

**Una innovación social para el entorno laboral**

Daniela Rocio Cardenas Martínez

Tutor

Juan Sebastian Ávila Santos

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia –

UNAD Escuela De Ciencias Sociales, Artes &

Humanidades Psicología

2026

## Resumen

La innovación social permite generar un cambio en cuanto a problemáticas sociales y mejorar la calidad de vida de las personas, es así como la prueba de factores de riesgo psicosocial permite identificar factores generadores de conductas problema dentro del entorno laboral con el propósito de disminuirlas y obtener una mejor calidad de vida, equilibrio emocional y buena salud mental. La metodología de recolección de la información acerca de la aplicación de los test de factores de riesgo psicosocial se realizó a empleados de la empresa AJOVER por medio de entrevista semiestructurada donde dos de ellos comparten sus experiencias al momento de ser aplicados estos test, donde expresan que tienen el conocimiento de estos, pero no conocen el alcance y el para qué es aplicado (OIT, 1984). La aplicación de la batería de riesgos psicosociales es una innovación que se encuentra ubicada como TRL-9 (Jailer, 2017) teniendo presente que es una innovación aplicada directamente en el entorno de estudio y tiene que seguirse ejecutando en este y más entornos laborales que cumplan con las características para llevarla a cabo con el objetivo de identificar los factores psicosociales generadores de enfermedad laboral, esto estipulado por el ministerio de protección debido a alto número de enfermedades y casos presentados asociados al entorno laboral y de esta manera crear estrategias para mitigar esta problemática actualmente existente que afecta a gran cantidad de personas con la finalidad de generar cambios sociales dentro de los entornos de desarrollo interpersonales. Es así como los resultados de la encuesta y el desarrollo de esta conversación donde se logra identificar los tipos de test como innovación social encargados de medir los factores de riesgo psicosocial dentro de la empresa, como afectan el desarrollo de las

actividades dentro de la organización y el desarrollo interpersonal de cada uno.

Teniendo en cuenta que la salud mental es un factor importante en la vida cotidiana y en el desarrollo dentro del entorno laboral ya que las exigencias de este pueden conllevar a generación de estrés (Martinez, 2008)

***Palabras clave:*** psicosocial, enfermedad laboral, estrategias, factores, riesgos

## Summary

Social innovation allows for change in addressing social problems and improving people's quality of life. The psychosocial risk factor test, for example, identifies factors that generate problematic behaviors in the workplace, aiming to reduce them and achieve a better quality of life, emotional balance, and good mental health. The methodology for collecting information about the application of the psychosocial risk factor test was carried out with employees of the company AJOVER through semi-structured interviews. Two employees shared their experiences when these tests were administered, stating that they were aware of the tests but did not understand their scope or purpose (ILO, 1984). The application of the psychosocial risk battery is an innovation classified as TRL-9 (Jailer, 2017). It is important to note that this innovation was applied directly in the study environment and should continue to be applied in this and other work environments that meet the criteria for its application. The goal is to identify psychosocial factors that generate occupational illnesses, as stipulated. Due to the high number of illnesses and cases associated with the work environment, the Ministry of Social Protection has implemented these tests to create strategies to mitigate this existing problem, which affects a large number of people, with the aim of generating social changes within interpersonal development environments. It is here, with the results of the survey and the development of this conversation, that these types of tests are identified as a social innovation that measures psychosocial risk factors within the company and how these affect the development of activities within the company and the interpersonal development of each individual. Considering that mental health is an important factor in daily life and

in development within the work environment, since its demands can lead to stress (Martinez, 2008),

***keywords:*** psychosocial, occupational disease, strategies, factors, risks.

## Tabla de contenido

Resumen .....	2
Summary .....	4
Introducción .....	7
Metodología .....	9
Resultados .....	11
Recomendaciones .....	14
Referencias bibliográficas .....	17

## Introducción

El test de factores psicosociales es tomado como innovación social ya que se permite abordar una problemática que ya existía pero que no se abordaba, es así, que este test sirve para la identificación y obtención resultados sobre las causas de la problemática en el entorno laboral relacionado con enfermedad asociada a entorno e interacción.

Teniendo en cuenta que la batería de riesgos psicosociales es una innovación social de intervención directa porque es aplicada en el entorno de estudio, ya que permite generar un cambio en las relaciones interpersonales dentro del entorno, obteniendo así un clima laboral más positivo, teniendo presente la necesidad social de promover el bienestar de cada uno de los trabajadores y su salud mental como factor principal para desarrollar sus acciones diarias de forma saludable y responsable, puesto que el equilibrio emocional y social determina buenos resultados tanto a nivel personal como grupal en los entornos de desarrollo de cada persona viéndose refleja en cada momento de su vida y en todo lugar con calidad de vida, manejo de emociones, bienestar y reducción del estrés tanto en el entorno laboral como en la vida cotidiana.

A continuación, se presenta la finalidad de los test de factores psicosociales aplicados en entorno laboral dentro de la empresa AJOVER; siendo esta una herramienta de innovación social desarrollada por el ministerio de protección y salud teniendo en cuenta los casos de enfermedades laborales a causa de los factores psicosociales presentes en la vida de una persona en torno al desarrollo de sus acciones laborales siendo como principal tema del presente el estrés laboral (Velayos,

2010).

La objetividad del desarrollo de estos test es analizar los principales factores psicosociales que afectan la salud de los trabajadores con el fin de desarrollar estrategias para mitigar o disminuir los efectos de estos, es decir, disminuir el número de enfermedad en el entorno por estas causales.

## **Metodología**

La metodología usada fue la entrevista como medio de recolección y sistematización de la información para conocer la experiencia en este entorno de desarrollo en la empresa AJOVER y se tuvo soporte de las fuentes de información del ministerio de protección como ente regulador de experiencia y estrategia de desarrollo.

Entrevista sobre la aplicación del test de factores psicosociales como innovación social, este es planeado y programado para que cada persona que hace parte de la empresa AJOVER participe con sus respuestas acorde a su experiencia dentro de esta, así obtener los resultados de la experiencia como método de identificación de la problemática de enfermedad laboral dentro de la organización.

Es así que teniendo toda la información recolectada de todas las fuentes informativas como experienciales se determina que en cumplimiento de la aplicación TLR este tipo de estrategia e innovación social aplicada se encuentra en TRL-9 siendo una experiencia aplicada directamente en el entorno de estudio y se encuentra disponible para ser replicada ya que está estipulado por el ministerio de protección como normatividad para su aplicación y así mismo ampliar su impacto ya que los resultados que se obtienen deben estar presentes para futuras investigaciones en el desarrollo de estrategias de mitigación de esta problemática que es implementada por organismos a nivel nacional en muchas más empresas en pro de lograr un mayor número de disminución de casos a nivel global.

Siendo la empresa AJOVER participe una de las empresas que usan este test se

procede a realizar entrevista a personas que han vivido esta experiencia y poder conocer que piensan al respecto o que entienden del porque la aplicación de los test, luego se desarrolla un dialogo conjunto aclarando dudas al respecto y explicando la objetividad con la que son aplicados los test.

Se procede a hacer una sistematización de la experiencia y la información obtenida se determina la caracterización bajo el TLR como determinante de innovación social y se lleva a cabo una actividad de socialización y aprendizaje

## **Resultados**

Los resultados de esta experiencia de la aplicación de los test de factores psicosociales permiten identificar aspectos negativos en las relaciones interpersonales que generan desequilibrio en el ambiente laboral, en este caso personal de la empresa AJOVER y las condiciones que afectan la salud mental de los trabajadores; es por esto que esta innovación se clasifica como TRL- 9 ya que es una estrategia innovadora que va tomando poder día a día preocupándose por el entorno de desarrollo laboral teniendo presentes las relaciones interpersonales fomentando educación, capacitación para el mantenimiento y generación de ambientes laborales saludables, buena salud mental y por esto se desarrollan distintas capacitaciones para mitigar estos factores negativos.

Teniendo en cuenta la batería de riesgos psicosociales en entornos laborales desarrollada y creada por ministerio de protección social y salud esta es definida como una innovación social desde la intervención (Jailler & otros, 2017) directa en los fenómenos como un proyecto de cambio estratégico de desarrollo que permite indagar y evaluar los aspectos psicosociales presentes en los entornos laborales que afectan la salud (Villalobos 2005), dando una mirada hacia los entornos de desarrollo de un trabajador y en este caso como tema principal a recalcar el estrés laboral causado por los factores psicosociales.

La batería de riesgos psicosociales es una experiencia de intervención desarrollada principalmente con las personas implicadas y sus relatos para la obtención de resultados reales y seguros, es decir, son el reflejo de su experiencia en

sus entornos de trabajo.

Teniendo en cuenta que este proyecto como innovación social de intervención directa se desarrolló en la empresa AJOVER y fue aplicado a cada uno de los trabajadores de esta compañía dando cumplimiento con la aplicación a la totalidad de trabajadores siendo obtenidas las respuestas de cada uno para lograr determinar cómo afecta la salud de un trabajador desde el momento en que se dirige a su lugar de trabajo condicionando sus pensamientos y factores de salud a la hora de llevar a cabo su trabajo.

En la empresa AJOVER si hay reconocimiento de este test, puesto que ya ha sido aplicado varias veces, siempre es recalcado y normativo en la aplicación (Jailler & otros, 2017) a todos los empleados para conocer el punto de vista de todos en las respuestas para la obtención de mejores y más completos resultados.

Este tipo de innovación es desarrollada con una planeación específica que determina una durabilidad de una semana para su aplicación en cumplimiento a cada uno de los trabajadores, donde para ser desarrollada se presenta por un profesional externo del área de seguridad en salud de parte del ministerio de protección y es explicada a todos como es el objetivo de la aplicación y como se debe responder, recalcando que deben responder en la totalidad las preguntas allí presentes, es muy importante dentro de este ejercicio y al finalizar será revisada para dar cumplimiento de respuesta en su totalidad.

En el desarrollo de este proyecto es necesario llevar controles del proceso teniendo en cuenta que para ser aplicada en su totalidad a todo el personal correspondiente debe llevarse un control de quienes realizan los test, día y hora para

tener la información actualizada y en control para que todos sean partícipes de esta experiencia y obtener resultados completos al finalizar el proceso.

La implementación de este proyecto permite identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial más presentados en la empresa y en la actualidad que afectan el aumento en los índices de resultados del mismo. Con los resultados obtenidos se realiza un plan de acción para disminuir estos factores o disminuir los casos que afectan el entorno laboral, para esto el plan de acción permite desarrollar actividades que concienticen y disminuyan en gran medida los niveles para que mejoren las condiciones del entorno laboral, esto permite fomentar ambientes laborales saludables obteniendo así disminución en enfermedades o molestias generadas por estos factores psicosociales.

La salud mental hoy día es una norma Resolución 2764 de 2022 y debe tenerse en cuenta en los entornos laborales permitiendo tener personas sanas en condiciones adecuadas para el desarrollo de sus labores, este tema es una motivación de desarrollo para los entornos de crecimiento personal e intelectual con programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control

## **Recomendaciones**

Obteniendo los resultados de estos test se desarrollan capacitaciones o actividades Resolución 1016 de 1989 que permitan trabajar sobre las problemáticas encontradas teniendo en cuenta que a su vez se capacita a todas las personas ya que habrá conceptos o situaciones que desconozcan de su existencia y sus alcances, es decir, al generar estos nuevos aprendizajes se genera un cambio en la conducta y en las condiciones de interacción a nivel personal y grupal.

El desarrollo de esta estrategia es debido al número de enfermedad asociada a factores psicosociales, como refiere el ministerio de protección, se preocupa por el número de enfermedades laborales presentadas y se permite desarrollar investigación en entornos laborales Ley 1090 de 2006 en desarrollo, indagando sobre los factores de riesgo como causante.

Al ser aplicada en esta empresa se encuentra como factor determinante las relaciones interpersonales generadoras de estrés laboral a nivel grupal y una mala comunicación entre ellos mismos, teniendo presente este resultado se desarrollan talleres de sensibilización acerca de las relaciones interpersonales y el cómo se expresan dentro de su entorno de trabajo, llevándole a experiencias vivenciales con situaciones reales generando concientización y conocimiento de la importancia en el actuar y la expresión fomentando un cambio de mejora dentro de este entorno laboral fortaleciendo así la comunicación y el trabajo en equipo con empatía.

Taller sobre la importancia de la comunicación asertiva. Generando conciencia en la forma en que nos comunicamos de forma respetuosa y puntual.

Taller sobre la importancia del trabajo en equipo y respeto hacia los líderes del proceso, recalcando la responsabilidad de estos y la importancia de cumplir con las labores individuales para obtener buenos resultados con líderes eficaces.

Capacitaciones sobre la importancia de realizar pausas activas y taller sobre hábitos de vida saludable que recalca la importancia de mantener una buena hidratación a lo largo del día y sobre la importancia de la actividad física a nivel individual, debido a que estos factores tienen gran efecto a nivel físico, emocional y social de la salud y bienestar individual.

Estrategia juego de escape: por medio del juego se trabaja la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, resolución de problemas, empatía y liderazgo para disminuir factores que generan estrés dentro del entorno laboral en pro de mejora de las relaciones interpersonales; con esta actividad aprenden a escuchar y a conocer más sobre sus compañeros de trabajo denotando que también pueden pasar por distintas situaciones en sus vidas resolviendo de la mejor forma posible.

Se distribuye el grupo en pequeños equipos de 4 personas y cada equipo tiene una serie de preguntas o palabras, las cuales cada grupo debe dar respuesta a cada pregunta o significado a estas, el grupo debe dialogar entre sí para hallar la mejor respuesta y ser presentada y cada uno debe describir con qué situación de su vida identifica o asocia la palabra que les correspondió como grupo.

La segunda parte del ejercicio consiste en repartir hojas blancas a cada uno, después se da la indicación de que la rompan en trozos y cada grupo procede a realizar una figura de muñeco o lo que más les guste al grupo, aquí llegan a acuerdos sobre que figura realizar y proceden a trabajar en equipo para obtener los mejores resultados,

esto forjara en cada uno que trabajando en equipo se obtienen los mejores resultados y si alguno del equipo tiene una duda se ayudaran entre sí, denotando que esto puede pasar en su día a día y que a cada uno les puede suceder, logrando una mejor interacción como grupo logrando fortalecer así las relaciones interpersonales dentro de sus áreas de trabajo y saber que pueden usar la comunicación asertiva para la resolución de conflictos.

## Referencias bibliográficas

- Asensio-Martínez, A. C., García-Campayo, J. J. Fuentes de estrés en el entorno laboral universitario como factores de riesgo del Síndrome de Burnout: un estudio mixto. <https://zaguan.unizar.es/record/11126>
- Clark, SC. (2000). Teoría de la frontera trabajo/familia: Una nueva teoría del equilibrio trabajo/familia. *Human Relations*, 53 (6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. D., Hernández Cárdenas, M., & Huerta Mora, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), 169-182. <https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>
- Gómez-Aranda, C., García-Pérez, A., González-Aragón Pineda, A. E., & Reyes-Jiménez, O. (2021). Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 59(6), 510-516. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457769655011>
- Jailer, E. (2017). Tipos de Innovación Social en Colombia. Libro: construyendo la innovación social, paginas d. DOI: [10.18566/978-958-764-809-6](https://doi.org/10.18566/978-958-764-809-6). [https://www.researchgate.net/publication/341694816\\_Construyendo\\_la\\_innovacion\\_social\\_Guia\\_para\\_comprender\\_a\\_innovacion\\_social\\_en\\_Colombia](https://www.researchgate.net/publication/341694816_Construyendo_la_innovacion_social_Guia_para_comprender_a_innovacion_social_en_Colombia)
- Ley 1090/2006, de 6 de septiembre, código deontológico del psicólogo en Colombia. (2006). *Boletín oficial del Estado*, de 6 de septiembre de 2006, 1 a 13. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
- M., & Jaramillo Corrales, M. A. (2020). Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 19-28. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=742380737002>

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Sistema De Vigilancia Epidemiológico De Riesgo Psicosocial* Subcentro De Seguridad. Bogotá D.C., Revista Publicando, 5(15 (2)), 59-99.

<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GTHS12.pdf>

Ministerio de Protección Social (2008). Resolución 2646 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá, D. C., a 17 de julio de 2008. Publicada en el Diario Oficial 47.059 de julio 23 de 2008. Ministerio de Protección Social.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Trabajo (1989), Resolución 1016 Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Santafé ale Bogotá, al 31 de marzo de 1989. Ministerio del Trabajo. Resolución Conjunta 1016 de 1989 Ministerio del Trabajo

Ministerio del Trabajo (2022). Resolución 2764 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá, D. C., a los 18 días del mes de julio del año 2022. Diario Oficial No. 52106 del 25 de julio

de 2022. Ministerio del Trabajo. Resolución 2764 de 2022 Ministerio del Trabajo

Mucharraz y Cano, Y vette, Dávila-Ruiz, Diana, & CUILTY-ESQUIVEL, Karla. (2025). Burnout resilience in the face of the COVID-19 pandemic. *Tec Empresarial*, 19(1), 36-50.

<https://dx.doi.org/10.18845/te.v19i1.7577>

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1659-](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592025000100036&lang=en)

[33592025000100036&lang=en](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592025000100036&lang=en)

Navarro Medina, R. A., & Moreira Basurto, C. A. (2018). Discusión de los distintos tipos de innovación. *Revista Publicando*, 5(15(2)), 59-99.

<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1319>

Pérez, J. (2021), ¿Qué Es El Estrés Laboral Y Como Medirlo? *Revista Salud Uninorte*, vol. 35, núm. 1, pp. 156-184,

<https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20juega%20un,las%20condiciones%20ambientales%2070%2C10>

[0laboral%20juega%20un,las%20condiciones%20ambientales%2070%2C10](https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20juega%20un,las%20condiciones%20ambientales%2070%2C10)

Rengel, L., Villaluna, P., (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Uniandes Episteme. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, vol. 10, núm. 2, pp. 274-285, 2023.

<https://www.redalyc.org/journal/5646/564676368011/564676368011.pdf>

Salamanca O. Como Escribir Un Artículo Científico. *Rev CES Med* 2020; 34(2): 169-176.

[http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v34n2/0120-8705-cesm-34-](http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v34n2/0120-8705-cesm-34-02-169.pdf)

[02-169.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v34n2/0120-8705-cesm-34-02-169.pdf)

Salamanca, S. y Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia.

*Análisis*, 53(99). <https://doi.org/10.15332/21459169.6806>

<https://www.redalyc.org/journal/5155/515570056015/515570056015.pdf>

UNAD (2023). Instructivo para el uso de Normas APA 7ª edición. Abrir este documento utilizando ReadSpeaker docReader

[https://repository.unad.edu.co/static/pdf/Norma\\_APA\\_7\\_Edicion.pdf](https://repository.unad.edu.co/static/pdf/Norma_APA_7_Edicion.pdf)

Velayos, 2010. Relaciona los conflictos de intereses dentro del entorno y los ambientes laborales donde hay siempre competitividad

Velayos, J., Sanz, G. (2010). Para pensar evolucionismo, mente y cerebro, genero y estrés.

Eunsa. Tomado de. Polo, J., Colque, L., *Estrés Laboral Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En Los Profesionales De Educación De La I.E. Mariscal Cáceres En Pandemia Covid-19, Distrito De Ciudad Nueva – Tacna, 2021*". (2022).

[Tesis desarrollada para optar el título de licenciada en psicología. Universidad

Autónoma De Ica]. Repositorio Universidad Autónoma De Ica. (2022).

[https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2010/1/COLQUE](https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2010/1/COLQUE%20COLQUE%20LISBETH%20AHISA%20-%20POLO%20INCISO%20JOANA%20ERIK.A.pdf)

[%20COLQUE%20LISBETH%20AHISA%20-](https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2010/1/COLQUE%20COLQUE%20LISBETH%20AHISA%20-%20POLO%20INCISO%20JOANA%20ERIK.A.pdf)

[%20POLO%20INCISO%20JOANA%20ERIK.A.pdf](https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2010/1/COLQUE%20COLQUE%20LISBETH%20AHISA%20-%20POLO%20INCISO%20JOANA%20ERIK.A.pdf)