y cognitivas y fomentar hábitos saludables y preventivos, con el fin de mejorar su calidad de vida, y, por ende, su rendimiento laboral.

Entre las acciones a implementar y desarrollar en el programa, se contemplarán actividades tales como talleres, charlas, intervenciones breves, batería psicosocial y apoyo emocional, entre otras. La aplicación de estas actividades permitirá que los colaboradores puedan desarrollar herramientas para hacer frente a situaciones específicas y que les permita afrontarlas de forma exitosa, fomentando una cultura organizacional saludable.

El Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S es un proyecto muy importante con el cual buscamos mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa, beneficiando no solo a los empleados de las tiendas, sino también a la empresa en su conjunto. Esto permitirá aumentar la eficiencia laboral y la productividad

de la compañía. Además, es un compromiso ético y responsable que demuestra el compromiso de la organización por su capital humano y su bienestar integral.

La implementación del Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S es una propuesta que se fundamenta en diversos referentes teóricos en el área de la psicología organizacional y la salud laboral.

En primer lugar, se ha evidenciado que el bienestar mental y emocional de los empleados es clave para el éxito y la productividad de una organización. Según estudios realizados por Seligman (2011) y Fredrickson (2001), el bienestar psicológico se asocia con mayores niveles de compromiso, satisfacción laboral y desempeño en el trabajo. También podemos evidenciar estudios como los del autor Rothmann, S. et al. (2016) donde evidencia que las prácticas de bienestar emocional en las organizaciones pueden promover la salud mental de los trabajadores, generar un mayor compromiso laboral, reduciendo el absentismo y la rotación de los trabajadores. De igual forma la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) destaca la relevancia de las intervenciones centradas en el desarrollo de la salud mental y emocional en los lugares de trabajo, al reconocer que estos aspectos influyen directamente en la satisfacción laboral, la productividad y la calidad de vida de los empleados. Galéas, S. y Pérez, C. (2018), en su investigación, concluyen que los programas de bienestar emocional en las organizaciones pueden mejorar la calidad de vida y bienestar de los empleados, incrementar su autoestima y promover un clima organizacional positivo.

En segundo lugar, se ha comprobado que el estrés laboral y los problemas emocionales afectan negativamente la salud de los trabajadores, incrementando el número de bajas por enfermedad y disminuyendo la calidad del trabajo. Con la implementación de un programa de bienestar mental y emocional, se busca reducir estos efectos negativos y fomentar la salud integral de los empleados.

En el corto plazo, la implementación de este programa permitirá fortalecer el clima laboral y mejorar la satisfacción de los empleados. Al brindarles herramientas para gestionar el estrés y fomentar su bienestar emocional, se promoverá un ambiente más positivo y colaborativo, lo que redundará en una mayor motivación y compromiso con la organización.

En el mediano plazo, se espera una disminución de los indicadores de estrés laboral y las complicaciones de salud mental en los empleados. Esto se traducirá en una reducción de bajas por enfermedad y un incremento en la productividad y calidad del trabajo. Además, el programa contribuirá al desarrollo de habilidades como la resiliencia y la inteligencia emocional, que son clave para enfrentar los desafíos y adaptarse a los cambios del entorno laboral.

En el largo plazo, la implementación del Programa de Bienestar Mental y Emocional posicionará a Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S como una compañía preocupada por el bienestar integral de sus empleados. Esto fortaleciendo la imagen de la compañía en el mercado laboral, y facilitando la atracción y retención de talento, potenciando así su crecimiento y competitividad en el sector.

4.2. Delimitación

La empresa objeto de estudio del presente trabajo tiene como actividad económica el comercio al por menor de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador en establecimientos especializados cuya sede principal está ubicada en la ciudad de Bogotá D.C, localidad 2 de Chapinero. La empresa cuenta con 25 sedes a nivel nacional y el diagnóstico de los factores psicosociales y sus efectos en la salud mental y emocional de los colaboradores se realizará en las 17 sedes ubicadas en Bogotá.

4.3. Limitaciones

Participación voluntaria: A pesar de que se promueva la importancia del bienestar mental y emocional de los colaboradores, algunas personas de los puntos de venta pueden no estar interesadas o no tener tiempo para participar en las actividades del programa y desarrollo de la batería psicosocial.

Falta de compromiso: Algunos colaboradores pueden no comprometerse con el programa y no seguir las recomendaciones o participar en las actividades.

Dificultad para medir los resultados: La mejoría en la salud mental y emocional de los trabajadores puede ser difícil de medir objetivamente, lo que podría dificultar la evaluación del éxito del programa.

Limitaciones de tiempo y recursos: El programa puede requerir una dedicación significativa de tiempo y recursos, lo cual podría ser limitante ya que no contaríamos con el tiempo necesario para la realización de las actividades y aplicación de la Batería en los 17 puntos de venta que tiene la compañía.

Falta de apoyo de las Gerencias de la compañía: Si las diferentes Gerencias de la compañía no apoyan el programa, puede ser difícil implementarlo y mantenerlo en el tiempo.

Resistencia al cambio: Es posible que algunos colaboradores y líderes de la empresa no estén dispuestos a participar en un programa de bienestar mental y emocional. La resistencia al cambio puede ser un obstáculo para la implementación y el éxito del proyecto, esto obstaculizándonos la realización e implementación del programa y poder llegar a todos los trabajadores de los 17 puntos de venta.

Dificultades de seguimiento: Una vez implementado el programa, es importante hacer un seguimiento y evaluar el impacto en la salud mental y emocional de los trabajadores. Sin embargo, esto puede ser difícil de hacer si no se cuentan con herramientas adecuadas para medir y evaluar los resultados.

5 Marco de Referencia

5.1 Estado del Arte

En primer lugar, se presenta una recopilación de artículos científicos y tesis de grado relacionadas con el proyecto en desarrollo que tienen como propósito fortalecer el desarrollo del diseño del programa de bienestar mental y emocional de la empresa Ortopédicos Futuro S.A.S cuyo tema principal son la evaluación de factores de riesgo psicosocial que contribuyan en la presente investigación como una guía para identificar las estrategias y acciones que promuevan y mejoren en los colaboradores su salud mental, la información analizada fue dividida en internacional, nacional y de la Universidad ECCI, publicada entre el año 2016 y 2023.

5.1.1 Internacional

Para empezar, el artículo titulado Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial (Álvarez Silva & Espinoza Samaniego, 2018) presenta un estudio que tiene como propósito identificar el nivel de estrés laboral de 243 trabajadores pertenecientes a 10 locales comerciales de una zona mercantil de la ciudad de Guayaquil. Se hizo uso del Cuestionario de Estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS), en el cual se evalúa el clima organizacional, la estructura, el territorio, la tecnología, el estilo de liderazgo, la falta de cohesión y el respaldo del grupo, dando como resultado un nivel de estrés laboral de 78 (alto) debido al largo horario laboral, el liderazgo enfocado al resultado, los pocos días de descanso y el ambiente laboral.

En segundo lugar, el trabajo de investigación titulado inteligencia emocional y riesgos psicosociales laborales en trabajadores de una tienda por departamento de Lima de la Universidad Privada del Norte (Acevedo & Bernal, 2022) tiene como finalidad establecer la

relación entre la inteligencia emocional y los riesgos psicosociales laborales a partir de la aplicación de la escala TMMS-24 de Inteligencia Emocional “Trait Meta-Mood Scale” desarrollada por el equipo de investigación Salovey y Mayer en 1995 y el Cuestionario (CoPsoQ istas21) de Riesgos psicosociales en el trabajo, versión 1.5. a una muestra de 36 trabajadores dando como resultado que no es posible determinar una relación entre la inteligencia emocional y los riesgos psicosociales laborales, pero si una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y tres de sus dimensiones (Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Exigencias Psicológicas y Doble Presencia).

Además, en el ensayo científico Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales (Martínez, 2022) realizado en la de la Universidad Autónoma del Estado de México , se plantea una aproximación conceptual de una progresión bidireccional de los factores psicosociales en el trabajo dando como resultado la necesidad de contar con una amplia gama de factores psicosociales en el trabajo y su progresión hacia sus manifestaciones de riesgo y de protección, teniendo como objetivo servir de base para proporcionar perspectivas que contribuyan a investigar las intervenciones profesionales y orientarlas de modo que se establezcan y promuevan intervenciones enfocadas a la reducción de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos más allá de aquellas orientadas netamente a la ausencia de enfermedad.

De igual forma, la tesis de grado desarrollada en la Universidad César Vallejo ubicado en la ciudad Lima-Perú, titulada Elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores. Revisión sistemática (Kler Lujan & Tejada Vela, 2021) tuvo como principal objetivo revisar estudios relacionados con los elementos que favorecen la disminución del impacto del síndrome de burnout en los trabajadores de las empresas. Para esta investigación, se revisaron 60 artículos científicos los cuales arrojaron como resultado

que el burnout podía ser controlado y reducido a través de la ejecución de estrategias de gestión de liderazgo, de desarrollo de la capacidad de inteligencia emocional de los colaboradores y el empoderamiento bien sea desarrollado desde un ámbito psicológico o estructural. En esta revisión se además determinó, que los líderes deben adaptar un estilo de liderazgo conforme con el género de sus colaboradores a fin de disminuir los niveles de agotamiento, pues la misma estrategia puede no ser funcional para todos.

Asimismo, en el artículo Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil) se tiene como finalidad realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, los eventos traumáticos a los que los trabajadores se encuentran expuestos y su salud mental, en base a las exigencias de la Norma Oficial Mexicana. Se presenta como resultado que, ante la vivencia de un acontecimiento traumático, el entorno laboral, los factores de riesgo psicosociales y la salud mental se interrelacionan entre sí y por ende se manifiestan en afectaciones a la salud física, mental, el clima laboral y las actividades diarias de los colaboradores. A partir de la investigación, se identifica la importancia de identificar riesgos y gestionar peligros a los que los trabajadores pueden verse expuestos, además, de desarrollar medidas de prevención, a través del diseño de políticas, programas, campañas encaminadas a la prevención de riesgos ligados a la salud mental de los colaboradores y la salud organizacional. (Vargas, Bernáldez & Gil, 2021

5.1.2 Nacional

En el trabajo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas de Bogotá – Colombia titulado Estrategias organizacionales para la promoción y prevención del riesgo psicosocial en actividades de servicio al cliente externo nacional-internacional 2007-2017 se presentan 60 estudios y casos aplicados al cuidado psicosocial de organizaciones internacionales y nacionales con el fin de proporcionar una base de datos guía para el proceso de ejecución de

mecanismos de cuidado para la prevención y vigilancia del riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores dedicados a actividades de servicio al cliente. A partir de la investigación, se identificó que las problemáticas halladas son afrontadas en mayor medida con estrategias enfocadas a la búsqueda del balance de vida, mejora del entorno laboral, bienestar psicológico, por ejemplo: el trato, la flexibilidad de horarios, la implementación del teletrabajo, la prestación de servicio social además de incentivos económicos, entre otros. (Toapanta Quiranza & González Cañón, 2019),

Por otra parte, el trabajo de investigación titulado Propuesta para minimizar el estrés en vendedores de motocicletas y repuestos realizado en la Corporación Universitaria Minuto de Dios (Andrade & Espitia, 2020) tiene como objetivo generar sugerencias y recomendaciones enfocadas en minimizar los factores de riesgo de estrés laboral en vendedores de la empresa Inversiones Motofuturo S.A.S, a partir de una revisión bibliográfica y la aplicación del instrumento “Test de estrés laboral” elaborado por el servicio nacional de aprendizaje – SENA a 12 trabajadores dando como resultado que estos presentaron un nivel de estrés medio, entre los principales hallazgos de factores de estrés se encontraban la inconformidad con el salario, con el horario y la variedad de tareas a realizar durante la jornada laboral y como estrategias para la mitigación se propuso capacitaciones de inteligencia emocional, días compensatorios, actividades que fomenten el trabajo en equipo y la implementación de zonas recreativas en el lugar de trabajo.

Del mismo modo, el trabajo de grado Inteligencia emocional y su relación con el bienestar laboral: una revisión documental de la Universidad de Pamplona (Prada & Arango, 2020) tiene como propósito determinar la importancia de la inteligencia emocional en el bienestar laboral a partir de la revisión de 30 documentos científicos dando como resultado la identificación de una relación directa entre la inteligencia emocional y su influencia en el bienestar laboral, por lo cual, para toda organización es importante diseñar programas que

cuenten con actividades que potencialicen o favorezcan las habilidades emocionales tales como la autorregulación, el autoconocimiento, la empatía, la motivación y el desarrollo de habilidades sociales que conlleven a la mejora del clima laboral, el sentido de pertenencia, la resolución de conflictos, el liderazgo, el trabajo en equipo, el desempeño y demás factores que terminen afectando de forma positiva posibles efectos como el estrés, burnout, dolores musculares, alienación, somatización, agotamiento.

Igualmente, en el trabajo de grado Diseño del programa de intervención de riesgo psicosocial en trabajadores de una comercializadora en el municipio de Tuluá Valle del Cauca desarrollado en la institución de educación superior UCEVA - Unidad Central del Valle (Lasprilla, 2018) se realizó la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosocial aprobadas por el Ministerio de Protección Social a una muestra poblacional de 34 trabajadores que representan el 60% del total de trabajadores de la organización, se identificaron como dimensiones con nivel de riesgo muy alto las características del liderazgo, la retroalimentación del desempeño, las relaciones sociales en el trabajo, reconocimiento y compensación. Mientras que, se identificó para la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la empresa y del trabajo que se realiza un nivel de riesgo alto. Por lo anterior, como resultado se definieron como recomendaciones que las directivas promuevan la implementación del programa de intervención en riesgo psicosocial, realizar retroalimentación para cada colaborador de su desempeño en las actividades realizadas, llevar a cabo la implementación de un sistema de reconocimiento y compensación, realizar capacitaciones sobre autocuidado, bienestar, liderazgo, inteligencia emocional, manejo de herramientas sobre inteligencia financiera y administración del dinero, del estrés, el tiempo de forma efectiva y crear el comité de bienestar social.

También, en el artículo titulado Condiciones de riesgos laborales en Colombia y efectos en la salud del trabajador (Marín, González Sánchez & Serna Soto, 2021), se realiza una revisión

sistemática de literatura que proporcionó información concerniente a las condiciones del trabajo en Colombia y los efectos que tienen en la salud del trabajador. Para esta investigación, se llevó a cabo una revisión bibliográfica de 35 artículos de distintos sectores económicos en la cual se determinó que los principales factores de riesgo de las empresas colombianas son la sobrecarga laboral, las condiciones del contrato y el clima laboral, los cuales contribuyen al desarrollo de enfermedades, en mayor porcentaje de frecuencia se identificó el estrés y el síndrome de Burnout, seguidos por enfermedades respiratorias, agotamiento físico y ansiedad.

5.1.3 Universidad ECCI

El trabajo de grado “Análisis comparativo de los resultados de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en 40 empresas colombianas: una revisión muestral entre los años 2017 – 2019” de la Universidad ECCI (Amaya, Arbeláez, Mourin, 2020) se lleva a cabo la descripción del perfil sociodemográfico, los constructos, los dominios y las dimensiones del riesgo psicosocial, que fueron evaluados por parte de Cotidiano y familiar IPS SAS en 40 compañías colombianas a través de la aplicación de los instrumentos que integran la Batería para la Evaluación de los factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección social, 2010). A partir de este trabajo observacional, se determinó que el tamaño de la empresa aumenta la demanda y el control del trabajo lo que aumenta los factores de riesgo psicosocial, por lo que se resalta la importancia de realizar una adecuada selección de personal, que sea idóneo para ejercer su función, el esquema de liderazgo y la cultura organizacional son fundamentales para mitigar los riesgos; además, se estableció que el nivel de estrés medido se debe en su totalidad a factores intralaborales, siendo el ambiente laboral la principal causa de este.

Asimismo, en el trabajo titulado Diseño del plan de intervención de los resultados de la batería de riesgo psicosocial de la empresa Supernova Distribución SAS de la Universidad ECCI (Pinto, Polanco & Ramírez, 2022) se tiene como propósito establecer el plan de intervención primaria de los aspectos psicosociales identificados en riesgo en base a los resultados de la evaluación de la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial aplicada a 91 colaboradores de la organización, dando como resultado la aplicación de metodologías como la rotación de personal, pausas activas, gestión del trabajo por turnos, capacitaciones en manejo del tiempo, entre otras herramientas que logren disminuir los altos índices de ausentismo y rotación que son factores que se evidenció, afectan la productividad, las ventas y la cultura de la organización.

De igual manera, el trabajo de grado titulado “Programa enfocado en el riesgo psicosocial que proponga medidas de intervención que mejoren el clima organizacional de una comercializadora de químicos en proceso de cambio organizacional” (Ramos & Segura, 2017) busca diseñar un programa de intervención a partir de la medición e identificación de factores de riesgo psicosocial a fin de proponer todas aquellas estrategias que contribuyan a mejorar el ambiente en la organización. A partir de la investigación de tipo descriptivo y la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010) de Colombia aplicada a los 81 colaboradores de la comercializadora, se determinó como actividades a incluir y desarrollar en el programa de Vigilancia Epidemiológica de la empresa lo concerniente al control del Riesgo Psicosocial, la revisión de perfiles de cargo, el entrenamiento del personal, la implementación de un plan de capacitación, horario flexible por solicitud del trabajador, jornadas de bienestar, plan de beneficios, reconocimientos o incentivos y apoyo del comité de convivencia laboral para la realización de actividades de inspección y seguimientos a las actividades desarrolladas por los trabajadores.

Además, el trabajo titulado Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa DONATO'S MODA de la Universidad ECCI (González & Zorro, 2020) tiene como propósito la identificación de los riesgos de tipo psicosocial presentes en la organización con el objetivo de disminuir los efectos de la exposición laboral mediante el empleo de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010) a una muestra de 8 colaboradores de la empresa, a partir de los resultados obtenidos, se establece como propuesta de plan de trabajo el diseño y puesta en marcha de una política para la prevención y gestión de los factores evidenciados encabezada por la gerencia, el diseño e implementación del programa de vigilancia epidemiológica, realizar capacitaciones enfocadas a reducir factores de estrés, la implementación de pausas activas, la realización de actividades Mindfulness, la creación de un programa de atención al colaborador en condiciones de distrés o problemas interpersonales con su núcleo familiar o sus compañeros de trabajo, realizar talleres de afrontamiento de problemas interpersonales, desarrollar plan de psicoeducación para directivos, tramitar apoyo para programas de vivienda, formativos o recreacionales que involucren tanto al trabajador como a su familia y medio día de descanso en la fecha del cumpleaños, entre otras propuestas.

En ese mismo orden de ideas, en el trabajo titulado “Estrategias de intervención para mitigar los factores de riesgo Psicosociales en la empresa Sitel de Colombia S.A.” (Cadena, 2016) de la Universidad ECCI, se tiene como propósito identificar y evaluar la exposición a los factores de riesgo psicosocial de una muestra poblacional de 229 trabajadores activos de la empresa dedicada a servicios de atención al cliente, a partir de la aplicación de las formas A y B pertenecientes a la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia(2010), dando como resultado la identificación de niveles de riesgo alto para el dominio intralaboral, control sobre el trabajo principalmente en las dimensiones participación y manejo del cambio y oportunidades para el

desarrollo y uso de habilidades y conocimientos, y la dimensión características de liderazgo, para el grupo poblacional de la forma B, mientras que para el grupo A se obtuvo para la relación con los colaboradores riesgo alto. En cuanto a las demandas de trabajo para ambos grupos poblacionales se identificó riesgo alto con respecto a las demandas emocionales y de la jornada de trabajo. De igual manera, para los factores de tipo extralaboral se presenta riesgo alto identificado para la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el desempeño en el trabajo y la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda y aproximadamente para la mitad de los trabajadores de cada uno de los grupos poblacionales se identificó nivel alto para el estrés. Además de esto, se evidenciaron factores protectores a incentivar a partir de los Programas de Promoción y Prevención, en búsqueda del fortalecimiento de la salud y el bienestar de los colaboradores. Finalmente, se emiten recomendaciones para el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial como la actualización de manuales de funciones, la ejecución de pausas activas, capacitaciones y talleres vivenciales de trabajo en equipo y liderazgo, seguimiento a los trabajadores que presentaron riesgo alto en la evaluación de estrés y actividades de enseñanza en hábitos de ejercicio, sueño, alimentación, uso efectivo del tiempo, entre otras.

5.2 Marco Teórico

Los factores de riesgo psicosociales se han convertido en uno de los principales desafíos para la salud mental y emocional dentro del ámbito laboral y social en todo el mundo.

La historia de los factores de riesgo psicosociales se remonta a los años 60, cuando se comenzó a estudiar la salud mental y su relación con el trabajo. En este período, se empezó a notar que muchos trabajadores que se encontraban expuestos a situaciones estresantes o conflictivas, presentaban trastornos mentales y emocionales.

A finales de los 70, se empezó a profundizar en la investigación de los factores de riesgo psicosociales, principalmente en lo referente a la salud psicológica y emocional de los trabajadores. Desde entonces, numerosas investigaciones han abordado la relación entre el trabajo, el estrés y las condiciones psicosociales, identificando una serie de factores de riesgo que pueden afectar la salud mental, emocional y física de los trabajadores.

Entre los factores de riesgo más comunes se incluyen:

Sobrecarga de trabajo y falta de recursos: La sobrecarga de trabajo puede generar estrés y cansancio mental y físico, mientras que la falta de recursos (como herramientas o personal) puede hacer que el trabajo sea mucho más difícil y estresante.

Ambiente laboral conflictivo: Las situaciones de conflicto dentro del ambiente laboral, como la violencia o el acoso laboral, pueden generar un ambiente hostil y poco saludable para los trabajadores.

Falta de apoyo emocional y comunicación: La carencia de apoyo emocional y comunicación dentro del ambiente laboral puede causar que los trabajadores se sientan aislados y desmotivados, generando estrés y bajando su calidad de vida.

Exposición a situaciones traumáticas: Algunos trabajos, como los servicios de emergencia o las fuerzas armadas, pueden exponer a los trabajadores a situaciones traumáticas que pueden afectar negativamente su bienestar mental y emocional.

En Colombia, la Ley 1616 de 2013 establece la política nacional de salud mental y drogas y reconoce la importancia de la promoción y prevención de la salud mental en el ámbito laboral. En este sentido, se han desarrollado diversas iniciativas para la promoción de la salud mental en el ámbito empresarial.

En el ámbito de la salud mental en el trabajo, varias investigaciones evidencian que el estrés laboral es uno de los principales factores causantes de enfermedades mentales, como la

depresión y la ansiedad. Así mismo, se ha demostrado que la creación e implementación de programas de bienestar mental y emocional en el trabajo reduce el estrés laboral y mejora la calidad de vida y el rendimiento laboral de los colaboradores.

En cuanto a la implementación de programas específicos en empresas del sector salud, se han realizado varias investigaciones que destacan que este tipo de programas tienen un impacto positivo en el bienestar emocional de los colaboradores y se traducen en una mejora del clima laboral y la productividad.

El bienestar mental y emocional de los colaboradores es de gran importancia en una organización, ya que influye en su desempeño y en la calidad del trabajo que realizan. El presente proyecto busca presentar un programa de bienestar mental y emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S. que contribuya a mejorar la salud mental de sus colaboradores, así como las estrategias y actividades necesarias para su implementación.

En este sentido, el marco teórico está conformado por una revisión bibliográfica de diferentes estudios e investigaciones relacionados con el bienestar emocional y mental de los colaboradores en las organizaciones, y cómo este afecta su desempeño laboral. Además, se aborda la importancia de los programas de bienestar mental y emocional en las organizaciones y su impacto en la productividad y el rendimiento laboral.

Capítulo I: Bienestar emocional y mental en las organizaciones

El bienestar emocional y mental se refiere al estado en el que la persona se encuentra satisfecha con su vida y tiene la capacidad de afrontar de manera efectiva los diversos desafíos y situaciones estresantes a las que se enfrenta. Este estado de bienestar es fundamental para que las personas se sientan motivadas y comprometidas con su trabajo, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral y una mayor productividad.

En este sentido, es importante destacar que el bienestar emocional y mental de los empleados está fuertemente relacionada con su salud física y con la calidad de vida que tienen

fuera del trabajo. De esta manera, las organizaciones tienen la responsabilidad de proporcionar un ambiente laboral que promueva el bienestar y la salud de sus trabajadores y que, a su vez, influya positivamente en su desempeño y en los resultados de la empresa.

Capítulo II: El impacto de los programas de bienestar mental y emocional en las organizaciones

Los programas de bienestar mental y emocional en las organizaciones son herramientas eficaces para contribuir al bienestar de los colaboradores y mejorar el desempeño laboral. Estos programas buscan proporcionar herramientas y recursos a los colaboradores para que puedan manejar el estrés y los desafíos cotidianos, mejorar la calidad de vida, fomentar la creatividad y la innovación.

Además, estos programas tienen un impacto positivo en el clima laboral y en la productividad de la organización. Un ambiente laboral saludable, caracterizado por altos niveles de satisfacción y compromiso de los colaboradores, reduce el riesgo de rotación y ausentismo, lo que podemos entender como un aumento de la productividad y, por lo tanto, en un mayor rendimiento laboral.

Capítulo III: Estrategias y acciones para implementar un programa de bienestar mental y emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S

La implementación de un programa de bienestar mental y emocional en una organización requiere de la definición de estrategias y acciones concretas que permitan hacer frente a las necesidades y desafíos de los colaboradores. En este capítulo, se presentan algunas estrategias y acciones que podrían ser útiles para implementar un programa de bienestar mental y emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.

Por ejemplo, se podría establecer un plan de capacitaciones para que los colaboradores aprendan habilidades que les permitan manejar el estrés y la presión de manera efectiva.

También se podrían implementar prácticas como el mindfulness y la meditación, que han demostrado ser útiles para mejorar el bienestar emocional y mental de las personas.

Otras acciones podrían incluir la creación de un espacio para el descanso y el esparcimiento de los colaboradores en la empresa, el impulso de actividades deportivas y recreativas, y la aplicación de encuestas de clima laboral para detectar aspectos que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

El bienestar mental y emocional es un tema cada vez más significativo en el ámbito laboral, debido a su impacto en la productividad y el rendimiento de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud define la salud mental como "un estado de bienestar en el cual la persona es consciente de sus propias habilidades, pudiendo hacer frente a las tensiones normales de la vida, trabajando de forma productiva y fructífera, siendo capaz de contribuir a su comunidad". ("Salud mental | Médicos Sin Fronteras Argentina").

Para desarrollar el programa de bienestar mental y emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, se deben tomar en cuenta algunos antecedentes teóricos que sustenten la importancia de promover la salud mental.

"El estrés laboral es un factor que puede afectar la salud mental de los trabajadores." Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es un conjunto de respuestas emocionales y físicas que suceden cuando las demandas del trabajo no corresponden con las habilidades, recursos o necesidades del trabajador. Estos factores pueden causar inconvenientes de salud como ansiedad, depresión, insomnio y síndrome de burnout.

La felicidad en el trabajo es un componente importante que influye en la salud mental y emocional de los trabajadores. Según investigaciones, los trabajadores felices son más productivos, tienen menos ausentismo y son más leales a la empresa.

La promoción de la salud mental en el entorno laboral es una obligación legal y ética de los empleadores. La OMS ha establecido que los empleadores tienen una responsabilidad de

asegurarse de que el trabajo no tenga consecuencias perjudiciales en la salud mental de los empleados.

La implementación de programas de bienestar se ha convertido en una buena práctica en muchas empresas. Los programas de bienestar tienen como objetivo mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, y en muchos casos incluyen actividades para la promoción de la salud mental y emocional.

En este caso, la implementación de un programa de bienestar mental y emocional en una empresa puede ser de gran beneficio tanto para los empleados como para la organización en sí misma. Según un estudio realizado por el Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de la Universidad Autónoma de Barcelona, los programas de bienestar emocional en el trabajo pueden mejorar la satisfacción laboral, disminuir el estrés y la ansiedad, y promover una mayor motivación y rendimiento de los trabajadores.

Además, en el contexto de la pandemia del COVID-19, el cuidado de la salud mental se ha vuelto aún más importante, ya que la incertidumbre y el estrés asociados a esta situación pueden tener un impacto negativo en la salud mental de las personas.

En relación con la implementación de un programa de bienestar mental y emocional en una empresa, existen diversas estrategias y acciones que pueden ser consideradas. Un estudio realizado por la Universidad de Yale identificó algunas de estas estrategias, entre las que se encuentran: la promoción de un ambiente de trabajo saludable y positivo, la facilitación del acceso a servicios de atención de la salud mental, la educación y capacitación de los empleados en relación con la salud mental, y la creación de redes de apoyo entre los trabajadores.

Diferentes estudios han demostrado que un ambiente laboral positivo y saludable se encuentra estrechamente relacionado con una mayor eficiencia, productividad y satisfacción laboral en los empleados. Asimismo, un lugar de trabajo que promueve la salud mental y

emocional de sus colaboradores disminuye el absentismo, el estrés laboral y el síndrome de burnout, lo que en definitiva redonda en mayor calidad de vida del trabajador.

De esta manera, el Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S tendrá como objetivo principal fomentar el bienestar mental y emocional de los colaboradores, a través de diferentes estrategias y acciones que permitirán la promoción de hábitos saludables y la prevención de patologías mentales emocionales en el ambiente laboral.

Entre las estrategias a considerar para la implementación del programa se encuentran la promoción de una cultura de prevención, la trasmisión de información sobre cómo manejar el estrés, la toma de conciencia sobre los riesgos psicosociales en el trabajo y la importancia del autocuidado como medio para prevenir trastornos mentales y reducir el impacto del estrés laboral.

Otras estrategias y acciones pueden incluir la implementación de servicios de asistencia psicológica, la realización de actividades físicas y deportivas en el lugar de trabajo, la promoción de estilos de vida saludable y la creación de espacios de esparcimiento para los colaboradores.

En definitiva, la implementación de un programa de bienestar mental y emocional en una empresa puede ser una inversión importante en la salud y el bienestar de los empleados, y puede tener un impacto positivo en la productividad y el rendimiento de la organización en su conjunto.

El marco teórico del proyecto se basa en las estrategias, acciones y actividades para mejorar la salud mental de los colaboradores. La sensibilización y capacitación en habilidades sociales y emocionales son fundamentales para poder manejar el estrés, la ansiedad y la depresión. Además, se hace hincapié en la importancia de la promoción de un ambiente laboral positivo y de la participación de los colaboradores para garantizar una implementación efectiva del programa.

La revisión bibliográfica también destaca la importancia de fomentar un estilo de vida saludable entre los colaboradores para mejorar su salud mental y emocional. Las prácticas de ejercicio, alimentación equilibrada, una buena calidad del sueño y el cuidado de la salud física en general pueden ser de gran ayuda.

En conclusión, la implementación de un programa de bienestar mental y emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S. resulta fundamental para mejorar la calidad de vida de sus empleados, como para incrementar su desempeño y productividad ya que puede tener un impacto positivo en la salud mental y la calidad de vida de sus colaboradores. La revisión bibliográfica realizada en este marco teórico ha permitido establecer la importancia del bienestar emocional y mental en las organizaciones, así como su relación directa con la salud física y la calidad de vida de los empleados. Asimismo, se han presentado algunas estrategias y acciones.

Este marco teórico del proyecto Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S permitió analizar la importancia de la salud mental y emocional en el ambiente laboral, identificar factores de riesgo que afectan la salud mental de los trabajadores y conocer estrategias y acciones que pueden implementarse para mejorar la salud mental y emocional de los empleados.

Las estrategias mencionadas están diseñadas para abordar de manera directa los factores de riesgo psicosociales:

La Implementación de programas de bienestar mental y emocional en el trabajo: Contribuyen a mitigar el estrés laboral y la sobrecarga de trabajo, ya que brinda herramientas y recursos para manejar de manera efectiva la presión y el estrés laboral (WHO, 2019), así como los diferentes planes de capacitaciones para manejar el estrés y la presión laboral, estos ayudan a los colaboradores a adquirir habilidades para manejar el estrés y la presión, siendo una estrategia eficaz para contrarrestar el estrés laboral y la falta de recursos, ya que

promueven la adquisición de herramientas para afrontar de manera saludable las demandas del trabajo. (Fernández, 2017).

Prácticas como el mindfulness y la meditación: En el entorno laboral ayuda a disminuir el estrés laboral y promueve el autocuidado emocional, brindando a los colaboradores la oportunidad de descansar y recargar energías durante la jornada laboral (Navarro, 2020). La creación de un espacio para el descanso y el esparcimiento de los colaboradores en la empresa contribuye a equilibrar el estrés laboral y promueve el bienestar mental y emocional, al proporcionar un lugar donde los empleados pueden relajarse y desconectarse de las exigencias laborales (Pérez, 2018).

En cuanto a la promoción de actividades deportivas y recreativas en el trabajo, estas ayudan a reducir la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral al brindar a los colaboradores la oportunidad de desconectarse y participar en actividades que promueven la salud física y mental (ISTAS, 2019).

La Aplicación de encuestas de clima laboral nos permite detectar aspectos de la organización que pueden generar riesgos psicosociales, como un ambiente laboral conflictivo o la falta de apoyo emocional y comunicación. Estas encuestas son una estrategia clave para identificar áreas de mejora y promover un entorno laboral más saludable (Sanzo, 2020). La promoción de una cultura de prevención fomenta la toma de conciencia sobre los riesgos psicosociales en el trabajo y la importancia del autocuidado como medio para prevenir trastornos mentales y reducir el impacto del estrés laboral (ISTAS, 2019).

Podemos decir que las tácticas mencionadas para evitar los riesgos psicosociales se sustentan en la creación de un programa de bienestar mental y emocional en Ortopédicos Futuro Colombia SAS, ya que cada estrategia aborda directamente uno o varios de los factores de riesgo psicosociales mencionados, promoviendo así un entorno laboral saludable y propicio para el bienestar mental y emocional de los colaboradores.

5.3 Marco Legal

En Colombia existe un marco legal que busca garantizar el bienestar emocional y mental de los trabajadores a fin de prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Entre las normas más relevantes se encuentra en primer lugar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) en la cual se establecen las estrategias que pueden ser generadas para la prevención de riesgos laborales (art. 15 LPRL), del mismo modo, a través de la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo se “adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora” (“RESOLUCIÓN 2764 DE 2022 MINISTERIO DEL TRABAJO - MINTIC”) como referentes técnicos y se dictan otras disposiciones.

En línea con lo anterior, en la Ley 1562 de 2012, se establece la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que debe incluir la identificación, evaluación, prevención y control de los riesgos psicosociales, con el fin de dar cumplimiento a la implementación del SG-SST en la Resolución 2646 de 2008 se instauran las directrices para la identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como para la promoción de un clima laboral saludable y la Ley 1616 de 2013: establece la Política Nacional de Salud Mental, en la cual se tiene como objetivo garantizar el acceso, calidad y equidad en la atención integral de la salud mental.

Por otra parte, el Decreto 1295 de 1994 regula el Sistema de Riesgos Laborales y establecen las obligaciones de los empleadores en lo concerniente a la prevención de dichos factores de riesgo y a partir del Decreto 1477 de 2014 entra en vigencia la tabla de enfermedades laborales, en la cual los agentes psicosociales son presentados en la sección 1 factores etiológicos y número 4, mientras que, en la sección 2 grupo IV se encuentran las enfermedades por trastornos mentales y de comportamiento.

Por consiguiente, en el año 2015 se expide el Decreto 1072 por medio del cual se obliga a todas las empresas independientemente de su tamaño a implementar el SGSST a fin de reducir al mínimo el desarrollo de enfermedades laborales y los posibles accidentes de trabajo, a partir de la Resolución 652 de 2012 se establecen los lineamientos para conformación y se establecen las funciones del comité de convivencia laboral en todo tipo de organización pública o privada. En la Resolución 1356 de 2012 se establecen modificaciones a la resolución anterior, determinando los requisitos para conformar el comité, sus responsabilidades y número de trabajadores. Posteriormente, la Ley 1010 de 2016 por medio de la cual “se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. (“CARTILLA PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL - SSF”)

Finalmente, a raíz del aumento de las comunicaciones por medios electrónicos y el teletrabajo en las organizaciones colombianas, la Ley 2191 de 2022 también denominada la Ley de Desconexión Laboral regula la Desconexión del trabajo (“Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad / Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se Regula la desconexión ... - vLex”). Las normas relacionadas anteriormente, buscan promover un ambiente en el trabajo seguro y saludable, en el que se fomente el bienestar emocional y mental de los colaboradores, previniendo los riesgos de tipo psicosocial que puedan causar afectaciones a la salud. Es importante que las empresas y organizaciones cumplan con estas regulaciones y adopten medidas efectivas para asegurar un entorno laboral adecuado para todos sus trabajadores.

6 Marco Metodológico

De acuerdo con el objetivo y las características del presente estudio, el proyecto es desarrollado bajo un enfoque de investigación cuantitativa al hacer uso de los instrumentos de

la batería para medir la percepción que tienen los colaboradores frente al estrés y los factores de riesgo psicosocial a fin de establecer las estrategias y acciones de mejora requeridas en pro de un entorno laboral saludable y propicio para el bienestar mental y emocional de los colaboradores.

6.1 Paradigma y tipo de estudio

El presente proyecto de investigación se encuentra planteado desde un paradigma empírico analítico de tipo cuantitativo puesto que, con base en la identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, además, de la evaluación del estrés a los que se encuentran expuestos los colaboradores de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S y el análisis estadístico de la información se tiene como propósito proponer un programa de bienestar mental y emocional enfocado a la intervención de dichos factores y a la promoción de un entorno de trabajo saludable.

6.2 Método de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, bajo un diseño metodológico no experimental de tipo transversal, considerando que el desarrollo del proyecto se basa en la recolección y análisis de la información obtenida sobre los factores de riesgo psicosocial a partir de la aplicación de los cuestionarios de la Batería de instrumentos en los puntos de venta de la empresa Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S y la revisión bibliográfica nacional e internacional.

6.3 Fases

Las fases o etapas para desarrollar el presente proyecto fueron definidas con el fin de dar cumplimiento a los objetivos determinados y se relacionan a continuación:

Fase 1: Analizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial producto de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a fin de identificar las demandas, dominios y factores de riesgo psicosocial y estrés que presentes un nivel alto.

Fase 2: Diseñar el programa de bienestar mental y emocional en el que se definan las estrategias que contribuyan a la reducción de aquellos riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores en el ejercicio de sus actividades y brindarles herramientas para mejorar su salud mental y emocional.

Fase 3: Establecer el plan de trabajo para la ejecutar el programa de bienestar mental y emocional en los puntos de venta de la empresa Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.

6.4 Instrumentos

Para llevar a cabo el diagnóstico en los trabajadores de las tiendas de Ortopédicos Futuro S.A.S. se hará uso de la forma A -cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral desarrollada para personas que ocupan cargos de jefatura, profesionales o técnicos (Anexo A), la forma B - cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral orientada a personas que ocupan cargos auxiliares y operarios (Anexo B), el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (Anexo C), el cuestionario para la evaluación del estrés (Anexo D) y la ficha de datos generales (Anexo E), esta última a fin de establecer un perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores. Todos los instrumentos relacionados anteriormente, son pertenecientes a la Batería de instrumentos desarrollada por el Ministerio de Protección Social del país para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el año 2010.

6.5 Consentimiento informado

Conforme lo señalado en el Art. 11 de la Resolución 2646 de 2008, “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional” (Ministerio de la Protección Social, 2008) se hace uso del consentimiento informado del trabajador antes de la aplicación de los instrumentos establecidos para la evaluación (Ver Anexo F).

6.5.1 Consideraciones éticas

Durante todo el desarrollo del Programa de Bienestar Mental y Emocional, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

Respeto a la autonomía: Los colaboradores participarán de manera voluntaria, teniendo la libertad de abandonar el programa en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Confidencialidad: Se garantizará la confidencialidad de los datos personales y la información proporcionada por los colaboradores. Todos los datos se manejarán de forma anónima y se utilizarán exclusivamente con fines de investigación y desarrollo.

Beneficios y riesgos: Se informará a los colaboradores sobre los posibles beneficios y riesgos de participar en el programa, y se garantizará que los beneficios superen los posibles riesgos y molestias.

Consentimiento informado: Se solicitará el consentimiento informado a los colaboradores antes de su participación en el programa, asegurándose de que comprendan plenamente la información proporcionada y puedan tomar una decisión informada.

Aprobación ética: Se buscará obtener la aprobación de un comité ético de investigación antes de iniciar el programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro

Colombia S.A.S: Estrategias y Acciones para Mejorar la Salud Mental de los Colaboradores, asegurándose de cumplir los estándares éticos establecidos.

6.6 Población

La población objetivo de este programa de Bienestar Mental y Emocional será el personal de los puntos de venta de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S. Esto incluirá a todos los colaboradores que trabajan en dichos establecimientos pertenecientes a administradores de puntos de venta (30), directores técnicos (10), asesores comerciales (25), asesores técnicos farmacéuticos (15) y asesores encargados (30), dando como resultado un total de 110 trabajadores.

6.7 Muestra

La muestra será seleccionada de manera aleatoria y representativa de la población objetivo. El tamaño de la muestra se determinó de acuerdo con las limitaciones de tiempo y recursos del Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S: Estrategias y Acciones para Mejorar la Salud Mental de los Colaboradores. Se definió como muestra poblacional 44 trabajadores.

6.8 Criterios de Inclusión

Los criterios de inclusión serán los siguientes:

- Todos los colaboradores de los puntos de venta de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.
- Edad: mayores de 18 años.
- Empleados activos de la empresa.
- Empleados directos por la empresa

- Aquellos que hayan estado trabajando en los puntos de venta al menos durante 6 meses.

6.9 Criterios de Exclusión

Los criterios de exclusión serán los siguientes:

- Colaboradores de áreas diferentes al personal de los puntos de venta de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.
- Colaboradores que no sean empleados directos de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.
- Colaboradores que hayan estado trabajando en los puntos de venta por menos de 6 meses.
- Colaboradores que no deseen participar voluntariamente en el programa de bienestar mental y emocional.

Es importante destacar que tanto los criterios de inclusión como los criterios de exclusión ayudarán a garantizar la homogeneidad de la muestra y la validez de los resultados obtenidos en el estudio. Además, se respetarán los principios éticos y de confidencialidad en el manejo de la información recopilada.

6.10 Fuentes de información (fuentes primarias, secundarias, terciarias según se requiera):

Para el desarrollo del proyecto de grado "Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S: Estrategias y Acciones para Mejorar la Salud Mental de los Colaboradores", se hará uso de diferentes fuentes de información, tanto primarias, secundarias y terciarias según se requiera. Estas fuentes de información permitirán obtener

datos relevantes, información actualizada y fundamentos teóricos necesarios para la elaboración del proyecto.

Fuentes primarias: Se refieren a los datos y la información obtenida de primera mano, sin intermediarios. Para este proyecto, se pueden considerar las siguientes fuentes primarias:

1. Encuestas y Batería Psicosocial: Se realizarán encuestas y la Batería Psicosocial a los colaboradores de los puntos de venta de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S para obtener información sobre su estado de salud mental, sus necesidades y percepciones sobre el programa de bienestar.
2. Entrevistas individuales y grupales: Se realizarán entrevistas a los colaboradores, gerentes y otros miembros del personal de la empresa para obtener información detallada sobre sus experiencias, desafíos y sugerencias para mejorar la salud mental en el trabajo.
3. Observación directa: Se llevará a cabo la observación directa en los puntos de venta para tener una idea de la dinámica laboral y detectar posibles situaciones que afecten la salud mental de los colaboradores.

Fuentes secundarias: Estas fuentes proporcionan información que ya ha sido recopilada y analizada por otros investigadores o instituciones. Para este proyecto, se pueden considerar las siguientes fuentes secundarias:

1. Artículos científicos y estudios previos: Se revisarán artículos y estudios científicos relacionados con la salud mental en el trabajo, programas de bienestar y estrategias que hayan sido implementadas en otras organizaciones similares.
2. Informes institucionales: Se consultará información disponible en informes de organismos oficiales, organizaciones de salud y bienestar, que aborden la importancia de la salud mental en el entorno laboral.

3. Estadísticas: Se utilizarán datos estadísticos disponibles sobre la salud mental de los trabajadores en Colombia y en la industria de la salud y el bienestar en general.

Fuentes terciarias: Estas fuentes proporcionan información que ha sido compilada a partir de fuentes secundarias. Para este proyecto, se pueden considerar las siguientes fuentes terciarias:

1. Libros de referencia y manuales: Se utilizarán libros y manuales que proporcionen información teórica sobre la salud mental en el trabajo, estrategias de bienestar y programas de intervención.
2. Bases de datos y bibliotecas digitales: Se realizarán búsquedas en bases de datos y bibliotecas digitales especializadas en ciencias sociales, psicología y salud para obtener literatura científica actualizada y relevante.

Es importante mencionar que el uso de cada tipo de fuente dependerá de la disponibilidad y acceso a la información necesaria para el desarrollo del proyecto, así como de los requerimientos específicos de cada etapa del proceso de investigación.

6.11 Cronograma

En el presente apartado, se presenta el cronograma mensual proyectado para el desarrollo del presente proyecto:

Tabla 1

Cronograma del proyecto de investigación

Cronograma del Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S: Estrategias y Acciones para Mejorar la Salud Mental de los Colaboradores			2023												2024		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	Responsable (s)	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPTI	OCTU	NOVIE	DICIE	ENE	FEBR	MAR	ABRI	MAY	
			TO	EMBR	BRE	MBRE	MBRE	RO	ERO	ZO	L	O					
Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial	Selección de instrumentos	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST	■														
	Aplicación de instrumentos	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST				■											
	Análisis de resultados	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST								■							
	Elaboración y entrega de informes con las recomendaciones y sugerencias	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST													■		
Encuestas	Diseño de encuesta	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST			■												
	Aplicación de encuesta	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST									■						
Capacitaciones	Análisis de resultados	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST														■	
	Identificación de temas clave	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST					■										
	Diseño de materiales	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST								■							
Entrevistas	Realización de capacitaciones	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST											■				
	Selección de colaboradores	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST															
	Realización de entrevistas	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST															
Prácticas de mindfulness y meditación	Análisis y codificación de respuestas	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST															
	Diseño de actividades	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST								■							
	Implementación de prácticas	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST											■				
Actividades de Esparcimiento Actividades Deportivas Tiempo Libre y Promoción de espacios de tiempo en Familia Análisis de Resultados	Obtención de retroalimentación	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST															
	Actividades de Esparcimiento	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST															
	Actividades Deportivas	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST															
	Tiempo Libre y Promoción de espacios de tiempo en Familia	Psicologo profesional con énfasis organizacional y Especialista en SG-SST															

Fuente: Elaboración propia

6.12 Análisis de la información

Según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto y en particular un “psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente, de acuerdo con lo establecido en el Título II, artículo 2º, numeral 8 de la Ley 1090 de 2006” por la cual se reglamenta el ejercicio de la

profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Para facilitar el análisis estadístico de los resultados se hizo uso del programa Microsoft Excel para crear una base de datos con la información obtenida de la aplicación de cada uno de los cuestionarios que conforman la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. La interpretación del nivel de riesgo se hará de acuerdo con la comparación de los puntajes transformados y con los baremos correspondientes a la dimensión, dominio o puntaje total del cuestionario.

Tabla 2

Interpretación del nivel de riesgo

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Sin riesgo o riesgo despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas
Riesgo medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.
Riesgo alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto.
Riesgo muy alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés.

Un profesional con experiencia analizará e interpretará los resultados, teniendo en cuenta los criterios que establece la Ley 1164 de 2007 sobre la planificación, formación, supervisión y control del desempeño y ética del personal de salud, así como cualquier otra norma que sea relevante.

7. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en los colaboradores de los puntos de venta de Ortopédicos Futuro S.A.S.

7.1 Análisis sociodemográfico

En la figura 1, se presentan los resultados por sexo y ciclo etario en donde se puede evidenciar que de los 44 trabajadores que participaron en la evaluación 27 son mujeres y 17 hombres, el mayor porcentaje de trabajadoras se encuentra en el rango de edad de los 25 a 29 años con un 38,6% de la muestra, seguido por los trabajadores entre los 30 y 34 años que representan un 18,2%.

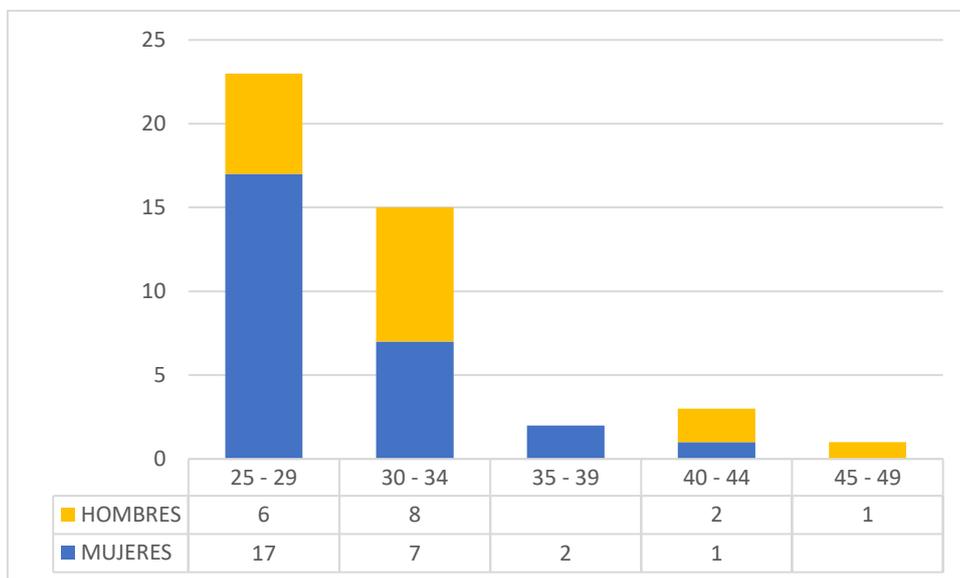


Figura 1 Distribución por sexo y ciclo etario

En la figura 2 se evidencia que el mayor número de los trabajadores vive en unión libre (17) que representan un 38,6%, seguido por el estado civil soltero (14) que representan un 31,8%.

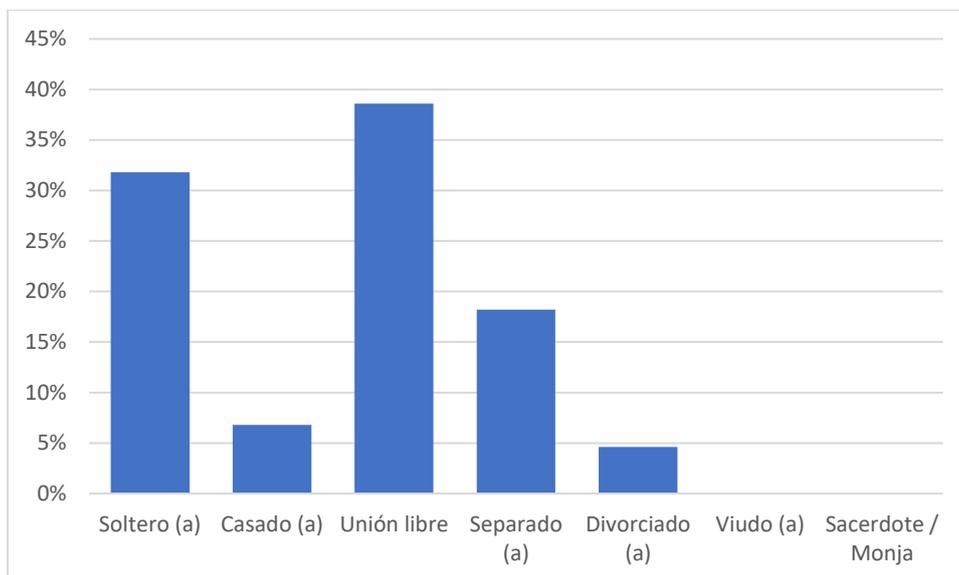


Figura 2 Distribución por estado civil

Para el caso del nivel de estudio, el total de los colaboradores de la muestra tienen un nivel educativo técnico/tecnológico completo por lo que para la evaluación de los factores de riesgo intralaborales se hará únicamente la aplicación de la forma A de la batería.

Con respecto al estrato socioeconómico de los trabajadores, se evidenció que la vivienda de 31 trabajadores es estrato 2 que en la figura 3 representa el 70,5% de la muestra. Este resultado nos indica que la mayoría de los trabajadores son de estrato bajo.

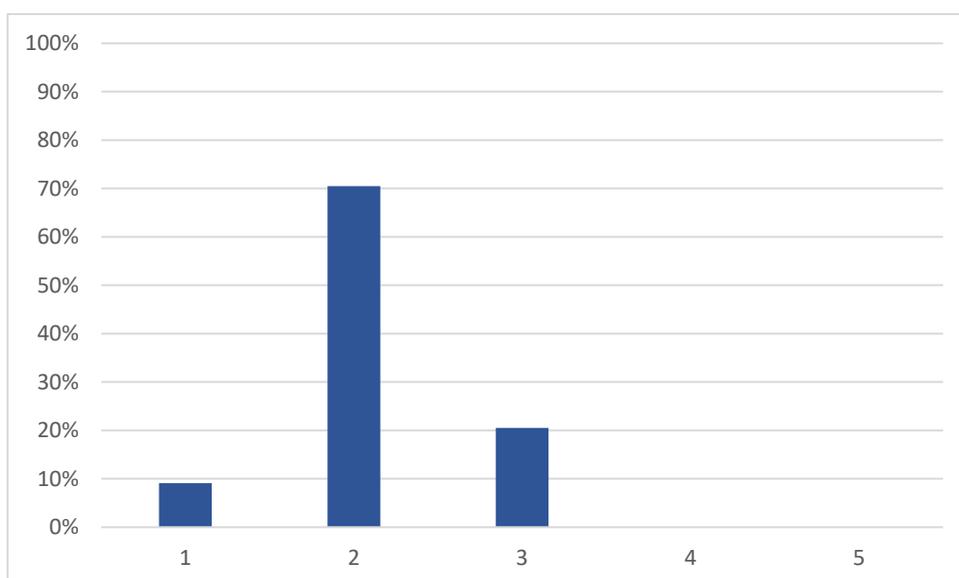


Figura 3 Distribución por estrato socioeconómico

Con respecto al tipo de vivienda de los trabajadores, en la figura 4 se evidencia que 17 de los trabajadores tienen vivienda propia (38,6%), 16 residen en vivienda familiar (36,4%), mientras que 11 de los trabajadores viven en arriendo (25,0%).

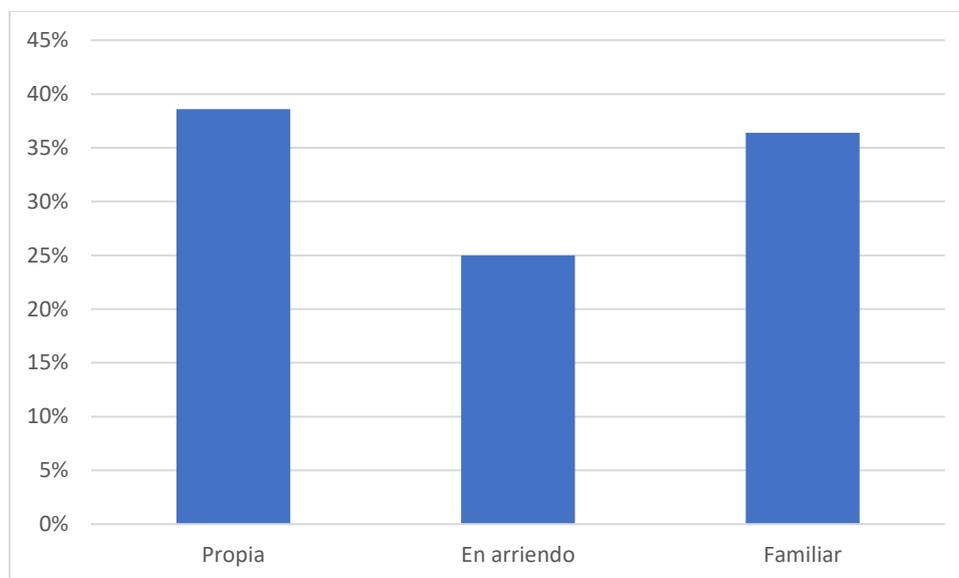


Figura 4 Distribución por tipo de vivienda

En la figura 5 se presenta un panorama de las obligaciones que tienen los trabajadores al relacionar el número de personas a cargo de cada trabajador, el 54,6% de los trabajadores tienen entre 3 y 4 personas que dependen de ellos lo que corresponde a 15 y 11 trabajadores respectivamente.

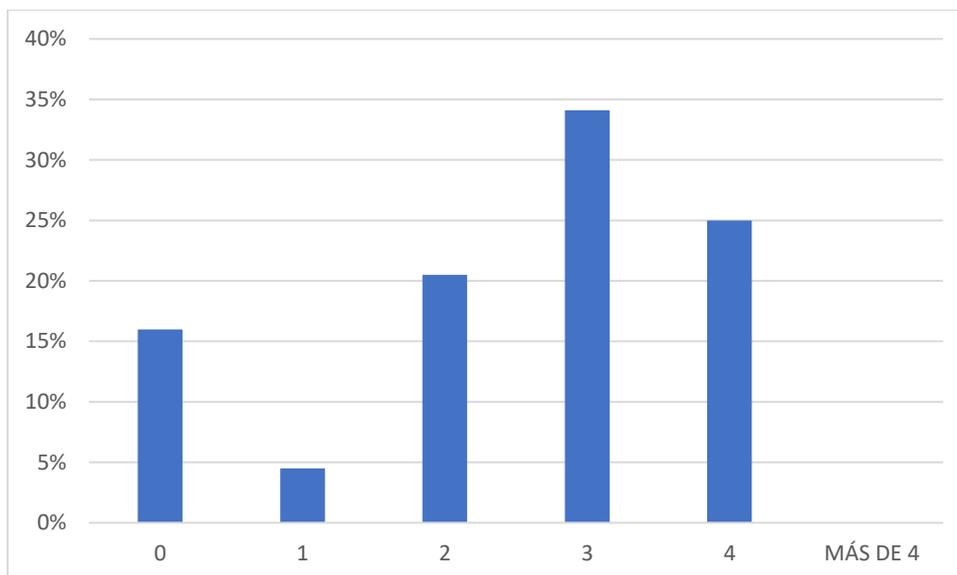


Figura 5 Distribución por personas que dependen del trabajador

La antigüedad de los trabajadores se presenta en la figura 6, de la cual se evidencia que 19 trabajadores tienen entre 1 y 5 años trabajando para la empresa lo que corresponde al 43,2%, seguido por 10 trabajadores que llevan menos de 1 año en los puntos de venta, lo que representa un 22,7%.

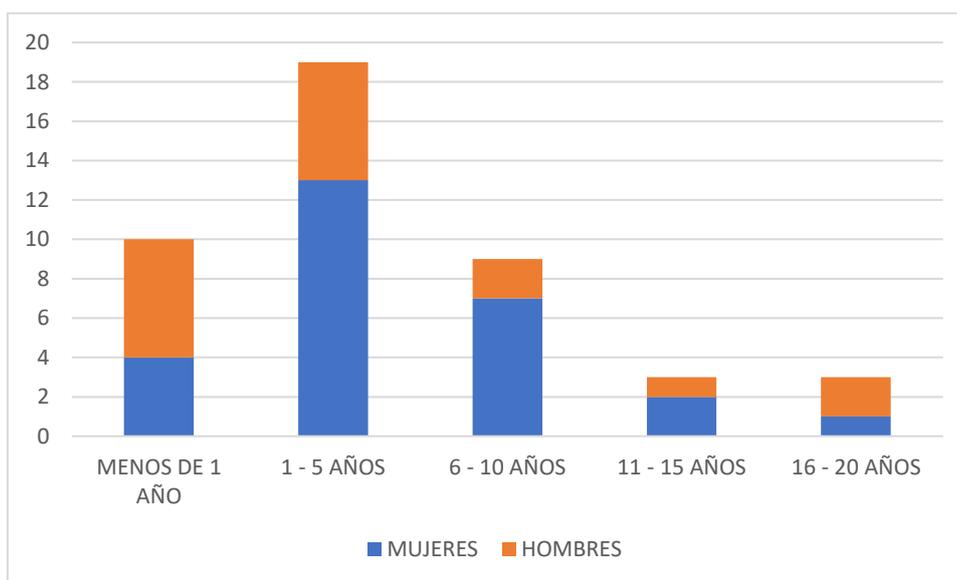


Figura 6 Distribución por antigüedad en la empresa

La figura 7 presenta la antigüedad en el cargo por sexo, se evidencia que 28 de los trabajadores llevan más de 1 año desempeñando el cargo actual en el punto de venta correspondientes al 63,6%, de estos 28 trabajadores 21 son mujeres y 7 son hombres.

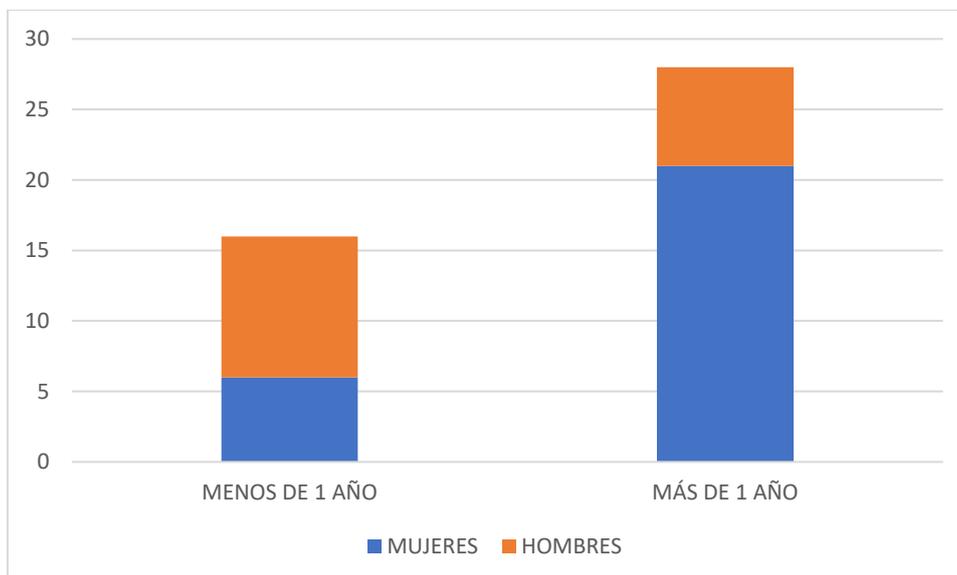


Figura 7 Distribución por antigüedad en el cargo

Por otra parte, se estableció que el tipo de cargo de 5 trabajadores es de jefatura - tienen personal a cargo, mientras que los 39 trabajadores restantes se desempeñan como profesional, analista, técnico, tecnólogo. En cuanto al tipo de contrato, la totalidad de los trabajadores tienen contrato a término indefinido, trabajan 8 horas al día y el salario que reciben es una parte fija y otra variable.

7.2 Diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales

A continuación, se muestran los resultados obtenidos para los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y la evaluación de estrés producto de la aplicación de la Batería de Instrumentos en los trabajadores de los puntos de venta de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.

7.2.1 Análisis de riesgo intralaboral

En primer lugar, se presentan los resultados obtenidos en la evaluación de los factores de riesgo intralaboral, en la figura 8 se evidencia que la totalidad de los trabajadores presentan un nivel de riesgo psicosocial intralaboral alto. Como se indicó en el apartado anterior, la

totalidad de los trabajadores pertenecientes a la muestra son técnicos o tecnólogos por lo que se realizó únicamente la aplicación de la Forma A.

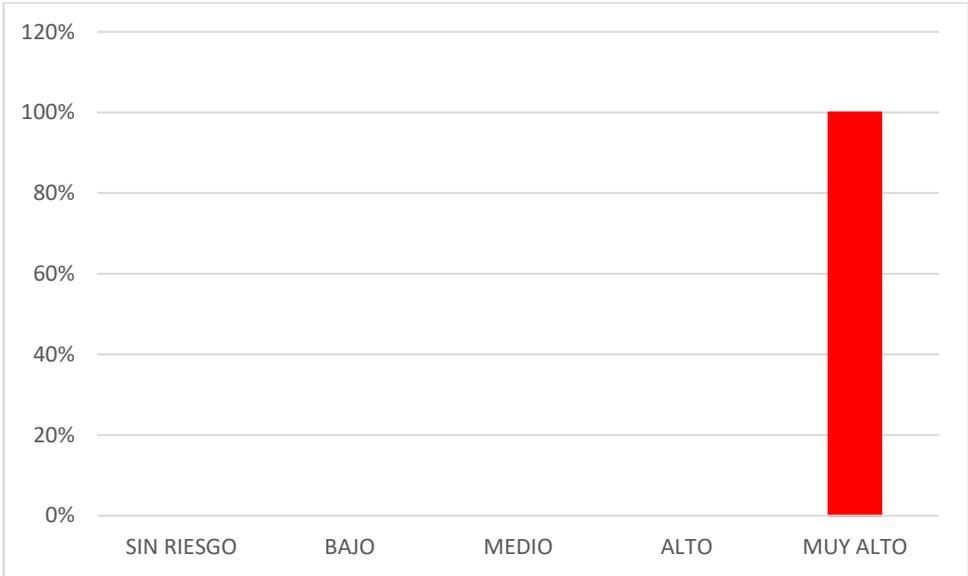


Figura 8 Distribución por riesgo intralaboral

En primer lugar, se presentan los resultados obtenidos para el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. En la figura 9, se evidencia que el 56,8% presenta un nivel de riesgo muy alto, seguido por un 38,6% de nivel de riesgo alto.

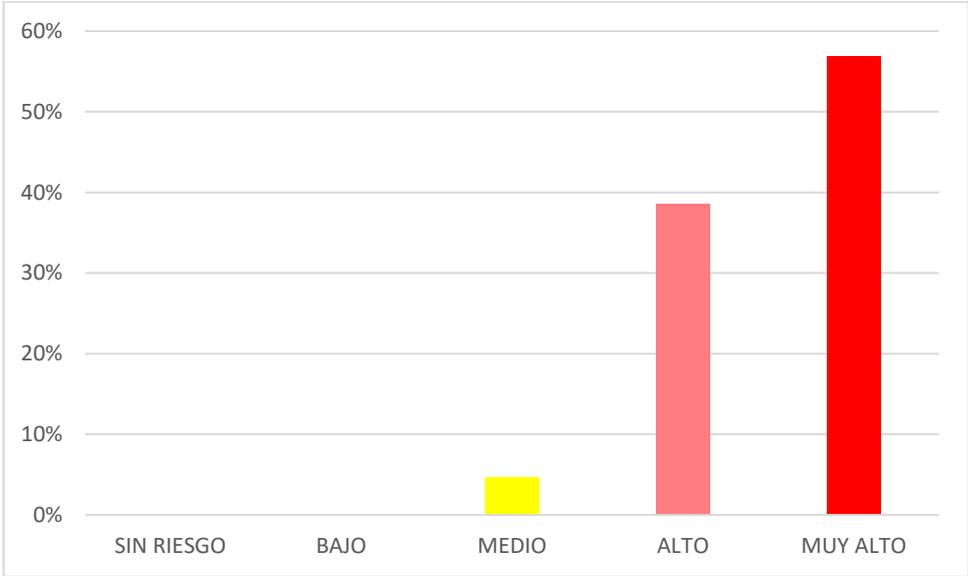


Figura 9 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

A continuación, se encuentran los resultados para las dimensiones psicosociales intralaborales evaluadas:

La figura 10 presenta la existencia de un porcentaje alto de trabajadores con nivel de riesgo alto y medio (56,8% y 22,70% respectivamente) para la dimensión características del liderazgo lo que sugiere la necesidad de una intervención en la gestión de los jefes inmediatos.

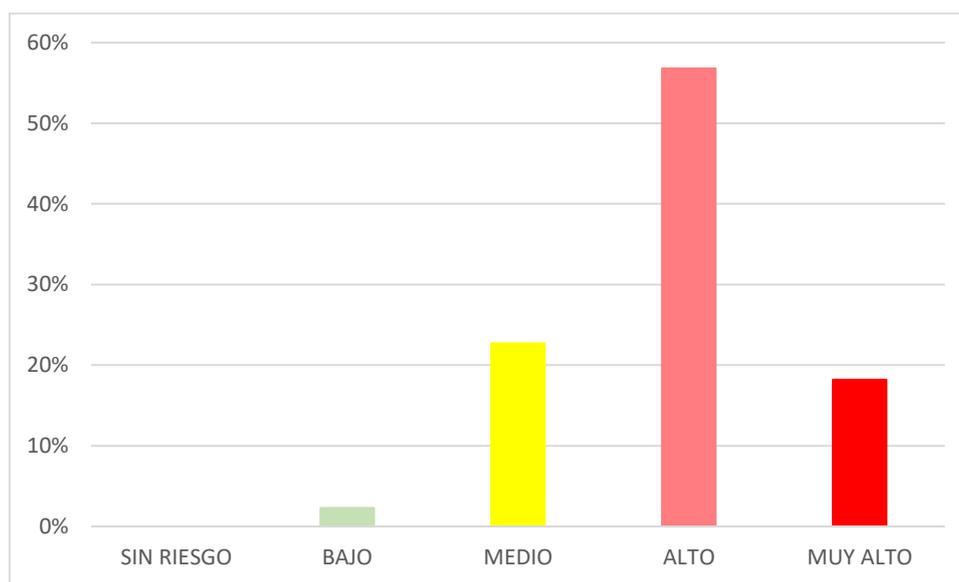


Figura 10 Características del liderazgo

La figura 11 nos muestra que las relaciones sociales en el trabajo presentan un nivel de riesgo muy alto para el 88,7% de los trabajadores, lo que hace necesaria una intervención inmediata para mejorar las interacciones entre los colaboradores y el trabajo en equipo entre compañeros y jefes.

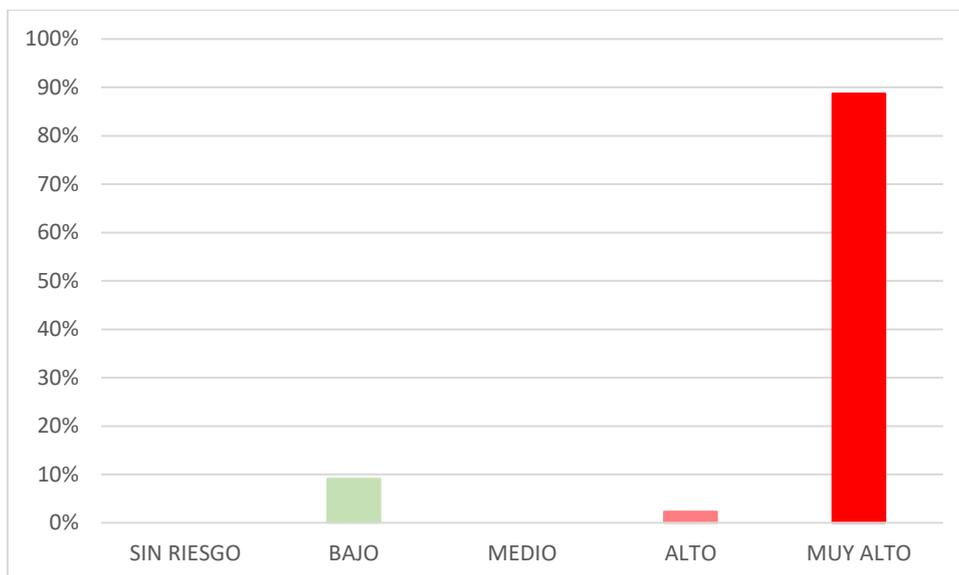


Figura 11 Relaciones sociales en el trabajo

En la figura 12 se muestra que para la dimensión retroalimentación de desempeño se presenta en mayor proporción los niveles de riesgo alto (47,7%) y muy alto (34,1%), lo que sugiere dificultades en la retroalimentación a los colaboradores del desarrollo de su trabajo y las posibles oportunidades de mejora.

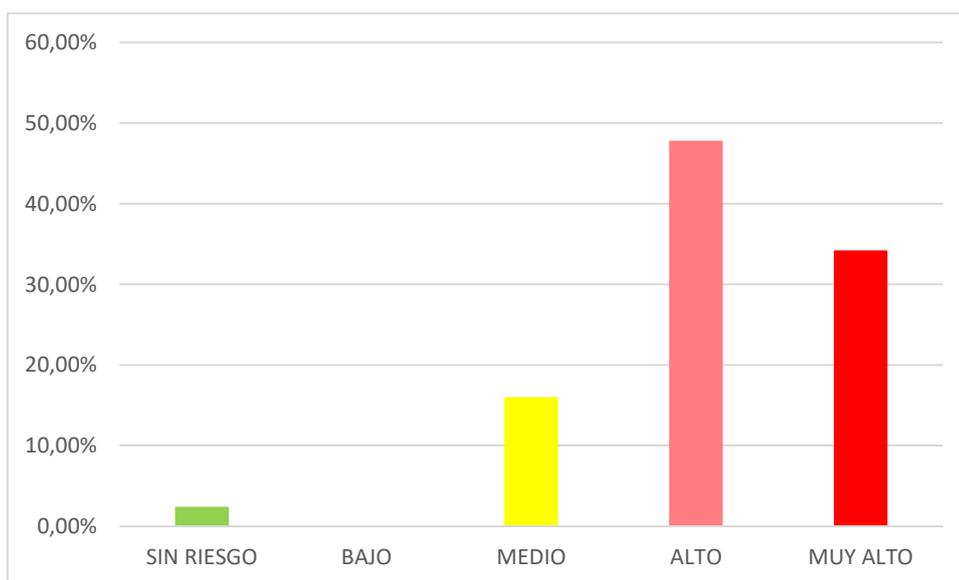


Figura 12 Retroalimentación de desempeño

La figura 13 muestra que no existe riesgo asociado a la dimensión relación con los colaboradores.

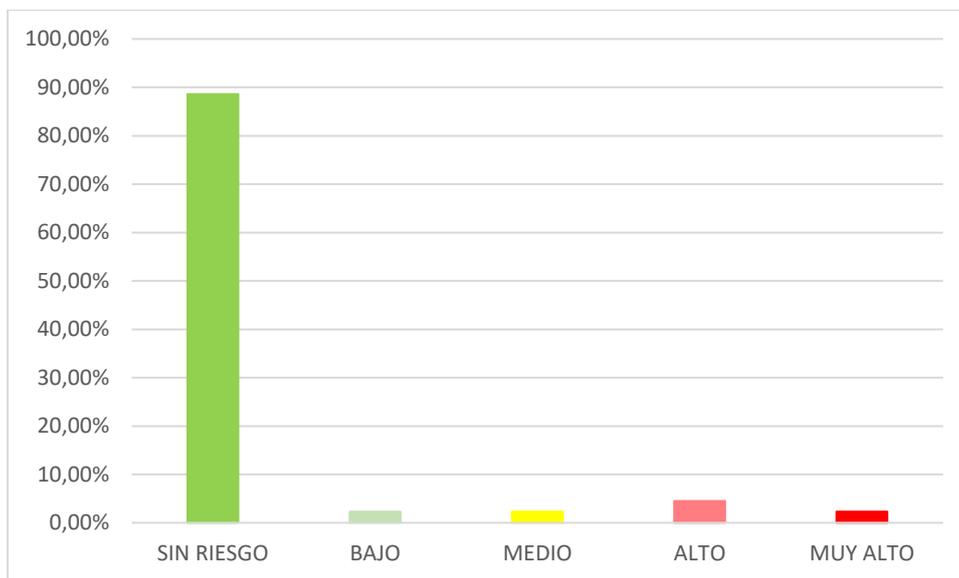


Figura 13 Relación con los colaboradores

En la figura 14, se presentan los resultados obtenidos para el dominio control sobre el trabajo, la totalidad de la muestra se encuentra en los niveles de riesgo alto (18,2%) y muy alto (81,8%).

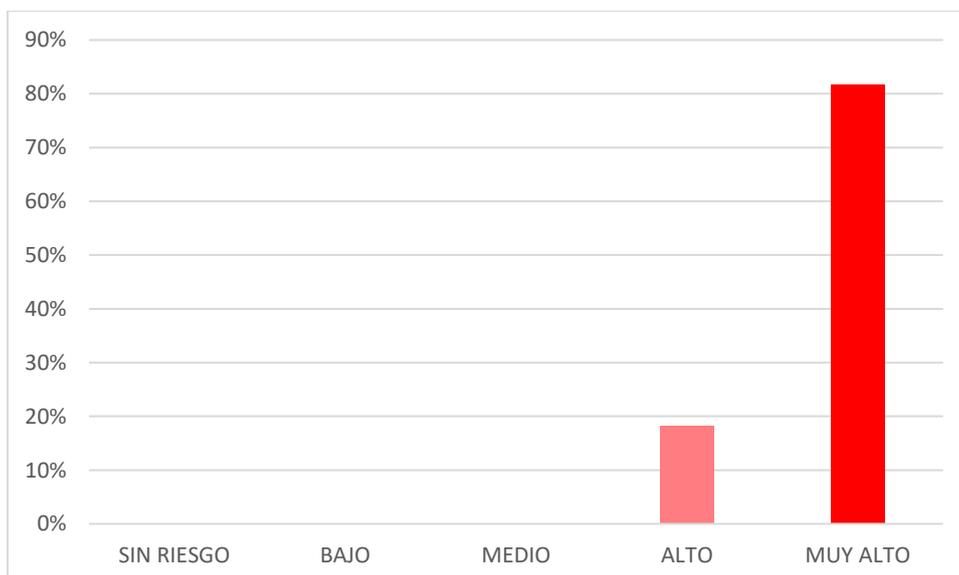


Figura 14 Control sobre el trabajo

La figura 15 muestra que para la dimensión claridad de rol los porcentajes más altos se presentan para los niveles de riesgo alto y medio, lo que puede indicar una falla en la socialización de las funciones requeridas para el ejercicio del cargo de cada colaborador.

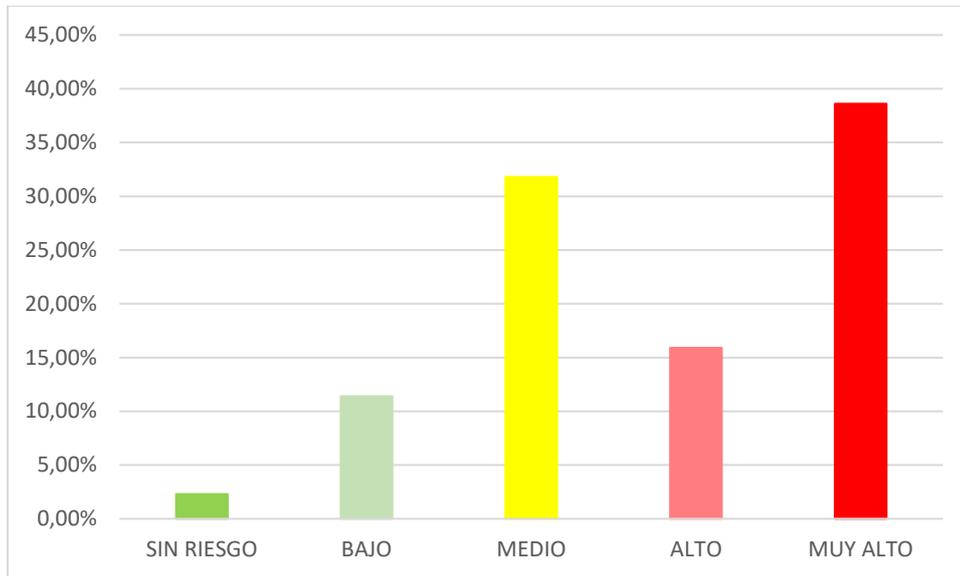


Figura 15 Claridad del rol

En la figura 16 se evidencia que para la dimensión capacitación los niveles de riesgo bajo y medio presentan un porcentaje de 29,5% lo que sugiere que las actividades de formación dadas a los colaboradores son útiles.

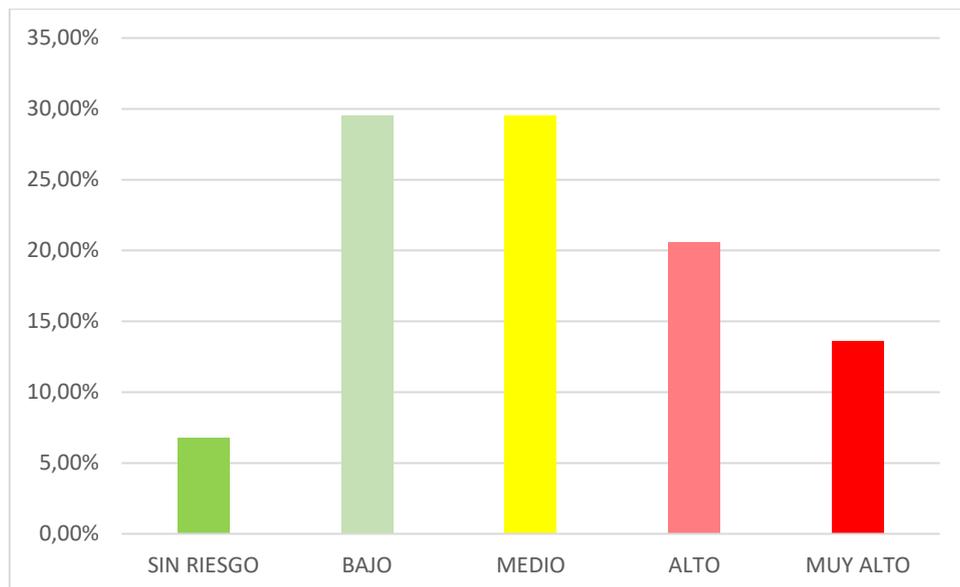


Figura 16 Capacitación

Para las dimensiones participación y manejo del cambio y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos el 100% del nivel de riesgo es muy alto. Dejando en evidencia que los colaboradores tienen nula participación en los cambios de la empresa y

que sus oportunidades para adquirir, aplicar o desarrollar nuevos conocimientos y/o habilidades es prácticamente inexistente.

En la figura 17 se evidencia que los niveles de riesgo para la dimensión control y autonomía sobre el trabajo son alto y muy alto lo que refleja la poca percepción de autonomía que tienen los colaboradores sobre las actividades asociadas a su trabajo.

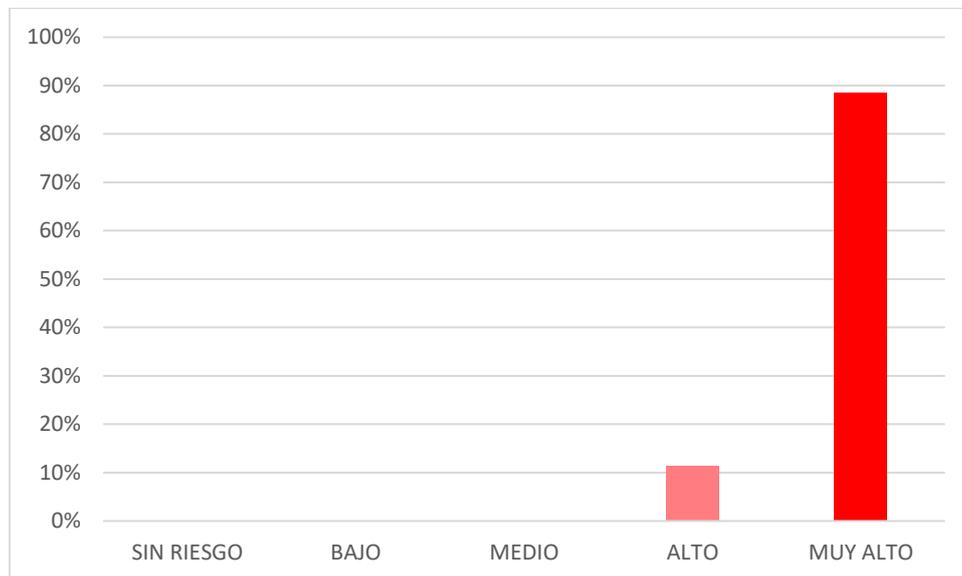


Figura 17 Control y autonomía sobre el trabajo

Para el dominio demandas del trabajo, se obtuvo como resultado un 43,2% de nivel de riesgo alto como se muestra en la figura 18.

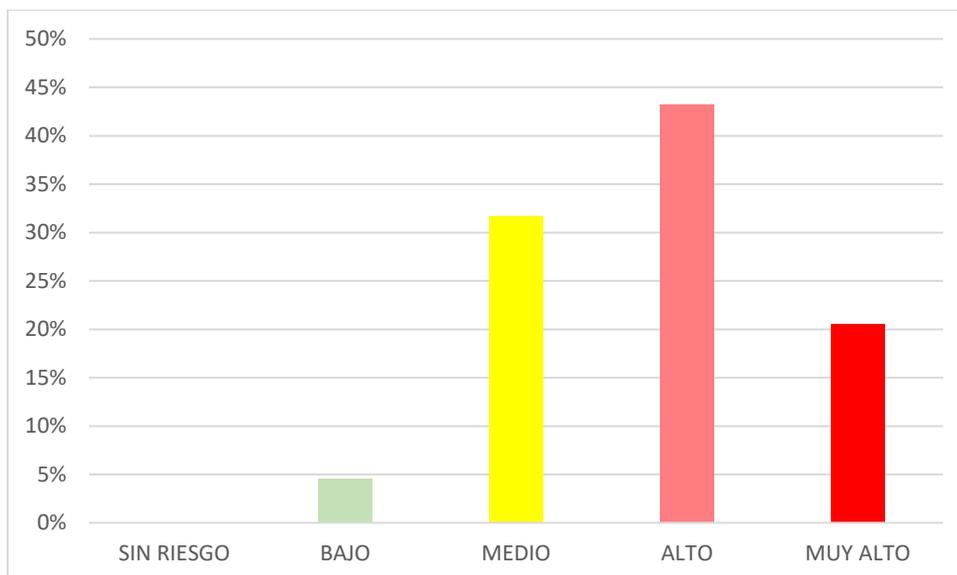


Figura 18 Demandas del trabajo

En la figura 19 se muestra que el nivel de riesgo para la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico es muy alto, lo que pone en evidencia la necesidad de intervenir de forma inmediata las condiciones del lugar de trabajo y de carga física.

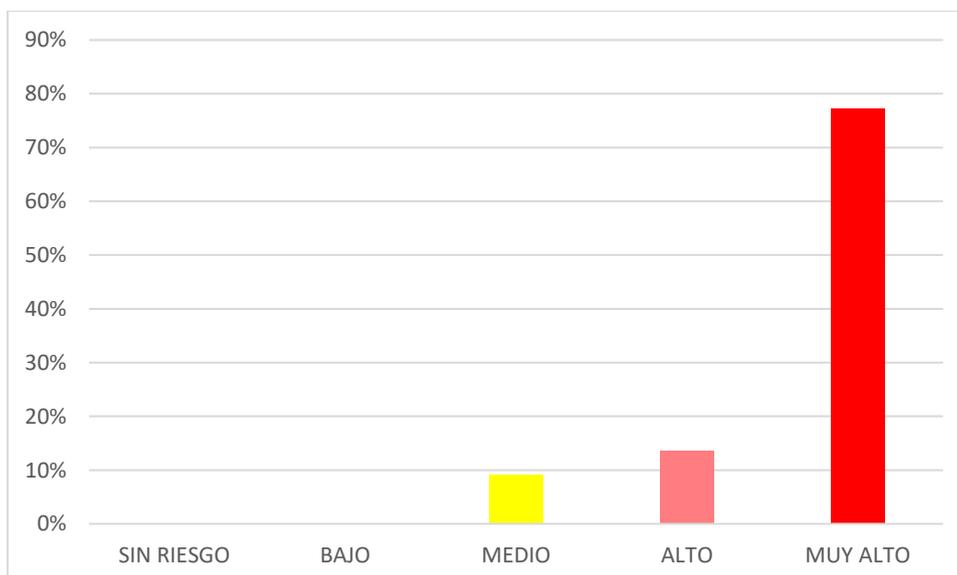


Figura 19 Demandas ambientales y de esfuerzo físico

En la figura 20 se evidencia un porcentaje importante de nivel de riesgo alto para las demandas emocionales, esto puede deberse a que la labor que ejercen los colaboradores es netamente de servicio al cliente lo que los expone a lo largo de su jornada laboral a las emociones y posibles tratos negativos de los clientes.

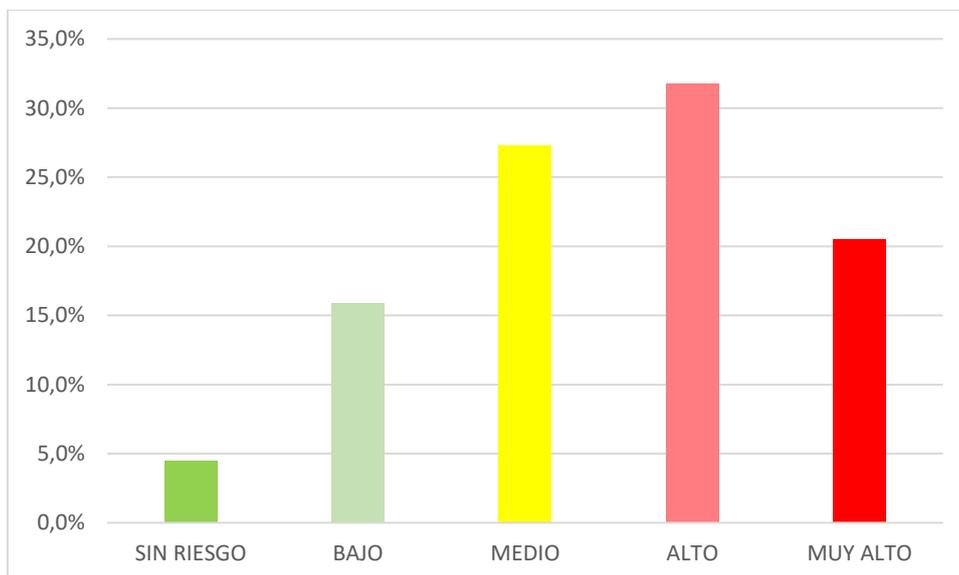


Figura 20 Demandas emocionales

La figura 21 refleja un nivel de riesgo muy alto (63,6%) para las demandas de tipo cuantitativas asociadas a la elevada cantidad de trabajo a realizar en tiempo insuficiente.

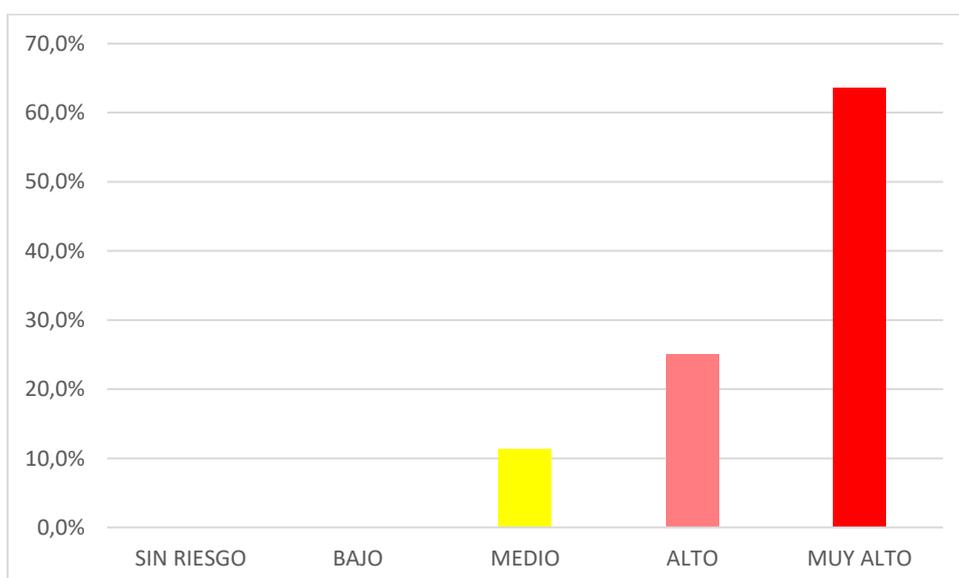


Figura 21 Demandas cuantitativas

Para el caso de la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno laboral, en la figura 22 se evidencia un porcentaje de nivel de riesgo muy alto del 63,6% lo que sugiere que el esfuerzo de los colaboradores para desarrollar sus labores en los puntos de venta afecta su vida personal.

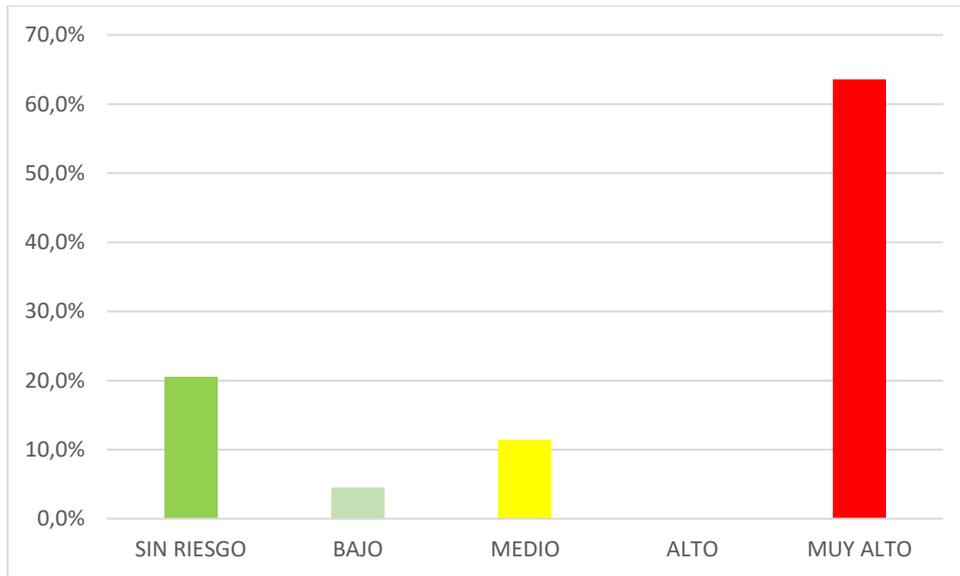


Figura 22 Influencia del trabajo sobre el entorno laboral

La figura 23 muestra que para la dimensión exigencias de responsabilidad del cargo el 84,1% no presenta riesgo, lo que indica que los colaboradores en su mayoría no perciben sus resultados en el trabajo como su directa responsabilidad.

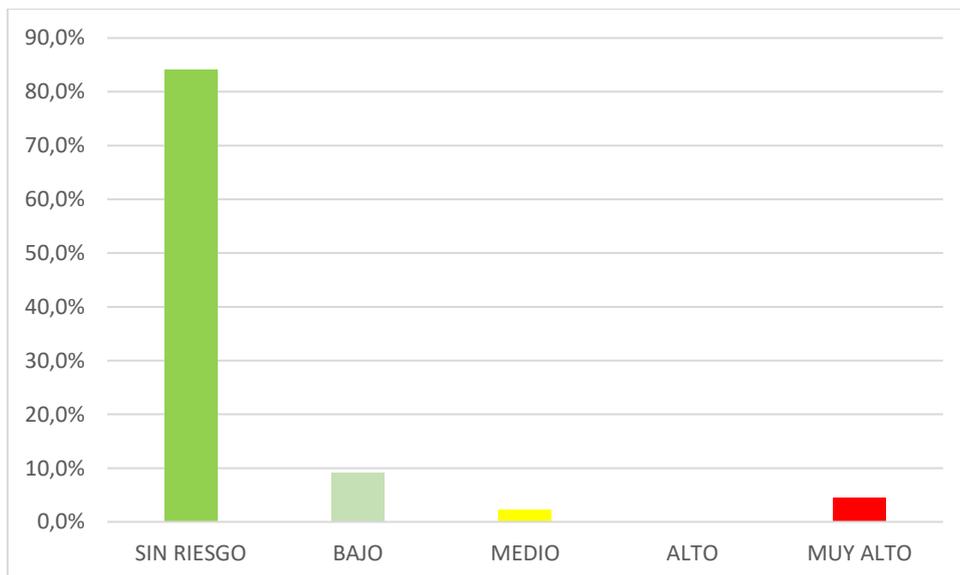


Figura 23 Exigencias de responsabilidad del cargo

En cuanto a las demandas de carga mental, los resultados representados en la figura 24 nos indican que el nivel de riesgo es inexistente con un 93,2% reflejando que las funciones que realizan los colaboradores no requieren procesos mentales de elevada atención.

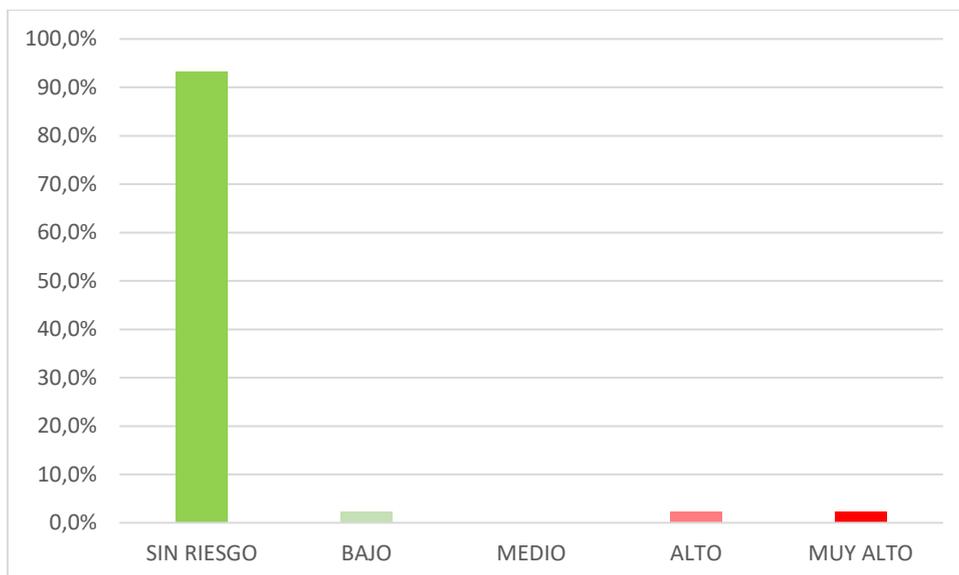


Figura 24 Demandas de carga mental

En la figura 25 se evidencia que para la dimensión consistencia del rol se obtuvo que el 70,5% presenta nivel de riesgo medio, sin embargo, se tiene un porcentaje importante en el nivel de riesgo muy alto, lo que sugiere la posibilidad de que un grupo de trabajadores se encuentre recibiendo exigencias contradictorias durante la ejecución de su labor.

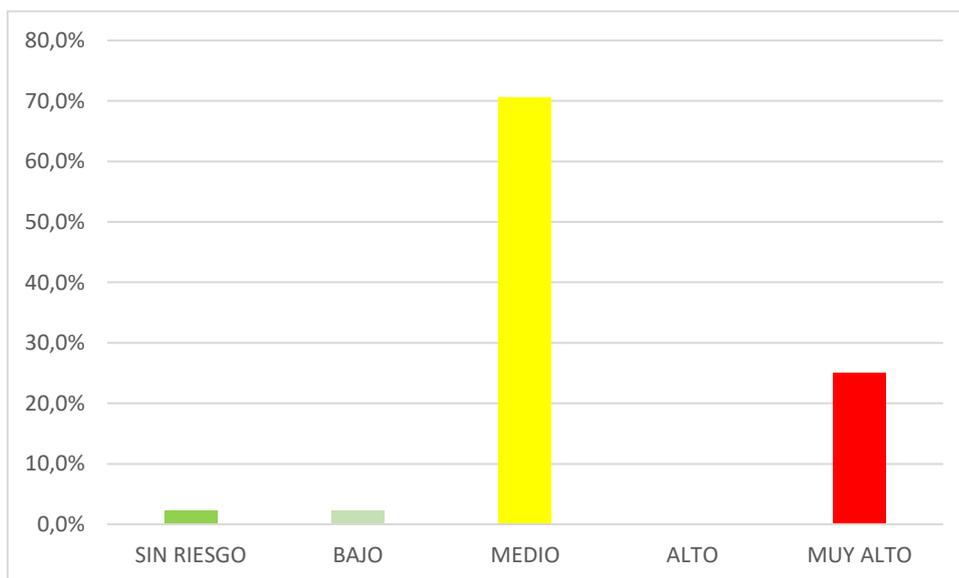


Figura 25 Consistencia del rol

En lo concerniente a las demandas de la jornada de trabajo, en la figura 26 se muestra que el nivel de riesgo asociado a esta dimensión se encuentra entre alto y muy alto lo que puede significar una deficiencia en los descansos y pausas/pausas activas durante la jornada laboral.

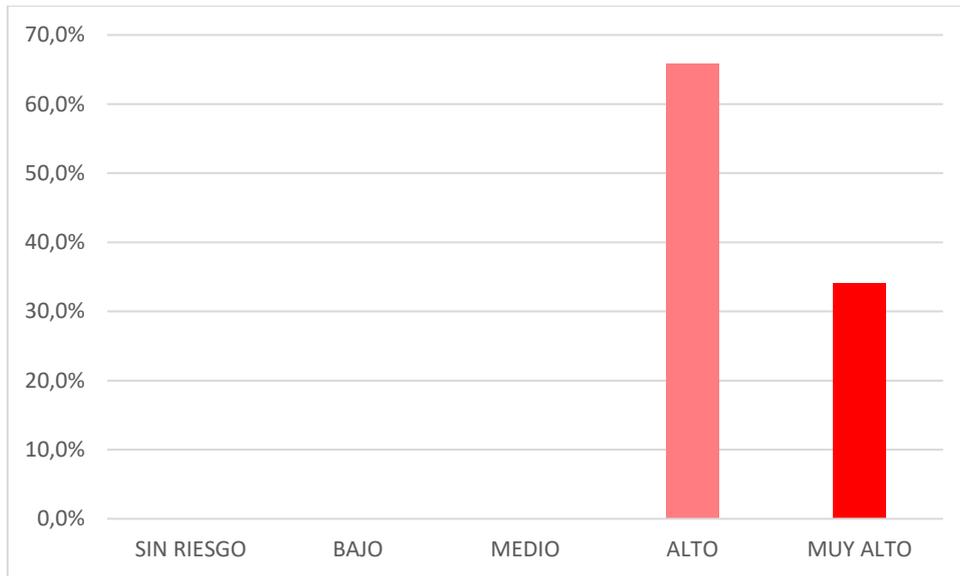


Figura 26 Demandas de la jornada de trabajo

Para el dominio recompensas en la figura 27 se refleja la necesidad de una intervención inmediata en este factor de riesgo al arrojar un porcentaje del 100% para el nivel de riesgo muy alto.

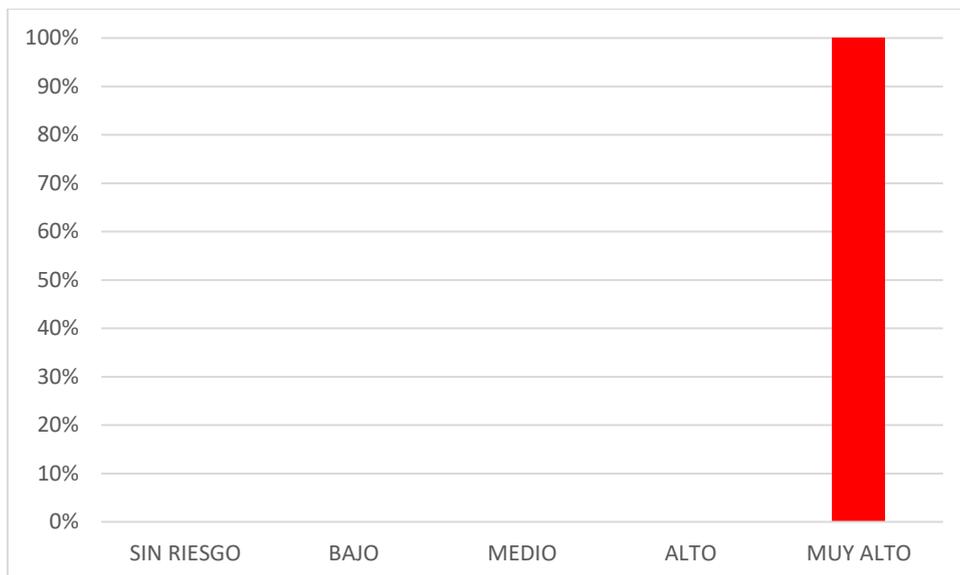


Figura 27 Recompensas

La dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza arrojó como resultado un 100% para el nivel de riesgo muy alto, siendo este un indicador del sentimiento de falta de pertenencia del colaborador hacia la empresa, la percepción de inestabilidad laboral y de pocas oportunidades de crecimiento profesional.

Para la dimensión reconocimiento y compensación se tiene como resultado un 70,5% de nivel de riesgo muy alto representado en la figura 28, lo que sugiere la necesidad de una intervención inmediata en cuanto a las retribuciones y recompensas otorgadas al colaborador por su buen desempeño en su trabajo.

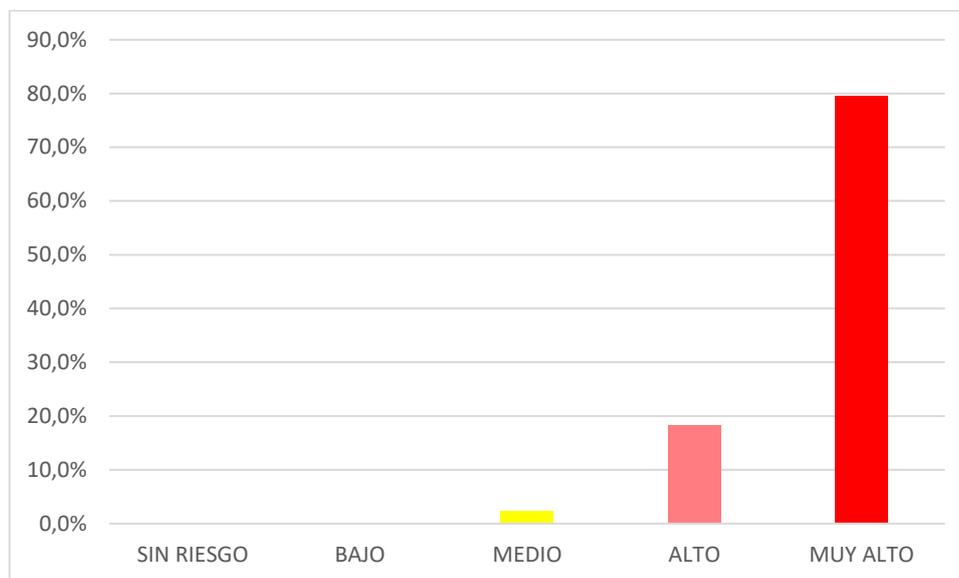


Figura 28 Reconocimiento y compensación

7.2.2 Análisis de riesgo extralaboral

Los resultados generales obtenidos para la evaluación de los factores de riesgo extralaboral se muestran en la figura 29, en la cual se evidencia la necesidad de realizar una intervención inmediata, pues al arrojar un nivel de riesgo muy alto sugiere la posibilidad de que los colaboradores se encuentren presentando afectaciones a su salud y bienestar.

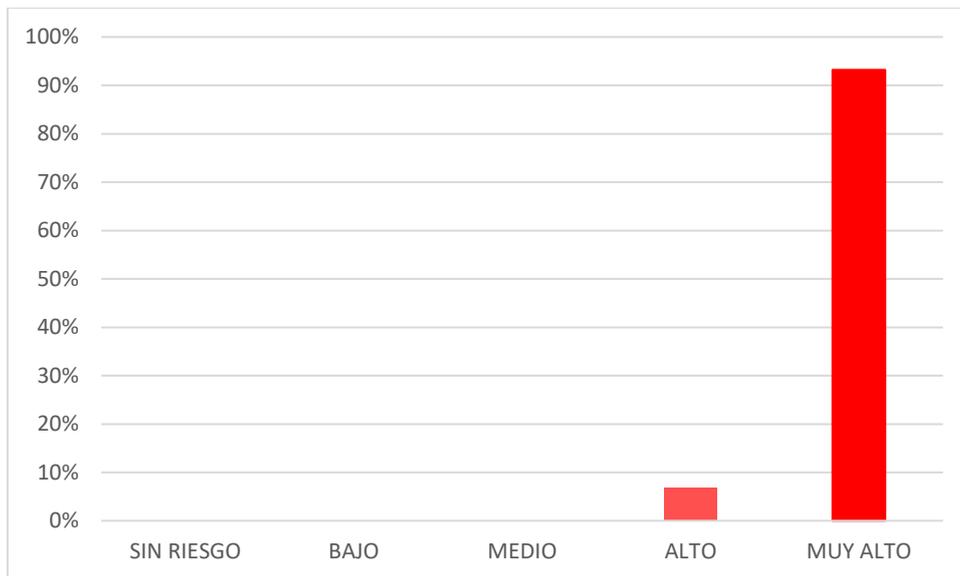


Figura 29 Distribución riesgo extralaboral

Para la dimensión tiempo fuera del trabajo, en la figura 30 se observa un porcentaje de nivel de riesgo muy alto del 75,0% lo que refleja que los colaboradores no dedican tiempo para actividades de ocio, descanso o socialización con sus familiares y amigos.

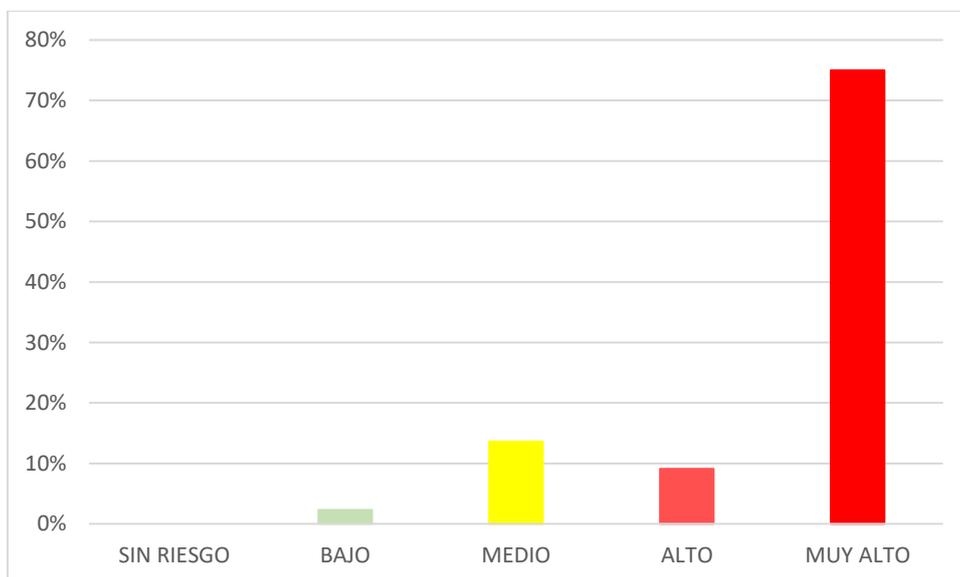


Figura 30 Tiempo fuera del trabajo

En la figura 31, se evidencia en nivel de riesgo medio las interacciones de los colaboradores con su familia. con un porcentaje del 43,2%.

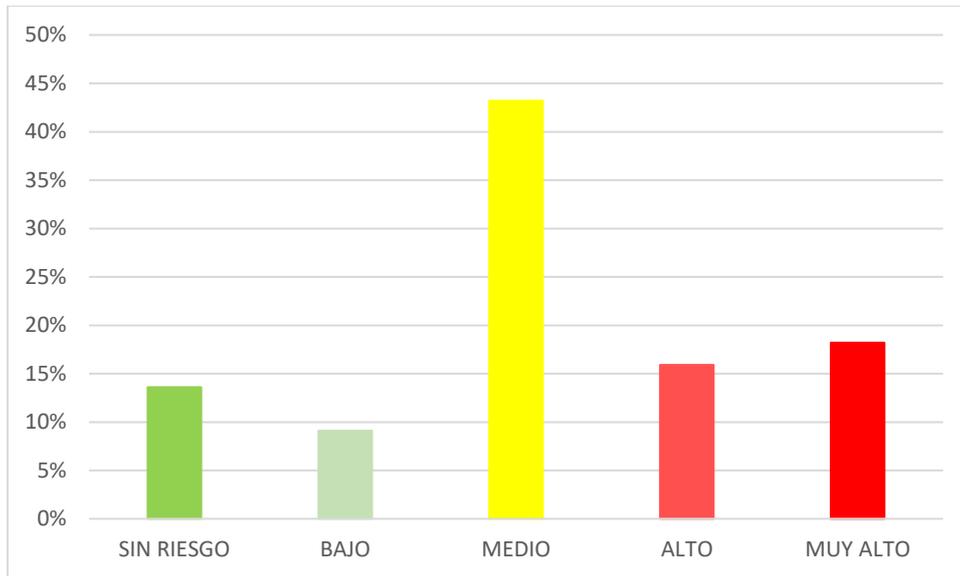


Figura 31 Relaciones familiares

Para la comunicación y relaciones interpersonales, se tiene un nivel de riesgo muy alto (65,9%) como se observa en la figura 32, este resultado indica que los trabajadores presentan dificultades en sus interacciones con amigos y allegados lo que debilita su red de apoyo.

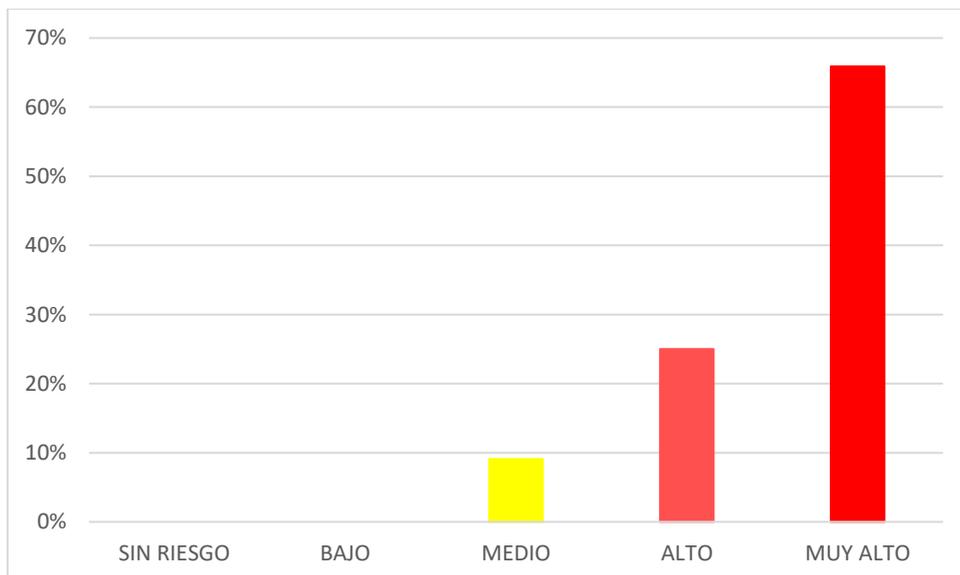


Figura 32 Comunicación y relaciones interpersonales

En cuanto a la situación económica del grupo familiar, la figura 33 expone porcentajes considerables en los niveles de riesgo alto (54,6%) y muy alto (29,5%).

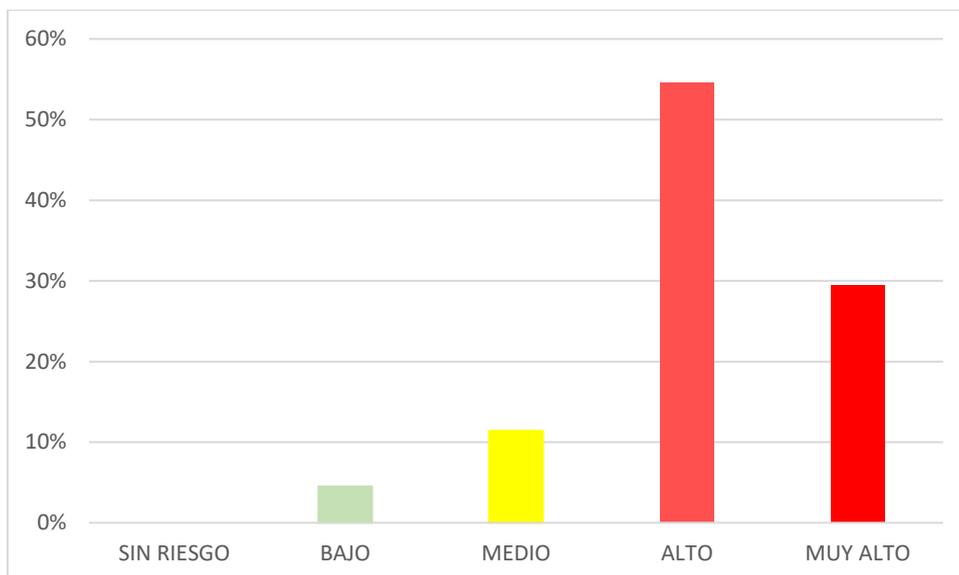


Figura 33 Situación económica del grupo familiar

En la figura 34 se muestra nivel de riesgo muy alto correspondiente a un porcentaje del 81,8% para la dimensión características de la vivienda y su entorno.

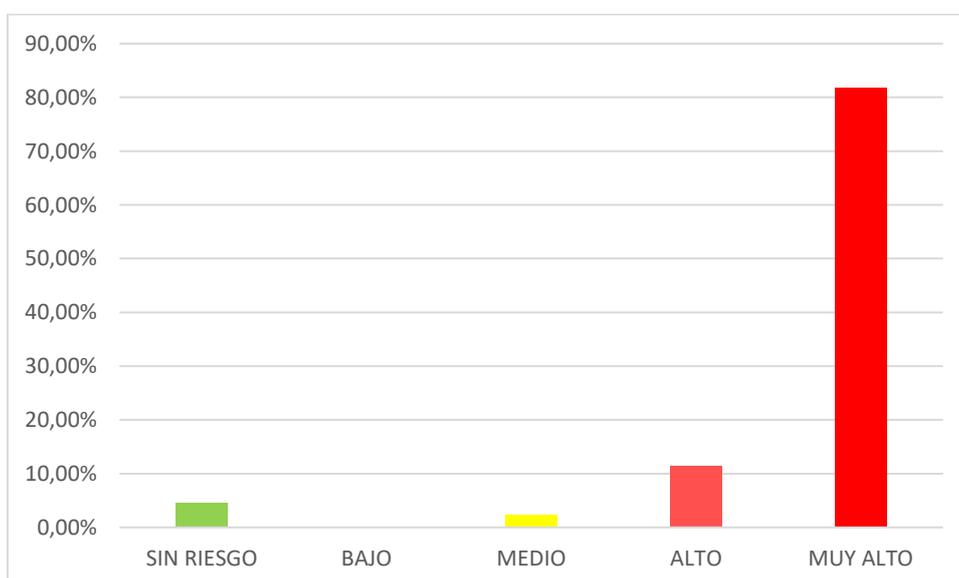


Figura 34 Características de la vivienda y de su entorno

Los resultados para la dimensión influencia del entorno extralaboral en el trabajo se presentan en la figura 35, en la cual se observa que en mayor proporción existe un nivel de riesgo alto lo cual hace posible que se afecte de forma directa su desempeño o sus relaciones interpersonales en el trabajo

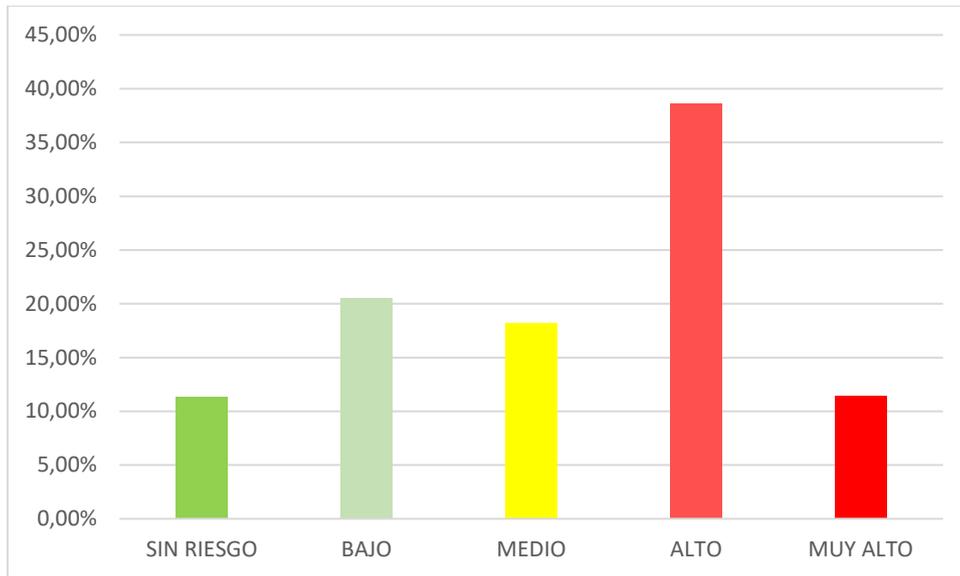


Figura 35 Influencia del entorno extralaboral en el trabajo

En la figura 36, se evidencia que el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda es un factor con un nivel de riesgo alto – muy alto lo que sugiere que los medios de transporte utilizado a diario por los colaboradores son incómodos y sus tiempos de desplazamiento a los puntos de venta son largos.

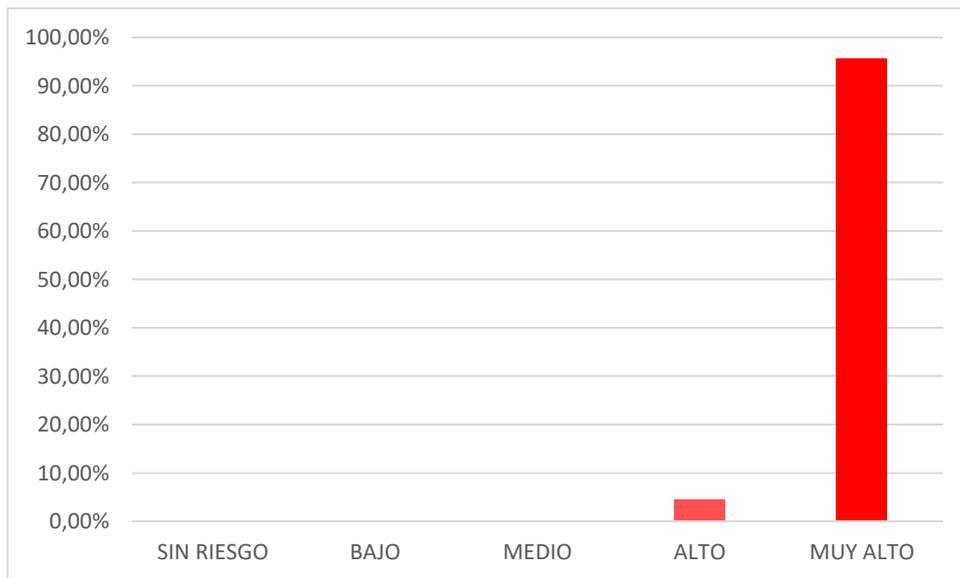


Figura 36 Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Finalmente, al calcular el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial en el cual se tuvieron en cuenta los puntajes brutos obtenidos para los factores de riesgo intralaborales

(forma A) y extralaborales, se evidenció que la totalidad de los trabajadores presentan un nivel de riesgo muy alto.

7.2.3 Análisis del estrés

En la figura 37 se presentan resultados correspondientes a la aplicación del cuestionario para identificar los factores y síntomas del estrés en los puntos de venta de Ortopédicos Futuro S.A.S, se evidencia que el 45,5% de los trabajadores tienen un nivel de estrés muy alto (20 trabajadores) y el 13,6% de los trabajadores un nivel de estrés alto, lo que indica que el personal presenta síntomas críticos y frecuentes lo que refleja una respuesta al estrés severa.

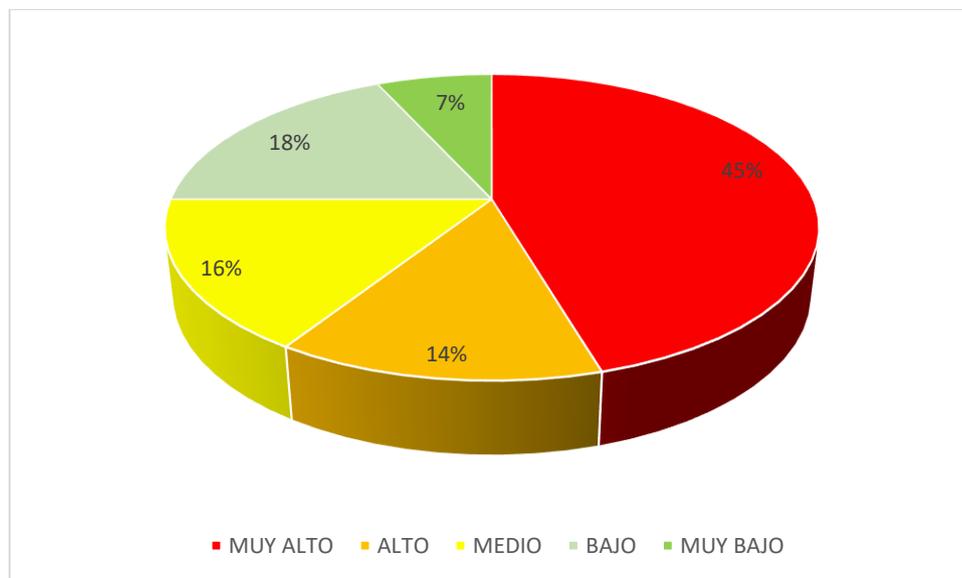


Figura 37 Nivel de estrés

7.3 Estrategias de reducción de los factores de riesgo psicosociales

A partir de los resultados presentados anteriormente, las acciones de intervención expuestas en la guía técnica general y en el protocolo establecidos por el Ministerio del Trabajo para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales se establecieron las siguientes estrategias de reducción de factores de riesgo psicosocial:

En primer lugar, para las condiciones intralaborales se definieron como acciones de intervención la implementación de la gestión del cambio mediante la definición de responsables, planes de trabajo, participación de los equipos de trabajo, la planeación y programación de actividades de capacitación de inducción y reinducción en la que se especifiquen los perfiles de cargo y se de claridad del rol que desempeña cada uno de los colaboradores, la retroalimentación de desempeño por parte de los líderes directos, la oferta de actividades educativas, culturales, recreativas y deportivas, las actividades de fortalecimiento del plan de formación de los colaboradores incluyendo aquellas que fomenten el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento, la gestión de las cargas y pausas en el trabajo, el aprovechamiento de las habilidades y destrezas individuales, el diseño de estrategias que fomenten el manejo eficaz del tiempo, el enriquecimiento de los puestos de trabajo y la conciliación de los entornos intra y extra laboral.

Por otra parte, para las condiciones extralaborales se definieron como estrategias de reducción de los factores de riesgo psicosocial ofrecer servicios de asistencia al trabajador, comunicar información concerniente a los servicios de salud, pensión, educación, vivienda, finanzas familiares, cajas de compensación disponibles para el aprovechamiento del colaborador y su familia, el promover la calidad de las relaciones familiares mediante incentivos de jornadas de descanso, el fomento de actividades educativas, recreativas, culturales y/o deportivas del colaborador y su familia, además, de la conciliación de los entornos intra y extra laboral.

Finalmente, en lo concerniente al estrés / estrés agudo se definieron como acciones de intervención para la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental el fortalecimiento en técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad y resiliencia en el ambiente laboral, el fomento de estilos de vida saludables y entrenamientos en manejo del estrés y la ansiedad.

7.4 Diseño del programa

Con base en los resultados obtenidos y de las estrategias de reducción identificadas, se diseñó el presente plan de intervención denominado Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S: Estrategias y Acciones para Mejorar la Salud Mental de los Colaboradores:

7.4.1 Objetivos

7.4.1.1 Objetivo General

Implementar un plan de intervención integral para mejorar la salud mental y emocional de los colaboradores de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, basado en los resultados obtenidos tras la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

7.4.1.2 Objetivos Específicos

Brindar apoyo y herramientas para que los colaboradores puedan enfrentar y manejar los factores de riesgo intralaborales y extralaborales que puedan estar afectando su bienestar y salud mental.

Evaluar periódicamente los resultados de las intervenciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario para asegurar su efectividad.

Mejorar significativamente la salud mental y emocional de los colaboradores de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, promoviendo un ambiente laboral saludable, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

7.4.2 Justificación:

Los resultados obtenidos de la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de las tiendas de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S evidencian la necesidad de implementar un programa integral de bienestar mental y emocional. Los altos niveles de estrés, la falta de retroalimentación y participación en el trabajo, las dificultades en las relaciones sociales, las demandas de la jornada laboral, la falta de recompensas y las afectaciones en el entorno intralaboral y extralaboral son factores que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores. Por tanto, se hace urgente tomar medidas para promover un ambiente laboral saludable y proteger el bienestar de los colaboradores.

7.4.3 Alcance plan de Intervención

El alcance de este plan de intervención será el personal de los puntos de venta de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S. un total de 110 trabajadores.

7.4.4 Propuesta de intervención

El plan de intervención propuesto busca abordar los resultados obtenidos tras la aplicación de la batería de instrumentos mediante la cual fueron evaluados los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S. A partir de las estrategias específicas de reducción de los factores de riesgo psicosocial identificadas se procedió a establecer el ciclo PHVA para cada una de las acciones determinadas y se asignaron los plazos de ejecución y duración de cada una de las fases del ciclo.

Es fundamental que este programa sea implementado de manera integral y continua, con un enfoque en el bienestar de los colaboradores y la creación de un ambiente laboral saludable a fin de promover la salud mental, mejorar la calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores.

7.5 Plan de acción

A continuación, se presenta de forma general la estrategia de intervención propuesta y el plan de acción para la implementación del programa de bienestar mental y emocional de los puntos de venta de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S se encuentra detallado en el anexo G.

1. Capacitación en manejo de estrés:
 - Fechas: Corto plazo (primer mes)
 - Realizar talleres y sesiones de capacitación sobre técnicas de manejo de estrés.
 - Brindar herramientas y estrategias para identificar y reducir el estrés laboral.
 - Promover la importancia del autocuidado y la gestión emocional.
2. Mejora de la retroalimentación y comunicación:
 - Fechas: Corto plazo (primer mes)
 - Implementar sistemas de retroalimentación continua y clara entre los colaboradores y sus superiores.
 - Promover espacios de comunicación abierta y constructiva.
 - Fomentar la participación de los colaboradores en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo.
3. Fortalecimiento de las relaciones sociales y trabajo en equipo:
 - Fechas: Corto plazo (primer mes)
 - Organizar actividades de integración.
 - Fomentar la colaboración y el apoyo mutuo entre los colaboradores.
 - Crear espacios y canales de comunicación para fortalecer las relaciones sociales dentro del equipo de trabajo.
4. Flexibilidad y equilibrio trabajo-vida personal:
 - Fechas: Mediano plazo (3-6 meses)
 - Evaluar y hacer ajustes en los horarios de trabajo para garantizar períodos adecuados de descanso y tiempo libre.
 - Promover la importancia de la vida personal y familiar, y fomentar actividades fuera del trabajo para el bienestar emocional.
5. Desarrollo profesional y adquisición de habilidades:
 - Fechas: Mediano plazo (3-6 meses)
 - Brindar oportunidades de formación y capacitación en nuevas habilidades relevantes para el trabajo.
 - Promover el crecimiento profesional y la actualización de conocimientos.
 - Incorporar programas de mentoría y desarrollo de carrera.

6. Mejorar las condiciones de transporte:
 - Fechas: Mediano-largo plazo (6-12 meses)
 - Evaluar y buscar alternativas para mejorar los medios de transporte utilizados por los colaboradores.
 - Buscar soluciones para reducir los tiempos de desplazamiento y hacerlo más cómodo.
7. Reconocimiento y recompensas:
 - Fechas: Largo plazo (12 meses en adelante)
 - Implementar un sistema de reconocimiento y recompensas adecuado y justo para los logros y esfuerzos de los colaboradores.
 - Promover la creación de un ambiente laboral positivo y motivador.
8. Evaluación del programa:
 - Fechas: Mediano-largo plazo (6-12 meses)
 - Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa de bienestar mental y emocional.
 - Recopilar retroalimentación de los colaboradores y realizar ajustes si es necesario.

7.6 Implementación

7.6.1 Alistamiento

Con el fin de realizar la puesta en marcha del programa de Bienestar Mental y Emocional de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, con el apoyo de la dirección se asignó el equipo responsable de la ejecución del programa en los puntos de venta, dicho equipo se encuentra conformado por el líder del SST de la sede central, una psicóloga del área de talento humano y los líderes de los 20 puntos de venta a nivel nacional quienes coordinarán las actividades propias del programa, reportarán avances y dificultades y presentarán informes sobre la gestión. Además, de continuar con los incentivos otorgados a los colaboradores integrantes del COPASST y Comité de Convivencia Laboral.

Se definió el presupuesto disponible durante el año 2024 para el desarrollo del programa, la implementación de acciones preventivas y correctivas el cual se fijó en los rubros

correspondientes al presupuesto del SG-SST de la empresa. Entre los recursos físicos, de infraestructura y tecnológicos necesarios para ejecución del programa se definieron los auditorios para capacitaciones, equipos de cómputo, insumos de papelería y audiovisuales

7.6.2 Desarrollo de medidas

Con base a los resultados de la evaluación y al plan de acción propuesto en el apartado anterior, en el presente documento se procede a describir las acciones que según el cronograma han sido ejecutadas para el primer bimestre del año 2024. En primer lugar, durante la primera semana del mes de febrero se realizó la reunión de asignación de responsables de la gestión de cambio, dentro de los cuales se cuenta con la participación de 2 representantes seleccionados por los colaboradores y se definieron las responsabilidades a su cargo. En lo referente a la gestión de cambio durante la tercera semana del mismo mes se realizó la actualización del plan de trabajo, la estructura de la toma de decisiones y al incluir representantes por parte de los trabajadores se busca que se sientan partícipes de los cambios de la organización. Durante el mismo mes, se realizó la planificación de las metodologías de inducción y se estableció como periodo para reinducción mayo - junio para todos los colaboradores a los cuales se les actualizó su perfil de cargo teniendo en cuenta la descripción de su rol y la recepción de hojas de vida actualizadas a fin de identificar nuevas habilidades y conocimientos que contribuyan a otorgarles nuevas oportunidades de crecimiento al interior de la organización.

Por otra parte, a partir de los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial se definió en el calendario con el área de talento humano para definir la periodicidad de las campañas de sensibilización sobre el consumo de SPA, tabaco y alcohol, las actividades a realizar junto con sus recompensas para el día del vendedor, la semana de la salud, el día de la familia, la media jornada libre del día de cumpleaños de cada colaborador, se definió el

presupuesto para el patrocinio de actividades deportivas (carrera de la mujer, de las rosas, la media maratón de Bogotá, Allianz, entre otras) y se definió la periodicidad de las actividades de formación en manejo de la ansiedad y el estrés, resiliencia, inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento, habilidades sociales, técnicas de desensibilización sistemática, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

Además, se definió con los líderes de los puntos de venta una retroalimentación del desempeño de los colaboradores a su cargo semestral a menos que exista una condición que amerite retroalimentación de forma inmediata.

Al momento del desarrollo del presente trabajo, se encuentran en la fase de planeación 7 de las 19 estrategias propuestas en el programa de intervención y 1 en la fase de ejecución.

7.6.3 Seguimiento y mejora continua

Se definieron como indicadores de seguimiento y control para el grado de adherencia a las actividades de formación el número de trabajadores capacitados / el número total de trabajadores al que se encontraba dirigida la capacitación, el número de capacitaciones ejecutadas / el número de capacitaciones programadas, el índice de absentismo laboral, evaluación de los factores de riesgo psicosocial a finales del año 2024 a fin de verificar el impacto del programa en el bienestar de los colaboradores a través de sus actividades de formación y estrategias implementadas.

8 Discusión

La aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S ha permitido identificar una serie de aspectos críticos que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores. Los resultados reflejan la presencia de diversos factores de riesgo que pueden

estar afectando de manera significativa la salud mental y emocional de los colaboradores, de esta forma nos muestran que existe un elevado nivel de estrés en el personal, así como dificultades en la retroalimentación de desempeño, lo que impacta en su satisfacción laboral y calidad de vida. Un estudio realizado por Leka y Jain (2010) encontró que altos niveles de estrés laboral están asociados con un aumento del riesgo de enfermedades mentales y físicas entre los trabajadores.

Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que han demostrado la relación entre el estrés laboral y el impacto en la salud mental de los trabajadores. Según La Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es considerado como uno de los principales factores de riesgo para la salud mental de los trabajadores. Además, la falta de retroalimentación y reconocimiento en el trabajo ha sido identificada como un factor que contribuye al deterioro del bienestar emocional de los empleados, la desmotivación y el desgaste laboral como lo menciona el estudio de Acquadro Maran et al. (2015) en cuanto la importancia de la retroalimentación efectiva en el ambiente laboral.

En cuanto a los factores intralaborales, se observa que la totalidad de los trabajadores presentan un nivel de riesgo psicosocial alto, lo cual es una alerta sobre la necesidad de intervenir de manera inmediata para mejorar las condiciones de trabajo y proteger la salud de los colaboradores.

Por otra parte, los resultados sobre los factores extralaborales también muestran la presencia de riesgos significativos, como la falta de tiempo para actividades de ocio, el impacto del entorno extralaboral en el trabajo y las dificultades en el desplazamiento diario al lugar de trabajo. Estos factores pueden estar contribuyendo a un mayor desgaste emocional y a una disminución en la calidad de vida de los trabajadores, investigaciones como la realizada por Marmot et al. (2009) han demostrado que un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal puede tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores.

Al contrastar estos hallazgos con los resultados obtenidos en otras investigaciones, se puede observar que la situación encontrada en Ortopédicos Futuro S.A.S no es única, sino que es un problema común en muchas organizaciones. Estudios previos han demostrado que los factores de riesgo psicosocial pueden tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores, así como en su rendimiento laboral y en la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo.

Igualmente la literatura existente también ha demostrado que las demandas laborales excesivas, la falta de oportunidades de desarrollo personal y profesional, la falta de recompensas y la interferencia entre el trabajo y la vida personal son factores de riesgo importantes para la salud mental y el bienestar de los trabajadores (Cano-García et al., 2018; Lee et al., 2018; Morgado et al., 2019). La falta de recompensas laborales y de un sentido de pertenencia a la organización también puede ser un factor de riesgo significativo, tal como lo evidencian estudios como el de Kristensen et al. (2005) sobre la importancia de la recompensa y la valoración en el trabajo para la salud mental de los empleados.

Algunas estrategias implementadas en otras investigaciones para abordar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo incluyen; Implementación de programas de entrenamiento en habilidades de afrontamiento al estrés: Garza-Aguilar et al. (2016), indica que se implementaron programas de entrenamiento en habilidades de afrontamiento al estrés, lo cual resultó en una disminución significativa de los niveles de estrés de los trabajadores. Igualmente en cuanto a mejora de la comunicación interna: En el estudio realizado por Gómez et al. (2018) menciona la implementación de estrategias para mejorar la comunicación, lo cual contribuyó a fortalecer las relaciones sociales en el trabajo y reducir los niveles de estrés de los empleados. En el estudio de Rodríguez et al. (2019), la implementación de programas de desarrollo profesional y personal para los colaboradores contribuyó a aumentar su sensación de pertenencia a la organización y mejorar su bienestar emocional. Por otra parte la

flexibilización de horarios y espacios de trabajo: Según la investigación realizada por Pérez et al. (2020), ayudó a reducir los niveles de estrés de los empleados y mejorar su calidad de vida laboral.

Los resultados de la evaluación psicosocial en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S señalan la necesidad de implementar acciones y estrategias para mejorar la salud mental y emocional de los colaboradores. Es fundamental diseñar intervenciones que aborden los factores de riesgo identificados, promover la participación y el desarrollo de habilidades de los trabajadores, así como fomentar un ambiente laboral saludable y equilibrado. Esto permitirá no solo mejorar la calidad de vida y satisfacción laboral de los empleados, sino también potenciar el rendimiento y la productividad de la organización.

9 Análisis de Resultados

Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S indican la presencia de situaciones que pueden afectar la salud mental y emocional de los colaboradores. Se evidencia altos niveles de estrés, dificultades en la retroalimentación del desempeño, falta de participación en los cambios de la empresa, escasez de oportunidades para el desarrollo de habilidades, deficiencias en las pausas durante la jornada laboral, falta de recompensas y pertenencia a la organización, así como afectaciones a la salud y bienestar en el ámbito extralaboral.

Estos resultados reflejan la necesidad de implementar estrategias y acciones para mejorar la salud mental y emocional de los colaboradores. Es importante promover un ambiente laboral adecuado, fomentar la participación y el desarrollo de habilidades, establecer mecanismos de retroalimentación efectivos, brindar recompensas y reconocimiento, así como facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Se hace necesario realizar intervenciones que aborden los factores de riesgo identificados, con el fin de promover el bienestar emocional de los trabajadores, mejorar el clima laboral y aumentar la satisfacción en el trabajo. La implementación de programas de bienestar y acciones preventivas pueden contribuir a reducir el estrés, mejorar las relaciones laborales, aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores, lo que a su vez se traducirá en beneficios para la empresa en términos de productividad y retención del talento.

En resumen, los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S ofrecen información valiosa para diseñar e implementar estrategias y acciones que contribuyan a mejorar la salud mental y emocional de los colaboradores, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y favorable para el desarrollo personal y profesional.

10 Análisis financiero (costo – beneficio)

Para llevar a cabo la presente investigación, se realizó en primer lugar la elaboración de un presupuesto que se detalla a continuación:

Tabla 3

Presupuesto

Concepto	Cantidad	Vlr unitario	Vlr total
Gastos de desplazamiento	32	\$ 50.000	\$ 1.600.000
Resmas de papel tamaño carta x 500 und	3	\$ 13.200	\$ 39.600
Cajas de esferos x 12 und	4	\$ 10.900	\$ 43.600
Impresiones 28 hojas de la batería	1232	\$ 450	\$ 554.400
Planes de internet	2	\$ 65.000	\$ 130.000
Uso de luz por mes	2	\$ 170.000	\$ 340.000
Recurso humano	2	\$ 500.000	\$ 1.000.000
Total			\$ 3.367.600

Una vez realizada la evaluación de riesgo psicosocial, según los resultados obtenidos se evidenció la urgente necesidad de la puesta en marcha del plan de intervención que minimice los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos actualmente los colaboradores de los puntos de venta ubicados en la ciudad de Bogotá de la empresa Ortopédicos Futuro S.A.S, por lo anterior, desde la alta gerencia se estableció un presupuesto anual para la ejecución del presente programa de \$175.360.000 como se detalla en el anexo H el cual hace parte del presupuesto anual para la ejecución del SGSST de la empresa. Además, se determina que el beneficio del presente trabajo de investigación es mayor al costo asociado a su realización, pues toda acción encaminada a salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores logra disminuir el ausentismo y las posibles incapacidades médicas asociadas a sintomatologías de cansancio y estrés, se aumenta la productividad lo que puede verse reflejado en mayor cantidad de ventas y la organización puede evitarse sanciones futuras ante el eventual desarrollo de enfermedades laborales en sus colaboradores.

11 Conclusiones y Recomendaciones

Los resultados obtenidos en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S. indican que existe un alto nivel de riesgo intralaboral y extralaboral en los empleados. Esto sugiere la necesidad urgente de implementar un programa integral de bienestar mental y emocional para mejorar estos factores en los empleados.

Con base en dichos resultados, se establece que existe una alta prevalencia de estrés en los trabajadores de las tiendas de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, lo cual representa un riesgo para su salud mental y emocional. Es importante tomar medidas para reducir este nivel de estrés y promover el bienestar de los trabajadores.

Además, la retroalimentación de desempeño es un aspecto crítico en el trabajo de los trabajadores, ya que se evidencia la existencia de dificultades en este sentido. Es necesario mejorar las prácticas de retroalimentación y proporcionar oportunidades de desarrollo y mejora a los trabajadores.

El esfuerzo necesario para desarrollar las labores en los puntos de venta afecta la vida personal de los trabajadores, lo cual indica un desbalance entre el trabajo y la vida personal. Es importante implementar estrategias que promuevan un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores.

Los resultados también destacan la importancia de intervenir en las relaciones sociales en el trabajo, ya que el 88,7% de los trabajadores presentan un nivel de riesgo muy alto en esta área. Esto implica la necesidad de fomentar el trabajo en equipo, mejorar la comunicación entre los trabajadores y promover un ambiente laboral saludable.

Además, los resultados indican dificultades en la retroalimentación de desempeño, con un alto porcentaje de trabajadores (47,7%) en riesgo alto y (34,1%) en riesgo muy alto. Esto sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y brindar una retroalimentación más efectiva a los empleados para promover un ambiente de crecimiento y desarrollo.

Es importante destacar que los niveles de riesgo muy altos en estas dimensiones pueden tener un impacto negativo en la calidad de vida de los colaboradores, su equilibrio emocional y su compromiso con la organización.

La falta de tiempo fuera del trabajo para actividades de ocio, descanso y socialización puede contribuir a un desequilibrio emocional y a la insatisfacción laboral de los colaboradores.

Por lo tanto, la influencia del entorno extralaboral en el trabajo puede generar conflictos y dificultades en las relaciones interpersonales de los colaboradores, lo que afecta directamente su rendimiento laboral.

El desplazamiento diario desde sus hogares hacia las tiendas también es un factor de riesgo significativo, ya que los medios de transporte son incómodos y los tiempos de desplazamiento son largos, lo que puede generar estrés y agotamiento.

Podemos concluir que los trabajadores de los puntos de venta presentan niveles de riesgo muy altos en diversas dimensiones relacionadas con su salud mental y emocional, como la participación en cambios de la empresa, oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, demandas de la jornada laboral y recompensas derivadas del trabajo. Estos resultados evidencian la necesidad de implementar el programa de bienestar mental y emocional que aborde y reduzca estos factores de riesgo, con el objetivo de mejorar la salud mental y emocional de los colaboradores y promover su satisfacción laboral.

Con base a estas conclusiones, se pueden recomendar las siguientes acciones:

Implementar un programa de bienestar mental y emocional que incluya tácticas y acciones para mejorar la salud mental en los colaboradores, fomentar las relaciones sociales en el trabajo y mejorar la retroalimentación de desempeño.

Capacitar a los trabajadores y líderes de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S en habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo y gestión del estrés. Es fundamental que la empresa establezca programas como talleres de manejo del estrés, programas de ejercicio físico y espacios de socialización entre los colaboradores. Desarrollar programas de capacitación y entrenamiento para los líderes y supervisores, con el objetivo de mejorar las habilidades de retroalimentación y comunicación efectiva. Esto contribuirá a mejorar la calidad de la retroalimentación y a brindar un ambiente laboral positivo.

Fomentar la participación de los empleados en el reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial y en el diseño de estrategias para su reducción.

Promover una cultura organizacional que valore y promueva el bienestar mental y emocional de los empleados, incluyendo políticas y prácticas que apoyen la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Implementar programas de manejo del estrés en las tiendas de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, que incluyan técnicas de relajación, resiliencia y manejo de emociones. También es importante considerar la posibilidad de brindar apoyo psicológico y terapias individuales o grupales para aquellos colaboradores que presenten estrés severo.

Implementar políticas y prácticas que promuevan un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal de los colaboradores. Esto puede incluir la posibilidad de flexibilidad en los horarios, el fomento de actividades de bienestar y la promoción de una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Diseñar e implementar estrategias y acciones para promover la participación de los colaboradores en los cambios de la empresa, brindarles oportunidades de mejora y desarrollo de destrezas y conocimientos, y optimizar el equilibrio entre las demandas de la jornada laboral y los descansos y pausas.

Establecer programas de reconocimiento y recompensas que promuevan la pertenencia de los colaboradores a la organización y el sentimiento de estabilidad laboral, así como oportunidades de crecimiento profesional.

Realizar intervenciones inmediatas en los factores de riesgo extralaborales, brindando apoyo y recursos a los colaboradores para hacer frente a posibles afectaciones a su salud y bienestar fuera del trabajo.

Evaluar periódicamente la efectividad del programa de bienestar mental y emocional a través de la realización de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, con el fin de realizar ajustes y mejoras continuas.

Es necesario que la empresa implemente medidas para fomentar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores, promoviendo la dedicación de tiempo para actividades fuera del trabajo.

Se deben implementar estrategias de comunicación y capacitación que ayuden a los colaboradores a manejar de manera efectiva los factores externos que puedan afectar su desempeño laboral, como problemas familiares o situaciones personales difíciles.

La empresa debe buscar soluciones para mejorar el transporte de los colaboradores, ya sea proporcionando un servicio de transporte o facilitando alternativas para reducir los tiempos de desplazamiento.

Al implementar estas acciones, se espera mejorar la salud mental y emocional del personal de las tiendas de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, promoviendo su bienestar y satisfacción laboral. Esto, a su vez, puede contribuir a mejorar el clima laboral y la productividad de la organización.

Referencias

- Acevedo, F. P., & Bernal, K. S. (2022). Inteligencia emocional y riesgos psicosociales laborales en trabajadores de una tienda por departamento de Lima Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- Acquadro Maran, D., Varetto, A., & Zedda, M. (2015). Feedback and organizational climate: an empirical study on a sample of managers. "The British Psychological Society", 19(9), 536-554.
- Álvarez Silva, L. A., & Espinoza Samaniego, C. E. (2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. Diagnosis of work stress in the workers of a commercial company. ("Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una ... - Dialnet")
- Amaya Plazas, M. E., Arbeláez Rojas, A. V., & Mourin Pedraza, A. (2020). Análisis comparativo de los resultados de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en 40 empresas colombianas: una revisión muestral entre los años 2017. ("Análisis comparativo de los resultados de evaluación de los factores de ...") [Trabajo de Grado Pregrado, ECCI]. Obtenido de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/817>
- Andrade Gil, K. L., & Espitia Rodríguez, A. Y. (2020). *Propuesta para minimizar el estrés en vendedores de motocicletas y repuestos*. ("Propuesta para minimizar el estrés en vendedores de motocicletas y ...") Corporación Universitaria Minuto de Dios.

- Beltrán, E. E. (2020). "Análisis del riesgo psicosocial en las empresas de seguridad privada en Colombia, 2020." ("Análisis del riesgo psicosocial en las empresas de seguridad privada en ...") Obtenido de: <http://hdl.handle.net/10654/37765>.
- Bond, F. W., Bunce, D., & Roche, C. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on already-stressed health and social care workers. *Occupational Medicine*, 70(5), 315-316.
- Cano-García, F., Padilla-Munoz, E. M., Carrasco-Ortiz, M. A., & Rueda-Medina, B. (2018). Modelos explicativos del síndrome de burnout en docentes universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD Revista de Psicología*, 1(2), 313-322.
- Cartilla para prevenir el acoso laboral y sexual - SSF*,
<https://www.ssf.gov.co/documents/20127/723389/CARTILLA+PARA+PREVENIR+EL+ACOSO+LABORAL+Y+SEXUAL+rev+12232020.pdf/50f06d53-eb4b-f2b9-77b4-a571303b8d43>.
- Castañeda Herrera, Y., Bentancourt, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13. Obtenido de:
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Descubre cómo tu trabajo puede perjudicar tu salud mental - Empleologismo*,
<https://empleologismo.com/blog/como-el-trabajo-afecta-la-salud-mental/>.
- Fernández, S. (2017). Evaluación y aprendizaje. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/journal/921/92153187003/html/>
- Garza-Aguilar, E., et al. (2016). Programa de entrenamiento en habilidades de afrontamiento al estrés en una empresa. *Revista de Psicología Organizacional*, 25(2), 120-135.

Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.

Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 29(2), 237-241.

Obtenido de:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tln=es)

46342012000200012&lng=es&tln=es.

Gómez, A., et al. (2018). Estrategias para mejorar la comunicación interna en el

trabajo. *Revista de Gestión de Recursos Humanos, 15(3), 234-247.*

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2019). *ISTAS*. Obtenido de Cuáles

son los principales riesgos psicosociales: [https://istas.net/salud-](https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-0)

[laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-](https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-0)

[0](https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-0)

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). "Factores y riesgos psicosociales, formas,

consecuencias, medidas y buenas prácticas". ("Factores y riesgos

psicosociales, formas, consecuencias, medidas y ...") Instituto Nacional de

Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Kler Lujan, A. J., & Tejada Vela, L. F. (2021). "Elementos que contribuyen a

minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaborador"s."

("Elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de ...")

Revisión sistemática. Universidad César Vallejo.

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The

Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout.

Work & Stress, 19(3), 192-207.

Lee, R.T., McDonald, N. & Rhode, D.L. (2018). Understanding burnout: New models of causation. En P.L. Perreira & D.L. Rhode (Eds.), *Job Stress in University Staff: An Australian Research Study* (pp. 45-62). Springer International Publishing.

Leka, S. & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. World Health Organization. Recuperado de:
https://www.who.int/occupational_health/publications/health_impact_psychosocial_hazards_at_work.pdf

Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se Regula la desconexión. - vLex,
<https://vlex.com.co/vid/ley-2191-2022-medio-883551643>.

Manzano Lasprilla, L. (2018). Diseño del programa de intervención de riesgo psicosocial en trabajadores de una comercializadora en el municipio de Tuluá Valle del Cauca (Bache'or's thesis, Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo).

Marín, J, González Sánchez, Y Serna Soto, E. (2021). Condiciones de riesgos laborales en Colombia y efectos en la salud del trabajador. ("Condiciones de riesgos laborales en Colombia y efectos en la salud del ...") Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina, 2021.

Marmot, M., Feeney, A., Shipley, M., North, F., & Syme, S. (2009). Sickness absence as a measure of health status and functioning: from the UK Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63(2), 124-130.

Mejía, E. M. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. CIENCIA ergo-sum, 30(2), 90.

MINISTERIO DEL TRABAJO RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2022 () EL MINISTRO DEL ...,

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/R+Riesgo+Psicosocial+%28final+2022%29.pdf/fae66f60-8936-e06a-4f71-6050b0fa0ed8?t=1649105111376>.

Ministerio del Trabajo. (2022) *Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales*.
Obtenido de:

https://www.researchgate.net/publication/362455968_TERCERA_ENCUESTA_NACIONAL_DE_CONDICIONES_DE_SST_EN_COLOMBIA

Ministerio del Trabajo, & Pontificia Universidad Javeriana. (2015). *"Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajado" a.* ("Protocolo de acciones de promoción, prevención e .-. - ResearchGate") *Guía técnica general*. Obtenido de:

<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Moreno-Jiménez, B., Gálvez-Herrer, M., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Yurrebaso, A., & Garrosa, E. (2012). El estrés laboral y los riesgos psicosociales. En L. R. Murillo, J. Gomez, J. F. Martín & D. H. Arnaya (Eds.), *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y gestión del stress en el trabajo* (pp. 15-35). Recuperado de: <https://www.libros.enfermeria21.com/ver/salud-laboral-riesgos-laborales-psicosociales-y-gestion-del-stress-en-el-trabajo/>

Morgado, F. F., Meireles, J. F., Neves, C. M., Amaral, A., & Ferreira, M. E. (2019). Scale development: Ten main limitations and recommendations to improve future research practices. *psicología: teoría e Pesquisa*, 35, e35353.

Muñoz, C., & Patricia, A. (2016). Estrategias de intervención para mitigar los factores de riesgo Psicosociales en la empresa Sitel de Colombia S.A.
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/348>

- OIT, O. D. (2010). Lista de enfermedades profesionales de la OIT. Obtenido de Ilo. org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125164.pdf.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Ortega, C. (10 de marzo de 2022). *Ambiente laboral: Qué es y cómo mejorarlo*. QuestionPro. Obtenido de: <https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/>
- Ortopedicos Futuro Colombia SAS . (2022). *Ortopedicos Futuro* . Obtenido de <https://www.ortopedicosfuturo.com/historia>
- Pérez, J., et al. (2020). Flexibilización de horarios y espacios de trabajo: una estrategia para mejorar la calidad de vida laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 29(1), 45-60.
- Perez, M. (25 de 07 de 2018). *La revolución del Coworking como espacios colaborativos*. Obtenido de <https://www.netelip.com/blog/2018/07/la-revolucion-del-coworking/>
- Pinto Fajardo, A. P., Polanco Benavides, W., & Ramírez Gómez, P. A. (2022). *Diseño del plan de intervención de los resultados de la batería de riesgo psicosocial de la empresa Supernova Distribución SAS*. [Trabajo de Grado Pregrado, Universidad ECCI]. Obtenido de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3055>
- Prada Lopera, E. T., & Arango Toloza, A. D. (2020). *Inteligencia emocional y su relación con el bienestar laboral: una revisión documental*. *Inteligencia*

emocional y su relación con el bienestar laboral: una revisión documental

[Trabajo de Grado Pregrado, Universidad de Pamplona]. Repositorio Hulago

Universidad de Pamplona. Obtenido de:

<http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/handle/20.500.12744/4972>

Prensa, U. S. O. (2021, abril 23). *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?*

Sindicato USO; Unión Sindical Obrera. Obtenido de: <https://www.uso.es/que-son-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo/>

Qué es un riesgo psicosocial. (2019, febrero 20). Observatorio Riesgos Psicosociales.

Obtenido de: <https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/>

Ramos Barrios, L. M., & Segura Balcazar, C. (2017). Programa enfocado en el riesgo

psicosocial que proponga medidas de intervención que mejoren el clima organizacional de una comercializadora de químicos en proceso de cambio organizacional. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/493>

Riesgos Psicosociales. (s/f). Portal INSST. Obtenido de:

<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

Rodríguez, M., et al. (2019). Impacto de programas de desarrollo profesional y

personal en el bienestar emocional de los trabajadores. *Revista de Psicología Laboral*, 28(4), 310-325.

Salud mental / Médicos Sin Fronteras Argentina,

<https://www.msf.org.ar/conocenos/actividades-medicas/salud-mental>.

Tarazona, M. E. L., Contrera, Y. A. D., & Cano, C. A. G. (2020). "Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía."

(“Propuesta para Mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial en .-. - Dialnet”)

In Vestigium Ire, 14(1), 123–137. Obtenido de:

<http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/2058>

- Tehrani, N. (2004). *Bullying: a source of chronic post-traumatic stress? British journal of guidance & counselling*, 32(3), 357-366.
- Toapanta Quiranza, A. N. & González Cañon, E. Y. (2019). *Estrategias organizacionales para la promoción y prevención del riesgo psicosocial en actividades de servicio al cliente externo nacional-internacional 2007-2017*. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/11349/15757>.
- Vargas Jaimes, C., Bernáldez Jaimes, G. B., & Gil Gómez, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte sanitario*, 20(1), 121-130.
- Wang, J., Patten, S., Currie, S., & Sareen, J. (2014). Work-related stress and associated disorders among healthcare workers: a systematic review. *Journal of occupational health*, 56(3), 186-196.
- World Health Organization (WHO) (2019). <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/when-and-how-to-use-masks>
- Zorro Lamus, A. A., & González Velandia, D. A. (2020). Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa DONATO'S MODA. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/847>

Anexos

Anexo A. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A

Anexo B. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma B

Anexo C. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Anexo D. Cuestionario para la evaluación del estrés

Anexo E. Ficha de datos generales

Anexo F. Formato de consentimiento informado del trabajador

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, con cédula de ciudadanía número _____, en calidad de Trabajador de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S, manifiesto que he sido informado(a) y he comprendido plenamente la naturaleza y los objetivos del proyecto de grado denominado "Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S: Estrategias y Acciones para Mejorar la Salud Mental de los Colaboradores, de los puntos de venta".

Entiendo que dicho proyecto tiene como finalidad implementar un programa integral de bienestar mental y emocional en la empresa, con el propósito de promover y mejorar la salud mental de los colaboradores de los puntos de venta de Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.

Como parte de dicho proyecto, puedo participar en actividades, talleres, sesiones de capacitación, asesoramientos relacionados con el bienestar mental y emocional y Baterías Psicosociales. Estas actividades estarán a cargo de profesionales especializados en el área Seguridad y Salud en el Trabajo.

Declaro que mi participación en estas actividades será voluntaria y que tengo plena libertad para retirarme en cualquier momento sin consecuencias o perjuicios para mi relación laboral con Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S.

Entiendo que mi participación en este proyecto no afectará mi estabilidad laboral ni mi posición dentro de la empresa, y que tampoco implicará la obtención de beneficios económicos adicionales fuera de mi salario regular. Además, estoy consciente de que mi participación en este programa implica el uso y tratamiento confidencial de la información personal y datos sensibles que pueda proporcionar durante el desarrollo de las actividades. Estos datos serán manejados de acuerdo con las normativas y políticas de privacidad y protección de datos vigentes en Colombia.

Autorizo expresamente a los colaboradores del programa a utilizar y divulgar la información proporcionada de forma anónima y confidencial, exclusivamente con fines académicos, científicos y/o de divulgación, sin que esto implique una vulneración de mis derechos o causar daños a mi persona.

Entiendo que el proyecto de grado "Programa de Bienestar Mental y Emocional en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S: Estrategias y Acciones para Mejorar la Salud Mental de los Colaboradores" tiene como objetivo contribuir al conocimiento y desarrollo en el área de bienestar mental y emocional en el ámbito laboral, y que los resultados podrían ser publicados o compartidos en eventos académicos o científicos.

Declaro que he leído y entendido completamente el presente consentimiento informado, y que he tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar cualquier duda que haya surgido antes de firmar este documento.

Firma del participante: _____

No. C.C.: _____

Fecha: _____

**Anexo G. Programa de Bienestar Mental y Emocional de los puntos de venta de
Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S**

**Anexo H. Presupuesto anual del Programa de Bienestar Mental y Emocional en
Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S 2024**