



Factores de riesgo psicosocial en los Coordinadores de la Ips Integral Solutions SD S.A.S

Angie Carolina Diaz Mosquera
Documento presentado para optar por el título de Especialización en Gestión de la Seguridad y
Salud en el Trabajo

Geyni Arias Vargas
Asesora

Facultad de Ingeniería
Especialización en Gestión de la seguridad y Salud en
el Trabajo
2026





Díaz Mosquera, Angie Carolina. (2026). *Factores de Riesgos Psicosociales en los Coordinadores de la Ips Integral Solutions SD S.A. - Integral Solutions SD*. <https://integralsolutionsd.com/>

Según normas APA 7ª edición



OSCAR EDUARDO CHAVARRO ARIAS

Rector

Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA

ANA LUCIA PAQUE SALAZAR

Decano(a)

Facultad de Ingeniería

DIEGO FERNANDO SUÁREZ CORTES

Coordinador(a) académico(a) del programa de Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Grupo de investigación PROCING [COL0143301]

Repositorio Institucional: <https://dspace.corhuila.edu.co/home>

Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA <https://corhuila.edu.co/>

El contenido de este documento se ampara en el derecho de expresión de sus autores y no representa el pensamiento ni la posición institucional de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.



Nota de aprobación

El presente trabajo opción de grado para obtener el título Especialización ha sido revisado.

APROBADO

(Acta No. 589 del Consejo de Facultad de Ingeniería)

El director o el jurado del presente trabajo no son responsables de las ideas y conclusiones expuestas en éste; ellas son exclusividad de sus autores.



Resumen

La presente asesoría se desarrolló en la IPS INTEGRAL SOLUTIONS SD SAS, institución del sector salud que brinda servicios a pacientes con patologías de alto costo. El objetivo principal fue evaluar los factores de riesgo psicosocial en los coordinadores de las áreas estratégicas, a través de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Tipo A, con el propósito de generar orientaciones desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El marco referencial consideró conceptos de riesgo psicosocial, trabajo en equipo, comunicación organizacional y la normatividad vigente en Colombia. Metodológicamente, se utilizó un enfoque cuantitativo, aplicando el instrumento a ocho coordinadores seleccionados según su rol en la organización.

Los resultados indicaron que los coordinadores se ubicaron en niveles “Sin Riesgo” en todas las dimensiones evaluadas, tanto intralaboral como extralaboral, incluyendo los niveles de estrés. A partir de esta información, se diseñó una actividad orientada al fortalecimiento del trabajo en equipo y la comunicación, con un enfoque preventivo.

La presente asesoría permitió reforzar habilidades blandas, contribuir a un ambiente laboral favorable y evidenciar la importancia de mantener estrategias de bienestar y prevención en la organización.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, trabajo en equipo, comunicación organizacional, bienestar laboral, prevención



Abstract

The present advisory was conducted at IPS INTEGRAL SOLUTIONS SD SAS, a healthcare institution providing services to patients with high-cost pathologies. Its main objective was to assess psychosocial risk factors among coordinators of strategic areas using the Type A Psychosocial Risk Battery, aiming to generate guidance within the Occupational Health and Safety Management System.

The framework included concepts of psychosocial risk, teamwork, organizational communication, and Colombian regulations. A quantitative methodology was applied to eight coordinators selected according to their organizational roles.

Results showed coordinators were classified as “No Risk” in all evaluated dimensions, both intralaboral and extralaboral, including stress levels. Based on these findings, an activity was designed to strengthen teamwork and communication, with a preventive approach.

Overall, the present advisory enhanced soft skills, contributed to a favorable work environment, and highlighted the importance of maintaining workplace wellness and preventive strategies.

Key words: psychosocial risk, teamwork, organizational communication, occupational well-being, prevention





Tabla de contenido

Resumen	4
Abstract	5
1. Descripción de la organización	10
1.1 Historia de la organización	10
1.2 Misión	12
1.3 Visión	12
1.4 Valores institucionales	13
1.5 Estructura organizacional.....	14
1.5.1 Actividades principales	14
1.6 Ubicación.....	15
1.7 Descripción de la necesidad de la intervención o asesoría empresarial.....	17
o situación problemática	17
2. Objetivos	20
2.1 Objetivo general	20
2.1.1 Objetivos específicos	20
3. Marco conceptual.....	21
3.1 Antecedentes.....	22
3.2 Antecedentes nacionales	22
3.3 Antecedentes internacionales	23
4. Marco Teórico	24
4.1 Marco Legal y Normativo	25
4.2 Diagnóstico inicial del SG-SST.....	26
5. Metodología	27
5.1 Enfoque metodológico	27
5.2 Técnicas, instrumentos y materiales para la recolección de datos	27
5.3 Procedimientos.....	28
5.4 Consideraciones éticas.....	28
5.5 Análisis de datos y evidencias.....	28





6.	Resultados	30
6.1	Resultados frente a los objetivos específicos.....	32
6.2	Perfil sociodemográfico.....	35
6.3	Resultados intralaborales.....	42
6.4	Resultado intralaboral por dominio.....	43
6.5	Resultados Extralaboral tipo A.....	45
6.6	Intra y Extralaboral tipo A.....	46
6.7	Estimación de niveles de estrés	47
6.8	Análisis e interpretación de los resultados frente a los objetivos.....	48
6.9	Actividad de promoción y fortalecimiento del trabajo en equipo	50
6.10	Análisis comparativo antes- después de la asesoría empresarial	51
6.11	Conclusión de resultados.....	52
7.	Impacto en la organización	54
8.	Conclusiones.....	55
9.	Recomendaciones	57
10.	Referencias	58
11.	Anexos	60





Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Género</i>	35
Tabla 2 <i>Tipo de vivienda</i>	36
Tabla 3 <i>Personas a cargo</i>	37
Tabla 4 <i>Antigüedad en la empresa</i>	38
Tabla 5 <i>Tipo de cargo</i>	39
Tabla 6 <i>Tipo de contrato</i>	40
Tabla 7 <i>Intralaboral</i>	42
Tabla 8 <i>Resultados Intralaboral por dominios</i>	43
Tabla 9 <i>Riesgo extra laboral</i>	45
Tabla 10 <i>Riesgo Intra y Extralaboral</i>	46
Tabla 11 <i>Estimacion de niveles de estres</i>	47





Lista de figuras

Figura 1 <i>Trayectoria organizacional</i>	11
Figura 2 <i>Logo institucional</i>	13
Figura 3 <i>Ubicación de sedes</i>	15
Figura 4 <i>Tipo de vivienda</i>	36
Figura 5 <i>Personas a cargo</i>	37
Figura 6 <i>Porcentaje de antigüedad</i>	38
Figura 7 <i>Porcentaje de cargos</i>	39
Figura 8 <i>Porcentaje de contratos</i>	41
Figura 9 <i>Porcentaje general intralaboral forma A</i>	42
Figura 10 <i>Porcentaje de dominio intralaboral</i>	44
Figura 11 <i>Porcentaje general extralaboral Tipo A</i>	45
Figura 12 <i>Porcentaje Intra y Extralaboral</i>	47
Figura 13 <i>Porcentaje niveles de estrés</i>	48





1. Descripción de la organización

1.1 Historia de la organización

La Ips Integral Solutions SD SAS fue constituida en el año 2010 en la ciudad de Bogotá D.C., en respuesta a la necesidad de fortalecer la atención especializada de pacientes con patologías crónicas y de alta complejidad dentro del sistema de salud colombiano. Desde su creación, la organización ha orientado su modelo de atención hacia la integralidad, entendida no solo como la prestación de un servicio médico, sino como el acompañamiento continuo del paciente a lo largo de su proceso terapéutico.

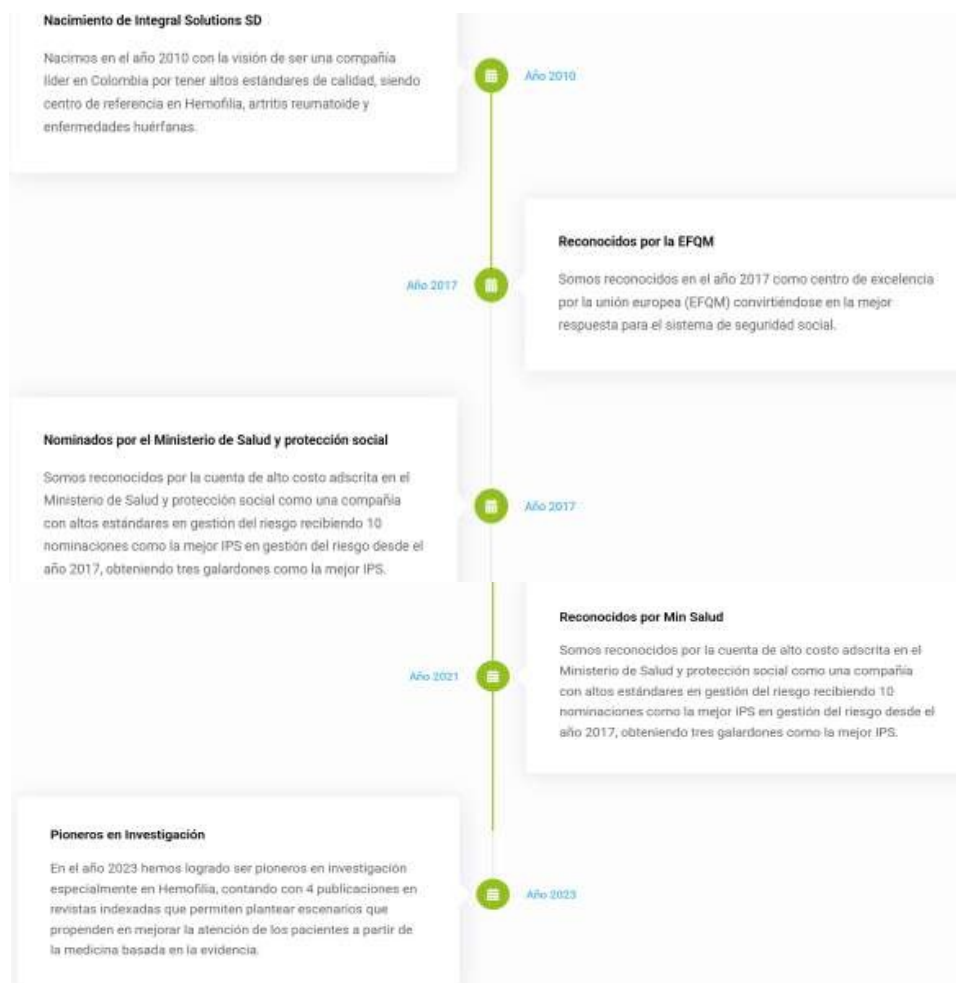
Durante su evolución institucional, la IPS ha consolidado programas enfocados en enfermedades como hemofilia, trastornos de la coagulación, artritis reumatoide, VIH y otras enfermedades huérfanas, posicionándose progresivamente como referente en la gestión clínica de estas condiciones. Este crecimiento ha estado acompañado de la estructuración de procesos administrativos y sistemas de gestión que buscan garantizar sostenibilidad, calidad y cumplimiento normativo.

La trayectoria de la organización refleja una transición desde un modelo inicial centrado en la prestación de servicios hacia una visión estratégica basada en la gestión del riesgo en salud y la mejora continua, elementos que hoy constituyen pilares fundamentales de su operación.



Figura 1

Trayectoria organizacional



Nota: Tomado de INTEGRAL SOLUTIONS SD. (2026, 7 marzo). Inicio - Integral Solutions

SD. Integral Solutions SD. <https://integralsolutionssd.com/>



1.2 Misión

La misión de la IPS Integral Solutions SD S.A.S. es prestar servicios de salud especializados en todo el territorio nacional mediante un modelo de efectividad clínica que garantice la adherencia a los tratamientos y procedimientos médicos. La institución orienta su gestión hacia una atención humanizada, segura y de alta calidad, apoyada en un equipo de talento humano competente y en procesos técnico-científicos que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los pacientes, procurando al mismo tiempo un uso - eficiente de los recursos bajo criterios de costo-efectividad.

Esta misión refleja el compromiso permanente de la organización con la excelencia en la prestación de los servicios de salud, priorizando la seguridad del paciente, la atención integral y el mejoramiento continuo de sus procesos. Así mismo, evidencia su interés por generar resultados clínicos favorables y fortalecer la confianza de los usuarios y demás actores del sistema de salud.

1.3 Visión

La organización tiene como visión consolidarse para el año 2026 como una de las IPS líderes en Colombia en la atención especializada de pacientes con hemofilia, artritis reumatoide y enfermedades huérfanas. Para lograrlo, busca mantener altos estándares de calidad, posicionándose como un centro de referencia nacional en la prestación de servicios integrales e integrados para estas patologías.

De igual manera, la institución proyecta fortalecer sus procesos mediante la implementación de sistemas de gestión, la obtención y mantenimiento de certificaciones de calidad y el desarrollo de una cultura organizacional basada en la mejora continua, la seguridad del paciente, la humanización del servicio y la excelencia asistencial. Estos lineamientos permiten responder a las necesidades de los usuarios y contribuir al fortalecimiento del sistema de salud colombiano.



1.4 Valores institucionales

Los valores que guían a la organización son:

- | | | |
|----------------|--------------|---------------------|
| ✓ Proactividad | ✓ Liderazgo | ✓ Compromiso social |
| ✓ Innovación | ✓ Integridad | ✓ Responsabilidad |
| ✓ Sinergia | ✓ Servicio | |

Figura 2

Logo institucional



Nota. Tomado de INTEGRAL SOLUTIONS SD. (2026, 7 marzo). Inicio - Integral Solutions SD. Integral Solutions SD. <https://integralsolutionssd.com/>

La identidad corporativa de la IPS refleja su enfoque integral en salud y su compromiso con la seguridad y la calidad en la prestación del servicio. La imagen institucional transmite confianza, profesionalismo y cercanía, elementos que buscan generar tranquilidad tanto en pacientes como en sus familias. La identidad visual de la



organización contribuye al fortalecimiento de su posicionamiento dentro del sector salud y favorece el reconocimiento de la marca en el ámbito nacional.

1.5 Estructura organizacional

La IPS dispone de una estructura organizacional confirmada por áreas asistenciales y administrativas que funciona bajo una dirección estratégica centralizada. Este modelo de gestión promueve la coordinación eficiente entre los procesos clínicos, administrativos y de apoyo, permitiendo una operación integrada y orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales. Entre las dependencias más relevantes se encuentran la dirección general, coordinación médica, talento humano, sistemas, contabilidad, facturación, asesoría jurídica, farmacia y gestión de la calidad. Esta organización facilita la toma de decisiones, fortalece la eficiencia operativa y garantiza el cumplimiento de los requisitos legales y de la calidad establecida para las instituciones del sector salud.

1.5.1 Actividades principales

La institución desarrolla programas de atención especializadas dirigidos a pacientes con enfermedades crónicas y de alta complejidad. Entre sus principales actividades se incluye la valoración médica, el diagnóstico, el tratamiento, el seguimiento clínico, el monitoreo de la terapia y el acompañamiento integral durante todo el proceso asistencial. Además, presta servicios tanto en instalaciones propias como en modalidad domiciliaria, garantizando la continuidad del cuidado y una atención centrada en las necesidades de cada paciente. La gestión integral del riesgo en salud constituye uno de los pilares fundamentales de su modelo de prestación de servicios



1.6 Ubicación

La sede principal de la organización está ubicada en la ciudad de Bogotá, desde donde se coordinan los procesos administrativos, estratégicos y operativos a nivel nacional. Su ubicación permite mantener una relación cercana con las principales entidades del sector salud y facilita la atención de usuarios provenientes de diferentes regiones del país.

Figura 3

Ubicación de sedes



Nota: Tomado de INTEGRAL SOLUTIONS SD. (2026, 7 marzo). Inicio - Integral Solutions SD. Integral Solutions SD. <https://integralsolutionssd.com/>

Como parte de su estrategia de expansión, la institución cuenta con diecisiete (17) sedes distribuidas en ciudades como Neiva, Medellín, Bucaramanga, Pereira, Cúcuta, Florencia, (Caquetá), Ibagué, Yopal, Popayán, Valledupar, Cartagena (Bolívar), Bogotá,

- Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01
- Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220
- Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459
- Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989
NIT. 800.107.584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA
"Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado, aplicando todos los requisitos de las normas ISO implementadas en sus sedes Neiva y Pitalito"



Manizales, Tunja, Cali, pasto y armenia.

La población atendida está integrada principalmente por pacientes diagnosticados con trastornos de la coagulación, hemofilia, artritis reumatoide, VIH y enfermedades.

Huérfanas, quienes requieren atención especializada y seguimiento continuo. De igual manera, la institución involucra a los familiares y cuidadores dentro del proceso de atención, reconociendo la importancia de su participación para fortalecer la adherencia a los tratamientos y contribuir a mejores resultados en la salud de los pacientes.

Este modelo de atención integral fortalece el vínculo entre los pacientes y la institución, al tiempo que favorece mejores resultados en los indicadores clínicos y aumenta los niveles de satisfacción de los usuarios con los servicios recibidos.

La ISP desempeña una función significativa dentro del sistema de salud colombiano al brindar atención especializada a pacientes con enfermedades que requieren manejo permanente y un alto nivel de complejidad. Su estrategia de gestión del riesgo permite prevenir complicaciones, disminuir hospitalizaciones evitables y optimizar el uso de los recursos del sistema de salud, contribuyendo así a su sostenibilidad.

En el ámbito social, la organización favorece el bienestar de personas que conviven con enfermedades crónicas de alta complejidad, facilitando el acceso oportuno a tratamientos especializados y promoviendo una atención centrada en el paciente, con un enfoque humano e inclusivo.

Gracias a este modelo de atención, la institución no solo destaca por la prestación de servicios médicos especializados, sino también por el impacto positivo que genera en la salud pública y en la calidad de vida de la población que atiende.

Reconocimientos

Durante su trayectoria, la IPS ha obtenido diversos reconocimientos que respaldan la calidad de sus procesos y su compromiso con la gestión del riesgo en salud. Estos logros reflejan el esfuerzo permanente de la organización por mantener altos estándares de calidad y fortalecer la mejora continua de sus servicios.



Asimismo, el fortalecimiento de sus procesos internos, la consolidación de sus programas asistenciales y el crecimiento sostenido de la institución evidencian una gestión organizacional sólida y orientada a la excelencia.

Entre los reconocimientos más destacados se encuentran:

- Obtención del reconocimiento como centro de excelencia EFQM, otorgado por la unión europea.
- Distinciones y nominaciones concedidas por el ministerio de salud y protección social por las buenas prácticas en gestión innovadoras en el manejo de la hemofilia durante el año 2023.

1.7 Descripción de la necesidad de la intervención o asesoría empresarial o situación problemática

La IPS Integral Solutions SD S.A.S. brinda servicios especializados a pacientes con diagnóstico de coagulopatías, hemofilia y enfermedad de Von Willebrand. Debido a la complejidad de estas patologías, la atención requiere una adecuada articulación entre las diferentes áreas de la organización, por lo que los coordinadores asumen responsabilidades relacionadas con la planeación, supervisión y toma de decisiones que contribuyen a garantizar la continuidad, la oportunidad y la calidad de los servicios prestados.

Los coordinadores de las áreas de Facturación, Talento Humano, Calidad, Contabilidad, Jurídica, Farmacia y Área Asistencial Coordinan procesos estratégicos indispensables para el funcionamiento de la institución. Dentro de sus funciones se encuentran la coordinación de equipos de trabajo, la gestión de información, el seguimiento a los procesos internos y la atención de situaciones que requieren respuestas oportunas.



Estas responsabilidades demandan habilidades de liderazgo, organización, comunicación y capacidad para responder a las exigencias propias del sector salud.

Como antecedente institucional, la IPS Integral Solutions SD S.A.S. cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementado, además de manuales de funciones, procedimientos internos y documentos orientados al mejoramiento continuo de sus procesos. No obstante, durante la etapa diagnóstica desarrollada para esta asesoría empresarial se evidenció que la organización aún no ha realizado la aplicación formal de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Tipo A, adoptada mediante la Resolución 2404 de 2019. Por esa razón, la empresa no cuenta con un diagnóstico que permita identificar las condiciones psicosociales de los coordinadores.

En Colombia, la Seguridad y Salud en el Trabajo establece que las organizaciones deben identificar, evaluar, intervenir y hacer seguimiento a los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de los trabajadores. La Resolución 2646 de 2008 define estas responsabilidades para los trabajadores; la Resolución 2404 de 2019 estableció la batería de instrumentos para su evaluación, mientras que el Decreto 1072 de 2015 incluyó estas acciones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera, la Ley 2466 de 2025 fortaleció las medidas dirigidas a la promoción de ambientes laborales saludables y a la prevención de violencia y acoso en el trabajo, procesos que van enlazados con la gestión del riesgo psicosocial.

En este contexto, la presente asesoría empresarial tiene como propósito realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los coordinadores de las áreas estratégicas de la IPS Integral Solutions SD S.A.S., mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Tipo A. Los resultados permitirán identificar las principales condiciones de riesgo presentes en estos cargos y servirán para promover el bienestar de los trabajadores y el fortalecimiento de la gestión del talento humano.

En el desarrollo de esta asesoría participarán la gerente general, el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como apoyo en el proceso, y como



Público objetivo los coordinadores de las áreas de Facturación, Talento Humano, Calidad, Contabilidad, Jurídica, Farmacia y Área Asistencial.

Si esta intervención no se lleva a cabo, la empresa continuará sin contar con un diagnóstico que permita conocer el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial presentes en los cargos de coordinación. Esta situación limitaría la implementación de medidas preventivas con el estrés laboral, la disminución del desempeño, el deterioro del clima organizacional y el incremento del ausentismo, aspectos reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) como factores que inciden en la salud de los trabajadores y en el desempeño de las empresas. Asimismo, la empresa tendría mayores dificultades para demostrar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2404 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015 en relación con la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Por estas razones, la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Tipo A se va a realizar para obtener un diagnóstico confiable sobre las condiciones psicosociales de los coordinadores de la IPS Integral Solutions SD S.A.S. La información obtenida facilitará la formulación de acciones de mejora encaminadas a fortalecer el bienestar de los trabajadores, favorecer un ambiente laboral saludable, apoyar la toma de decisiones institucionales y contribuir al cumplimiento de la normativa vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.





2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Evaluar los factores de riesgo psicosocial en los Coordinadores de la Ips Integral Solutions SD SAS, mediante la Batería Tipo A, para generar lineamientos de intervención en el marco del SG-SST

2.1.1 Objetivos específicos

Aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial Tipo A a los Coordinadores de las áreas estratégicas de la organización.

Identificar y analizar los niveles de riesgo psicosocial intra y extralaboral conforme a los lineamientos técnicos y normativos vigentes.

Diseñar y socializar un plan de intervención orientado a la prevención del estrés laboral y al fortalecimiento del liderazgo organizacional.

3. Marco conceptual

Los factores de riesgo psicosocial se definen como aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, tanto a nivel físico como mental (OMS, 2022). Estos factores incluyen aspectos relacionados con la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, las demandas laborales y el entorno en el que se desarrollan las actividades.

En esta clasificación, de los factores intralaborales comprenden las condiciones que hacen parte del entorno de trabajo y que pueden influir en el bienestar de los colaboradores, tales como el estilo de liderazgo, la distribución de la carga de trabajo, el nivel de autonomía para desarrollar las funciones y los mecanismos de reconocimiento o recompensa. En contraste, los factores extralaborales corresponden a circunstancias ajenas al ámbito laboral, entre ellas la dinámica familiar, la situación económica y las condiciones

El estrés laboral puede definirse como la reacción física y emocional que experimentan una persona cuando las exigencias del trabajo exceden los recursos o capacidades disponibles para afrontarlas. Esta situación puede afectar tanto a la salud física y mental como el desempeño laboral, razón por la cual su prevención y control constituyen un aspecto esencial para las organizaciones (OIT, 2020).

De igual forma, el trabajo en equipo representa un componente indispensable para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, especialmente en las instituciones del sector salud, donde la coordinación entre diferentes áreas resulta fundamental para ofrecer una atención segura y de calidad. Este proceso se fundamenta en la cooperación entre los integrantes del equipo, una comunicación clara y efectiva, así como en el compromiso compartido con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.1 Antecedentes

En los últimos años, el estudio de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo ha cobrado mayor importancia debido a su impacto sobre la salud física y mental de los trabajadores, así como sobre la productividad y el desempeño organizacional. Diversas investigaciones nacionales e internacionales han evidenciado que la identificación temprana de estos factores permite implementar estrategias preventivas que favorecen el bienestar laboral y fortalecen el clima organizacional.

3.2 Antecedentes nacionales

En Colombia, el Ministerio del Trabajo ha fortalecido la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la expedición de lineamientos técnicos para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial. La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial se ha consolidado como la principal herramienta para identificar condiciones que pueden afectar la salud de los trabajadores y orientar acciones preventivas (Ministerio del Trabajo, 2019).

Así mismo, diferentes investigaciones desarrolladas en instituciones del sector salud colombiano han evidenciado que factores como la sobrecarga laboral, las exigencias emocionales, la comunicación deficiente y el liderazgo influyen significativamente en el bienestar del personal asistencial y administrativo. Estos estudios concluyen que el fortalecimiento del trabajo en equipo, el liderazgo participativo y las estrategias de promoción del bienestar laboral favorecen un mejor clima organizacional y reducen la aparición de riesgos psicosociales.

Los antecedentes descritos respaldan el desarrollo del presente proyecto, ya que demuestran la importancia de evaluar los factores de riesgo psicosocial como herramienta para diseñar estrategias preventivas que contribuyan al bienestar de los



trabajadores y al fortalecimiento de la gestión organizacional en la IPS Integral Solutions SD S.A.S.

3.3 Antecedentes internacionales

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 20222) ha señalado que los entornos laborales saludables constituyen un elemento fundamental para proteger la salud mental de los trabajadores. El organismo destaca que factores como el liderazgo, la carga laboral, la comunicación y las relaciones interpersonales influyen directamente en el bienestar de los colaboradores y en el desempeño de las organizaciones.

De igual manera la Organización Internacional del Trabajo indica que la gestión de los riesgos psicosociales debe formar parte de las estrategias organizacionales de prevención. Según este organismo, promover ambientes laborales seguros y saludables reduce el estrés laboral, mejora la satisfacción de los trabajadores y contribuye al incremento de la productividad.

Adicionalmente, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo resalta que las organizaciones que implementen programas dirigidos a la prevención de los riesgos psicosociales presentan menores índices de ausentismo, mayor compromiso de los trabajadores y mejores resultados organizacionales.



4. Marco Teórico

El desarrollo del presente proyecto se apoya en diversos fundamentos teóricos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, así como con el comportamiento organizacional, los cuales permiten comprender la influencia de los factores psicosociales en el desempeño de los trabajadores.

Uno de los principales referentes conceptuales corresponde al modelo de entornos de trabajo saludables propuesto por la Organización Mundial de la Salud, el cual sostiene que el bienestar de los empleados está determinado por la interacción de factores físicos, psicosociales y organizacionales presentes en el ambiente laboral (OMS, 2022). Desde esta perspectiva, las organizaciones deben promover condiciones que favorezcan tanto la salud como el desarrollo integral de su talento humano.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo plantea que la gestión de los riesgos psicosociales debe abordarse desde un enfoque preventivo. En este sentido, las organizaciones no solo deben intervenir cuando se identifican situaciones que afectan el bienestar de los trabajadores, sino también implementar estrategias orientadas a fortalecer los factores protectores que contribuyen a un ambiente laboral saludable (OIT, 2022)

Respecto al trabajo en equipo, diferentes planteamientos teóricos coinciden en señalar que elementos como la confianza, la comunicación efectiva y la adecuada coordinación entre los integrantes favorecen el cumplimiento de las metas



organizacionales. Estas competencias adquieren una relevancia mayor en las instituciones del sector salud. Donde la calidad de las decisiones y la articulación entre los profesionales inciden directamente en la atención brindada a los pacientes.

4.1 Marco Legal y Normativo

En Colombia, la gestión de los factores de riesgo psicosocial se encuentra regulada por diferentes normas que hacen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Resolución 2404 de 2019 establece la adopción de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual debe ser aplicada por las organizaciones para dar cumplimiento a los lineamientos técnicos definidos por el Ministerio del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2019).

Así mismo, la Resolución 2646 de 2008 continúa siendo el referente normativo para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015 establece la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo acciones de promoción y prevención orientadas al bienestar de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2015).

Adicionalmente, la Ley 1562 de 2012 fortalece el Sistema General de Riesgos Laborales, ampliando la responsabilidad de los empleadores en la protección de la salud de los trabajadores, incluyendo los aspectos psicosociales (Congreso de la República de Colombia, 2012).

La ley 2466 de 2025 sobre la reforma laboral implementa las disposiciones



promoción de ambientes de trabajo seguro y saludables teniendo en cuenta la gestión de los factores de riesgos psicosociales (Congreso de la República de Colombia, 2025)

De igual manera la resolución 3461 de 2025 cuenta con la regulación del comité de convivencia laboral en esta resolución habla sobre el funcionamiento, conformación del comité, y los seguimientos pertinentes sobre el acoso laboral y su articulación con el SGSST (Ministerio del trabajo, 2025)

4.2 Diagnóstico inicial del SG-SST

Se realizó una revisión inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ips Integral Solutions SD SAS, evidenciando que la organización cuenta con procesos básicos de gestión, manuales de funciones y estructura organizacional definida.

No obstante, se identificó la oportunidad de fortalecer el componente de gestión de riesgo psicosocial, dado que la batería de riesgo psicosocial tipo A no había sido aplicada previamente a los coordinadores de las áreas estratégicas.

Por lo anterior, se plantea la presente asesoría empresarial orientada a evaluar los factores de riesgo psicosocial en los Coordinadores de la organización, con el fin de generar lineamientos preventivos dentro del SG-SST.

5. Metodología

La población estuvo conformada por 8 coordinadores de las áreas estratégicas de la Ips Integral Solutions SD SAS, quienes cumplen funciones relacionadas con la gestión de procesos, coordinación de equipos de trabajo y toma de decisiones dentro de la organización.

La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta la disponibilidad de los colaboradores y su rol dentro de la estructura organizacional. Se priorizaron los cargos de coordinación debido a su nivel de responsabilidad y a su influencia en la dinámica laboral y en los procesos internos de la institución.

Esta selección permitió enfocar la evaluación en un grupo clave, cuyos resultados evidenciaron condiciones favorables en términos de riesgo psicosocial, lo cual aporta información relevante para la toma de decisiones y el fortalecimiento del bienestar organizacional.

5.1 Enfoque metodológico

El proyecto se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, dado que se basó en la recolección y análisis de datos numéricos obtenidos a través de la aplicación de un instrumento estandarizado, lo cual permitió identificar los niveles de riesgo psicosocial en la población evaluada.

5.2 Técnicas, instrumentos y materiales para la recolección de datos

Como técnica principal de recolección de información se utilizó la encuesta, mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Tipo A avalada por el ministerio de trabajo y la universidad javeriana, instrumento en Colombia para la evaluación de factores intralaborales, extralaborales y niveles de estrés.

Adicionalmente, se emplearon herramientas ofimáticas para la organización y

análisis de la información, así como materiales de apoyo para el desarrollo del taller de promoción y fortalecimiento del trabajo en equipo.

5.3 Procedimientos

El proceso se desarrolló en varias fases. Inicialmente, se realizó la socialización de la batería psicosocial con los coordinadores, explicando los objetivos de la evaluación y garantizando la confidencialidad de la información.

Posteriormente, se llevó a cabo la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Tipo A, con el fin de recolectar los datos necesarios para el análisis.

En una siguiente fase, se realizó la tabulación y análisis de la información, lo que permitió identificar los niveles de riesgo psicosocial en la población evaluada.

Finalmente, con base en los resultados obtenidos, se diseñó y ejecutó un taller de promoción orientado al fortalecimiento del trabajo en equipo, con el propósito de mantener las condiciones favorables evidenciadas en la organización.

5.4 Consideraciones éticas

Durante el desarrollo de la asesoría empresarial se garantizaron principios éticos fundamentales como la confidencialidad, el respeto y la participación voluntaria de los coordinadores.

La información recolectada fue utilizada exclusivamente con fines académicos y de mejora organizacional, asegurando en todo momento la protección de los datos personales y la reserva de la identidad de los participantes. Así mismo, se procuró generar un ambiente de confianza que facilitara la participación.

5.5 Análisis de datos y evidencias

El procesamiento de la información se realizó mediante un análisis de tipo cuantitativo, a partir de la organización y tabulación de los datos obtenidos en la Batería de Riesgo Psicosocial Tipo A, utilizando herramientas ofimáticas que permitieron establecer los niveles de riesgo en cada una de las dimensiones evaluadas.



De acuerdo con los resultados, se evidenció que la totalidad de los coordinadores se ubica en un nivel “Sin Riesgo”, tanto en los factores intralaborales como extralaborales y en los niveles de estrés, lo cual refleja condiciones laborales favorables dentro de la organización.

Por otra parte, el proceso de asesoría fue documentado mediante registros fotográficos que dan cuenta de la aplicación del instrumento, la participación de los coordinadores y el desarrollo del taller de promoción. Estas evidencias se incluyen en el apartado de anexos como soporte del trabajo realizado.



6. Resultados

En este capítulo se presentan los principales hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Tipo A a los coordinadores de las áreas estratégicas de la Ips Integral Solutions SD S.A.S. La información recolectada permitió analizar las condiciones intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés de la población evaluada, con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en la asesoría empresarial y aportar elementos útiles para la toma de decisiones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La población evaluada estuvo conformada por ocho coordinadores, quienes ocupan cargos de jefatura y desempeñan funciones relacionadas con la coordinación de procesos, supervisión de equipos de trabajo, gestión de información y toma de decisiones en áreas estratégicas de la organización, al tratarse de un grupo con alta responsabilidad dentro de la estructura institucional, resulta relevante analizar sus condiciones psicosociales, ya que su desempeño influye de manera directa en la continuidad de los procesos, el clima laboral y la calidad de la gestión interna.

En términos sociodemográficos, la muestra presentó características particulares que permiten comprender mejor su contexto laboral y personal, se observó predominio del género femenino, alta proporción de vivienda propia, presencia de personas a cargo en la mayoría de los casos, antigüedad laboral intermedia y estabilidad contractual bajo la modalidad de término indefinido, estos elementos en conjunto ofrecen una primera aproximación a las condiciones de vida y estabilidad de los participantes, y constituyen un marco de referencia para interpretar los resultados de la evaluación psicosocial.

Desde el punto de vista metodológico la evaluación se desarrolló mediante un enfoque



cuantitativo, lo que permitió organizar la información en tablas y figuras que facilitan la lectura de los hallazgos, la batería aplicada analiza tanto factores intralaborales como extralaborales, además de la estimación de niveles de estrés, lo que brinda una visión integral de las condiciones que pueden influir en el bienestar del trabajador, en este caso los resultados muestran una tendencia homogénea hacia el nivel Sin Riesgo lo cual indica que la organización cuenta con condiciones favorables para el desarrollo de las actividades de coordinación.

La interpretación de estos resultados debe entenderse en el marco de la realidad institucional de la Ips, una organización del sector salud que exige altos niveles de articulación entre áreas, comunicación efectiva y capacidad de respuesta frente a situaciones complejas, por ello el análisis de los factores psicosociales no se limita a identificar posibles riesgos, sino también a reconocer fortalezas organizacionales que pueden consolidarse mediante acciones preventivas y estrategias de promoción del bienestar.

En este sentido, el capítulo de resultados no solo expone cifras, sino que permite reconocer el estado actual del grupo evaluado frente a las exigencias de su cargo, la información obtenida sirve como base para orientar acciones de mejora, fortalecer prácticas de liderazgo y mantener un entorno laboral saludable, así los resultados se convierten en un insumo técnico y estratégico para el diseño de medidas preventivas dentro del SG-SST.



6.1 Resultados frente a los objetivos específicos

En relación con el primer objetivo específico, orientado a aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial Tipo A, a los líderes de las áreas estratégicas de la organización, se logró la participación total de la población definida, los ocho coordinadores seleccionados diligenciaron el instrumento de forma completa, lo que permitió contar con información suficiente y confiable para el análisis posterior, este resultado confirma que la etapa de recolección de datos se desarrolló satisfactoriamente y que la muestra evaluada representa adecuadamente al grupo de interés dentro de la institución.

La aplicación del instrumento permitió identificar características relevantes del perfil sociodemográfico, entre ellas el predominio femenino, la estabilidad residencial de la mayoría de los participantes, la existencia de personas a cargo en el hogar y la antigüedad laboral distribuida entre uno y quince años, además todos los participantes se encontraban vinculados mediante contrato a término indefinido y desempeñaban cargos de jefatura, estas condiciones son importantes porque permiten comprender el contexto en el que se desarrollan las actividades laborales y la posible influencia de factores personales sobre el bienestar psicosocial.

Respecto al segundo objetivo específico, relacionado con identificar y analizar los niveles de riesgo psicosocial intra y extralaboral conforme a los lineamientos técnicos y normativos vigentes, los resultados muestran un comportamiento uniforme en todas las dimensiones evaluadas, en el componente intralaboral el total de los participantes se ubicó en nivel Sin Riesgo, lo que indica una percepción favorable frente a aspectos como liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre las funciones, demandas laborales y recompensas.



Dentro del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, los resultados evidencian que la comunicación entre los integrantes de la organización, la retroalimentación del desempeño y la relación con los colaboradores se perciben de manera positiva, este hallazgo es especialmente relevante en cargos de coordinación, dado que la calidad de estas relaciones influye directamente en la capacidad de gestión, la articulación y la resolución de situaciones laborales cotidianas.

En el dominio de control sobre el trabajo, los coordinadores manifestaron condiciones favorables en variables relacionadas con claridad del rol, capacitación, participación en decisiones, manejo del cambio y autonomía en el desarrollo de las funciones, esto refleja que la estructura organizacional brinda un marco claro para el desempeño de las responsabilidades asignadas, permitiendo que los trabajadores ejerzan su cargo con un nivel adecuado de independencia y entendimiento de sus funciones.

De igual forma, el dominio de demandas del trabajo mostró resultados positivos, sin evidencias de sobrecarga significativa en aspectos emocionales, cuantitativos o cognitivos, esto sugiere que las exigencias del cargo se encuentran dentro de rangos manejables y que los coordinadores cuentan con recursos suficientes para responder a las tareas asignadas, en instituciones de salud, donde la presión operativa puede ser alta, este resultado representa una fortaleza importante para la sostenibilidad del bienestar laboral.

En cuanto al dominio de recompensas, se encontró una percepción adecuada sobre el reconocimiento, la compensación y el sentido de pertenencia a la organización, este aspecto es fundamental en la motivación del personal, ya que una adecuada relación entre esfuerzo, reconocimiento y retribución fortalece el compromiso con la empresa y favorece la



permanencia del talento humano, en este caso la valoración positiva de las recompensas percibidas aporta a la estabilidad psicosocial de los coordinadores.

En el componente extralaboral, los resultados también se ubicaron en nivel Sin Riesgo para la totalidad de los participantes, esto significa que variables como el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la situación económica, las condiciones de vivienda, el entorno social y el desplazamiento entre casa y trabajo no representan una fuente de afectación significativa para el grupo evaluado, el hecho de que la mayoría de los participantes cuente con vivienda propia y una red familiar relativamente estable contribuye a interpretar estos resultados como un factor protector adicional.

La estimación de niveles de estrés confirma la misma tendencia favorable, pues el 100% de los coordinadores se ubicó en nivel Muy Bajo, este resultado es coherente con los hallazgos obtenidos en los demás componentes de la batería y sugiere que el grupo evaluado dispone de mecanismos adecuados de afrontamiento frente a las exigencias del cargo, en términos organizacionales, esto es una señal positiva, ya que el estrés elevado suele afectar la productividad, la salud mental y la calidad de las relaciones laborales.

Con respecto al tercer objetivo específico, orientado a diseñar y socializar un plan de intervención enfocado en la prevención del estrés laboral y el fortalecimiento del liderazgo organizacional, se desarrolló una actividad de promoción centrada en el trabajo en equipo y la comunicación, aunque los resultados de la batería no evidenciaron niveles de riesgo que exigieran una intervención correctiva, sí justificaron la implementación de una estrategia preventiva para mantener y reforzar las condiciones favorables identificadas en la evaluación.

La actividad propuesta permitió trabajar de manera práctica aspectos como coordinación, cooperación, escucha activa, liderazgo compartido y resolución conjunta de

tareas. Este tipo de acciones resulta pertinente en organizaciones del sector salud, donde la interacción entre áreas es determinante para la calidad del servicio y para la eficiencia de los procesos internos, por lo tanto la intervención no solo respondió a un resultado favorable, sino que también contribuyó al fortalecimiento de factores protectores en el ambiente laboral.

En síntesis los resultados de los objetivos específicos muestran que la asesoría empresarial cumplió con su propósito de diagnóstico y promoción, se aplicó el instrumento a la población objetivo, se identificaron condiciones psicosociales favorables en todas las dimensiones y se diseñó una acción de mejora alineada con el enfoque preventivo del SG-SST, esto permite afirmar que la intervención aportó información útil para la organización y, al mismo tiempo, fortaleció la cultura de autocuidado y bienestar entre los coordinadores.

6.2 Perfil sociodemográfico

Tabla 1

Género

Genero			
ítems	#	%	
Masculino	3	38%	
Femenino	5	63%	
Total	8	100%	

Nota. Elaboración propia

En cuanto a la distribución por sexo, se evidencia una mayor representación del género femenino, que corresponde al 63% del total de la muestra, mientras que el 38%

restante pertenece al género masculino. Esta composición sugiere una predominancia femenina en el grupo evaluado.

Tabla 2

Tipo de vivienda

Tipo de vivienda			
	ítems	#	%
	Propia	5	63
	En arriendo	2	25
	Familiar	1	13
	Total	8	100

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Tipo de vivienda



Se identifica que el 63% de los participantes dispone de vivienda propia, en contraste con un 25% que reside en inmuebles arrendados y un 13% que habita en viviendas de tipo familiar. Estos resultados reflejan, en términos generales, un nivel favorable de estabilidad residencial en la mayoría de los trabajadores, lo cual constituye un elemento protector frente a posibles factores de riesgo psicosocial.

Tabla 3

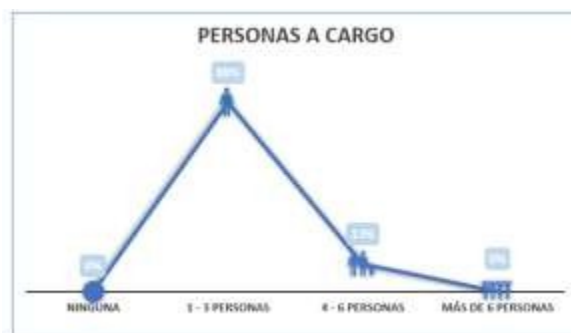
Personas a cargo

No. de personas a cargo			
ítems	#	%	
Ninguna	0	0	
1 - 3 personas	7	88	
4 - 6 personas	1	13	
más de 6 personas	0	0	
Total	8	100	

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Personas a cargo



En relación con las responsabilidades familiares, se observa que el 88% de los encuestados tiene entre 1 y 3 personas a su cargo, mientras que el 13% restante asume la responsabilidad de entre 4 y 6 dependientes. No se reportan casos de trabajadores sin personas a cargo. Este panorama evidencia una alta carga de dependencia económica y social.

Tabla 4

Antigüedad en la empresa

Antigüedad en esta empresa		
ítems	#	%
Menos de 1 año	0	0
De 1 a 5 años	4	50
De 5 a 10 años	2	25
De 10 a 15 años	2	25
Más de 15 años	0	0
Total	8	100

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Porcentaje de antigüedad



En lo referente al tiempo de permanencia de los trabajadores dentro de la organización, se identifica que la mitad de la población evaluada (50%) presenta una antigüedad comprendida entre 1 y 5 años. Por su parte, el 25% de los colaboradores se ubica en un rango de entre 5 y 10 años, mientras que el 25% restante cuenta con una

trayectoria laboral que oscila entre 10 y 15 años. No se evidencian casos de empleados con menos de un año de vinculación ni con permanencias superiores a los 15 años.

Tabla 5

Tipo de cargo

Tipo de cargo		
Ítems	#	%
Jefatura	8	100%
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	0	0%
Auxiliar, asistente administrativo	0	0%
Asistente técnico	0	0%
Operario, operador, ayudante, servicios generales	0	0%
Total	8	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Porcentaje de cargos



En relación con la clasificación de los cargos desempeñados por la población evaluada, se evidencia que el 100% de los participantes ocupa posiciones correspondientes



al nivel de jefatura. No se registran colaboradores en categorías como nivel profesional, técnico, asistencial u operativo. Este resultado permite identificar que la totalidad de la muestra se encuentra ubicada en niveles jerárquicos superiores dentro de la estructura organizacional, lo cual implica la asunción de responsabilidades asociadas a la toma de decisiones, liderazgo de equipos de trabajo y gestión de procesos.

Tabla 6

Tipo de contrato

Tipo de contrato		
ítems	#	%
Temporal de menos de un año	0	0%
Temporal de 1 año o mas	0	0%
Término indefinido	8	100%
Cooperado (cooperativa)	0	0%
Prestación de servicios	0	0%
No sé	0	0%
Total	8	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 8

Porcentaje de contratos



En relación con la modalidad de vinculación laboral, se evidencia que la totalidad de los participantes (100%) cuenta con contratos a término indefinido. No se registran casos bajo modalidades temporales, de prestación de servicios, cooperativas ni situaciones de desconocimiento respecto a su tipo de contratación. Este resultado permite identificar un escenario caracterizado por una alta estabilidad contractual, lo cual constituye un factor protector relevante frente a los riesgos psicosociales. La vinculación a término indefinido suele estar asociada a mayores niveles de seguridad laboral, percepción de continuidad en el empleo y fortalecimiento del sentido de pertenencia hacia la organización.

6.3 Resultados intralaborales

Tabla 7

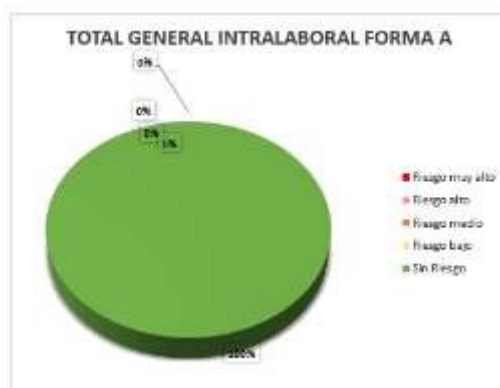
Intralaboral

Total general intralaboral forma a		
Nivel de riesgo	24 Factores de riesgo psicosocial intralaboral	# Personas
Riesgo muy alto	-	0
Riesgo alto	-	0
Riesgo medio	-	0
Riesgo bajo	-	0
Sin Riesgo	100%	8
Total	100%	8
Predomina	Sin Riesgo	

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Porcentaje general intralaboral forma A



Los resultados evidencian que el 100% de los colaboradores evaluados se ubican en nivel Sin Riesgo en la totalidad de las dimensiones intralaborales analizadas.

En el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, las dimensiones de

características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con colaboradores presentan predominio en nivel Sin Riesgo, con porcentajes del 100% en la mayoría de las variables y leves tendencias a riesgo bajo en algunos casos, sin afectar el resultado global.

6.4 Resultado intralaboral por dominio

Tabla 8

Resultados Intralaboral por dominios

Resultados intralaboral por dominio forma A				
Nivel de riesgo	20 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	21 Control sobre el trabajo	22 Demandas del trabajo	23 Recompensas
Riesgo muy alto	-	-	-	-
Riesgo alto	-	-	-	-
Riesgo medio	-	-	-	-
Riesgo bajo	-	-	-	-
Sin Riesgo	100%	100%	100%	100%
Total	100%	100%	100%	100%
Predomina	Sin Riesgo	Sin Riesgo	Sin Riesgo	Sin Riesgo

Nota. Elaboración propia

Figura 10

Porcentaje de dominio intralaboral



En el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, las dimensiones de características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con colaboradores presentan predominio en nivel Sin Riesgo, con porcentajes del 100% en la mayoría de las variables y leves tendencias a riesgo bajo en algunos casos, sin afectar el resultado global.

En el dominio de control sobre el trabajo, las dimensiones evaluadas (claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades de desarrollo y control/autonomía) reflejan un 100% en nivel Sin Riesgo, lo que indica condiciones organizacionales favorables en términos de estructura, comunicación y desarrollo del talento humano.

Respecto al dominio de demandas del trabajo, todas las dimensiones (demandas emocionales, cuantitativas, carga mental, responsabilidad del cargo, entre otras) se ubican en Sin Riesgo (100%), lo cual sugiere una adecuada gestión de las exigencias laborales y una carga de trabajo percibida como manejable por los colaboradores.

En cuanto al dominio de recompensas, tanto la percepción de pertenencia organizacional como el reconocimiento y compensación alcanzan un 100% en nivel Sin Riesgo, evidenciando satisfacción laboral y adecuada retribución percibida.

6.5 Resultados Extralaboral tipo A

Tabla 9

Riesgo extra laboral

Total general extralaboral forma A		
Nivel de riesgo	32 factores de riesgo psicosocial extralaboral	# Personas
Riesgo muy alto	-	0
Riesgo alto	-	0
Riesgo medio	-	0
Riesgo bajo	-	0
Sin Riesgo	100%	8
Total	100%	8
Predomina	Sin Riesgo	

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Porcentaje general extralaboral Tipo A



Los factores extralaborales también presentan un comportamiento satisfactorio, con el 100% de los trabajadores en nivel Sin Riesgo en todas las dimensiones evaluadas. Esto

incluye aspectos como:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Condiciones de vivienda
- Influencia del entorno extralaboral
- Desplazamiento vivienda-trabajo

Estos resultados indican condiciones personales estables que no interfieren negativamente en el bienestar ni en el desempeño laboral.

6.6 Intra y Extralaboral tipo A

Tabla 10

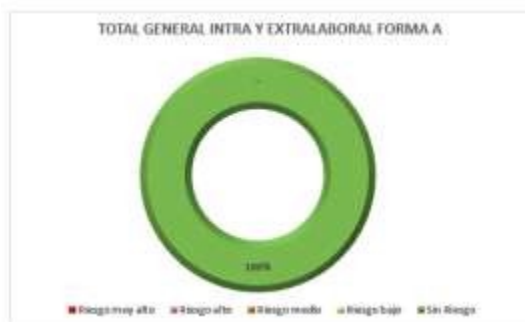
Riesgo Intra y Extralaboral

Total general intra y extralaboral forma a		
Nivel de riesgo	33 Factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral	# Personas
Riesgo muy alto	-	0
Riesgo alto	-	0
Riesgo medio	-	0
Riesgo bajo	-	0
Sin Riesgo	100%	8
Total	100%	8
Predomina	Sin Riesgo	

Nota. Elaboración propia

Figura 12

Porcentaje Intra y Extralaboral



De manera consolidada, el 100% de la población evaluada se encuentra en nivel Sin Riesgo, tanto en factores intralaborales como extralaborales, lo que evidencia un entorno organizacional y personal favorable, sin presencia de condiciones que representen riesgo psicosocial significativo.

6.7 Estimación de niveles de estrés

Tabla 11

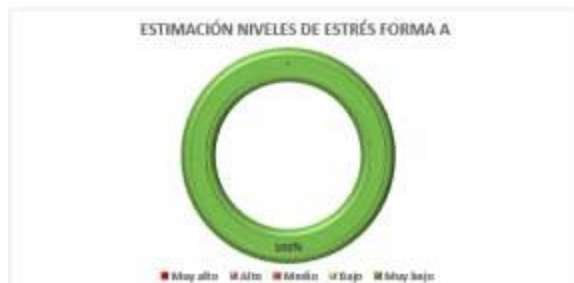
Estimación de niveles de estrés

Estimación de niveles de estrés forma a		
Nivel de riesgo	Estimación niveles de estrés	# Personas
Muy alto	-	0
Alto	-	0
Medio	-	0
Bajo	-	0
Muy bajo	100%	8
TOTAL	100%	8

Nota. Elaboración propia

Figura 13

Porcentaje niveles de estrés



En la evaluación de estrés, el 100% de los colaboradores se ubica en nivel Muy Bajo, lo cual es coherente con los resultados obtenidos en los factores de riesgo psicosocial.

Esto sugiere que los trabajadores presentan adecuados mecanismos de afrontamiento, así como condiciones laborales y personales que favorecen su bienestar psicológico.

6.8 Análisis e interpretación de los resultados frente a los objetivos

En relación con el objetivo general, enfocado en evaluar los factores de riesgo psicosocial en los Coordinadores de la IPS INTEGRAL SOLUTIONS SD SAS mediante la aplicación de la Batería Tipo A, se puede evidenciar que este se cumplió de manera satisfactoria. Los resultados muestran que la totalidad de los participantes se encuentra en un nivel “Sin Riesgo”, tanto en los factores intralaborales como extralaborales, así como en la valoración de los niveles de estrés.

En cuanto al primer objetivo específico, correspondiente a la aplicación del instrumento, se logró la participación del 100% de los Coordinadores de las áreas estratégicas, lo cual permitió contar con información completa para analizar la situación



actual de la organización frente a los factores psicosociales.

Respecto al segundo objetivo, orientado a la identificación y análisis de los niveles de riesgo, se observa un comportamiento uniforme en todas las dimensiones evaluadas, con predominio del nivel “Sin Riesgo”. Los resultados obtenidos permiten evidenciar que, en aspectos del entorno laboral, entre ellos el liderazgo ejercido por sus superiores, las relaciones interpersonales, la organización de las actividades y las condiciones presentes en su entorno personal.

Al analizar de manera particular los dominios intralaborales, como el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, el nivel de control sobre las funciones desempeñadas, las demandas propias del cargo y el sistema de recompensas, no se identifican factores que representan un riesgo significativo para la salud o el bienestar de los trabajadores. De igual forma, la evaluación de los factores extralaborales muestra condiciones estables en el ámbito familiar y personal, las cuales favorecen el desempeño y la calidad de vida de los colaboradores.

Con respecto al tercer objetivo específico, relacionado con la formulación de acciones de mejora, los hallazgos obtenidos orientan la propuesta hacia un enfoque preventivo. Aunque la evaluación no evidencio riesgos psicosociales relevantes, se considera conveniente fortalecer aspectos como la comunicación, en el trabajo colaborativo y la coordinación entre las diferentes áreas, con el propósito de conservar las condiciones favorables identificadas durante el estudio

Puede afirmarse que la organización dispone de un ambiente de trabajo saludable y de prácticas institucionales que contribuyen al bienestar de su talento humano. No obstante, resulta recomendable mantener e impulsar estrategias de promoción y prevención que permitan preservar estos resultados, fortalecer la cultura organizacional y minimizar la posibilidad de que en el futuro surjan factores de riesgo psicosocial.

6.9 Actividad de promoción y fortalecimiento del trabajo en equipo

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en los cuales se evidenció un nivel “Sin Riesgo” en todas las dimensiones evaluadas, se articuló una actividad de promoción y fortalecimiento del trabajo en equipo, orientada a mantener y potenciar las condiciones organizacionales favorables identificadas.

La actividad denominada “Conectando habilidades para el trabajo en equipo” se estructura en dos momentos principales que integran la reflexión conceptual y la aplicación práctica en un contexto grupal.

En un primer momento, los Coordinadores, organizados en dos grupos de trabajo, desarrollarán una actividad de construcción de significado a través de un rompecabezas geométrico. Cada pieza del rompecabezas contiene una palabra clave relacionada con habilidades fundamentales para el trabajo en equipo, tales como comunicación, empatía, confianza, coordinación, apoyo, liderazgo y compromiso. Dentro del concepto de comunicación se integran aspectos como la escucha activa, fundamentales para la interacción efectiva entre los integrantes del equipo. A partir de estas, cada coordinador realizará una breve reflexión sobre el significado del concepto y su aplicación en el ejercicio de su rol dentro de la organización. Posteriormente, los integrantes de cada grupo articularán sus aportes para construir de manera conjunta el rompecabezas, promoviendo la interacción y el intercambio de ideas.

En un segundo momento, se llevará a cabo una actividad práctica denominada laberinto colaborativo, en la cual cada grupo deberá resolver un recorrido trazado en una cartulina utilizando un marcador sujeto mediante cuerdas, sostenidas por todos los Coordinadores. Esta dinámica exige coordinación simultánea, comunicación constante y toma de decisiones conjunta, lo que permite trasladar a la práctica las habilidades previamente abordadas.

Finalmente, se desarrollará un espacio de reflexión guiada, en el cual los dificultades presentadas y su relación con las dinámicas laborales cotidianas. Este cierre permitirá consolidar aprendizajes y generar compromisos orientados al mantenimiento de las condiciones organizacionales favorables.

Como actividad final, se realizará un juego de bolos por equipos, concebido como un espacio de integración y esparcimiento que favorece la interacción en un ambiente distendido. Esta actividad permitirá fortalecer los vínculos entre los Coordinadores, promover la cooperación y reforzar de manera lúdica los principios de trabajo en equipo abordados durante la jornada.

De esta manera, la actividad se configura como una estrategia de promoción que permite fortalecer factores protectores dentro de la organización, contribuyendo al sostenimiento del bienestar laboral y al fortalecimiento del trabajo en equipo en los niveles de coordinación.

6.10 Análisis comparativo antes- después de la asesoría empresarial

Antes de realizar la asesoría empresarial, la IPS Integral Solutions SD S.A.S contaba con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con procesos internos y acciones sobre el bienestar de sus trabajadores sin embargo, no contaba con la aplicación de la Batería de riesgo psicosocial tipo A en los cargos de coordinación, esta situación limitaba conocer las condiciones psicosociales en los coordinadores de las áreas (talento humano, contabilidad, facturación, calidad, asistencial, juridica, farmacia). La empresa requería fortalecer el proceso documental y establecer el proceso formal con las evaluaciones de estos factores teniendo en cuenta lo lineamientos establecidos por la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo.

Después de la aplicación de la Batería de riesgo psicosocial y el análisis de los resultados se identificó que los coordinadores presentan condiciones óptimas ubicándose en niveles sin riesgo, ese tipo de resultados permitieron identificar factores protectores dentro de la organización. Por lo tanto, no fue necesario implementar plan de intervención

Correctiva sino actividades relacionadas con la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo como parte del tercer objetivo de la asesoría

De esta manera el proceso permitió fortalecer la gestión de riesgo psicosocial desde un enfoque preventivo promoviendo el bienestar de los coordinadores y la mejora continua.

6.11 Conclusión de resultados

Los resultados obtenidos permiten concluir que la Ips Integral Solutions SD S.A.S. presenta, en el grupo evaluado, condiciones psicosociales favorables y estables, la totalidad de los coordinadores se ubicó en nivel Sin Riesgo tanto en los factores intralaborales como extralaborales, y la valoración del estrés se mantuvo en nivel Muy Bajo, este panorama evidencia un entorno laboral que, en el momento de la evaluación, no mostraba señales de afectación psicosocial crítica, lo cual representa un hallazgo positivo para la organización y para el desarrollo de sus procesos internos, en términos generales los resultados reflejan una situación de equilibrio entre las exigencias del cargo y la capacidad de respuesta de los trabajadores, lo que sugiere que los mecanismos de organización, comunicación y coordinación existentes están funcionando de manera adecuada.

Desde una perspectiva institucional estos hallazgos reflejan una adecuada organización de las funciones, estabilidad contractual, claridad en los roles y una percepción positiva de las relaciones de trabajo, también sugieren que la organización cuenta con prácticas y condiciones que favorecen el bienestar de los colaboradores, especialmente en cargos de coordinación, donde las exigencias pueden ser alta, la ausencia



de riesgo relevante no debe interpretarse como un punto de cierre, sino como una oportunidad para consolidar los elementos protectores existentes, en este sentido la evaluación realizada permite identificar no solo la inexistencia de factores de riesgo significativos en el momento de la aplicación, sino también la presencia de condiciones favorables que deben mantenerse y fortalecerse mediante acciones preventivas.

En relación con los objetivos propuestos puede afirmarse que todos fueron cumplidos, se aplicó la batería a la totalidad de los participantes, se analizaron los factores intralaborales y extralaborales, y se formuló una acción preventiva orientada al fortalecimiento del trabajo en equipo y el liderazgo, esto demuestra que la asesoría no solo generó un diagnóstico, sino que también aportó una respuesta concreta desde la gestión preventiva del SG-SST, además el proceso permitió articular la evaluación con una intervención formativa que refuerza competencias blandas, favorece la comunicación entre áreas y promueve una cultura organizacional más participativa.

Finalmente los resultados constituyen una base importante para el seguimiento futuro de la organización, aunque no se identificaron riesgos significativos en la evaluación realizada, es recomendable mantener la vigilancia periódica, promover espacios de comunicación efectiva y continuar impulsando acciones que fortalezcan el bienestar laboral. De esta manera, la IPS podrá conservar sus condiciones favorables y anticiparse a posibles cambios en el contexto psicosocial de sus colaboradores, asimismo la continuidad de este tipo de evaluaciones permitirá verificar si las condiciones se mantienen estables en el tiempo o si surgen nuevas necesidades de intervención derivadas de cambios en la dinámica institucional, en la carga laboral o en las exigencias del entorno del sector salud.

7. Impacto en la organización

En el marco de la asesoría realizada, considero que se generaron efectos positivos en la Ips Integral Solutions SD SAS, especialmente en el fortalecimiento de la comunicación y el trabajo en equipo entre los coordinadores. Aunque desde la evaluación inicial se evidenciaron condiciones favorables, la actividad permitió reforzar estas dinámicas y hacerlas más visibles dentro del ejercicio laboral.

En cuanto a los procesos, se promovió una mayor reflexión sobre la importancia de la articulación entre áreas, lo cual puede favorecer una mejor organización del trabajo y una toma de decisiones más coordinada. Así mismo, se aportó al fortalecimiento de la cultura organizacional, resaltando valores como la confianza, el apoyo mutuo y el compromiso con los objetivos institucionales.

Desde la perspectiva de la productividad, considero que el fortalecimiento de habilidades blandas puede tener efectos positivos en el desempeño de los coordinadores, ya que facilita la interacción y el trabajo conjunto. A nivel de sostenibilidad, este tipo de estrategias contribuye a mantener un ambiente laboral adecuado en el tiempo.

Como aprendizaje, destacó la importancia de trabajar no solo desde la intervención de riesgos, sino también desde la promoción y el fortalecimiento de aspectos positivos. Finalmente, este proceso me permitió evidenciar la aplicabilidad del rol profesional en el área de seguridad y salud en el trabajo, aportando al bienestar organizacional.

8. Conclusiones

Durante el desarrollo de la asesoría empresarial, pude evidenciar que los coordinadores de la Ips Integral Solutions SD SAS presentan condiciones favorables frente a los factores de riesgo psicosocial, ubicándose en niveles “Sin Riesgo” tanto a nivel intralaboral como extralaboral, así como en la estimación de los niveles de estrés. Esto permite inferir que la organización cuenta con un entorno laboral estable y adecuado.

En relación con los objetivos planteados, considero que se cumplieron en su totalidad. Se logró aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial Tipo A, a la totalidad de los participantes, lo que permitió obtener información completa para el análisis. Así mismo, se identificaron los niveles de riesgo, evidenciando un comportamiento homogéneo sin presencia de factores críticos. Finalmente, en el tercer objetivo se diseñó, socializó y ejecutó una actividad de promoción y fortalecimiento orientada al trabajo en equipo, la comunicación y la integración entre los coordinadores, en coherencia con los resultados obtenidos en la Batería psicosocial, los cuales no evidenciaron la necesidad de implementar un plan de intervención correctivo. Desde mi perspectiva, uno de los principales aportes de este proceso fue el enfoque preventivo, ya que permitió fortalecer habilidades organizacionales sin necesidad de intervenir problemáticas específicas. Esto contribuye a mantener las condiciones favorables y a prevenir posibles riesgos a futuro.

Así mismo, considero que la actividad implementada puede ser replicada en otros contextos organizacionales, especialmente en equipos donde se busque fortalecer la comunicación, la coordinación y el trabajo en equipo.

Finalmente, este proceso fortaleció mis competencias profesionales en el análisis de factores psicosociales y en el diseño de estrategias desde el campo de la seguridad y salud



en el trabajo, permitiéndome aplicar los conocimientos adquiridos durante la especialización en un contexto real.

- 📍 Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01
- 📍 Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220
- 📍 Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459
- ✉ Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989
NIT. 800.107.584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA
"Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado, aplicando todos los requisitos de las normas ISO implementadas en sus sedes Neiva y Pitalito"

9. Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos, considero pertinente plantear algunas recomendaciones orientadas al mantenimiento de las condiciones favorables identificadas en la organización.

En primer lugar, sugiero continuar desarrollando actividades enfocadas en la promoción del bienestar laboral, especialmente aquellas que fortalezcan la comunicación y el trabajo en equipo entre los colaboradores.

En segundo lugar, recomiendo incluir este tipo de estrategias dentro del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar su continuidad como parte de las acciones preventivas.

Así mismo, considero importante seguir fortaleciendo los espacios de retroalimentación entre coordinadores y equipos de trabajo, promoviendo una comunicación más clara y una mejor articulación entre las diferentes áreas.

De igual manera, se recomienda realizar seguimiento periódico a los factores de riesgo psicosocial, mediante la aplicación de instrumentos que permitan identificar posibles cambios en las condiciones laborales.

En cuanto a la priorización, estimo que es fundamental mantener las condiciones actuales mediante acciones preventivas, seguido del fortalecimiento continuo de habilidades relacionadas con el trabajo en equipo y, finalmente, el seguimiento sistemático de los factores psicosociales.

Por último, considero que la implementación de estas recomendaciones puede contribuir al sostenimiento de un ambiente laboral saludable y al fortalecimiento de los procesos organizacionales.

10. Referencias

World Health Organization: WHO. (2022, 28 septiembre). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co>

Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Riesgos psicosociales en el trabajo*. Ginebra, Suiza. <https://www.ilo.org>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud mental en el trabajo*. Ginebra, Suiza. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

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

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>



- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 2404 de 2019*. Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98881>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia*. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Directrices sobre salud mental en el trabajo*. <https://www.ilo.org>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health at work*.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2022). *Psychosocial risks and mental health at work*. <https://osha.europa.eu>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Entornos de trabajo seguros y saludables*. <https://www.ilo.org>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health at work*.
<https://www.who.int>



11. Anexos

Anexo 1

Informe de revisión diagnóstica inicial

Bogotá 26 de febrero 2026

INFORME DE REVISIÓN DIAGNÓSTICA INICIAL

Empresa: IPS INTEGRAL SOLUTIONS SD SAS
Responsable: Psic. Angie Carolina Díaz Mosquera

Se confirma que la organización no cuenta con antecedentes de aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Por lo anterior, se establece la necesidad de realizar la primera medición en cumplimiento de la Resolución 2404 de 2019, permitiendo identificar el perfil de riesgo de los Coordinadores de la IPS.

A partir de la revisión estratégica de la estructura organizacional, se identifican las siguientes áreas de oportunidad para el estudio:

- **Hallazgo 1:** Se verifica que es la primera vez que se implementa la batería, lo cual posiciona a la IPS como una entidad comprometida con el cumplimiento normativo vigente y la mejora continua de las condiciones de salud mental de sus líderes, alineándose con los estándares de calidad del sector salud.
- **Hallazgo 2:** Se identifica mediante el manual de funciones que los cargos de coordinación asumen la gestión de procesos extenso. El estudio permitirá identificar herramientas de apoyo para optimizar la toma de decisiones y el liderazgo en estos roles.
- **Hallazgo 3:** Se observa que el área de Contabilidad maneja flujos de información técnica específicos durante los cierres mensuales. La evaluación ayudará a identificar estrategias de equilibrio para mantener la eficiencia del área en estos periodos.
- **Hallazgo 4:** Se detecta que la coordinación asistencial lidera la operación en 17 sedes a nivel nacional. El proyecto se enfocará en analizar cómo la mediación tecnológica y el liderazgo remoto influyen en la gestión de los coordinadores.
- **Hallazgo 5:** Dada la actual reestructuración del sistema de salud en Colombia, se identifica una necesidad de fortalecer los mecanismos de comunicación organizacional y gestión del cambio para mantener la motivación de los coordinadores frente a los retos del sector.

Psic. Angie Carolina Díaz Mosquera
T.P. 214110

Juan Carlos Franco Gonzalez
Ingeniero Industrial
Especialista S65-S7
Resolución 490 del 26 Ene. 2021

Juan Carlos Franco
Profesional Sst



Anexo 2

Registro fotográfico de la entrega de baterías psicosociales



📍 Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01
📍 Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220
📍 Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459
✉ Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989
NIT. 800.107.584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA
"Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado, aplicando todos los requisitos de las normas ISO implementadas en sus sedes Neiva y Pitalito"



Anexo 3

Listado oficial de participantes

LISTADO OFICIAL DE PARTICIPANTES				
NRO	NOMBRE	CEDULA	AREA	FIRMA
1	Cristian Rafael Rodas Fernandez	1047887285	Farmacología	Cual cual unP
2	Lorena Cepeda Nifo	1032387982	Control de Calidad	funcional
3	Diana Carolina Bermudez	53.160.061	Calidad	Campana Br
4	Grey Stefani Díaz	1075259133	Asistencial	Grey
5	Luis Albato Barrios Lagos	107550043	Jurídica	Barrios
6	Honey Rodriguez Lopez	77752002	Teleatención	Honey
7	Adriana Tania Díaz Rodríguez	36303.901	Formación	Adriana
8	Carol Aguado Pina	1030596828	Asistencial	Carol
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

fecha: 27/02/2026

Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01

Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220

Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459

Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989

NIT. 800.107584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA

"Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado, aplicando todos los requisitos de las normas ISO implementadas en sus sedes Neiva y Pitalito"



Anexo 4

Lista de asistencia actividad conectando habilidades para el trabajo en equipo

LISTA DE ASISTENCIA				
ACTIVIDAD CONECTANDO HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO				
NRO	NOMBRE	CEDULA	AREA	FIRMA
1	Diego Stefano Diaz M.	105259133	Asistencial	[Firma]
2	Adriana Maria Diaz Mosquera	36.303901	Facturación	[Firma]
3	Harvey Rodriguez Lopez	99.952062	Talento humano	[Firma]
4	Lorena Cespedes Niño	1032387988	contabilidad	[Firma]
5	Carol Aguado Rico	1030596828	Asistencial	[Firma]
6	Luis Alberto Parrios Paez	1013580243	Juridica	[Firma]
7	Cristian Rafael Rodolfo Fernandez	1047487785	Formación	[Firma]
8	Diana Carolina Bermudez	53.160.061	Calidad	[Firma]
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

📍 Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01
📍 Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220
📍 Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459
✉ Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989
NIT. 800.107584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA
"Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado, aplicando todos los requisitos de las normas ISO implementadas en sus sedes Neiva y Pitalito"

Anexo 5

Registro fotográfico de la presentación de actividades



Anexo 6

Registro fotográfico de la actividad rompecabezas geométrico



Anexo 7

Registro fotográfico del laberinto colaborativo



Anexo 8

Registro fotográfico de Socialización y desarrollo de la actividad con los Coordinadores



Anexo 9

Registro fotográfico de las actividades lúdicas



Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01
 Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220
 Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459
 Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Persona Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989
 NIT. 800.107584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA
 "Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado, aplicando todos los requisitos de las normas ISO implementadas en sus sedes Neiva y Pitalito"

Anexo 10

Registró fotográfico juego de bolos



Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01
 Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220
 Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459
 Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989
 NIT. 800.107.584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA

"Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado, aplicando todos los requisitos de las normas ISO implementadas en sus sedes Neiva y Pitalito"



Anexo 11

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Su participación en esta encuesta contribuirá a la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral, con el propósito de generar estrategias de prevención y acciones orientadas al fortalecimiento de ambientes de trabajo saludables y al bienestar de los trabajadores.

Este instrumento está dirigido exclusivamente a Coordinadores o responsables de equipos de trabajo, quienes, desde su rol, pueden aportar información relevante sobre las condiciones organizacionales y psicosociales presentes en el entorno laboral.

Yo, _____, identificado(a) con C.C. No. _____ de _____, autorizo que la información que suministro para la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial sea utilizada únicamente con fines académicos dentro del desarrollo del presente estudio.

Para tal efecto diligencio los siguientes cuestionarios:

1. Ficha de datos generales
2. Cuestionario intralaboral forma A
3. Cuestionario extralaboral
4. Cuestionario de estrés

Los instrumentos anteriormente mencionados hacen parte de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2404 de 2019.

La información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad, conforme a lo establecido en la Ley 1090 de 2006. Los datos recolectados serán utilizados únicamente para el análisis de los factores de riesgo psicosocial y se garantizará la reserva de la información y la protección de la identidad de los participantes.

Mi firma implica que he leído y comprendido completamente esta información y que acepto participar de manera voluntaria.

Firma: _____

Nombre: _____

Fecha: _____