Propuesta de mejora de la gestión de riesgo psicosocial para los trabajadores operativos de la empresa de transportes P y P.

Mónica Catalina Carreño Díaz

Leidy Katherin Espitia Quiroga

Paula Andrea Ortíz Aponte

Universidad Uniagustiniana-Uniagustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá

Marzo 2026

Propuesta de mejora de la gestión de riesgo psicosocial para los trabajadores operativos de la empresa de transportes P y P.

Mónica Catalina Carreño Díaz

Leidy Katherin Espitia Quiroga

Paula Andrea Ortíz Aponte

Tutor

Diana Derly Bueno Castro

Trabajo de grado para optar al título Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad Uniagustiniana-Uniagustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá

Marzo 2026

Contenido

1.Introducción 5

2.Descripción del Problema 7

2.1 Pregunta de investigación 9

3.Objetivos 10

3.1 Objetivos específicos 10

4. Justificación 11

5.Marco Referencial 15

5.1 Marco conceptual 15

5.2 Marco normativo 17

6. Peligros Psicolaborales en el Sector Transporte 20

7.Diagnostico organizacional 24

7.1 Factores intralaborales 28

7.2 Factores extralaborales 29

7.3 Nivel de estrés 30

7.4 Análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 31

8. Metodología de intervención 33

8.1 Tipo de Investigación y Enfoque 33

8.2. Enfoque Cuantitativo 33

8.3. Alcance Descriptivo 34

8.4 Características Principales: 34

9. Propuesta de mejora de la gestión de riesgo psicosocial para los trabajadores operativos de la empresa de transportes P y P. 35

9.1 Programa "Ruta al Bienestar" 36

10. Diseño de propuesta 41

Conclusiones 43

Recomendaciones 45

Referencias 46

ANEXOS 50

Lista de Tablas

Tabla 1 **19**

Tabla 2 **27**

Resumen

El presente trabajo de grado tiene como objetivo mejorar la gestión del *riesgo psicosocial* en los trabajadores del área operativa de la empresa Coordinadora de Transportes PyP. Esta investigación surge al evidenciar que, aunque la empresa cumple con los requisitos documentales del *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo* (98,75%), este cumplimiento se enfoca más en la parte normativa que en el *bienestar* real de los trabajadores.

A partir de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2025, se identificaron niveles de riesgo alto y muy alto en factores como la carga laboral, la carga mental, la falta de capacitación, la gestión del cambio y *el estrés*.

Para el desarrollo del trabajo se utilizó un enfoque aplicado, basado en la revisión de la información existente y el análisis de los resultados obtenidos. Con base en esto, se diseñó el programa “Ruta al Bienestar”, el cual incluye actividades de capacitación, sensibilización y promoción del *bienestar*, enfocadas en reducir el estrés, mejorar la comunicación y facilitar la adaptación a los cambios dentro de la empresa.

Además, la propuesta permite organizar de manera clara las acciones que se van a implementar, facilitando su seguimiento y control. Esto también ayuda a que las actividades no se queden solo en lo teórico, sino que realmente se apliquen y generen cambios en el día a día de los trabajadores.

Finalmente, se espera que esta propuesta contribuya a mejorar el ambiente laboral, disminuir los riesgos psicosociales, reducir el ausentismo y fortalecer el bienestar y desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: riesgo psicosocial, seguridad y salud en el trabajo, estrés laboral, bienestar laboral, sector transporte

Abstract

This degree project aims to improve the management of *psychosocial risks* in operational workers of the company Coordinadora de Transportes PyP. This study arises after identifying that, although the company complies with the documentation requirements of the *Occupational Health and Safety Management System* (98.75%), this compliance is mainly focused on regulations rather than on the real well-being of workers.

Based on the results of the psychosocial risk assessment applied in 2025, high and very high risk levels were identified in factors such as workload, mental load, lack of *training, change management, and stress.*

For the development of this project, an applied approach was used, based on the review of existing information and the analysis of the obtained results. From this, the intervention program “Ruta al Bienestar” was designed, which includes training, awareness, and well-being activities focused on reducing stress, improving communication, and helping workers adapt to organizational changes.

Additionally, the proposal helps to organize the actions that will be implemented in a clear way, making it easier to follow up and monitor them. It also ensures that the

activities are not only theoretical, but are actually applied and generate real changes in the daily work of employees.

Finally, it is expected that this proposal will contribute to improving the work environment, reducing psychosocial risks, decreasing absenteeism, and strengthening workers' well-being and performance.

Keywords: psychosocial risk, occupational health and safety, job stress, workplace well-being, transport sector

1.Introducción

El riesgo psicosocial es un factor significativo en el entorno laboral, ya que puede impactar la salud física y mental, así como el rendimiento de los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), los riesgos psicosociales están vinculados a la organización del trabajo, al contenido de las tareas y al ambiente laboral, lo que puede provocar estrés, agotamiento y diversas enfermedades tanto físicas como mentales. En el sector de transporte los riesgos de este tipo son mucho más frecuentes ya que los trabajadores deben estar lejos de sus familias, el constante enfrentamiento a las presiones del cumplimiento de horarios y los peligros que conlleva la carretera (OIT, 2016).

La mayoría de las empresas del sector no realizan esa gestión de riesgos psicosociales de forma compleja, sino que únicamente realizan evaluaciones sin la ejecución de medidas de mejora concretas. Esta situación puede tener un impacto en los trabajadores. De acuerdo con la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014), es fundamental considerar que los riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden generar costos significativos para las organizaciones. Estos incluyen un incremento en el ausentismo, una reducción en la productividad y un mayor riesgo de accidentes, especialmente si no se implementan las medidas preventivas necesarias.

Para el año 2025 fue aplicada la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la empresa Coordinadora de Transportes PYP. Los resultados revelaron la presencia de factores de riesgo en niveles alto y muy alto, especialmente asociados con las exigencias laborales y el estrés. Estos resultados indican la necesidad de desarrollar una propuesta que mejore la gestión de los riesgos psicosociales y las condiciones laborales del personal operativo.(Ministerio del Trabajo, 2019)

Por lo tanto, el objetivo de este estudio, a partir del análisis de los resultados obtenidos en la batería aplicada en 2025, es desarrollar una propuesta para optimizar la gestión de riesgos psicosociales dirigida a los trabajadores operativos de la empresa Coordinadora de Transportes PYP., buscando mejorar el bienestar laboral y la seguridad en el entorno de trabajo.

2.Descripción del Problema

El sector del transporte por lo general se evidencia que los trabajadores suelen tener jornadas laborales muy largas, cumpliendo con la presión de las entregas en los tiempos estipulados por el cliente, siendo estos medios por indicadores de calidad y cumplimiento, a esto se le suma que gracias a las jornadas extensas los trabajadores estén por periodos muy largo fuera de casa, volviendolos susceptibles a los factores de riesgo psicosocial como menciona la Organización Internacional del Trabajo (2016). Por lo que esta labor es exigente físicamente como mentalmente.

Realizando el análisis pertinente en la empresa Coordinadora de transportes PYP, se puede evidenciar que esto es una de las razones que más afecta al personal operativo, no solo por el tema del cansancio, si no por el manejo que se le ha dado al riesgo psicosocial dentro de la organización. Aunque se evidencia que la empresa cumple con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, este cumplimiento es más documental y no se están generando cambios significativos para los trabajadores, Además, la presión constante por el cumplimiento de las rutas y las entregas le genera una presión constante, y más cuando los trabajadores consideran que no tiene apoyo o herramientas suficientes.por lo que es necesario que la empresa implemente medidas correctivas y preventivas.

De acuerdo a los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2025, se puede evidenciar que los trabajadores de la empresa Coordinadora de transportes PYP, están en niveles altos y muy altos en carga laboral, carga mental y estrés, lo que

muestra que sí hay una situación que necesita intervención, para que los trabajadores de la empresa realmente tenga un bienestar real. Por lo que es necesario diseñar una propuesta que ayude a mejorar el bienestar y las condiciones de trabajo del personal operativo de la empresa coordinadora de transportes PYP.

2.1 Pregunta de investigación

¿Cómo se puede optimizar la gestión del riesgo psicosocial entre los trabajadores operativos de la empresa Coordinadora de Transportes PYP para promover su bienestar?

3.Objetivos

Desarrollar una propuesta para mejorar la gestión del riesgo psicosocial de los trabajadores del área operativa de la empresa Coordinadora de Transportes PYP, específicamente los conductores y sus auxiliares, basándose en los resultados de la evaluación realizada en 2025.

3.1 Objetivos específicos

- Identificar las necesidades relacionadas con el riesgo psicosocial a partir de los resultados obtenidos en la batería de evaluación aplicada en 2025.
- Diseñar un programa de gestión del riesgo psicosocial específico para la empresa Coordinadora de Transportes PYP.
- Crear una herramienta didáctica en formato de infografía para comunicar el programa a los trabajadores de la empresa.

4. Justificación

La presente propuesta de mejora en la gestión del riesgo psicosocial para los trabajadores operativos de la empresa de Coordinadora de Transportes PYP es relevante dadas las condiciones laborales propias del sector transporte, donde los conductores y auxiliares de transporte están expuestos a jornadas extensas, Según Gutiérrez-Herrera (2022), la movilidad geográfica y el aislamiento social son factores críticos que comprometen el bienestar mental en este gremio. Estas condiciones pueden generar altos niveles de estrés y fatiga, lo cual, de acuerdo con Chen y Sih (2024), deteriora procesos cognitivos como la concentración y la vigilancia, afectando directamente la seguridad de la operación.

La necesidad de esta intervención se basa en los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial aplicada en el año 2025, la cual reveló niveles altos y muy altos de riesgo en factores como las demandas cuantitativas, la carga mental y el estrés laboral. Según los hallazgos de Paredes Calderón y Villarreal Satama (2025), la exposición a riesgos no solo afecta la salud física de los conductores, sino que también aumenta notablemente la siniestralidad laboral. Estos resultados subrayan la importancia de llevar a cabo acciones concretas, ya que la gestión del riesgo no debe limitarse a medirlo, sino que debe incluir estrategias preventivas que realmente favorezcan el bienestar de los trabajadores (Jiménez, 2024).

Desde el contexto normativo, la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo establece la responsabilidad de identificar y controlar estos factores de riesgo. En Colombia, el Decreto 728 de 2025 impone obligaciones específicas a los empleadores a fin

de promover la salud mental y la prevenir los trastornos en el entorno laboral (Ministerio del Trabajo, 2025). Por esta razón, la empresa debe realizar acciones que aborden los resultados de la evaluación, asegurando el cumpliendo con la normativa vigente y fortaleciendo su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) atendiendo a los lineamientos de la Resolución 2607 de 2024, que regula la evaluación de riesgos en todos los sectores económicos.

En el contexto productivo, la intervención es vital porque las condiciones psicosociales influyen directamente en la productividad y la calidad del servicio. Un entorno laboral con altos niveles de riesgo psicosocial aumenta el ausentismo y la rotación de personal, lo que genera costos adicionales (Seguros Bolívar, 2024). De esta manera, la propuesta busca impactar principalmente a conductores y auxiliares, beneficiando también a sus líderes, familias y usuarios del servicio. Como señala (Álvarez Liévano Laserna **2025)**, la gestión adecuada del riesgo psicosocial es una herramienta valiosa para mejorar el ambiente organizacional y reducir riesgos legales.

El objetivo de esta propuesta es mejorar el bienestar de los trabajadores, lo que impacta positivamente la sostenibilidad y la rentabilidad de la empresa de manera positiva pues, al proteger el capital humano, se busca prevenir el deterioro de la salud mental de los empleados y fomentar un entorno laboral más seguro, saludable y productivo.

Está propuesta está enfocada en los trabajadores operativos de la Coordinadora de Transportes PYP, es por eso que tendremos que identificar sus necesidades partiendo del análisis de los resultados que nos dio la evaluación de riesgo psicosocial del año 2025. y diseñar programa de intervención y gestión que contemple actividades de prevención,

capacitación y seguimiento, de forma que se pueda asegurar su apropiación y desarrollar las herramientas necesarias para la socialización del programa, que en el caso particular será mediante la elaboración y distribución de una infografía la cual hemos considerado la más adecuada para informar a los trabajadores, teniendo en cuenta el manejo del tiempo, recursos y facilidad de distribución.

Dentro de los beneficiarios del programa de intervención identificamos:

Reducir el nivel de estrés y aumentar la satisfacción laboral, especialmente de trabajadores que conforman el área operativa (conductores y auxiliares) operativos siendo ellos el eje principal del proceso.

Mejorar el bienestar emocional y físico, toda vez que su entorno principal y donde más tiempo se encuentran los trabajadores es dentro de la Organización, por ello se pretende generar un ambiente de trabajo más saludable lo que redundará en una mayor productividad, menor rotación que nos llevará a disminuir costos de personal.

Mejorar la calidad de vida, salud y bienestar de las familias de los trabajadores siendo ellos los beneficiarios indirectos al lograr una mejor calidad de vida para el trabajador.

5.Marco Referencial

5.1 Marco conceptual

Para comprender un poco el contexto del presente trabajo es importante establecer el concepto de Factores de Riesgo Psicosocial, sobre los cuales se habla bastante hoy en día en los sectores productivos del País y los cuales han tomado más fuerza post pandemia COVID - 19, debido a las secuelas que la misma dejó en los trabajadores que tuvieron que verse desarrollando sus labores en casa el ciento por ciento del tiempo.

Según lo mención la Organización internacional del trabajo , en su hoja informativa # 3 " Género, salud y seguridad en el trabajo", Los factores de Riesgo Psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés" siendo éste interpretado como el foco central de generación de una serie de manifestación en el trabajador que afectan , bien sea de manera positiva o negativa, su entorno laboral, familiar y social.

En Colombia la Resolución 2646 de 2008, emitida por por el Ministerio de Protección Social, norma aún vigente y complementada por otras normatividades, se encuentra la definición de "Factores de riesgo psicosociales: Cómo aquellas condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo." (Resolución 2646 emitida el 17 de julio de 2008, donde se dispone todo lo relacionado a Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo)

Se podría entonces afirmar que los factores de riesgo psicosocial, pueden provocar depresión, ansiedad, dolores musculares, sensibilidad entre otros problemas que impactan la salud mental de los trabajadores, sin importar su raza, género, edad o el tipo de labor que realicen dentro de la compañía.

Por lo tanto, la identificación y evaluación de estos riesgos es una tarea esencial para todo empleador, cuyo objetivo es el de fomentar y promover un ambiente laboral saludable y productivo. Para llevar a cabo esta identificación y evaluación se ha generado un instrumento llamado "Batería de Riesgo Psicosocial", que evalúa en cada trabajador los riesgos intralaborales (la percepción de individuo y su relacionamiento al interior de la organización), extralaboral (la relación del individuo con su entorno fuera del trabajo) y el nivel de estrés que experimenta, cada uno de estos factores tienen una serie de características y componentes que interpretados de manera adecuada permite identificar aquellos problemas existentes al interior de la organización, generar estrategias para mitigar los riesgos y mantener comportamiento y aspectos que pueden ser reforzados para mantener su efecto positivo en el trabajador, juntos afectando al bienestar , la salud mental y física del trabajador.

Tabla 1
Marco Normativo

5.2 Marco normativo

Año	Tipo/número	Expedida por	Descripción de la Norma
2012	Ley 1562	Congreso de la República de Colombia	Modificar el Sistema de Riesgos Profesionales en Colombia
2013	Ley 1616	Congreso de la República de Colombia	Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
2015	Decreto Ley 1072	Presidencia de la República	Decreto único que reglamentario sector trabajo y reglamenta el SG-SST
2018	Decreto 4886	Ministerio de Salud y Protección Social	Política Nacional de Salud Mental
2019	Resolución 0312	Ministerio de Trabajo	Estándares mínimos SGSST
2022	Resolución 2764	Ministerio de Trabajo	Trabajar la Batería de instrumentos para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promocionar, la prevención y para intervenir los factores

			psicosociales y los efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones
2023	Circular 026	Ministerio de Trabajo	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
2024	Ley 2365	Congreso de la República	Define y acoge las medidas para la prevención y la atención acoso laboral
2025	Ley 2460	Congreso de la República	Esta ley Modifica la Ley 1616 de 2013 la cual nos habla de prácticas en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, como las medidas para la promoción y cuidado de la salud mental
2025	Decreto 728	Ministerio de Salud y Protección Social	Ampliar al Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

2025	Ley 2518	Congreso de la República	Robustecer ley 1616 de 2013 y la Política nacional de salud mental y se dictan otras disposiciones
2025	Resolución 3461	Ministerio del trabajo	Definir la conformación, funcionamiento del Comité de convivencia laboral
2024	Resolución 2706	Ministerio de Salud y Protección Social	Modifica el artículo 2 de la Resolución 1905 de 2017 en relación con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos
2021	ISO 45003	ISO	Orientación para la Gestión de Riesgos Psicosociales en el marco SGSST

Nota: Elaboración propia de los autores

6. Peligros Psicolaborales en el Sector Transporte

Moverse al mundo no es tarea fácil. Aunque el sector transporte es una parte fundamental de la economía, también es una de las áreas más desgastantes mentalmente, No solo es conducir; es la presión constante, los horarios que nunca son fijos ya que dependen del tráfico de la ciudad y esa rutina termina por pasar factura al bienestar de los trabajadores.

Para entender esto, hay que ponerse en los zapatos de alguien como Luis quien es empleado de la empresa de transportes PYP , junto con varios de sus compañeros recorren varios kilómetros entre ciudades de Colombia . Él es conductor de vehículo de carga y se pasa la vida en la carretera. Sus días son una carrera contra el reloj para entregar pedidos a tiempo. Entre la soledad del camión y el silencio de la ruta, Luis no sólo carga un cansancio físico de estar sentado horas, sino también con una ansiedad que casi nadie en su trabajo nota. Es una realidad invisible, pero muy pesada. Estrés y Ansiedad

El estrés en este gremio no es cualquier cosa. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes trabajan en transporte tienen un riesgo mucho más alto de sufrir trastornos mentales. La falta de apoyo y las condiciones a veces extremas crean un ambiente de cultivo para la depresión (OIT, 2020).

Mientras la ansiedad puede manifestarse de diversas maneras a Luis se le nota cuando le falta poco para una entrega importante. Ese miedo al no llegar a tiempo o al tener un accidente en la ruta sumándole el cansancio acumulado por trabajar turnos largos y no dormir bien lleva a una fatiga crónica que va más allá de tener sueño. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) advierte que estar tan agotado multiplica los errores y los accidentes (EU-OSHA, 2019). Aquí es donde aparecen los famosos "microsueños", que en un segundo pueden transformar un viaje rutinario en una tragedia.

Para Luis, después de una semana sin parar, el mundo se le viene encima. Cuando no descansa, cualquier problema pequeño parece gigante y la desesperanza se empieza a colar en el día a día, dejando la puerta abierta a la tristeza profunda. De hecho, investigadores de la Universidad de Harvard han señalado que la soledad está directamente relacionada con problemas graves de salud mental, como la depresión (Holt-Lunstad et al., 2015).

Pero es la cruda realidad de miles de conductores que se sienten solos en el mundo, sin nadie que les pregunte cómo se sienten realmente por la falta de relacionamiento con personas en el día, No podemos dejar que los trabajadores se quemen solos. Las empresas tienen que ponerse las pilas y priorizar la salud mental, no solo por humanidad, sino por seguridad.

Para abordar estos factores psicolaborales, es necesario implementar estrategias de mitigación. Las empresas de transporte deben darle la mayor importancia a la salud mental de sus colaboradores, ofreciendo recursos como programas de apoyo psicológico y

capacitación en manejo del estrés. Además, crear un ambiente de trabajo colaborativo puede ayudar a reducir la sensación de soledad y aislamiento.

7.Diagnostico organizacional

El diagnóstico se realizó mediante un análisis integral que combinó la evaluación del sistema de gestión actual y la medición directa de los factores de riesgo utilizando la evaluación de riesgo Psicosocial donde la muestra consiste en la evaluación de 226 trabajadores de los cuales 195 trabajadores respondieron el formato B (Personal operativo)

La empresa Coordinadora de Transportes P y P pertenece al sector transporte y desarrolla actividades operativas relacionadas con la movilización de mercancía a nivel nacional. Para el año 2026, la empresa cuenta con un total aproximado de 352 trabajadores, de los cuales la mayoría corresponde al área operativa, integrada principalmente por conductores y auxiliares, quienes se encuentran expuestos a condiciones laborales exigentes propias del sector.

La revisión de los registros de ausentismo laboral del año 2025 permitió identificar 491 eventos de ausencias, que generaron un total de 1.849 días perdidos (Coordinadora de Transportes P y P, 2025a). Estos datos reflejan un impacto importante en la operación y pueden estar relacionados con factores como fatiga, enfermedades comunes y estrés laboral.

Resultados de la batería de riesgo psicosocial 2025 Empresa de transportes PyP

En el año 2025 la empresa Coordinadora de Transportes PYP realiza la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a trabajadores establecida en la Resolución 2404 de 2019 (Ministerio del Trabajo, 2019) Los resultados analizados en este documento provienen del *Informe de riesgo psicosocial PYP (ciudades)* (Mondragón, s. f.).

De los 365 trabajadores de la empresa, 226 realizaron la batería siendo:

- 13,71 % equivalente a 31 trabajadores formato A (Administrativos)
- 86,28% equivalente a 195 trabajadores, formato B. (Operativos)

Dado que el enfoque de nuestra intervención será para el personal de cargos operativos nos centraremos en los resultados de los formatos de la batería tipo B, y específicamente en los factores cuyo nivel de riesgo está catalogado como Alto y Muy alto, con el fin de poder determinar las necesidades que requieren de una intervención, (Mondragón, s. f.). Como se observa en la **Figura 1** y en l**a Tabla 2,** las Ciudades con mayor participación de funcionarios para el desarrollo y aplicación del formato B,son Bogotá, Barranquilla y Cali :

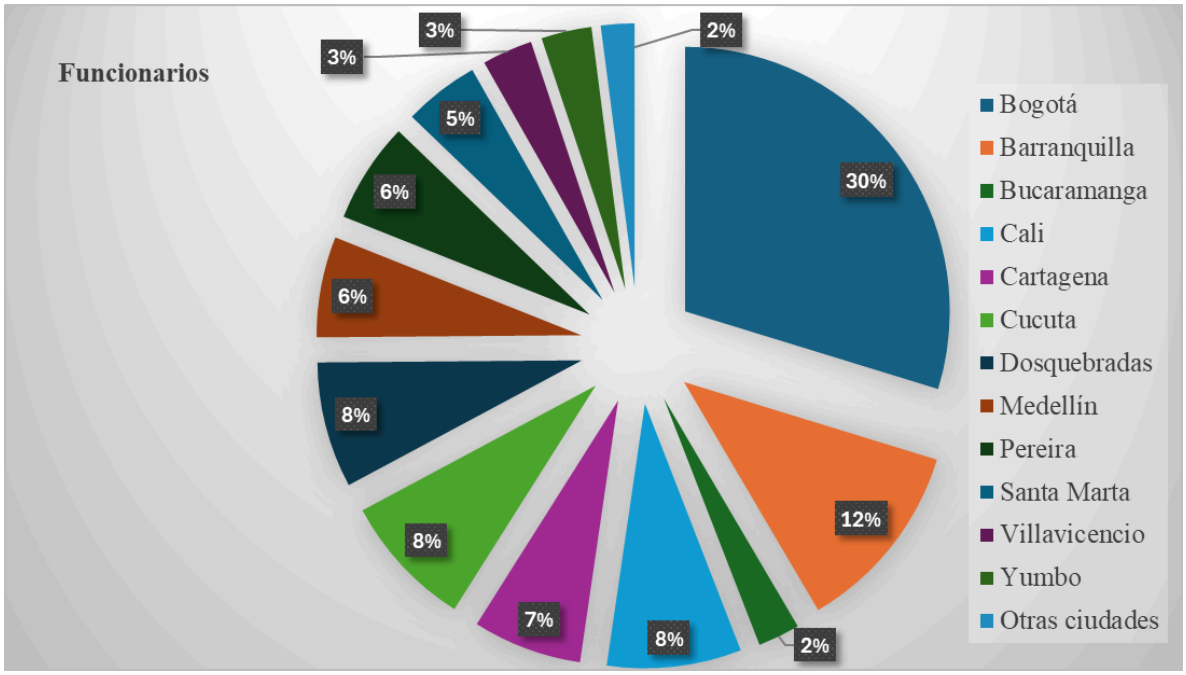


Figura 1. *Participación de funcionarios por ciudades en la batería de riesgo psicosocial.*

Nota. Elaboración propia con base en datos de la empresa PyP, 2025.

Tabla 2

CIUDAD PARTICIPANTES	Funcionarios	% participación
Bogotá	58	29,7%
Barranquilla	23	11,8%
Bucaramanga	5	2,6%
Cali	16	8,2%
Cartagena	13	6,7%
Cúcuta	16	8,2%
Dosquebradas	15	7,7%
Medellín	12	6,2%
Pereira	12	6,2%
Santa Marta	9	4,6%
Villavicencio	6	3,1%
Yumbo	6	3,1%
Otras ciudades	4	2,1%
TOTAL	**195**	**100%**

Nota. **E**laboración propia con base en los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en la empresa PyP, 2025.

De allí, que se prestará una mayor atención a los resultados de aquellas ciudades con mayor participación, pero también en aquellas donde los resultados obtenidos son en último porcentaje alto y muy alto, así como el análisis de cada uno de los Factores y Aspectos resultantes.

7.1 Factores intralaborales

Dentro de los factores intralaborales que presentan calificación alto y muy alto; se destacan (ver **figura 2**):

- Demandas cuantitativas.
- Capacitación
- Reorientación del desempeño
- Participación y manejo del cambio
- Demandas de carga mental.



Figura 2. *Resultados de factores intralaborales – Empresa PyP, 2025.*

*Nota***.** Elaboración propia con base en los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en la empresa PyP, 2025.

Las ciudades cuyo resultado marcaron dicho nivel de riesgo, fueron: Cali 69%, Cartagena 62%, Pereira 58% y Barranquilla 58% y Santa Marta 78% (Mondragón, 2025) ver (**figura 3**.)



Figura 3. *Resultados de factores intralaborales – Empresa PyP, 2025.*

Nota. Elaboración propia con base en los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en la empresa PyP, 2025.

7.2 Factores extralaborales

Como se observa en la **figura 4** de los factores extralaborales que presentan calificación alto y muy alto; que se destacan:

- Tiempo fuera del trabajo.
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Desplazamiento Vivienda-trabajo-vivienda

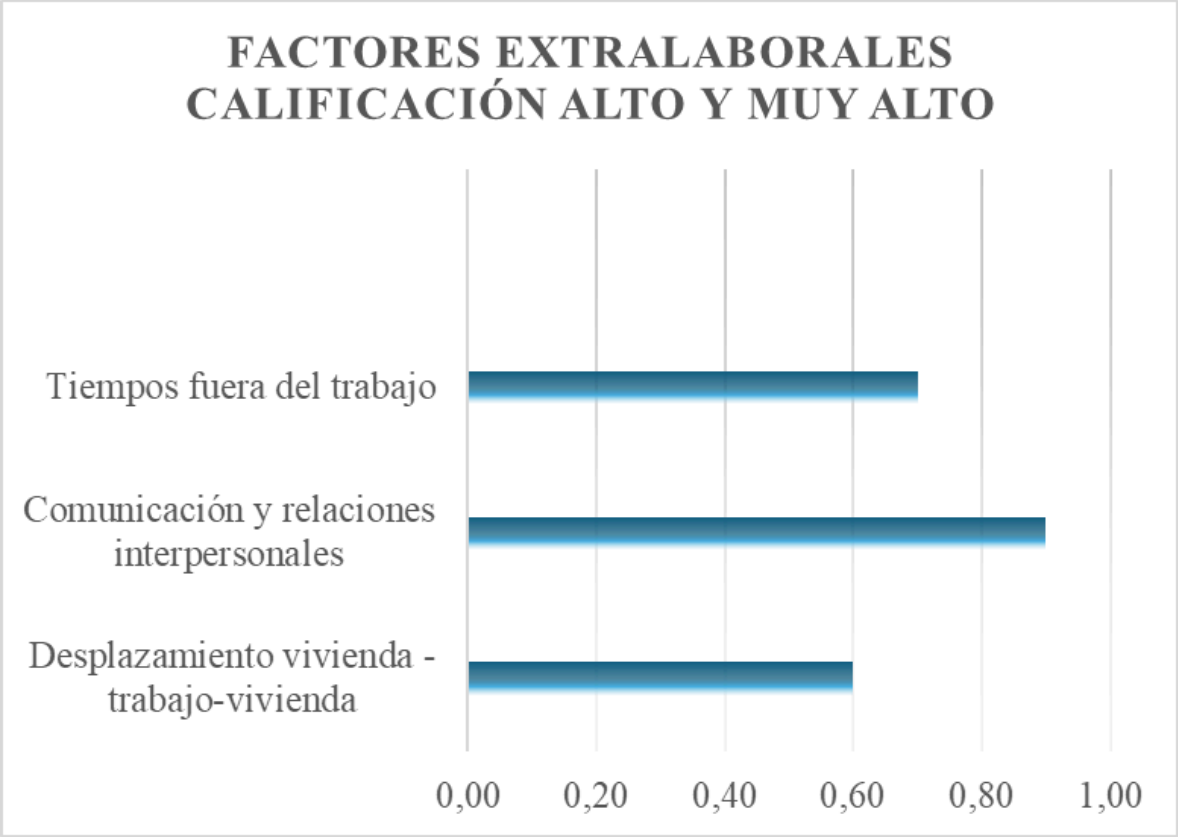
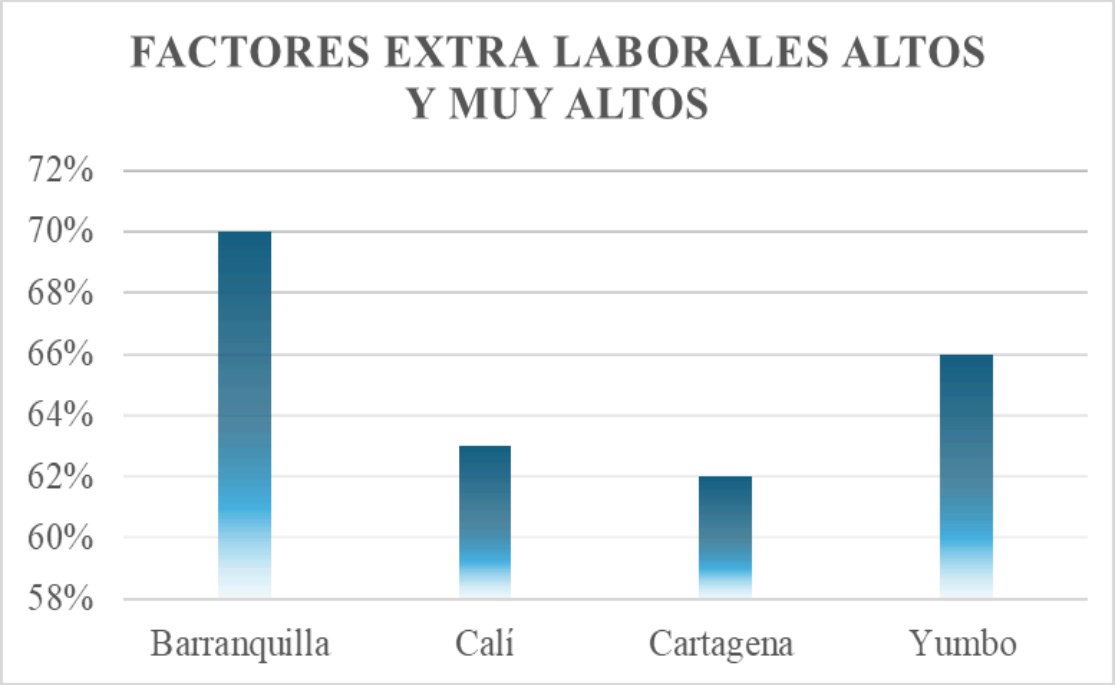


Figura 4. *Resultados de factores extralaborales – Empresa PyP, 2025.*

*Nota***.** Elaboración propia con base en los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en la empresa PyP, 2025.

Las ciudades cuya población objetivo de estudio marco los niveles mencionados y en mayor participación (ver **Figura 5**) fueron: Cartagena 62%, Barranquilla 70%, Cali 63% y Yumbo 66% (Mondragón, 2025).

Yumbo, llama la atención pues su participación en población dentro de la muestra es baja (6 trabajadores equivalen al 3,1%) pero el 66% (4 trabajadores) manifiestan estar en riesgo algo y muy alto, lo que la hace significativamente alta.



*

Figura 5. ***Resultados de factores extralaborales – Empresa PyP, 2025.***

Nota. Elaboración propia con base en los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en la empresa PyP, 2025.

7.3 Nivel de estrés

Los resultados de la medición del estrés evidencian comportamientos diferenciados entre las distintas ciudades donde opera la empresa. Como se observa en la **Figura 6** en Cartagena, el 50% de los trabajadores evaluados se ubicó en niveles de riesgo alto y muy alto de estrés, seguido de Barranquilla con un 29%, Bogotá con un 26% y Valledupar con un 25%. Estos porcentajes reflejan una proporción significativa de trabajadores que presentan síntomas asociados al estrés laboral, lo cual puede impactar directamente su salud mental, desempeño y seguridad en la operación.

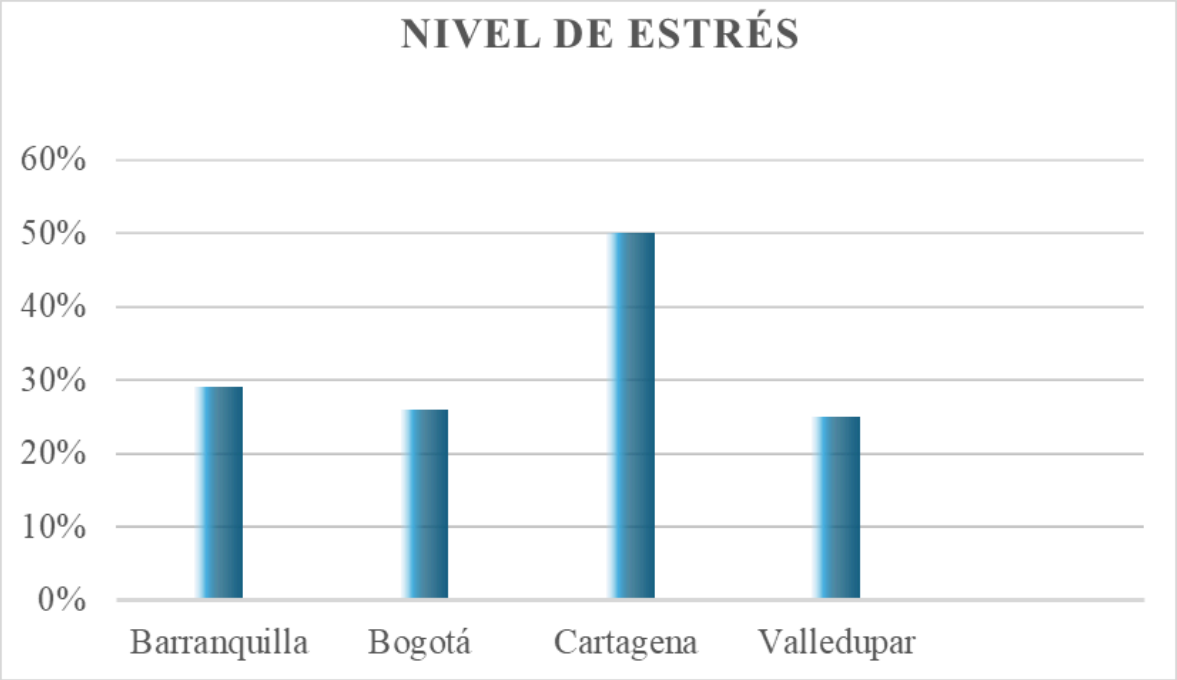


Figura 6. *Nivel de estrés en los trabajadores de la empresa PyP.*

Nota. Elaboración propia con base en datos de la batería de riesgo psicosocial, 2025.

7.4 Análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El SG-SST de la empresa alcanzó un nivel de cumplimiento del 98,75%, lo cual refleja un alto nivel de cumplimiento documental.

Dentro de la revisión, fue posible identificar la necesidad de fortalecer:

- Capacitación.
- Gestión preventiva del riesgo psicosocial.
- Actividades del COPASST y Comité de Convivencia (Ministerio del Trabajo, 2015; Ministerio del Trabajo, 2019).

Aunque la empresa cumple con la normatividad vigente, se puede evidenciar que la Gestión del Riesgo Psicosocial se ha centrado principalmente en dar cumplimiento a los requisitos exigidos, más que en implementar acciones concretas frente a los factores de riesgo alto y muy alto identificados. Por esta razón, se considera necesario fortalecer el enfoque preventivo dentro del sistema actual.

8. Metodología de intervención

8.1 Tipo de Investigación y Enfoque

El presente proyecto se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo y posee un alcance descriptivo. Este marco metodológico permite una aproximación objetiva a la problemática del riesgo psicosocial en la Empresa Coordinadora de Transportes P y P, fundamentándose en la medición técnica de variables específicas

8.2. Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo se fundamenta en la recolección y el análisis de datos numéricos con el fin de identificar patrones de comportamiento y establecer tendencias dentro de una población determinada.

Definición: Este enfoque busca la objetividad a través del uso de herramientas estandarizadas, como encuestas y cuestionarios, que minimizan el sesgo del investigador.

Este panorama coincide perfectamente con los riesgos que encontramos al analizar la situación real de la empresa P y P. Sus rasgos más importantes son

Objetividad: La clave consiste en usar herramientas que miden a todo el mundo por igual. Así nos aseguramos de que los datos no dependan del ojo de quien los mira, sino que el proceso sea realmente justo e igualitario para todos los que participan.

Medición y Cuantificación: Estas variables se transforman en datos numéricos, y nos permite comparar resultados con propiedad y hacer un análisis que de verdad nos de una base sólida para la toma de decisiones.

Generalización: Al trabajar con grupos que realmente representan al sector, lo que descubrimos no se queda solo en el papel; podemos decir con confianza que estos hallazgos reflejan lo que le pasa a toda la población que estamos estudiando.

8.3. Alcance Descriptivo

Nuestra meta con la investigación descriptiva no es cambiar lo que está pasando, sino hacer un diagnóstico exacto de la situación. Lo que queremos es detallar a fondo cómo es el fenómeno, qué perfiles encontramos y qué propiedades tiene, pero sin manipular ninguna variable.

Básicamente, funciona como un espejo de la realidad que nos sirve para registrar fielmente lo que ocurre hoy mismo, describiendo los problemas o las situaciones tal cual aparecen en el día a día del entorno laboral, sin filtros ni alteraciones. Como señala (McLeod 2019), el alcance descriptivo resulta fundamental para proporcionar un contexto claro de la situación antes de realizar análisis más complejos. En esta propuesta, dicho alcance permite realizar un retrato detallado de los factores intralaborales y extralaborales que afectan a los trabajadores operativos de la transportadora PYP

8.4 Características Principales:

Descripción Detallada: Se orienta a capturar la esencia de las actitudes, comportamientos y condiciones del grupo operativo.

Ausencia de Causalidad: Su enfoque no es determinar por qué ocurren los hechos (causa-efecto), sino observar y caracterizar el estado actual de los riesgos.

Uso de Estadística Descriptiva: Se apoya en frecuencias, promedios y porcentajes para presentar un panorama claro de la situación organizacional.

9. Propuesta de mejora de la gestión de riesgo psicosocial para los trabajadores operativos de la empresa de transportes P y P.

A partir de los resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial aplicada en la empresa PyP en el año 2025, se identificaron varios factores críticos que requieren intervención, especialmente en los riesgos intralaborales y extralaborales relacionados con la carga mental, las exigencias del trabajo y el estrés.

En primer lugar, los factores intralaborales presentan niveles de riesgo alto y muy alto en aspectos como las demandas de trabajo, la carga mental, la falta de capacitación y la gestión del cambio, lo cual afecta el desempeño y bienestar de los trabajadores operativos.

En segundo lugar, los factores extralaborales muestran situaciones relacionadas con el poco tiempo libre, el desplazamiento entre la casa y el trabajo, y las relaciones interpersonales, lo que influye en el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Finalmente, se evidencian niveles importantes de estrés en varias ciudades, lo que muestra la necesidad de implementar estrategias que ayuden a mejorar la salud mental de los trabajadores.

Con base en lo anterior, se plantea la implementación del programa “Ruta al Bienestar”, orientado a intervenir estos factores de riesgo psicosocial, con el fin de mejorar las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores."

9.1 Programa “Ruta al Bienestar”

Partiendo de la realidad que ha sido identificada gracias a los resultados de la evaluación psicosocial realizada el interior de PyP, se propone el programa “Ruta al bienestar” el cual plantea de manera integral tres ejes principales y esenciales que buscan: Reducir Carga y Estrés, Mejorar la Comunicación y Gestión del Cambio.

Para ello se plantea diversas actividades y herramientas, como talleres, capacitaciones, espacios de conexión, retroalimentación y promoción de actividades de tiempo libre, el programa busca empoderar a los trabajadores, fortalecer sus habilidades (tal vez hasta ahora desconocidas por ellos) y generar un ambiente laboral más saludable y equilibrado, con el objetivo de alcanzar un mejor clima laboral y un mayor bienestar general.

Con esta “Ruta al Bienestar” la empresa crea espacios y dinámicas inicialmente para los trabajadores del área operativa, sin dejar de lado a quienes integran las otras áreas, pues se trata de un proyecto con enfoque transversal que traiga , como bien lo dice “bienestar”, pero que también permita crear espacios de integración, reconocimiento del otro desde el ser y no solamente desde su quehacer dentro de la organización, lo que posiblemente redunde en: mejor clima organizacional, mejor comunicación, apropiación de emociones y mejores relaciones interpersonales, en ese sentido es un gana - gana , empresa - trabajador-familias.

Plan de intervención psicosocial "Ruta al Bienestar" – Empresa PyP.

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividad	Frecuencia
Implementar un programa de intervención psicosocial para reducir los niveles de riesgo psicosocial alto y muy alto en el personal operativo de la empresa Coordinadora de transportes PyP	Disminuir las demandas laborales, carga mental y trabajo fuera de la jornada laboral (desconexión laboral)	Sensibilización sobre prevención de riesgos psicosociales	Semestral
		Capacitación en manejo del tiempo y desconexión laboral.	Anual
		Promoción de actividades de tiempo libre y hobbies (bienestar)	Trimestral

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividad	Frecuencia
Implementar un programa de intervención psicosocial para reducir los niveles de riesgo	Fortalecer la capacitación en comunicación asertiva, liderazgo	Capacitación en comunicación asertiva	Semestral
		Espacios de retroalimentación y escucha activa	Mensual

psicosocial alto y muy alto en el personal operativo de la empresa Coordinadora de transportes PyP	y apoyo psicosocial	Capacitación en liderazgo y manejo de equipos	Anual
	Fortalecer la gestión del cambio organizacional	Implementación de estrategias de gestión del cambio organizacional	Semestral
		Capacitación en manejo del estrés	Anual
		Capacitación en liderazgo (enfocado en gestión del cambio)	Anual
		Seguimiento del nivel de estrés (evaluación y batería)	Anual

Plan de intervención psicosocial "Ruta al Bienestar" – Empresa PyP.

Actividad	Responsables	Indicador	Meta
Sensibilización sobre prevención de riesgos psicosociales	Analista T.H – ARL Bolívar	(Trabajadores asistentes / Total trabajadores) x100r	100%
Capacitación en manejo del tiempo y desconexión laboral.	ARL Bolívar	(Canales utilizados / Programados) x100	100%
Promoción de actividades de tiempo libre y hobbies (bienestar)	Talento Humano y SST	(Trabajadores capacitados / Total) x100	≥ 90%

Capacitación en comunicación asertiva	Talento Humano y SST	(Capacitados / Total) x100	≥ 90%
Espacios de retroalimentación y escucha activa	Jefes de área	(Reuniones realizadas / Programadas) x100	≥ 90%

Actividad	**Responsables**	**Indicador**	**Meta**
Capacitación en liderazgo y manejo de equipos	ARL Bolívar – Talento Humano	(Jefes capacitados / Total jefes) x100	100%
Implementación de estrategias de gestión del cambio organizacional	Gerencia – SST	(Cambios gestionados / Total cambios) x100	≥ 85%
Capacitación en manejo del estrés	ARL Bolívar – SST	(Capacitados / Total) x100	100%
Capacitación en liderazgo (enfocado en gestión del cambio)	Analista T.H – ARL Bolívar	(Jefes capacitados / Total) x100	≥ 90%
Seguimiento del nivel de estrés (evaluación y batería)	SST – ARL	Reducción del riesgo	≥ 20%

Plan de intervención psicosocial "Ruta al Bienestar" – Empresa PyP.

Actividad	Recursos	Ene	Feb	Mar	Abri	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic	eventos Programados
Sensibilización sobre prevención de riesgos psicosociales	Material educativo, recursos humanos, espacios físicos	X						X						**2**
Capacitación en manejo del tiempo y desconexión laboral.	Material educativo, recursos humanos, tecnología					X								**1**
Promoción de actividades de tiempo libre y hobbies (bienestar)	Material educativo, recursos humanos, logística			X			X			X				**3**
Capacitación en comunicación asertiva	Material educativo, recursos humanos, tecnología		X						X					**2**
Espacios de retroalimentación y escucha activa	Recursos humanos, formatos, espacios físicos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	**12**
Capacitación en liderazgo y manejo de equipos	Material educativo, recursos humanos, tecnología						X							**1**
Implementación de estrategias de gestión del cambio organizacional	Recursos administrativos, talento humano, tecnología	X						X					X	**3**
Capacitación en manejo del estrés	Material educativo, recursos humanos, espacios físicos									X				**1**
Capacitación en liderazgo (enfocado en gestión del cambio)	Material educativo, recursos humanos, logística										X			**1**
Seguimiento del nivel de estrés (evaluación y batería)	Instrumentos de evaluación, recursos humanos, tecnología												X	**1**

Actividad	RECURSOS O ACTIVIDES	PRESUPUESTO ANUAL
Sensibilización sobre prevención de riesgos psicosociales	Feria de Bienestar Psicosocial". instalacion 4 estaciones (Manejo de emociones, Sueño reparador, Nutrición cerebral y Pausas activas cognitivas)	$ 1.200.000
Capacitación en manejo del tiempo y desconexión laboral.	Taller de 1 hora con profesional donde cada empleado trae su agenda real de la semana anterior. Se les enseña a clasificar tareas en: Hace, Delegar, Postergar y Eliminar	$ 600.000
Promoción de actividades de tiempo libre y hobbies (bienestar)	Torneo de Hobbies y Feria de Talentos(Clase de yoga o estiramiento,Torneo relámpago de juegos de mesa o e-sports,Taller de pintura rápida o manualidades	$ 600.000
Capacitación en comunicación asertiva	Material educativo(impresiones mensaje, recursos humanos, tecnología(Curso PLataforma de Arl)	$ 100.000
Espacios de retroalimentación y escucha activa	Talleres de Escucha Activa Realizar talleres donde se enseñen y practiquen habilidades de escucha activa, como la empatía, la reflexión y la validación. Objetivo será el desarrollar habilidades interpersonales que mejoren la comunicación.	$ 370.000
Capacitación en liderazgo y manejo de equipos	Taller de Role-Playing: Feedback Constructivo". Sesion grupal donde los líderes simulan conversaciones difíciles usando la metodología de comunicación asertiva (Refrigerios)	$ 200.000
Implementación de estrategias de gestión del cambio organizacional	Comunicación Efectiva Desarrollar un plan de comunicación que informe a todos los niveles de la organización sobre el cambio, sus razones y beneficios por medio de videos y carteleras. Con el objetivo de asegurar que todos los empleados estén informados y comprometidos con el proceso de cambio.	$ 450.000
Capacitación en manejo del estrés	Curso de ARL Presencial con profesional (onces profesional)	$ 200.000
Capacitación en liderazgo (enfocado en gestión del cambio)	Curso de ARL Presencial con profesional (onces profesional)	$ 200.000
Seguimiento del nivel de estrés (evaluación y batería)	Aplicación de la Batería de Instrumentos de Riesgo Psicosocial (obligatorio por ley) realizada por un psicólogo con posgrado en SST	$ 2.500.000
	TOTAL	$ 6.420.000

Nota. *Elaboración propia a partir del diagnóstico de riesgo psicosocial realizado en la empresa PyP.*

10. Diseño de propuesta

De acuerdo a los datos que se hallaron en el diagnóstico del riesgo psicosocial, se logra concluir que son muchas las las situaciones que pueden afectar el bienestar y el trabajo del personal operativo que se encuentra vinculado con la empresa Coordinadora de transportes PYP, de los factores de riesgo que mas les afecta son: exceso de trabajo, estrés, poco aprendizaje y cambios organizacionales que no se manejan de la mejor forma.

A raíz de esto se pensó en el plan “Ruta al Bienestar” el cual está diseñado para intervenir los factores de riesgo más altos que presenta la empresa Coordinadora de Transportes PYP, enfocándose en diferentes actividades con el fin de mejorar las condiciones del trabajo, fortaleciendo las habilidades de los trabajadores y promoviendo un mejor ambiente laboral. Con este plan se espera que se genere un impacto positivo en la salud mental, el ambiente de trabajo y la calidad de vida de todos los trabajadores de la empresa.

De acuerdo a esto, se muestra en la Figura 7 el resumen del plan que se realizó mediante esta herramienta se facilita una manera más general y ordenada las actividades que se ejecutan y cómo esto va beneficiar a cada uno de los factores de riesgos psicosocial



Figura 7. *Ruta al Bienestar: Programa de intervención psicosocial en la empresa PyP.*

Nota. Elaboración propia con base en los resultados de la batería de riesgo psicosocial, 2025.

Conclusiones

A partir del análisis realizado en la empresa Coordinadora de transportes PyP, se pudo identificar que los riesgos psicosociales sí están afectando el bienestar y el desempeño de los trabajadores operativos. Con los resultados de la batería aplicada en el año 2025, se evidenció que existen factores con niveles de riesgo alto y muy alto que necesitan ser intervenidos.

En cuanto a los factores intralaborales, se encontró que la alta demanda laboral, la carga mental, la falta de capacitación y la gestión del cambio están influyendo directamente en el estrés de los trabajadores, lo que puede afectar tanto su salud como su rendimiento en el trabajo.

Por otro lado, los factores extralaborales como el poco tiempo libre, los desplazamientos largos y algunas dificultades en las relaciones interpersonales también influyen en el equilibrio entre la vida personal y laboral, aumentando los niveles de estrés en varias ciudades.

De acuerdo con lo anterior, se ve la necesidad de implementar estrategias que permitan mejorar estas condiciones y aportar al bienestar de los trabajadores.

Por esta razón, el programa “Ruta al Bienestar” se plantea como una opción adecuada, ya que incluye actividades enfocadas en la reducción del estrés, el fortalecimiento de la comunicación, la capacitación y la adaptación a los cambios dentro de la empresa.

Finalmente, se espera que con la implementación de esta propuesta se logre disminuir los niveles de riesgo psicosocial, mejorar el ambiente laboral y contribuir a una mejor calidad de vida para los trabajadores.

Recomendaciones

La implementación de la “Ruta al Bienestar” puede contribuir significativamente a la mejora del bienestar laboral y la reducción de riesgos psicosociales en la empresa de transportes P y P. Al abordar de manera integral las necesidades de los trabajadores, se espera no solo mejorar su calidad de vida, sino también aumentar la productividad y la eficiencia organizacional. Siendo importante:

- El generar un mecanismo de evaluación de la Ruta como parte de un ciclo PHVA, esto le permitirá a la Empresa tomar correctivos necesarios para darle continuidad y seguimiento al programa, en especial en aquellas ciudades (las pequeñas) donde los indicadores no reportan riesgo alto o muy alto.
- Mantener aquellas actividades cuyo impacto y efectos han sido de beneficio para el personal operativo, de manera que el personal administrativo pueda participar de ellas, como un espacio de interacción del personal.
- A la administración de la Empresa se le sugiere revisar en las ciudades pequeñas, que se viene haciendo para que sus indicadores no estén en el nivel de riesgo mencionado, de manera tal, que puedan ser tomadas como referente a nivel interinstitucional, mejorando así la calidad del ambiente laboral y convirtiéndolas en directrices organizacionales.
- Establecer tiempos de cambio en las actividades a trabajar , para evitar la monotonía y rutina, es decir, ser innovadores manteniendo siempre claro el objetivo que se quiere lograr.

Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. (2006). Resolución 734 de 2006: Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 (SISJUR). ***https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=19637***

Álvarez Liévano Laserna. (2025, 3 de julio). El impacto de los riesgos psicosociales en la productividad. *https://allabogados.com/noticias/impacto-riesgos-psicosociales-productividad/*

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2019). Fatiga y salud en el trabajo: Un enfoque preventivo. Recuperado de *www.osha.europa.eu*

Chen, X., & Sih, J. (2024). Work stress, fatigue and psychosocial risk factors in transportation workers [Estrés laboral, fatiga y factores de riesgo psicosocial en trabajadores del transporte]. Journal of Occupational Health, 66(2), 115–128. https://doi.org/10.1002/joh.22415

Coordinadora de Transportes P y P. (2025). Base de datos de ausentismo laboral 2025. Documento interno.

Coordinadora de Transportes P y P. (2025). Base de datos de rotación de personal 2025. Documento interno de la empresa.

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4.ª ed.). SAGE Publications

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2006). Ley 1010 de 2006: 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 (Diario Oficial No. 46.160, 23 de enero de 2006). ***https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843***

European Agency for Safety and Health at Work. (2014). Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks (Report No. TE-WE-14-003-EN-N). Publications Office of the European Union. [Cálculo de los costos del estrés laboral y los riesgos psicosociales]. Publications Office of the European Union. ***https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8328fa1-519b-4f29-aa7b-fd80cffc18cb/language-en***

González, A. (2018). Riesgos psicosociales en el trabajo: una revisión crítica. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 34(2), 75-82.

Gutiérrez-Herrera, D. A. (2022). Análisis de la relación entre los factores intralaborales y el estrés de los colaboradores del sector transporte [Trabajo de especialización, Universidad ECCI]. Repositorio Institucional Universidad ECCI.

Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2015). Social Relationships and Mortality [La soledad y el aislamiento social como factores de riesgo de mortalidad]. Perspectives on Psychological Science, 10(2), 227–237. Risk: A Meta-analytic Review. PLOS Medicine, 12(7), e1002039. doi:10.1371/journal.pmed.1002039

Jiménez, P. A. (2024). Gestión del riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores operativos del sector transporte [Gestión del riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores operativos del sector transporte]. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 14(1), 45–58.

Kumar, R. (2019). Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners. SAGE Publications.

López, M. (2019). Evaluación de riesgos psicosociales: instrumentos y metodologías. Editorial Universitaria.

McLeod, S. A. (2019). Quantitative research [Investigación cuantitativa]. Simply Psychology. https://www.simplypsychology.org/quantitative-research.html

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial de la República de Colombia.

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 2404 de 2019 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf

Ministerio del Trabajo. (2024). Resolución 2607 de 2024: Por la cual se establecen disposiciones relacionadas con la gestión de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Diario Oficial de la República de Colombia.

Ministerio del Trabajo. (2025). Decreto 728 de 2025: Por medio del cual se reglamentan disposiciones en Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial de la República de Colombia.

(Mondragón, 2025). Informe de resultados batería de riesgo psicosocial 2025 – Coordinadora de Transportes P y P. Documento interno de la empresa.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Salud mental en el trabajo: Guía para la gestión de riesgos psicosociales. Recuperado de www.ilo.org

Paredes Calderón, Y. C., & Villarreal Satama, F. L. (2025). Riesgos Psicosociales en los Conductores del Sector Hidrocarburífero y de Carga. Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica, 5(3)

Seguros Bolívar. (2024, 5 de noviembre). Impacto de los riesgos psicosociales en la productividad y cómo prevenirlos. Blog de Seguros Bolívar. (2024).

World Health Organization. (s. f.). Mental health in the workplace: Information sheet. https://iris.who.int/handle/10665/363585

ANEXOS

Carta de autorización de la empresa

Señores:
Coordinadora de Transportes PYP

Asunto: Solicitud de autorización para ejecutar proyecto de grado basado en la batería de riesgo psicosocial 2025

Cordial saludo,

Por medio de la presente me permito solicitar de manera respetuosa la autorización para desarrollar y ejecutar mi proyecto de grado, el cual estará orientado al análisis y fortalecimiento de las estrategias de intervención derivadas de los resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2025 en la empresa Coordinadora de Transportes PYP.

El propósito del proyecto es analizar los resultados obtenidos en dicha evaluación y, a partir de ellos, proponer e implementar acciones que contribuyan a la prevención y mitigación de los factores de riesgo psicosocial, promoviendo así el bienestar laboral y el mejoramiento del clima organizacional dentro de la empresa.

Cabe resaltar que la información utilizada será manejada con confidencialidad y únicamente con fines académicos, cumpliendo con los principios éticos y las normas establecidas para la investigación.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente solicitud y quedo atento(a) a su autorización para iniciar el desarrollo del proyecto.

Cordialmente,

Nombre: Paula Andrea Ortiz Aponte
Documento: 1.022.397.366
Programa académico: Especialización en seguridad y salud en el trabajo
Institución educativa: Universidad Uniagustiniana

Aprobación de la empresa

Autorizo la ejecución del proyecto de grado anteriormente descrito dentro de la empresa Coordinadora de Transportes PYP.



11/03/26

Firma.