

**Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial implementando la variable  
“sentido de vida en el trabajo” Como medida preventiva en los trabajadores de  
Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS**

Adriana Marcela Uribe Saavedra

Luisa Fernanda Figueredo Garcia

Universidad ECCI

Dirección de posgrados

Especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C.

2021

**Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial implementando la variable  
“sentido de vida en el trabajo” Como medida preventiva en los trabajadores de  
Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS**

Adriana Marcela Uribe Saavedra

Luisa Fernanda Figueredo Garcia

Asesora

MSC. July Patricia Castiblanco Aldana

*Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de especialistas en  
gerencia de la seguridad y salud en el trabajo*

Universidad ECCI

Dirección de posgrados

Especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C.

2021

## Tabla de contenido

1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
2.	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	15
3.	OBJETIVO GENERAL .....	15
	3.1. Objetivos específicos.....	15
4.	JUSTIFICACIÓN.....	16
5.	MARCOS DE REFERENCIA .....	19
	5.1. Estado del arte .....	19
	5.2. Marco teórico .....	38
	5.3. Marco normativo .....	52
6.	MARCO METODOLÓGICO .....	55
	6.1. Tipo de investigación .....	55
	6.2. Paradigma.....	56
	6.3. Método .....	56
	6.4. Fases (uno por objetivo específico).....	57
	6.4.1. Muestra.....	58
	6.4.2. Instrumentos .....	58
	6.5. Fuentes de información .....	65
	6.5.1. Primaria .....	65
	6.5.2. Secundaria .....	65
7.	RESULTADOS .....	65
	7.1. Análisis de resultados .....	65
8.	ANÁLISIS FINANCIERO .....	90
	8.1. Costos del proyecto .....	90

8.2. Costos / Beneficios.....90

9. CONCLUSIONES ..... 92

10. RECOMENDACIONES ..... 94

11. REFERENCIAS ..... 96

**Lista de tablas**

Tabla 1	Condiciones y Dimensiones Intralaborales.....	60
Tabla 2	Condiciones y Dimensiones Extralaborales.....	61
Tabla 3	Adaptada de batería de riesgo psicosocial La Roca 2021.....	69
Tabla 4	Adaptada de batería de riesgo psicosocial La Roca 2021.....	70
Tabla 5	Adaptada de batería de riesgo psicosocial La Roca 2021.....	72
Tabla 6	Calificación Global Escala Sentido de Vida en el Trabajo.....	76
Tabla 7	Calificación Grupo Administrativo Escala Sentido de Vida en el Trabajo.....	78
Tabla 8	Calificación Grupo Operativo Escala Sentido de Vida en el Trabajo.....	79
Tabla 9	Calificación Grupo Mecánica Escala Sentido de Vida en el Trabajo.....	80
Tabla 10	Programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial (PVE).....	86
Tabla 11	.....	87
	Cronograma de Actividades PVE Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca S.A.S.....	87
Tabla 12	Total presupuesto.....	90
Tabla 13	Relación costos de personal.....	91

### Lista de figuras

Figura 1 Modelo de Tensión del Estrés.....	38
Figura 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	47
Figura 3 Pirámide de motivación Maslow .....	49
Figura 4 Esquematización del constructo escalar de Sentido del Trabajo .....	64
Figura 5 Distribución según género participantes.....	73
Figura 6 Distribución según edades participantes.....	73
Figura 7 Distribución según escolaridades participantes .....	74
Figura 8 Distribución según estado civil participantes .....	74
Figura 9 Distribución según Área de Trabajo participantes.....	75
Figura 10 Valores de Interpretación Escalar .....	76
Figura 11 Programa de Riesgo Psicosocial Construcciones La Roca S.A.S.....	83

## **DEDICATORIA**

A Dios quien es la principal fuente y sentido de nuestro trabajo, a Valeria que se unió hace 27 semanas al equipo de trabajo y cuyo amor inspira toda la felicidad en su hogar, a Liliana cuya alegría y compromiso permanecerá siempre en el recuerdo, y finalmente, a cada una de las personas que a lo largo de nuestro ejercicio profesional nos han permitido aprender y crecer en nuestro Ser y Hacer.

## **AGRADECIMIENTOS O RECONOCIMIENTOS**

Agradecemos primero a Dios por guiarnos en este proceso, a nuestros familiares y parejas por su apoyo y dedicación con nosotras. También agradecemos al Doctor Efrén Martínez quien nos permitió conocer el camino del Sentido de Vida y del Trabajo otorgando además su permiso para utilizar la prueba de Sentido del Trabajo en el presente desarrollo y, por supuesto, a la Mgs July Patricia Castiblanco Aldana por su colaboración y compromiso con el desarrollo de nuestro proyecto que gracias a su experiencia permitió darle un mejor rumbo a esta investigación.

Finalmente agradecemos a la empresa Construcciones y alquiler de equipos La Roca por su colaboración, acompañamiento e interés durante el desarrollo del proyecto en su organización que nos facilitó la ejecución y organización de este proyecto.

## INTRODUCCIÓN

**“Quien no ama su trabajo, aunque lo haga todo el día es un desocupado”**

**(Facundo Cabral)**

¿Y cómo salirse de esa ecuación? Crear una cultura donde cada persona pueda expandir su potencial y conectarse con el propósito de su vida puede ser una posible solución, para ello habrá que reconocer deseos, objetivos, potencialidades y sin lugar a dudas, un sentido del trabajo. Y ¿Qué es esto del sentido del trabajo? A lo largo del texto se irá desglosando, pero como abre bocas se planteará como la suma de la **claridad existencial, con el propósito vital y la identidad / coherencias laborales**, lo cual se desprende en satisfacción frente al proyecto de vida propia y en últimas muestra un espacio de posibilidades de “Sano Amor al Trabajo”.

Hablar entonces de una cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo trayendo términos como el amor y el sentido del trabajo, nos invita a entrar en el mundo de la experiencia interna humana, su psiquis, es decir sus pensamientos, comportamientos y emociones, lo cual para el caso de la SST se referirá a todo lo correspondiente con el estudio psicosocial de factores detonadores, sostenedores, intervinientes o protectores de lo que Facundo Cabral señala como el ser un “desocupado”

Ahora bien, para sostener una cultura de la SST se requiere un sistema que la respalde, este proyecto de investigación busca aportar al Sistema de Gestión de la empresa mencionada al diseñar un programa de vigilancia epidemiológica (PVE) psicosocial, implementando la variable “Sentido de vida en el Trabajo”, como respuesta a la ausencia de éste entre las herramientas del SIG, por ende, una falencia en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.



## RESUMEN

El siguiente trabajo se realizó para cubrir la necesidad de la organización respecto al control del riesgo psicosocial respondiendo a los resultados medios y altos de su batería de riesgo psicosocial. Por lo cual, el objetivo principal fue el diseño de un programa de vigilancia epidemiológica (PVE) psicosocial con su respectivo programa de intervención implementando la variable “Sentido de vida en el trabajo” como medida preventiva en los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS. La metodología del proyecto consistió en la recopilación de información primaria y secundaria que permitió consolidar un diagnóstico de la misma. Posteriormente, se aplicó la prueba de sentido de vida en el trabajo para caracterizar los factores protectores o de riesgo de acuerdo a los referentes teóricos siendo este el insumo final para el diseño del PVE.

## ABSTRACT

The following work was carried out to cover the organization's need regarding psychosocial risk control, responding to the medium and high results of its psychosocial risk battery. Therefore, the main objective was the design of a psychosocial epidemiological surveillance program (PVE) with its respective intervention program implementing the variable "Sense of life at work" as a preventive measure in the workers of Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS. The project methodology consisted of collecting primary and secondary information that made it possible to consolidate a diagnosis. Subsequently, the test of meaning of life at work was applied to characterize the protective or risk factors according to the theoretical references, this being the final input for the design of the PVE.

**PALABRAS CLAVE / KEYWORDS:** Riesgo psicosocial, PVE, sentido de vida y del trabajo, riesgo. / Psychosocial risk, PVE, meaning of life and work, risk.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CONSTRUCCIONES Y ALQUILER DE EQUIPOS LA ROCA SAS es una empresa ubicada en el municipio de Monterrey departamento del Casanare, su inicio fue en el año 2014 con la actividad de alquiler de equipos y maquinaria pesada, al pasar los años amplió su negocio a la construcción de obra civil y otras obras de ingeniería como actividad principal, y Alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes tangibles N.C.P. como actividad secundaria.

Por su tipo de actividad esta empresa comprende el desarrollo del área administrativa y operativa para el funcionamiento de la misma, por lo cual cuenta actualmente con 15 trabajadores donde 5 pertenecen al área administrativa y 10 al área operativa. Esta organización cuenta con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo los estándares mínimos de SG-SST dictados en la Resolución 0312 de 2019 y con su respectivo responsable para el direccionamiento del mismo, por tanto, todo el personal se encuentra debidamente afiliado a ARL, 2 trabajadores del área administrativa están categorizados en riesgo III y los demás califican en riesgo nivel V.

El 6 de marzo de 2020 Colombia reportó el primer caso tipificado de Covid 19 en la ciudad de Bogotá incluyéndose en la lista de países afectados por la pandemia por SARS - COV2 en el mundo, la dureza de la multiplicación de casos en el país llevó a que semanas después la presidencia de la República de Colombia determinara los lineamientos para declarar el estado de emergencia nacional y con ello medidas restrictivas como el aislamiento preventivo obligatorio, siguiendo las órdenes gubernamentales la empresa se acogió al aislamiento durante los períodos de cierre total, sin embargo en todos los espacios donde hubo permiso para trabajar presencialmente con las

debidas medidas de bioseguridad se hace de esta forma, por lo cual la experiencia de trabajo en casa y la exposición a sus riesgos no es un factor que haya jugado en contra de la organización, sin embargo si hubo variación en tanto a la economía organizacional pues disminuyó la demanda de los servicios prestados, así que se hicieron innecesarios varios puestos de trabajo por lo cual se suspendieron dichas actividades y el contrato a los trabajadores que las ejecutaban, el impacto en términos psicosociales durante la pandemia está probablemente más asociado a este factor de pérdida laboral durante algunos meses para los trabajadores quienes han retomado paulatinamente sus labores, adicionalmente están los factores extralaborales propios de esta etapa: la enfermedad y / o muerte de seres queridos a causa del COVID 19 con la carga emocional que esto implica para todo ser humano.

Ahora bien, en tanto al riesgo psicosocial, se encuentra que la empresa cuenta con la aplicación y resultados de su Batería de Riesgo Psicosocial realizada en el mes de octubre de 2020. Esta fue aplicada por un experto el cual aplicó como instrumento de evaluación el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales (Ministerio de la protección social- Pontifica Universidad Javeriana, Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales) y el Cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión (Revalidación Pontificia Universidad javeriana, Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales).

Teniendo como referencia los resultados de la batería de riesgo psicosocial que tiene actualmente la organización, donde obtuvieron como resultado un riesgo psicosocial ponderado como Alto tanto para los factores intralaborales + extralaborales y factores asociados a estrés; surge la necesidad de generar factores protectores que permitan contrarrestar los factores de riesgo psicosociales y fortalecer las habilidades personales. Por tanto, se plantea evaluar el sentido de vida en el trabajo como complemento a las estrategias de prevención ya conocidas. Respecto al Sentido

del Trabajo se puede sospechar que su desarrollo genere impacto positivo en las 3 áreas (intralaboral-extralaboral y la gestión del estrés), entonces se requiere hacer una revisión teórica que permita comprender más a fondo cómo estos factores pueden influir en el desempeño, bienestar e incluso en la ocurrencia de algún tipo de incidente o accidente laboral en la organización, para así mejorar las condiciones de seguridad y salud en los trabajadores, lo que permite mejorar la calidad de vida de los colaboradores a través de la generación de una cultura organizacional óptima que a su vez impacta de manera positiva en la prestación de servicios y productos al cliente

En el presente texto el centro será el fortalecimiento del trabajador, se revisará la conjunción de herramientas como la batería de riesgo psicosocial y el sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial o lo relacionado con el tema, para recopilar junto con el concepto de Sentido del Trabajo un complemento a esta visión del ser humano dentro del mundo del trabajo, para así diseñar una nueva posibilidad de intervención psicológica en la generación de autocuidado, satisfacción y logro en los trabajadores.

En el abordaje de los factores psicosociales en el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo publica un documento denominado “Los factores Psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control” donde reconocen la complejidad del tema señalando que

“Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Allí se manifiesta la importancia de la amplitud del concepto de los factores psicosociales donde se comprenda la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su

cultura y su situación personal fuera del trabajo, entendiendo como esta puede afectar la salud, el rendimiento y satisfacción en el trabajo (Moreno Jimenez & Baez Leon, 2010).”

En el texto editado por la OMS y coordinado por Kamilo, El-Batawi y Cooper (1988) se enfatiza en que los factores se dan desde la percepción y la experiencia de los trabajadores así como el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales tanto positivos como negativos. Es allí donde nace un sin número de apreciaciones relacionadas con el concepto haciendo referencia a las teorizaciones y bases principales de los factores psicosociales y la comprensión de cómo éstos afectan directa e indirectamente en el desempeño de un trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales (OMS citado por Moreno Jimenez & Baez Leon, 2010).

A raíz de estas apariciones surgió la importancia de tener en cuenta el bienestar y salud de los colaboradores como un aspecto relevante en las organizaciones donde nace la necesidad de que los trabajadores mantengan un nivel de vida saludable con el único fin que puedan cumplir a cabalidad las obligaciones laborales sin ninguna perturbación que pueda generar afectaciones en la salud y seguridad del trabajador. La importancia de este tema tomó relevancia a tal punto que el mundo empresarial empezó a trabajar arduamente en la prevención de los accidentes laborales asociados al comportamiento humano causados por la predisposición a diferentes riesgos, el no acatamiento de normas, la omisión de controles, y como factor influyente asociado con las empresas, por falta de conocimiento de los distintos riesgos psicosociales que influyen dentro de sus estructuras (Rentería Valencia et al., 2008).

Cabe mencionar aquí las cifras de accidentalidad laboral para Colombia: para el primer trimestre del año 2019 se presentaron 155.379 y, aunque a partir del 2014 han disminuido un

6,15%, aún no es una cifra significativa ni alentadora (Portafolio, 2019). Estos registros estadísticos son un pequeño balance que muestra donde nace la preocupación de las entidades por fortalecer la promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo, cambiando paradigmas, moviéndose en pro del autocuidado y, del mismo modo, previniendo los factores de riesgo psicosocial.

Por otro lado, el Consejo Colombiano de Seguridad señaló en su página web el 28 de julio de 2020 que:

“El miedo a perder el trabajo, los recortes salariales, los despidos y los beneficios reducidos hacen que muchos trabajadores cuestionen su futuro, donde la inseguridad laboral, la pérdida económica y el desempleo puedan tener un grave impacto en la salud mental. y que estos y otros riesgos psicosociales pueden surgir o aumentar como resultado de la crisis de COVID-19. Si no se evalúa y maneja adecuadamente, los riesgos psicosociales pueden aumentar los niveles de estrés y provocar problemas de salud física y mental. Las respuestas psicológicas pueden incluir bajo estado de ánimo, baja motivación, agotamiento, ansiedad, depresión, agotamiento y pensamientos suicidas. También puede ocurrir una variedad de reacciones físicas, como problemas digestivos, cambios en el apetito y el peso, reacciones dermatológicas, fatiga, enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, dolores de cabeza u otros dolores y molestias inexplicables. Puede haber cambios en los comportamientos, como un cambio en el nivel de actividad o un mayor uso de tabaco, alcohol y drogas como una forma de afrontamiento, además de cambios en la capacidad de la persona para relajarse o el nivel de irritabilidad.” (Consejo Colombiano de Seguridad, 2020)

Finalmente y dada la experiencia en el ejercicio profesional, durante la contingencia de la pandemia por SARS - COV2, se encuentra que uno de los factores presentes en la conversación de los trabajadores en tanto a su bienestar psicológico, es el **sentido de vida en el trabajo**, lo cual estaría enmarcado en la categoría de la autorrealización según Maslow, esta etapa de experiencia de la pandemia ha significado para muchas personas una invitación a pensarse de formas trascendentales y reestructurar su relacionamiento en función de valores, en la que, al confrontar sus relaciones laborales con la estabilidad o los déficits económicos en salarios que exigieron las medidas financieras empresariales, en muchos casos se llega a replantear las lealtades con las empresas, lo cual estaría impactando un factor intrapersonal que afecte su sentido de pertenencia así como la dedicación a su rendimiento laboral.

## **2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo diseñar un PVE con su respectivo programa de intervención psicosocial, para la empresa Construcciones La ROCA S.A.S, incluyendo la variable sentido de vida en el trabajo?

## **3. OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial implementando la variable “Sentido de vida” como medida preventiva en los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS.

### **3.1. Objetivos específicos**

- Caracterizar las condiciones actuales y los factores de riesgo psicosocial de Construcciones y alquiler de equipos La Roca S.A.S.

- Aplicar la prueba del Sentido de Vida en el Trabajo de los colaboradores de Construcciones y alquiler de equipos La Roca S.A.S. para caracterizar de esta forma factores protectores o de riesgo en este aspecto.
- Diseñar el programa de intervención psicosocial y el PVE psicosocial acorde a los resultados encontrados en los dos objetivos anteriormente mencionados de la empresa La Roca S.A.S. para así entregar un producto que sea de utilidad para el cuidado de los trabajadores.

#### **4. JUSTIFICACIÓN**

El 10 de Octubre de 2020 en prensa en la página del Ministerio de Salud y Protección Social se titulaba un artículo el compromiso con la salud mental de los colombianos usando el lema "¡Vive plenamente, cuida tu salud mental!", señalando a ésta como "un factor determinante para el desarrollo humano y social, puesto que es fundamental para la construcción de capital social y redes de apoyo, el fomento de la productividad y el fortalecimiento de sociedades más pacíficas", (Minsalud, 2020)

En un artículo de la revista notas de política de la universidad de los Andes (Colombia), se publica una revisión de bases de datos asociada a la predicción de conductas suicidas post pandemia, en la cual la autora señala que es estas son una “epidemia anunciada”, en su revisión señala la identificación de los factores de riesgo asociados a dicha conducta nombrando como principales en ellos los problemas económicos, los antecedentes de patologías psiquiátricas y la soledad, acompañados del insomnio, la adicción al licor, la violencia intrafamiliar, escaso acceso a servicios en salud mental y el acceso a medios letales, algunas de ellas mucho más presentes en la actualidad en los escenarios mundiales y nacionales (López, 2020).



Según datos del Observatorio Nacional de Salud Mental, en el análisis geográfico para Casanare, Monterrey, se encuentra que, en tanto a IPS habilitadas para servicio de psicología, hasta el año 2015 aparece la primera y a la fecha cuentan con 4 IPS habilitadas a las que se le suma 1 en el 2017 con el servicio de psiquiatría. Se encuentra también en los indicadores medidos un aumento en las tasas de años de vida potencialmente perdidos que van del 13,6 en el año 2009 al 17,7 para el año 2019 por razones como: Trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso de sustancias psicoactivas, Esquizofrenia, trastornos esquizotípicos y trastornos delirantes, Trastornos del humor [afectivos], Trastornos neuróticos, trastornos relacionados con el estrés y trastornos somatomorfos, Síndromes del comportamiento asociados con alteraciones fisiológicas y factores físicos, Trastornos de la personalidad y del comportamiento en adultos, Trastorno mental no especificado y por lesiones autoinfligidas intencionalmente. En tanto al porcentaje de personas atendidas por exposición a factores de riesgo ocupacional, la última actualización va al 2018 con un 15,4% aumentando en promedio un 0.25% anual. En tanto a género las estadísticas no muestran diferencias significativas para la región. Pese a no ser la más urgente en el semáforo de intervención del ministerio, es evidente que las enfermedades mentales están afectando esta población del país, máxime tras la experiencia de afrontamiento de la pandemia por covid-19 que, pese a no tener datos actualizados, se conoce por fuentes como la OMS que la afectación en salud mental es alta y requiere intervención en todo ámbito.

Es así cómo se decide dar orientación de este trabajo investigativo en la línea de riesgos psicosociales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, pues al verificar las necesidades de la empresa Construcciones La Roca, se establece a través de las áreas a cargo del sistema de gestión en SST el pendiente en este aspecto por los niveles que han sido identificados en los informes de baterías de riesgo psicosocial en los trabajadores de la organización, y surgen

los interrogantes de cómo estos podrían afectar directamente en el desarrollo de sus actividades laborales, cómo promover y cuidar la salud mental de los trabajadores encaminando prioridades y lineamientos del país para fomentar estos temas en las empresas, sabiendo que muchos de estos indicadores pueden de una u otra forma impactar su relación con el ausentismo, accidentalidad y las enfermedades laborales asociadas a factores de riesgo psicosocial.

Se espera por tanto con la presente investigación, aportar al desarrollo de las empresas bajo el supuesto que, tener un modelo de programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial y un programa de intervención que sea replicable, podría ayudar a una mayor practicidad y proyección en el desarrollo de las organizaciones, esto porque es bien sabido que al fortalecer las habilidades psicosociales mejora la calidad de vida de las personas, su buen desempeño y salud, por tanto también crecen las ganancias financieras empresariales al mejorar el ROI del negocio dado su compromiso con la visión empresarial, disminuyen conductas como la impuntualidad, la rotación del personal y el clima laboral entre otros, y con ello se impacta en la eficiencia, desarrollo e incluso en la prosperidad social.

Finalmente, es de interés la aplicación de un concepto que lleva pocos años en el mundo teórico de la psicología como lo es el “Sentido de Vida Laboral”, cuyo desarrollo se sabe está asociado con mejoras en la salud mental, así que, dar pasos con este factor en el mundo de la Seguridad y Salud en el Trabajo puede marcar una nueva línea de tamizaje e intervención en las empresas que resulte ágil y práctico en el desarrollo de nuevas habilidades intrapersonales que se reflejan en la percepción del mundo organizacional en el que se está inmerso, así como en la interpretación y aceptación de condiciones extralaborales, redundante en menos índices de estrés e insatisfacción y por tanto, en menos ausentismo por enfermedades asociadas.

## 5. MARCOS DE REFERENCIA

### 5.1. Estado del arte

A continuación, se presenta el respectivo estado del arte, en donde se realizó una recopilación de diferentes tesis de grado y doctorales priorizando el tema de riesgo psicosocial, sentido de vida, motivación y satisfacción laboral, carga mental y estrés entre los años 2006 y 2021 que resultaron relevantes para la investigación que se está llevando a cabo.

#### ***Proyecto de grado “Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.” QUITO-ECUADOR***

Este proyecto tuvo como fin identificar los factores psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas, ya que consideraron que los factores de riesgo psicosocial como uno de los problemas laborales dentro de la organización. Por lo que, se hizo importante realizar un estudio metodológico estructurado, para determinar la influencia de estos en el desempeño de los trabajadores de las Lavanderías Ecuatorianas (Paspuel Benavides, 2014).

El proceso investigativo es de tipo correlacional ya que tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y su influencia en el bajo desempeño laboral en los trabajadores. Se tomó como muestra de 230 trabajadores del sector operativo de la ciudad de Quito. Para ello, se utilizó el test de Navarra como instrumento para identificar los factores de riesgo psicosocial y la evaluación de desempeño para determinar el desempeño laboral (Paspuel Benavides, 2014).

Finalmente, luego de la aplicación metodológica obtuvieron como resultado que los factores de riesgo psicosociales en el personal operativo se encontraban en un grado de peligrosidad alto, influyendo esto en el desempeño del personal. Donde los factores como la participación, la implicación, responsabilidad con un 57,39% y la formación, información, comunicación con un 65,65% lo que influye que la mayor parte de los trabajadores el 36,17% tengan un buen desempeño. Donde resaltan que la obtención de estos resultados influye de manera significativa en el desempeño laboral y por ende no permite que la organización cumpla con las metas y objetivos trazados.

***Relación entre sentido de vida y estabilidad laboral en un grupo de conserjes de una empresa outsourcing de la ciudad de Guatemala. Guatemala***

Esta tesis de grado nació a partir de la premisa de investigar si la estabilidad laboral está de alguna manera ligada al sentido de la vida y debido a que una gran parte de la población guatemalteca ejecuta puestos operativos. Su objetivo principal fue determinar si existía relación entre el sentido de vida y estabilidad laboral en el grupo de conserjes de una empresa outsourcing de la ciudad de Guatemala. Para el desarrollo se contó con una población conformada por un grupo de 40 conserjes de los cuales se ubican entre los 21 y 70 años de edad, algunos casados y otros solteros (Abadía, 2013).

Como instrumento principal se utilizó el “Cuestionario de opiniones sobre la propia vida” basado en la teoría de Víctor Frankl, con el fin de conocer la opinión que tenía la persona sobre su sentido de vida. El estudio fue de tipo descriptivo donde se buscó especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades objetos o cualquier otro fenómeno que se sometiera a análisis. Luego de la aplicación de la metodología establecida se pudo

determinar que la edad promedio de los sujetos correspondía a 39,55 años mientras que la antigüedad promedio de los sujetos corresponde a 3,63 años y una calificación promedio en la prueba de 76,85% (criterio cualitativo promedio).

Adicionalmente concluyeron que a partir de los datos después de los indicadores estadísticos en el estudio no existió relación significativa entre estabilidad laboral y sentido de vida, analizando los resultados por género y edad, pero no fue evidente variantes para comprobar relación estadísticamente significativa. Sin embargo, se identificaron aspectos relevantes que muestran que mantener la percepción de estabilidad laboral está ligado a la remuneración económica, crecimiento laboral, clima laboral agradable y los beneficios que puedan recibir, siendo esto un tema de análisis importante para las empresas. Resaltando además que aunque en este estudio no se encontró relación entre el sentido de vida y estabilidad laboral existen factores que sí pueden afectar el desempeño de un trabajador asociados a los incentivos no económicos, la comunicación, la congruencia y oportunidad de carrera (Abadia, 2013).

Aunque en este estudio no se encontraron estadísticas significativas para relacionar el sentido de vida con la estabilidad laboral se generaron recomendaciones para las empresas en tanto a tomar en cuenta el sentido de vida de los colaboradores y su relación con el desempeño, para identificar a fondo la relación entre estos mismos. Asimismo, los investigadores recomendaron realizar nuevas investigaciones con mayor número de sujetos con el fin de obtener resultados que puedan ser comparados en diferentes niveles organizacionales.

***Tesis Cómo afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la Empresa de Transporte MAMUT ANDINO. Guayaquil, Ecuador.***

Esta investigación se generó con el fin de generar un llamado de atención para alertar sobre la gravedad del problema y la importancia de la prevención de riesgos psicosociales en este sector, que incite a la acción de beneficio de los trabajadores. Esta investigación pretende resolver el problema desde la acción, aportando a las partes interesadas Con una información actual y clara sobre los riesgos psicosocial que permita generar acciones preventivas para mejorar la salud de los trabajadores. El objetivo de esta investigación fue determinar cuáles fueron los factores psicosociales que estuvieron presentes y fueron causantes para que los conductores que transportan Clinker de la empresa Mamut Andino sufrieran accidentes, para así poder diseñar un plan estratégico y minimizar el índice de accidentalidad en un 30% en relación al año anterior por este tipo de factores (Blakman Briones, 2014).

Para darle continuidad a la investigación aplicaron una batería psicológica denominada Batería para Conductores BC a un grupo de 35 conductores de los 80 que trabajan transportando clinker. Para determinar si los factores psicosociales son los causantes de los accidentes en los conductores escogieron 17 de ellos que no habían sufrido ningún tipo de accidentes y 18 que si habían sufrido accidentes graves en el año 2013. Esa batería tiene significado de variables intelectuales y patrones de conducta en contexto de tráfico y está compuesta por tres test aptitudinales y una prueba de personalidad.

Aplicando la metodología establecida y comprobando la hipótesis de acuerdo al test de valoración psicológica aplicadas a los 35 conductores, se determinó que la causa raíz de los volcamientos de 10 de los 18 conductores involucrados en los accidentes más graves se debió a los cambios de conductas presentados en esos 10 conductores donde sus conductas se manifestaron desajustadas, de alto riesgo y de peligrosidad (Blakman Briones, 2014).

Partiendo de los resultados anteriores, el autor planteó una serie de alternativas para solucionar dichos problemas, a partir de sus conocimientos propone una medida de adopción para mejorar las condiciones de los conductores y de la empresa, inicialmente propuso aplicar la batería anteriormente mencionada, evaluar correctamente a los aspirantes que pretendan entrar al cargo, realizar talleres de identificación de estrés personal para identificar cuadros de estrés y promover la aplicación de formación y capacitación para el manejo de este, realizar actividades recreativas anuales para fortalecer las relaciones interpersonales. En la parte operativa mejorar el ritmo de trabajo a la realidad y condición de la carretera y al puesto de trabajo del conductor y aplicar un sistema de sugerencias donde los conductores puedan expresar sus desacuerdos y a partir de eso se puedan lograr soluciones inmediatas.

Un factor asociado al estrés que se genera en los trabajadores es el hecho de tratar de llegar rápido al destino con el fin de obtener el incentivo dado por la empresa, sin embargo esto se ha convertido en un factor influyente, ya que los trancones que se generan en la vía retrasan su llegada y por ende disminuye el aumento de sus ingresos, por tal motivo el autor propone que modifiquen ese incentivo de tal manera que este incentivo no se dé como un factor presionante a la hora de conducir, influyendo además el poco tiempo que estos comparten con sus familias. Finalmente, el autor concluye que los niveles de estrés y el desconocimiento de las normas viales han sido los principales causantes de los accidentes en la organización (Blakman Briones, 2014).

***Tesis doctoral: Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Barcelona, 2006***

Esta tesis desarrolla la evolución conceptual del concepto de Eficacia Organizacional con el propósito de potencializar la Calidad de Vida Laboral (CVL) en tanto al desempeño laboral a

través de dos investigaciones empíricas en el sector bancario de Brasil en el 2004 y 2006 respectivamente, de esta forma identifican categorías conceptuales clásicas y actuales para sostener su marco de investigación encontrando que la percepción de CVL evoluciona con el paso del tiempo a razón de contextos, nuevas tecnologías, etc. a partir de las cuales establecen las variables a revisar y el posible instrumento a aplicar.

En su desarrollo establecen un índice global para calificar la Calidad de Vida Laboral (CVL) y por otro lado evalúan si una alta percepción de CVL en los trabajadores antecede a la eficacia organizacional, una vez rodada la investigación se encuentra en los análisis factoriales, correlacionales y regresiones el factor predictivo de CVL sobre el desempeño, agregando ventajas para ambas partes (trabajadores y empresa), dada esta relación se establece el concepto global de CVL y se determinan sus factores más influyentes en el desempeño grupal e individual.

Sugieren para investigaciones futuras el uso del instrumento creado en otros contextos para evaluar propiedades psicométricas y estructura dimensional, validar mediante análisis confirmatorio con muestras diferentes para estandarizar según tipologías de organizaciones, así como sus desempeños organizacionales, por otro lado, mencionan que también es importante medir la consistencia de la capacidad de predicción de CVL sobre el desempeño individual partiendo no de la calificación sino de los resultados en cantidad o calidad de la producción; finalmente, se sugiere tener en cuenta variables demográficas y valoraciones objetivas frente a los sistemas de gestión y las condiciones del entorno.

**Tesis Doctoral Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria: Factores Saludables y de riesgo psicosocial. España**



En esta investigación se revisa el impacto de las nuevas condiciones laborales en el que se encuentra el personal de salud en el bienestar laboral y la salud ocupacional en éstos, la metodología fue mixta (cuantitativa y cualitativa) donde participan de forma voluntaria 281 trabajadores seleccionados por muestreo intencional teniendo en cuenta características sociodemográficas, tras aplicar un cuestionario escogen las variables “aspectos materiales, sociales y psicosociales de las condiciones de trabajo y las dimensiones cognitivas, emocionales y somáticas del bienestar laboral. Los resultados fueron ambivalentes, encontrando un contrapeso entre las condiciones positivas laborales (relaciones sociales, clima social positivo, compañerismo y apoyo mutuo) y las características negativas de la carga laboral que de hecho disminuye la posibilidad de interacción con compañeros. Los autores señalan que es evidente la pertinencia de prevenir riesgos psicosociales asociados a sobrecarga y presión laboral, así como promover dispositivos estructurales y organizacionales que faciliten un entorno laboral saludable. Señalan que es necesario en investigaciones futuras hacer un estudio más decidido que involucre factores macrosociales, organizacional individual y grupal en la construcción de la percepción de bienestar psicosocial y subjetividad laboral relacionados a las condiciones de trabajo.

***Propuesta de intervención de los factores de riesgo psicosociales intralaborales de la población trabajadora de una empresa de fabricación de cristales de seguridad. Bogotá D.C.***

Partiendo de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo por el Ministerio de la Protección Social en el año 2007 y 2013 a diferentes actividades económicas del país donde se identificó que los factores de riesgo priorizados fueron los ergonómicos y psicosociales en las dos

fechas. Se identificó que entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés, relacionando estos factores con la ocurrencia de los accidentes de trabajo (Fernández Ángel et al., 2017). Partiendo de allí se identificó en datos internos que posee la empresa, que, en los años 2014 y 2017, los accidentes de trabajo ocurridos tienen una relación con afectaciones psicosociales del entorno y su impacto, además de aumentar la probabilidad de accidentes, genera ausentismo e impacto no intervenido que tiene influencia a la organización en general y afecta a los trabajadores.

Este tipo de investigación hace referencia a un estudio descriptivo, abordado desde una metodología que aporta datos cuantitativos con interpretación cualitativa a partir del informe del diagnóstico de los factores psicosociales en la empresa. Para eso, tomaron 109 trabajadores de sexo femenino y masculino para la aplicación de la Batería de Instrumentos.

En cuanto al procedimiento inicialmente recopilaron información bibliográfica y referencial por medio del marco de referencia principalmente de factores de riesgo psicosocial en la industria, modelos teóricos de estrés y factores de riesgo psicosocial. Procedieron a realizar análisis de los resultados del diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial, que había sido realizado en la empresa y priorizaron la información basándose en las guías de intervención de riesgo psicosocial elaboradas por el ministerio de trabajo. Posteriormente se desarrollaron las principales estrategias de intervención haciendo énfasis en los grupos ocupacionales identificados para luego realizar un análisis a manera de conclusión para las partes interesadas (Fernández Ángel et al., 2017).

Dentro de los factores intralaborales obtuvieron como resultados que el 59% de los colaboradores representan un nivel de riesgo alto y el 17% a riesgo medio y un 24% a un riesgo

bajo, lo que indica que para la mayoría de los colaboradores evaluados las condiciones intralaborales representan riesgo. En cuanto a la sintomatología del estrés se evidencia que el 53% de la población trabajadora presenta estrés (Fernández Ángel et al., 2017). Partiendo de los diferentes resultados obtenidos procedieron a la priorización de los factores de mayor influencia y generaron recomendaciones como estrategias de prevención que permitieran mejorar los niveles de riesgo que dieron altos y medios.

***Proyecto identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. Cali, Colombia***

La finalidad de esta investigación era identificar factores de riesgo biopsicosociales que prevalecían en la accidentalidad laboral en una muestra de 78 personas de una empresa de producción de la ciudad de Cali, Colombia. Partiendo de los datos arrojados por el Ministerio de Protección Social de 2007 se generaron datos que a 2005 se registraron 587 muertes y 263316 accidentes profesionales, mientras que entre 2006 y 2007; se registraron 1360, muertes calificadas como profesionales y 598462 como casos de accidentes laborales, datos que incentivaron la preocupación al gobierno por fortalecer la promoción de la seguridad y salud en el trabajo fomentando cultura de autocuidado y prevención de riesgos psicosociales (Rentería Valencia et al., 2008).

Dentro de su procedimiento realizaron el diseño, validación y la aplicación del cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad por parte de los investigadores Fernández, Rentería, Tenjo y Uribe (2006), con la finalidad de evaluar la incidencia de los factores de riesgo biopsicosocial en la accidentalidad laboral. Ese cuestionario

utilizado fue validado a partir de la revisión y consenso de jueces y llevado a cabo posterior a la realización de la prueba piloto (Rentería Valencia et al., 2008).

De la muestra que tomaron identificaron que el 70,5% de los trabajadores desempeñan labores en el área de producción y el 29,5% restante labora en el área de despachos. De este porcentaje el 41% afirma que han tenido accidentes de trabajo en sus labores, mientras que el 59% restante manifiesta no haber tenido. De manera general, encontraron que las principales variables de riesgo en la empresa, se encuentran relacionadas con los factores psicosociales asociados a la organización del trabajo (condiciones inseguras) y actitudes del personal (actos inseguros). Principalmente se asocian esos actos inseguros a niveles bajos de motivación en el trabajo y se relaciona como una de las principales causantes de accidentalidad, ya que estas actitudes se producen cuando las personas quieren ahorrar tiempo y evitar esfuerzos como aliado a la falta de motivación (Rentería Valencia et al., 2008).

Adicionalmente asocian que identificaron que los trabajadores no inician sus jornadas laborales en óptimas condiciones ya que sus condiciones físicas son inadecuadas por el exceso laboral al que se someten y a diferentes condiciones extralaborales. Se relacionan, además, aspectos ambientales que pueden derivar la ocurrencia de algún accidente por lo cual proponen hacer énfasis en las estrategias de intervención para disminuir los agentes ambientales negativos en pro de la seguridad y bienestar de los colaboradores.

***Tesis doctoral Factores predictores de riesgo psicosocial, estrés laboral y enfermedad coronaria en profesores universitarios: ¿Es la Personalidad una variable moderadora?.***  
***Barranquilla, Colombia***

Esta tesis realiza un análisis de casos y controles a través de la epidemiología clínica para revisar los factores psicosociales en el ámbito laboral y las respuestas de estrés de las personas, así como los efectos sobre los sistemas corporales, en salud mental y el impacto en el ámbito familiar. Encuentran como mejores modelos el de Demanda/Control-apoyo social, de Robert Karasek y el modelo Esfuerzo/Recompensa de Johannes Siegrist. Señalan que los resultados aportan para el desarrollo de políticas públicas, así como para disciplinas de psicología y salud en el trabajo, entidades de salud y particularmente para los profesores universitarios. Los resultados señalan que los eventos coronarios tienen un componente psicosocial (“trabajo en condición adversa, como desbalance entre esfuerzos y recompensas, tensión laboral, altas demandas, bajo control y sobrecompromiso como variable intrínseca personal” Vieco & Abello 2014) en los cuales el sobrecompromiso resulta tener un peso mayor como predictor de dichas enfermedades, lo cual sumado a las diversas funciones adicionales a la docencia que ejercen configuran cuadros de mayor riesgo. La recomendación establecida es desarrollar intervención a través de modificación comportamental de los rasgos asociados al sobre compromiso.

***Tesis Doctoral Predictores cognitivos, de personalidad y estrés para síntomas de depresión y ansiedad en estudiantes de primeros semestres de educación superior e impacto del programa de prevención basado en el desarrollo del pensamiento crítico y el diálogo socrático.***

***Barranquilla, Colombia***

En esta tesis los autores buscan investigar el modelo vulnerabilidad - estrés aplicado a la prevención de depresión y ansiedad en estudiantes de primeros semestres universitarios, tras establecer una línea epidemiológica en varias regiones y centros universitarios del país, a lo cual asociaron de forma diferencial las variables cognitivas y los estresores comprobando su hipótesis. Dadas las características de la población estudiada diseñan un modelo longitudinal de cohorte en

factores de riesgo en una primera fase y posteriormente un diseño experimental con grupo de control y pos test sobre el impacto del programa de intervención, el cual incluye entrenamiento en desarrollo del pensamiento crítico y prácticas socráticas sobre la información de factores de riesgo y protección para ansiedad y depresión. En sus resultados pudieron validar hipótesis predictivas de las variables cognitivas, de personalidad y los estresores para dichos síntomas logrando una caracterización de estas; también se validó el impacto positivo del programa de prevención y protección.

### ***Efecto del entrenamiento en percepción de sentido de vida en alumnos preuniversitarios en Bogotá***

Esta investigación surge con el fin de ayudar a un grupo de jóvenes pre universitarios a aumentar su percepción de sentido de vida, ya que es una etapa donde proyectan su vida y puede estar en juego lo valioso de la vida. Por otra parte, nace de la necesidad de fortalecer el campo de la psicología debido a que en Colombia no se encuentra mucha información y estudios asociados a esta temática abordando temas existenciales y/o logoterapéuticos. Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación fue evaluar el efecto de un entrenamiento de percepción del sentido de vida en jóvenes preuniversitarios de la ciudad de Bogotá, por medio de la Escala Dimensional del Sentido de vida de (Martínez, Trujillo, Díaz Del Castillo y Jaimes, 2011).

Esta escala fue creada con el fin de evaluar la percepción afectiva y cognitiva de los valores, la resonancia del sentido de vida de todas las áreas de la persona y de analizar cómo este se mueve y las actitudes que se asumen en diferentes situaciones de la vida cotidiana, con el fin de que en la investigación se pudiera promover este aspecto y realizar comparaciones.

Esta investigación se diseñó en un cuasi experimental con diseño pre-test, pos-test y grupo control y experimental. Para ello tomaron un muestreo aleatorio no probabilístico de 60 personas que participaron de forma voluntaria. Luego de eso se obtuvo como resultado que el entrenamiento en percepción de sentido de vida presentó efecto en los jóvenes que recibieron entrenamiento a comparación con aquellos que no; esta percepción se identificó que como en otros estudios en los jóvenes tiende a ser baja y se pudo deducir como luego de la aplicación de un programa de percepción de sentido de vida este puede aumentar significativamente.

Destacan aquí que los resultados que fueron obtenidos son relevantes, ya que el hecho de incrementar la percepción del sentido de vida en los jóvenes genera grandes expectativas en la población nacional, lo que permite concebir un nivel elevado y puede asociar esto a la protección en diferentes dimensiones de la salud mental (Arango Pérez & Guzmán, 2017).

***Motivación y satisfacción laboral y su asociación con el riesgo psicosocial. Neiva, Colombia 2021***

Este trabajo de grado se desarrolló con el fin de investigar la relación entre la motivación y situación laboral con respecto al riesgo psicosocial de personal administrativo de una institución de educación superior (privada). Este estudio fue de tipo descriptivo correlacional con una muestra no probabilística de tipo intencional de 45 participantes de los cuales 27 fueron mujeres y 18 fueron hombres, con un rango de edad de 35 años. Para la misma usaron el instrumento la batería para evaluación de factores de riesgo psicosocial Bocanument y Bahamon y para la motivación y satisfacción laboral instrumento creado por Claudia Maricela Garcia (Angel Rubiano, Rendon Jaramillo, Salas Penna, & Vargas Silva , 2021).

Obtuvieron como resultado que la relación entre los factores psicosociales y la motivación y satisfacción laboral se encuentra un factor negativo entre las relaciones condiciones internas y condiciones externas, siendo así que, si no son tenidos en cuenta los factores sociales y familiares, las características de la organización, las herramientas y las condiciones ambientales, se puede influenciar negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, llevándolos a desmotivación y bajar la satisfacción de sus propias necesidades y de esa manera influenciar el desarrollo de sus tareas diarias. Por lo que evidencian la importancia de implementar programas encaminados a la prevención de los riesgos profesionales los cuales son responsabilidad del empleador (Angel Rubiano, Rendon Jaramillo, Salas Penna, Vargas Silva , 2021).

***Técnicas de ludo prevención en la gestión de riesgos laborales en el sector construcción.***

***Bogotá, Colombia 2021.***

Este trabajo investigativo surge de la necesidad crear técnicas de ludo en prevención con el fin de minimizar riesgos y fortalecer las medidas preventivas, dadas las tasas de accidentalidad y enfermedad laboral que se presenta anualmente en el sector construcción. Lo anterior con el fin de analizar en este proyecto las técnicas de ludo prevención utilizadas en la gestión de riesgos laborales en el sector construcción (Cuenca Agudelo & Montaña Bata, 2021).

Dentro del marco metodológico direccionaron el tipo de investigación como descriptiva por medio del método deductivo y hermenéutico, realizaron una serie de recopilación de información y una fase de análisis de la misma y finalmente una fase de estrategias de mejora. Como resultados en primer lugar obtuvieron una investigación detallada de diferentes estudios nacionales e internacionales, luego identificaron las técnicas de ludo tratadas en las investigaciones y se identificó que la mayoría de técnicas de ludo prevención fueron efectivas



como herramientas importantes para la disminución de accidentes y enfermedades laborales (Cuenca Agudelo & Montaña Bata, 2021).

Finalmente plasmaron una propuesta para la gestión de riesgos laborales por medio de técnicas lúdicas para lograr alcanzar la participación y motivación de los colaboradores en las capacitaciones, nivel de apropiación de conocimientos, disminución de accidentes y enfermedades laborales. Y finalmente concluyeron el gran impacto que estas técnicas pueden generar a los trabajadores y como recomendación hicieron un llamado a las empresas a implementar dentro de sus planes anuales del SG-SST capacitaciones de ludo prevención.

***Estimación de la carga mental y el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una compañía Multinacional de Venta Directa. Medellín, Colombia 2021.***

Este estudio partió de la importancia de brindar a la empresa una visión más amplia sobre las condiciones laborales y personales de sus colaboradores y cuáles de esas podrían convertirse en una amenaza para la salud. Donde se trazó como objetivo general estimar el nivel de carga mental y nivel de estrés laboral de los trabajadores de la compañía multinacional de venta directa. Este tipo de estudio fue transversal de tipo exploratorio descriptivo, donde tomaron una muestra de 37 trabajadores.

Para lo anterior, seleccionaron trabajadores con mínimo 6 meses de antigüedad donde aplicaron los instrumentos Nasa TLX para la estimación de carga mental y el cuestionario para la valoración de síntomas de estrés de la batería de instrumentos para la medición de los factores de riesgo psicosocial, para evaluar el nivel de estrés. Como conclusiones de esta aplicación determinaron que los niveles de carga mental en su mayoría fueron nivel alto y las dimensiones

que presentaron mayor peso para el nivel general de carga fue exigencia temporal y rendimiento, debido esto a que es una línea de producción donde todo está directamente relacionado.

Por otro lado, los niveles de estrés en general fueron bajos por lo que no encontraron relación entre los niveles altos de carga mental y la sintomatología asociada al estrés para esa población. Esperando que todos estos resultados sirvan para fortalecer las prácticas organizacionales para disminuir los factores de riesgo y mejorar la productividad y así mismo beneficiar a los trabajadores.

### **Análisis comparativo de los resultados de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en 40 empresas colombianas. Una revisión muestral entre los años 2017 a 2019.**

En este trabajo de grado de especialización en Gerencia de la SST, los autores realizan un análisis comparativo y correlacional de los factores de riesgo psicosocial encontrados tras una revisión de resultados de aplicación de 40 baterías de riesgo psicosocial en empresas clientes de la empresa Cotidiano y Familiar IPS S..A.S., buscando con ello relaciones estadísticamente relevantes que puedan contrastar con el contexto teórico en la temática abordada, enfocados en identificar los factores más relevantes que permitan conocer su rango estadístico para sugerir diseños de programas de intervención que se ajusten a lo solicitado por la ley permitiendo un impacto real en los trabajadores y se logre con ello cumplir con los requisitos para ser puestos de trabajos que cumplan con los mínimos para hacer parte de “trabajos decentes”, esto último según la conceptualización de la OIM.

Una vez establecidos los criterios de selección de empresas para la muestra, inician el cotejo de información encontrando correlaciones en varios aspectos, ante lo cual realizan varias sugerencias a tener en cuenta como la necesidad de realizar una mayor evaluación en las

industrias manufactureras, revisar la relación entre aumento de riesgo / crecimiento de la empresa y sus causas, evaluar la pertinencia de la batería en microempresas,, indagar el crecimiento del riesgo psicosocial ante tercerización en la gestión del talento humano, y finalmente, esclarecer en la teoría “las diferencias entre la mitigación del riesgo psicosocial, y los programas de bienestar y fidelización laboral.” (Amaya et Al, 2020).

### **Trabajo de Grado Propuesta Integral Para el Fortalecimiento De Estrategias y Afrontamiento ante los Factores de Riesgo Psicosocial en Docentes**

A lo largo del documento los autores abordan la necesidad de evaluación de factores de riesgo psicosocial en docentes de la ciudad de Bogotá con el propósito de establecer una mirada de la situación presente en ellos y así establecer una propuesta basada en el fortalecimiento de sus habilidades de afrontamiento, cubriendo así uno de los factores particularmente dependiente de las habilidades individuales del trabajador y concentrándose en los factores intralaborales, su estudio es de tipo descriptivo basado en la revisión documental.

En su primera fase se establecen las definiciones e interacciones de riesgo en los docentes estableciendo entre ellos la Gestión organizacional, características de la organización, características del grupo social de trabajo, contenido de la tarea, interfase persona tarea y jornada de trabajo, señalando que no están bien diferenciados teniendo en cuenta las definiciones de la Guía Técnica Colombiana (GTC 45) y la Resolución 2646 de 2008, siendo el aumento en las jornadas de trabajo, la presión por mostrar productividad de parte de los jefes los más significativos y la incertidumbre frente a la continuidad del cargo, en tanto a carga mental se mencionan la responsabilidad, demanda emocional y definición de roles.

Una vez avanza la propuesta definen varias etapas de atención, en tanto a la intervención individual se plantea trabajar en las estrategias planteadas por Ramos para el abordaje de personas con Burnout, entrenando en técnicas de afrontamiento, resolución de problemas, inoculación de estrés, organización personal, fortaleciendo habilidades de comunicación y redes de apoyo. En tanto a la intervención grupal plantean la realización de talleres que mejoren autoestima, automotivación y adaptabilidad. Adicionalmente, mencionan la importancia de entrenar también el afrontamiento organizacional con la mejora en flexibilidad horaria, la alineación constante de valores organizacionales con los valores personales y la comunicación asertiva, así como cuidar la actualización en formación y capacitación. Finalmente, se propone cuidar los estímulos e incentivos laborales y ofrecer una amplia gama de intervenciones psicológicas en quienes así lo requieran.

Se evidencia en las conclusiones la apuesta por integrar cada área de trabajo prevista en la investigación a las dinámicas de PyP e intervención de los trabajadores, teniendo en cuenta su adecuada articulación con el sistema de gestión en SST y su aplicación junto con la ARL, sin embargo, se puede pensar en el alcance y aplicabilidad de todo este sistema en la práctica, dado que si se hace un abordaje desde la experticia psicológica se puede avizorar como éstos planteamientos pese a sonar muy bien, requieren de un profesional de la psicología haciéndose cargo del seguimiento constante del PVE así como de la aplicación, pues la ejecución requiere de un enganche y una asignación horaria por parte de la organización y los trabajadores para que sea posible que se haga sostenible en el tiempo.

**Trabajo de Grado El Sentido del Trabajo y Los Recursos Noológicos como Estrategias de Afrontamiento para el Estrés Laboral**

En este texto los autores revisan en un equipo de trabajo de una empresa logística los recursos psicológicos aterrizándolos al área del afrontamiento del estrés laboral, para ello aplican la escala de recursos psicológicos, la escala de sentido laboral y la escala de estrés percibido, a 80 empleados de diferentes áreas de la compañía, cuya correlación les permite realizar la caracterización y establecer sus conclusiones respecto a su pregunta de investigación la cual fue: “¿Cuál es la relación existente entre el sentido del trabajo y los recursos psicológicos con respecto al estrés laboral en los colaboradores de las empresas logísticas?” (López, Hincapié & Tobón, 2017).

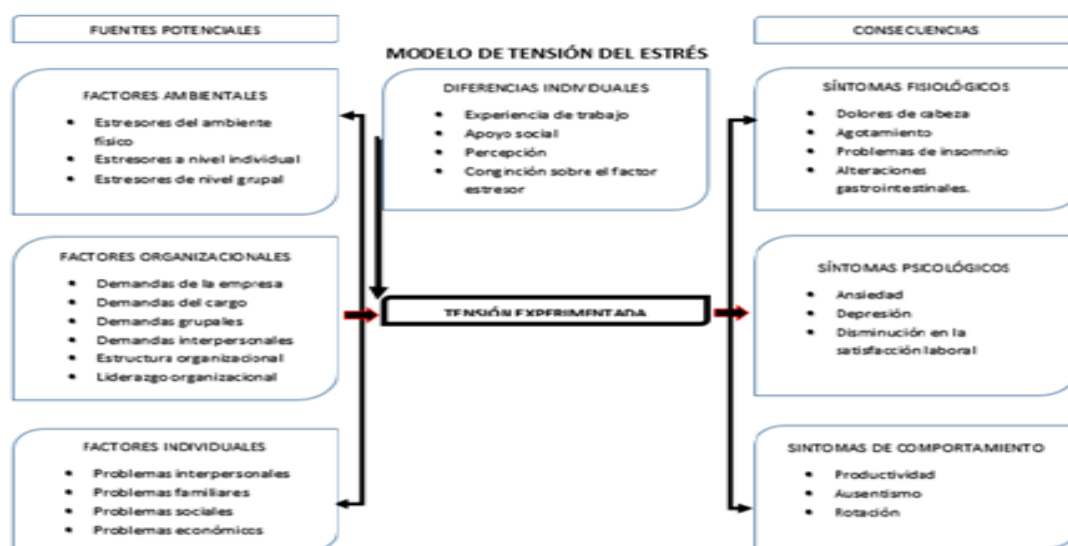
Refieren haber realizado una investigación de tipo cuantitativo - no experimental, con diseño metodológico transversal y de nivel correlacional, logrando con ella identificar la percepción de los empleados respecto al sentido que dan a su trabajo diario, así como identificar sus estrategias de afrontamiento laboral, las causas que generan el estrés, así como su impacto organizacional, personal y familiar.

En su caracterización teórica definen el riesgo psicosocial como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos, lo cual conlleva a altos niveles de excitación y angustia que, sumado a la incapacidad para manejar la situación, genera un desequilibrio y descompensación en el organismo de la persona afectada por este fenómeno.”; a este concepto le suman la definición de recursos psicológicos que traen de Victor Frankl de la siguiente forma: “son el conjunto de fenómenos, capacidades o manifestaciones espirituales, expresadas por el Autodistanciamiento y la Autotrascendencia.”. Y siguiendo la cadencia de su argumento, recopilan en una imagen el modelo del estrés, con el cual explican las dinámicas en función de fuentes potenciales, diferencias individuales y sus respectivas consecuencias.

Posterior a la aplicación de las escalas y su análisis estadístico encuentran en las escalas “grandes variaciones en la percepción de su trabajo de los empleados mencionados, de acuerdo a diferentes factores relativos a sus cargos, horarios, edades, responsabilidades, antigüedad en la compañía, entre otros factores que permitieron determinar las situaciones desencadenantes de estrés en esta empresa logística.” (López, Hincapié & Tobón, 2017). fue posible encontrar una asociación entre los recursos psicológicos y el estrés percibido y de igual manera una asociación entre el sentido del trabajo y el estrés que se percibe.

Figura 1

Modelo de Tensión del Estrés



Nota: En la figura se evidencia el Modelo de Tensión del Estrés. Tomado de (López, Hincapié & Tobón, 2017).

## 5.2. Marco teórico

En el siguiente apartado se plantea la base empírica que fundamenta el desarrollo del proyecto, para lo cual se estableció una jerarquía en las teorías que permitió ordenar la información disponible con respecto al riesgo psicosocial, dejando así los sistemas de vigilancia

epidemiológica como teoría general que sostiene el proyecto, salud como la teoría intermedia y la motivación y sentido de vida como la teoría central u orientadora.

El riesgo psicosocial se entiende como situaciones laborales que tienen alta probabilidad de impactar gravemente la salud de los trabajadores, tanto física, social y mentalmente. Estos riesgos se evidencian de forma inmediata en algunos casos y otros a mediano y largo plazo y son tan evidentes como los riesgos físicos como accidentes y enfermedades laborales. Estos riesgos no se derivan de un simple conflicto, suelen desencadenar situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud de los trabajadores lo que podría generar repercusiones en ellos y en la organización (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017).

Por lo tanto, es importante enunciar, la Resolución 2646 de 2008 la cual tiene por objeto dar parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que puedan tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial, dando lineamientos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y número permanente de la exposición a este factor riesgo.

Dentro de los lineamientos dados por la resolución define factores de riesgo psicosocial como “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (...) “Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales, las cuales se definen a continuación: Las **condiciones**

**intralaborales**, son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Las **condiciones extralaborales**, comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A sí mismo abarca, las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Y las condiciones individuales, aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, el lugar de procedencia, estrato social, tipo de vivienda y número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

A continuación, se definen los dominios considerados en la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral:

**Demandas del trabajo:** se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

**Control sobre el trabajo:** posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

**Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El



concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

**Recompensa:** este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

A continuación, se definen las dimensiones que conforman la evaluación de riesgo psicosocial extralaboral:

**Tiempo fuera del trabajo:** Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

**Relaciones familiares:** Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

**Comunicación y relaciones interpersonales:** Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

**Situación económica del grupo familiar:** Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

**Características de la vivienda y de su entorno:** Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

**Influencia del entorno extralaboral en el trabajo:** Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

**Desplazamiento vivienda. - Trabajo – Vivienda:** Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido

### ***Cuestionario para la evaluación del estrés – Tercera versión***

Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. Para la interpretación de los resultados del nivel de estrés, el instrumento permite identificar cinco (5) niveles:

- Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

- Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Por lo tanto, esta resolución 2446 de 2008 genera la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo psicosocial, motivo por el cual la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección

Social contrato con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por lo cual, esa herramienta permite cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial para lograr información que permita focalizar los programas y acciones dirigidas a la prevención y control de riesgos.

Por tal motivo se hace importante hablar de los sistemas de vigilancia epidemiológica el cual se refiere al diseño de medidas y estrategias para impedir la propagación de enfermedades con el fin de planificar recursos que permitan velar por la salud de la población. Esto ha radicado luego de una preocupación de diferentes directivos, cuando se identifica el nivel de salud, sus desviaciones orientadas a desarrollar acciones para la promoción y prevención de la salud.

A mitad del siglo XX la vigilancia fue conocida como un conjunto de medidas relacionadas con la observación de la evolución de enfermedades infectocontagiosas, el monitoreo de sus contactos se basó en el control individual, aunque finalmente se observó enfermedades en las comunidades. Se relaciona el ensayo de campo para la vacunación antipoliomielítica en los Estados Unidos en 1955, donde fue evidente la utilidad de la vigilancia, para identificar factores diferentes a la reacción de esta. En este punto el término utilizado para vigilancia fue el de vigilancia epidemiológica y se consideró que no es más que una de las aplicaciones del método epidemiológico y un conjunto de técnicas y estudios en la práctica médica (García Pérez & Alfonso Aguilar, 2013).

Los objetivos principales de la vigilancia epidemiológica permiten identificar problemas en dos dimensiones individual y colectiva, para así lograr una planificación de acciones preventivas mediante prioridades como la actuación. Es importante tener en cuenta la evaluación

de las medidas preventivas para controlar las disfunciones o alertando ante cualquier apertura de lesiones pese a la ausencia de condiciones en principios correctos y evaluando la eficacia del plan de prevención con métodos de acciones eficaces.

En el ámbito laboral la vigilancia epidemiológica es un instrumento que se utiliza dentro de la medicina del trabajo para controlar y hacer seguimiento a las condiciones de trabajo sobre la salud del personal trabajador; hace referencia a una técnica complementaria a la disciplina de seguridad, higiene y ergonomía/psicosociología, que actúan cuando ya se han producido alteraciones.

En otros apartados es posible identificar el concepto de vigilancia epidemiológica desde el aspecto de salud laboral como la recolección sistemática y análisis de información sobre los factores de riesgo laboral o sobre los efectos de la salud, para observar los fenómenos de interés con el fin de identificar los problemas y dirigir las intervenciones preventivas. No es más que una herramienta a nivel administrativo de la seguridad y salud laboral y para los servicios de prevención de cualquier organización (Urbaneja Arrúe et al., 2015).

Se puede decir que desde una perspectiva de la vigilancia epidemiológica se toman los resultados de información que puede llegar a ser de gran utilidad como un proceso dinámico para la mejora continua de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Además, la vigilancia también se puede constituir como un instrumento de alerta y de información para la acción de procesos de mejora continua. Según la guía de vigilancia epidemiológica en el trabajo, aborda un concepto más extenso donde permite ser aplicada en primer nivel del dispositivo de vigilancia epidemiológica laboral en las organizaciones, centrados principalmente en un entorno laboral (Urbaneja Arrúe et al., 2015).

Para identificar determinantes del trabajo que influyen en la salud de las personas esta definición o modelo conceptual se limita a las condiciones de trabajo que se dan en la situación de trabajo y los efectos en la salud que se pueden derivar de ello. Partiendo de un modelo reduccionista, ya que limita al espacio más inmediato, al proceso del trabajo que son las condiciones de este y los potenciales de riesgo para la salud de las personas (Urbaneja Arrúe et al., 2015).

¿De qué se habla cuando se menciona la Salud? Para efectos del presente documento será entendida como el estado de equilibrio en el que interactúan una adecuada calidad de vida, que implica el bienestar físico, social y mental, así como la capacidad funcional de adaptarse y atravesar las dificultades, lo cual implica también la ausencia de enfermedades. Ahora bien, en términos laborales la salud tendrá características adicionales, como “la reducción y/o eliminación de los factores de riesgo dentro del centro de trabajo, es decir, en el puesto de trabajo y en las tareas que se realizan en él, para lo cual se tienen en cuenta las condiciones de trabajo y la organización del mismo.” (saludlaboralydiscapacidad.org, s.f.)

Existe una serie de acuerdos en los cuales las naciones han establecido metas y mecanismos para garantizar la evolución y sostenimiento como humanidad, brindando de paso un cuidado al planeta, actualmente las Naciones Unidas tienen vigente un listado de 17 metas establecidos en el año 2015, para cuyo logro cuenta con que, gobiernos, sector privado, sociedad civil e individuos, hagan parte de las acciones que modulen sus acciones y contribuyan a que en los próximos 10 años se logren los Objetivos para el Desarrollo Sostenible a saber:

Figura 2

*Objetivos de Desarrollo Sostenible*

*Notas:* Objetivos de Desarrollo Sostenible. Tomado de (Naciones Unidas, 2015).

Una de las formas en que se hace seguimiento a estos acuerdos son las Conferencias Mundiales de Promoción de la Salud, para la Declaración de Shanghai (2016) en relación a la agenda 2030, señalan la relevancia de esta promoción de la salud en personas de todas las edades teniendo en cuenta todos los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) con lo que se debe sumar el hecho de “adoptar medidas de manera decidida respecto de todos los determinantes de la salud, empoderar a las personas para que tengan un mayor control sobre su salud y velar por que los sistemas de salud estén centrados en las personas” (OMS, 2016)

Tal como viene mostrándose, en medio de sostener un sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial buscando cuidar a los trabajadores está el hecho metodológico de la Promoción en Salud, la Prevención de la Enfermedad y la Intervención en Riesgo Psicosocial si es pertinente, por lo cual es importante entender de qué se habla al nombrar estos conceptos:

**Prevención de la Enfermedad:** Son las estrategias y técnicas sumadas cuyo resultado evita la aparición de enfermedades, reduce los factores de riesgo, y detiene o atenúa su avance una vez está en marcha.

**Promoción de la Salud:** Son las diversas formas de entrenar y educar a las personas para conocer y comprometerse con su autocuidado, fundando hábitos y prácticas que les permitan mantenerse saludables.

**Intervención en Salud:** Es la suma de disciplinas con sus saberes y técnicas a través de los cuales se busca mejorar las habilidades de desarrollo de la persona en relación a sí mismo, su familia, comunidad y espacio laboral.

Ahora bien, para sostener las mejores prácticas al respecto es necesario dar una mirada a las experiencias en Promoción de la Salud, Prevención de la Enfermedad y la Intervención, que para este caso sería en torno a la Salud Mental y el Riesgo Psicosocial, se considera que un buen marco de conocimiento es el expuesto por el PHD MD Valentín Fuster, cardiólogo con múltiples reconocimientos por su desarrollo en este ámbito, quien en medio de su experiencia relata cómo existe una profunda conexión entre el desarrollo de hábitos saludables y la capacidad de elegir el bienestar y la salud, lo cual evidencia la relevancia de trabajar en la Salud Mental para cuidar a las personas, y para el caso del mundo laboral, se considera importante esta aplicabilidad teniendo en cuenta que trabajadores saludables y comprometidos con su autocuidado son sinónimo de personas equilibradas aportando al crecimiento empresarial y por tanto social.

En su tesis de grado como psicólogo industrial, Luis Daniel Martínez Abadía realiza una revisión teórica de la que se tomarán algunos apartes, señala por ejemplo como Louart en el año 2002 dice que “Las empresas, sus directivos y sus planes estratégicos, por lo general, tienen preconcebido un discurso, aquel en el que exaltan a “su gente”, y “su cultura” como sus activos más valiosos, pero es raro encontrar una compañía en la que realmente le den a la gente la importancia que se merece.” explica que en este sentido dicho discurso se hace “meramente



retórico y en mucha medida irónico porque el común denominador del empleado es la queja y la insatisfacción. Se sienten desaprovechados, desvalorados y lógicamente no desarrollan sentimientos que los lleven a brindar todo de sí por la organización.”

Louart (2002) señala que es necesario trascender el manejo del talento humano, llegando a conocer al personal con sus expectativas, propuestas de mejora y estrategias para mejorar el desempeño personal y empresarial, así como el conocer su satisfacción y compromiso con los objetivos de la compañía. Y por su parte Koontz y Weihrich (1994), dicen que “se debe resaltar la importancia de contar con empleados motivados que convivan dentro de un ambiente de bienestar y eficiencia empresarial”.

Martínez Abadía hace un recorrido donde al ir a la teoría de la motivación plasmada en la pirámide de Maslow muestra dicho orden y recuerda cómo mantener a un individuo motivado al satisfacer las necesidades que están en el nivel presente o superior al que pueda encontrarse de momento.

Figura 3

*Pirámide de motivación Maslow*



*Nota:* Pirámide de motivación de Maslow. Tomado de Martínez Abadía

1. Fisiológicas: Hambre, sed y las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.
2. De Seguridad: Defensa y protección de daños físicos y emocionales.
3. Sociales: Afecto, sensación de formar parte de un grupo, aceptación y amistad.
4. De Estima: Factores internos de estima, como el respeto por uno mismo, autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención.
5. Autorrealización: El impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo del potencial propio y autorrealización.

Se explica en su tesis como Maslow separó las cinco necesidades en orden superior e inferior. Siendo las sociales, de estima y de autorrealización superiores, señala así que “La distinción entre unas y otras radica en la premisa que las necesidades de orden superior se gratifican internamente, dentro de la persona, en tanto que la satisfacción de las necesidades de orden inferior tiene un origen sobre todo externo (con elementos como salario, contrato colectivo y antigüedad).”

Lo siguiente es hablar del abordaje de los factores psicosociales en el trabajo, este se dio en el documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984 con “Los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control”. Allí se reconoció la complejidad del tema cuando señalaron que “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”. Allí se manifiesta la importancia de la amplitud del concepto de los

factores psicosociales donde se comprenda la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, entendiendo como esta pueden afectar la salud, el rendimiento y satisfacción en el trabajo (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

Para hablar de Sentido de Vida y Trabajo se recopila el trabajo del Dr. Viktor Frankl considerado padre de la logoterapia, quien fue prisionero en un campo de concentración durante la segunda guerra mundial, lugar y experiencia que lo llevaron a observar cómo para algunas personas el sentido de vida desaparecía y en otros subsistir pese a las circunstancias, este tema lo siguió abordando en su estudio psicológico una vez terminó este capítulo de su vida en 1945, para 1988 Frankl dice que “La búsqueda de sentido podría considerarse entonces la mayor preocupación del hombre”

Frankl encuentra que “existen personas que dócilmente realizan sólo aquello que los demás quieren que realicen, este fenómeno es conocido como “totalitarismo” Frankl (1984), y es parte de lo que Frankl (2004) refiere: así como existe el sentido, también existe la frustración existencial o ausencia de sentido y menciona que el hombre existencialmente frustrado, no tiene idea con lo que poder llenar lo vacío, fenómeno al cual Frankl denominó “vacío existencial”, el hombre existencialmente frustrado pretende llenar esos vacíos existenciales con situaciones materiales u otras satisfacciones que únicamente tienen un periodo regularmente corto de vida.” (Tomado de Martínez Abadia 2013)

En resumen el “sentido de vida o en la vida se puede definir como la percepción afectiva-cognitiva de valores que invitan a la persona a actuar de un modo u otro ante una situación

particular o la vida en general, confiriéndole identidad y coherencia personal” (Martínez, 2007, 2009), es un concepto que surge desde la logoterapia o existencialismo, línea que desde hace algunos años explora también el llamado “Sentido de vida en el trabajo”, este lo definen operacionalmente como “el nivel de percepción afectivo-cognitivo de valores en el ejercicio laboral del individuo, que lo llevan a actuar de un modo particular en las actividades propias de su ocupación, confiriéndole identidad personal y coherencia consigo mismo” (adaptado de Martínez, 2005).

Buscando tener herramientas para medir el Sentido de Vida en el Trabajo, el equipo del PHD Efrén Martínez, desarrolló una escala que ya está validada para Colombia, lo que permite generar una visión medible al respecto, herramienta que se considera da viabilidad a la intención del presente trabajo y la cual se espera sea sumada a la medida entregada por la Bateria de Riesgo Psicosocial ya aplicada en la empresa Construcciones y Alquiler de Equipos LA ROCA S.A.S.

Concluyendo la revisión teórica, se ve como desde las estrategias de Promoción, Prevención e Intervención se podrá establecer en el marco metodológico la forma de crear la interacción en el análisis de los resultados de la Bateria de Riesgo Psicosocial y la Escala de Sentido de Vida en el Trabajo para crear la respuesta técnica que acompañe la creación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la empresa en cuestión, esperando esta suma de conocimientos sean útiles para el avance empresarial de la mano de la satisfacción, sostenimiento y mejora de los factores psicosociales que están interactuando en el desarrollo de sus actividades.

### **5.3. Marco normativo**

A continuación, se presenta el marco normativo donde se describe la normativa colombiana acorde a la temática para el desarrollo del Diseño de un programa de vigilancia

epidemióloga psicosocial implementando la variable “Sentido de vida en el trabajo” como medida preventiva. Teniendo en cuenta que se mencionan las normas más relevantes.

**Constitución Política del año 1991** Expedida por la Corte Constitucional, resaltando su artículo número 25 que hace referencia “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Se cita la **Ley 1010 de 2006** expedida por el Congreso de la República el 23 de enero 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 y tiene por objeto La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Adicional a la Ley anterior, como complemento se resalta la **Resolución 734 de 2006** expedida por el Ministerio de la Protección Social, por la cual se establece el procedimiento para adoptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la ley 1010 de 2006. Haciendo referencia a la adopción de un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo, entre otros.

La **Resolución 2646 de 2008** expedida por el Ministerio de la Protección Social el 23 de julio de 2008, 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. Resaltando como objeto de esta resolución establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Se enuncia la **Resolución 652 de 2012** expedida por el Ministerio de Trabajo, Por la cual se establece la constitución y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en las entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Resaltando que el objeto de esta es definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer las responsabilidades que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradores de riesgos profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

La **Ley 1616 de 2013**, expedida por el congreso de Colombia, por medio del cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. Como objeto principal es garantizar en pleno decreto de la Salud Mental a la población colombiana, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la atención integral en salud mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en la salud, en calidad del artículo 49 de la constitución y en el enfoque promocional de calidad de vida y la estrategia y principios de la atención primaria en salud.

Por otro lado, se hace relevante nombrar la **Resolución 0312 de 2019**, por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

SG-SST, el cual contiene el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, por medio del cual se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa.

Se suscita la **Resolución 2404 de 2019** expedida por el Ministerio de la Protección Social, 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. Y como objeto se resalta adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, de los Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención.

**Circular 0064 de 2020**, expedida por el Ministerio del Trabajo por el cual se dictan acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (covid-19).

## **6. MARCO METODOLÓGICO**

En el siguiente apartado se define el tipo de investigación, el paradigma y el método que rige el desarrollo del proceso investigativo del proyecto

### **6.1. Tipo de investigación**

El alcance de la investigación es descriptivo - exploratorio dado que el objetivo es revisar un tema del cual no se tiene mucha información en el lugar determinado realizándose a través de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de La Roca, por medio de la revisión de resultados del diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial y de la prueba de sentido de vida en

el trabajo, posterior a lo cual se planteará una posible solución por medio de un programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, de manera tal, que se ajuste a las condiciones identificadas.

## **6.2. Paradigma**

Teniendo en cuenta que el objetivo general de la investigación es diseñar un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial implementando la variable “Sentido de vida” como medida preventiva en los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS; se definió el enfoque como mixto (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), por la necesidad que el desarrollo de proyecto tiene de manejar e interpretar la información y datos que requieran de un análisis.

Para este caso particular, se evidencia el enfoque cualitativo por el análisis de información primaria sobre el estado de las condiciones de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores y sobre los diferentes programas aplicables a la necesidad; mientras que el enfoque cuantitativo es evidente con la realización de la prueba de sentido de vida en el trabajo por parte de los colaboradores necesarios para la generación del diseño del programa de intervención psicosocial y el PVE psicosocial.

## **6.3. Método**

Se definió como método de investigación el analítico, que según Ruiz (2007), se basa en el reduccionismo para observar las causas, la naturaleza y los efectos de una situación compleja; permitiendo así conocer más del objeto de estudio, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías o apreciaciones. Teniendo en cuenta que para el diseño de un programa de intervención y PVE psicosocial es necesario determinar las condiciones previas o iniciales en



las que se encuentran los colaboradores, para así establecer los procesos más adecuados para el manejo de estos.

#### **6.4. Fases (uno por objetivo específico)**

##### ***Análisis documental***

Lourdes Castillo define el análisis documental como una operación intelectual que da lugar a un subproducto o documento secundario que actúa como intermediario o instrumento de búsqueda obligado entre el documento original y el usuario que solicita información (Castillo, 2005).

##### ***Observación participante***

La observación participante es aquella en la que el observador participa de manera activa dentro del grupo que se está estudiando y tiene una participación tanto externa, en cuanto a actividades, como interna, en cuanto a sentimientos e inquietudes (Campoy Aranda & Gomes Arújo, 2009).

##### ***Análisis de datos***

Se puede aplicar la técnica de análisis de datos para datos cualitativos y para datos cuantitativos. Comúnmente, se utilizan los aplicativos de Microsoft Office, como lo son Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Access, etc (Peersman, 2014).

- Bases de datos: Colección de información organizada y presentada para servir un propósito específico. Contiene información sobre libros, reportajes y artículos de revista (Gil Rivera, 1994).

- Informe batería de riesgo psicosocial: Análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de la Batería de riesgo psicosocial en el año 2020 a los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS.
- Informe Escala Sentido del Trabajo: Análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de la Escala de Sentido de Vida en el Trabajo a los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS.

#### **6.4.1. Muestra**

La muestra de este proyecto de investigación hace referencia a los 15 trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS tanto personal administrativo como operativo, es factible tomar la muestra del 100% de los colaboradores para que así los resultados proporcionen información oportuna al estado en el que se encuentra la empresa en relación con el tema.

#### **6.4.2. Instrumentos**

A continuación, se presentan los instrumentos utilizados para cada objetivo del proyecto de investigación.

*Caracterizar las condiciones actuales y los factores de riesgo psicosocial de Construcciones y alquiler de equipos La Roca S.A.S.*

Las condiciones actuales de la empresa se pretenden caracterizar por medio de la búsqueda y recolección de información para identificar los aspectos relevantes en cuanto a misión, visión, objetivos estratégicos, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otras; para así, focalizar el resultado de este proyecto de grado.

Los factores de riesgo psicosociales se tomarán de los datos reportados por la última batería de riesgo psicosocial aplicada en la empresa que corresponde al mes de enero de 2021, la cual cumple con las exigencias de ley siendo realizada por una profesional en psicología especializada en SST con licencia vigente, este guarda las características de confidencialidad pertinentes por lo cual se presentan los datos más relevantes para el propósito del presente estudio.

Acorde al reporte los resultados corresponden a los factores intralaborales, extralaborales e individuales en sus diferentes dominios así:

### ***Condiciones Intralaborales***

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda–control–apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo– recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

En la siguiente tabla se pretende mostrar la condiciones y dimensiones intralaborales de acuerdo a como se contemplan en la batería de riesgo aplicada.

Tabla 1

*Condiciones y Dimensiones Intralaborales*

<b>CONSTRUCTOS</b>	<b>DOMINIOS</b>	<b>DIMENSIONES</b>
CONDICIONES INTRALABORAL ES	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Experiencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo de cambio Claridad de rol Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación de los colaboradores (subordinados)
	Recompensas	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

*Nota:* Condiciones y Dimensiones Intralaborales. Adaptada de Informe Batería de Riesgo Psicosocial La Roca 2021.

*Condiciones Extralaborales*

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, está diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las

redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

Tabla 2

*Condiciones y Dimensiones Extralaborales*

<b>CONSTRUCTO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>No. ITEMS</b>
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	4
	<b>Total</b>	<b>31</b>

*Nota:* Condiciones y Dimensiones Extralaborales Adaptada de Informe Batería de Riesgo Psicosocial La Roca 2021.

Y finalmente el *cuestionario para la evaluación del estrés – Tercera versión*, que es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. Para la interpretación de los resultados del nivel de estrés, el instrumento permite identificar cinco (5) niveles: muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto).

*Aplicar la prueba del Sentido de Vida en el Trabajo de los colaboradores de Construcciones y alquiler de equipos La Roca S.A.S. para caracterizar de esta forma sus factores protectores o de riesgo en este aspecto.*

Este test fue validado para Colombia por Efrén Martínez Ortiz y Jesús Enrique Jaimes-Osma de la Sociedad para el Avance de la Psicoterapia Centrada en el Sentido y el Colectivo Aquí y Ahora respectivamente, a continuación, se presenta la información al respecto explícita en su artículo denominado Validación de la prueba “Sentido del Trabajo” en población colombiana (2012).

La variable Sentido de vida en el trabajo, se definió operacionalmente como el nivel de percepción afectivo-cognitivo de valores en el ejercicio laboral del individuo, que lo llevan a actuar de un modo particular en las actividades propias de su ocupación, confiriéndole identidad personal y coherencia consigo mismo (adaptado de Martínez, 2005). Se entendió como una variable ordinal, medida en puntajes porcentuales derivados del instrumento Escala Dimensional del Sentido de Vida en el trabajo, en el cual un menor puntaje indica menor sentido del trabajo y un mayor valor sugiere un mayor nivel de sentido del trabajo.

Delimitación del dominio conceptual:

- **Constructo evaluado:** Sentido del trabajo. Se entiende como la percepción afectiva-cognitiva de valores que tiene una persona en su ámbito laboral y le invitan a actuar de un modo particular en las actividades propias de su ocupación, confiriéndole a la persona identidad personal y coherencia consigo misma (Adaptado de Martínez, 2005).
- **Subescalas.** El sentido del trabajo contempla las dimensiones Experiencia (Cognición) y Vivencia (Afectividad) de sentido del trabajo. La experiencia del sentido del trabajo es una captación cognitiva de valores que brindan orientación y motivos para trabajar, mientras que la vivencia del sentido del trabajo hace referencia

a la experiencia valorativa que brinda coherencia, identidad personal y motivación para la vida laboral.

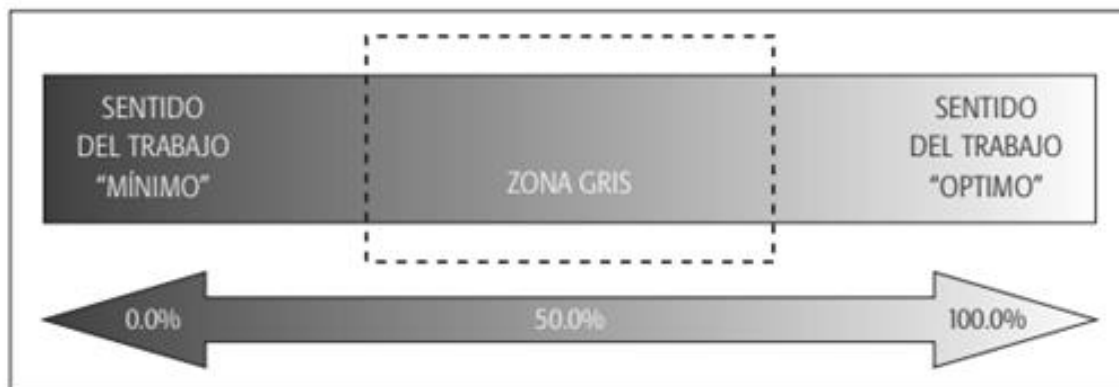
- Comportamiento escalar. Como tal, el Sentido del trabajo valorado en esta escala se asumió como una dimensión continua con nivel de medición ordinal, como se puede apreciar en la figura 5. Se entendió que los valores numéricos no configuran una escala monotónica intercalar, aun cuando a las calificaciones directas se les aplicó una transformación lineal a rangos porcentuales como referente operacional dentro del rango numérico derivado de los ítems de las subescalas y la escala total, lo cual conformó su dominio conceptual.

La interpretación escalar, un menor valor indica menor sentido del trabajo y un mayor valor sugiere un mayor nivel de sentido del trabajo. Se hace notar que el cero (0.0%), como tal, no necesariamente configura “ausencia” de sentido de vida y el cien (100,0%) tampoco indica un “total” sentido de vida en el trabajo, eventos, numéricamente viables, que no son conceptualmente posibles en la realidad psicosocial de las personas.

Como resultados, la versión final de la Escala quedó compuesta por 18 reactivos tipo Likert de cuatro niveles, con polaridad directa (5) e inversa (13). La calificación escalar se definió con el método de transformación lineal a puntajes porcentuales según el rango del dominio dado por los ítems, para subdimensiones y escala total.”

Figura 4

*Esquematación del constructo escalar de Sentido del Trabajo*



*Notas: Esquematación del constructo escalar de Sentido del trabajo. Tomado de (Martínez & Jaimes-Osma, 2012).*

***Diseñar el programa de intervención psicosocial y el PVE psicosocial acorde a los resultados encontrados en los dos objetivos anteriormente mencionados de la empresa La Roca S.A.S. para así entregar un producto que aporte a la transformación de las prácticas para el cuidado de los trabajadores***

Se pretende diseñar un PVE riesgo psicosocial donde se prioricen actividades que permitan tratar los factores psicosociales que presentaron resultados significativos involucrando aspectos como el sentido de vida. El PVE se integrará por medio de objetivos, metas, actividades e indicadores, que permitan valorar su cumplimiento.



## **6.5. Fuentes de información**

### **6.5.1. Primaria**

Hace referencia a la información dada por la empresa como lo es la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2020, y la prueba de Sentido de Vida en el Trabajo, las cuales serán la base fundamental para obtener los resultados.

### **6.5.2. Secundaria**

Hace referencia a la información investigada en las tesis e investigaciones que se desarrollaron en el estado del arte y se evidencia el manejo de temas relacionados con el objetivo principal del proyecto.

## **7. RESULTADOS**

### **7.1. Análisis de resultados**

A continuación, se mostrarán los resultados que se obtuvieron de esta investigación por cada objetivo específico planteado.

#### ***Objetivo 1. Caracterizar las condiciones actuales y los factores de riesgo psicosocial de Construcciones y alquiler de equipos La Roca S.A.S.***

Se inicia recolectando información de la empresa CONSTRUCCIONES Y ALQUILER DE EQUIPOS LA ROCA SAS por medio de acercamiento a la persona encargada del área HSEQ, con el fin de realizar un análisis entendiendo el contexto de la organización. Se encontró inicialmente que ésta es una empresa ubicada en el municipio de Monterrey departamento del Casanare, dieron inicio a su actividad económica en el año 2014 con la actividad de alquiler de equipos y maquinaria pesada, al pasar los años ampliaron su negocio a la construcción de obra civil y otras obras de

ingeniería como actividad principal, y Alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes tangibles N.C.P. como actividad secundaria.

Por su tipo de actividad esta empresa comprende el desarrollo del área administrativa y operativa para el funcionamiento de la misma, por lo cual cuenta actualmente con 15 trabajadores donde 5 pertenecen al área administrativa (personal calificado) y 10 al área operativa (personal no calificada). Esta organización cuenta con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo los estándares mínimos de SG-SST dictados en la Resolución 0312 de 2019 y con su respectivo responsable para el direccionamiento del mismo, por tanto, todo el personal se encuentra debidamente afiliado a ARL, 2 trabajadores del área administrativa están categorizados en riesgo III y los demás califican en riesgo nivel V.

Dentro de la conformación de su sistema, es evidente que cuentan con una matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos aplicada por medio de la metodología GTC 45 y donde se identifican los riesgos de acuerdo al tipo de actividad que realizan, resaltando que la actividad operativa es donde se evidencian mayor exposición a peligros como peligro mecánico, químico, físico, condiciones de seguridad, biológico, biomecánicos y psicosocial y en la actividad administrativa se evidencia la identificación de peligros físicos, condiciones de seguridad, biomecánicos y psicosocial. Resaltando este último en su evaluación como medio.

Para cada uno de esos peligros identificados contemplan la aplicación de medidas de intervención como eliminación, sustitución, control de ingeniería, control administrativo y elementos de protección personal, con el fin de minimizar el riesgo y evitar impactos negativos en la seguridad y salud de sus colaboradores. Por lo que se pudo ver, en sus dos actividades principales se identifica el riesgo psicosocial ya sea por jornada de trabajo, gestión

organizacional, condiciones en la tarea, entre otros y sus medidas de intervención no van más allá de la aplicación de una batería de riesgo psicosocial.

Como otro aspecto relevante, se encontró que esta empresa se encuentra certificada por el Consejo Colombiano de Seguridad en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y RUC para contratistas, con una renovación actualizada en el año 2021 para los alcances de Construcción, mantenimiento, adecuación y rehabilitación en el sector privado y público de: estructuras en concreto, construcción, mantenimiento y adecuaciones de edificaciones menores e instalaciones industriales. Mantenimiento y rehabilitación de vías y obras de infraestructura vial. Servicio de rocería y mantenimiento de zonas verdes y jardinería.

Su misión está orientada a brindar un buen servicio en las áreas afines respondiendo con eficacia, eficiencia y responsabilidad bajo el compromiso organizacional y la satisfacción del cliente. Dentro de su visión está ser reconocida a nivel nacional por la excelente prestación de servicios, superando expectativas por medio de la responsabilidad social y su sistema de gestión integrado. Sus objetivos estratégicos se encuentran alineados con lo anterior con el fin de cumplir sus metas establecidas, dentro de estos objetivos se resalta el compromiso que se tiene con la asignación de recursos para el mantenimiento de sus estándares, la importancia del cumplimiento de la normativa legal, la protección del ambiente y tal vez el más importante la promoción de ambientes seguros para proteger la salud y seguridad de sus colaboradores.

Se resalta que dentro de sus objetivos y metas se encuentra trabajar por el bienestar de sus trabajadores desde todos los ámbitos. Sin embargo, se identifica que dentro de sus programas de gestión de riesgos prioritarios y aplicación de PVE no se evidencia la aplicación de programas enfocados en riesgo psicosocial, siendo esto una debilidad y un factor para no lograr conseguir el

cumplimiento de sus objetivos dado lo mencionado para dicha temática. Es ahí donde nace la necesidad de aplicar esta investigación, con el fin de aportar al desarrollo y óptimo cumplimiento de sus objetivos y metas y poder fortalecer a grosso modo su sistema integrado de gestión.

Entrando en contexto con el tema relacionado con el riesgo psicosocial, se inició una revisión de la última aplicación de la batería de riesgo psicosocial que fue realizada en la organización, con el fin de identificar los resultados encontrados de ésta y a partir de sus resultados poder plantear y aportar al desarrollo y resultado de los demás objetivos específicos planteados en este proyecto. Cabe resaltar que esta batería fue aplicada por un agente externo profesional calificado en el área y los datos y resultados allí contenidos cuentan con total confidencialidad.

En primer lugar, se encontró en los datos sociodemográficos la participación de 15 colaboradores de los cuales el 67% fue masculino y el 33% femenino, donde el 34% de los participantes se encontraban entre los 41 y 50 años de edad, el 33% entre los 18 y 30 años y el 11% restante por encima de los 50 años. De esta población se encontró que el 34% tiene una unión marital de hecho, un 33% solteros y un 33% son casados. En cuanto a la escolaridad se evidencia que el 34% tiene formación pregrado, el 33% tiene bachillerato y un 11% una tecnología. Por otro lado, en cuanto a la antigüedad de la empresa encontraron que el 11% lleva trabajando menos de un año en la empresa y el 89% restante entre 2 y 13 años vinculados.

Posterior a eso, luego de la aplicación de la metodología que fue explicada anteriormente y que uso el psicólogo especializado en salud ocupacional, encontró que la estimación del riesgo por condiciones para la forma A (trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos) y forma B (trabajadores con cargos auxiliares u operarios) de la siguiente manera:

Tabla 3

*Adaptada de batería de riesgo psicosocial La Roca 2021.*

<b>DIMENSIONES FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A+B</b>			
<b>DOMINIOS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>NIVEL DE RIESGO</b>	
		<b>FORMA A</b>	<b>FORMA B</b>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Riesgo Medio	Riesgo Muy Alto
	Relaciones sociales en el trabajo	Riesgo Medio	Riesgo Medio
	Retroalimentación del desempeño	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	Relación con los colaboradores	Riesgo Bajo	Na
	TOTAL	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Capacitación	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Participación y manejo del cambio	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	Riesgo Medio	Riesgo Medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	Riesgo Medio	Riesgo Medio
	TOTAL	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Riesgo Medio	Riesgo Medio
	Demandas emocionales	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
	Demandas cuantitativas	Riesgo Medio	Riesgo Muy Alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Riesgo Alto	Na
	Demandas de carga menta	Riesgo Medio	Riesgo Alto

<b>DIMENSIONES FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A+B</b>			
<b>DOMINIOS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>NIVEL DE RIESGO</b>	
		<b>FORMA A</b>	<b>FORMA B</b>
	Consistencia del rol	Riesgo Alto	Na
	Demandas de la jornada de trabajo	Riesgo Muy Alto	Riesgo Medio
	<b>TOTAL</b>	Riesgo Alto	Riesgo Alto
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Riesgo Medio	Riesgo Medio
Recompensas	Reconocimiento y compensación	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	<b>TOTAL</b>	Riesgo Medio	Riesgo Alto
<b>TOTAL GENERAL FRP INTRALABORAL</b>		Riesgo Alto	Riesgo Alto

*Nota:* Dimensiones factor de riesgo intralaboral. Adaptada de batería de riesgo psicosocial La Roca 2021.

Donde encontraron un nivel de riesgo alto para la forma A como para la forma B, por lo cual es evidente que se debe fortalecer las estrategias para disminuir esos niveles de riesgo, por medio de un plan de intervención donde se aborden temas de mejoramiento del clima organizacional que permitan involucrar todas las partes. Por otro lado, se realizó la estimación de riesgo por condición extralaboral la cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla 4

*Adaptada de batería de riesgo psicosocial La Roca 2021.*

<b>Dimensiones Factor De Riesgo Extralaboral</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b>Nivel De Riesgo</b>	
	<b>FORMA A</b>	<b>FORMA B</b>
Tiempo fuera del trabajo	Riesgo Alto	Riesgo Alto

Dimensiones	Nivel De Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Relaciones familiares	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	Riesgo Alto	Riesgo Medio
Situación económica del grupo familiar	Riesgo Medio	Riesgo Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Riesgo Alto	Riesgo Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Riesgo Medio	Riesgo Medio
<b>Total General Frp Extralaboral</b>	Riesgo Medio	Riesgo Alto

*Nota:* Dimensiones factor de riesgo extralaboral. Adaptada de batería de riesgo psicosocial La Roca 2021.

Sin embargo, en esta dimensión se evidenció un riesgo medio para la forma A y riesgo alto para la forma B, por lo que se puede deducir que es importante generar estrategias que permitan controlar y disminuir el impacto de situaciones extralaborales que puedan generar falencias en el desarrollo de sus actividades.

Finalmente se estimó los niveles de estrés, por medio de los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales de estrés, arrojando los resultados de la tabla 5. De acuerdo a la tabla anterior, se encontró que para la forma A un riesgo alto y para la forma B riesgo medio, por lo cual es importante identificar la relación de los factores y riesgos psicosocial intralaboral y extralaboral que sean influencia para estos resultados.

De igual forma es importante generar acciones de intervención para evitar que esto pueda afectar la salud de los trabajadores. A la fecha no han realizado ningún plan de acción para el manejo y control del riesgo, porque es importante que en el desarrollo del objetivo tres del

presente trabajo se integren actividades en el PVE que permitan la intervención del riesgo e integren de más acciones para el tratamiento.

Tabla 5

*Adaptada de batería de riesgo psicosocial La Roca 2021*

<b>CUESTIONARIO DE ESTRÉS GENERAL</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>NIVEL DE RIESGO</b>	
	<b>FORMA A</b>	<b>FORMA B</b>
<b>TOTAL GENERAL FRP EXTRALABORAL</b>	<b>RIESGO ALTO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>

*Nota:* Cuestionario de estrés general. Adaptada de batería de riesgo psicosocial La Roca 2021.

***Objetivo 2. Aplicar la prueba del Sentido de Vida en el Trabajo de los colaboradores de Construcciones y alquiler de equipos La Roca S.A.S. para Caracterizar de esta forma sus Factores Protectores o de Riesgo en este Aspecto.***

Previo a la aplicación de este instrumento se explicó a los participantes el propósito, alcance y manejo de la información a recopilar para posteriormente solicitar su participación voluntaria manifiesta a través de un consentimiento informado, una vez aceptado se procedió a la aplicación de forma individual, se brinda acompañamiento para garantizar la comprensión de cada pregunta de la prueba teniendo en cuenta las variables de formación académica en el personal de trabajadores que participaron del estudio.

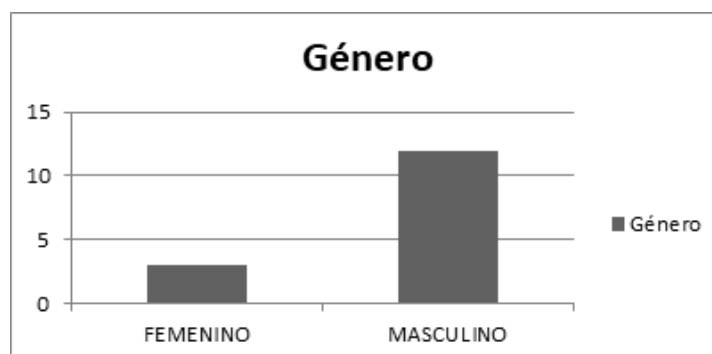
#### ***Caracterización de la Población de Trabajadores Participantes.***

Con el propósito de tener un mayor contexto acerca de la población participante, se presenta a través de figuras los datos correspondientes a su caracterización a saber:



Figura 5

*Distribución según género participantes*

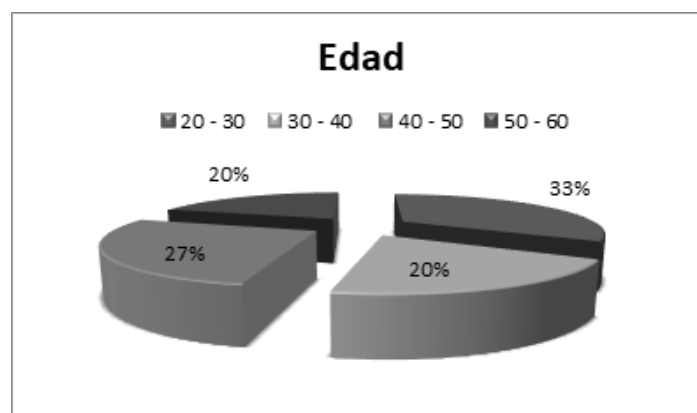


*Nota:* Distribución según género participantes. Fuente propia 2021.

La figura 5 presenta el dato según género de los trabajadores participantes, contando con 13 hombres y 3 mujeres en dicha caracterización.

Figura 6

*Distribución según edades participantes*

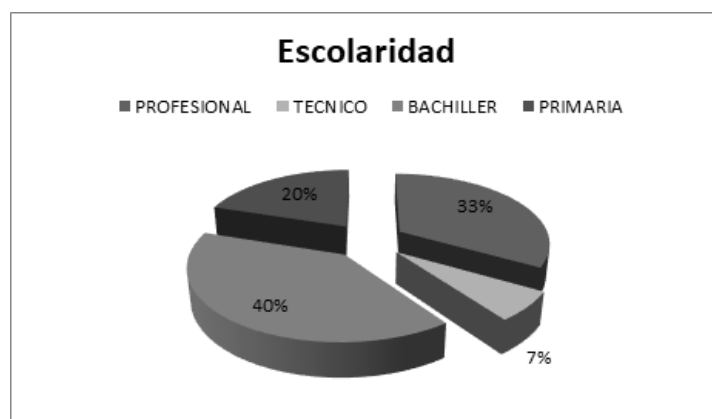


*Nota:* Distribución según edades participantes. Fuente propia 2021.

La figura 6 presenta el dato según edad de los trabajadores participantes, contando con 5 personas en el rango de 20 – 30 años, 3 personas en el rango de 30 – 40 años, 4 personas entre 40 – 50 años y 3 personas mayores de 50 años.

Figura 7

*Distribución según escolaridades participantes*

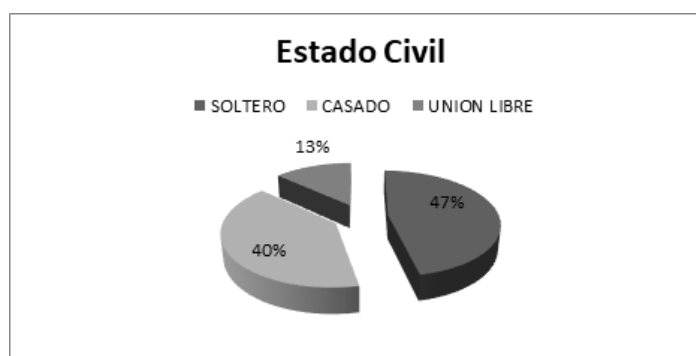


*Nota:* Distribución según escolaridades participantes. Fuente propia 2021.

La figura 7 presenta el dato según escolaridad, contando con 5 personas con formación profesional, 1 con formación a nivel técnico, 6 bachilleres y finalmente 3 personas con formación primaria.

Figura 8

*Distribución según estado civil participantes*

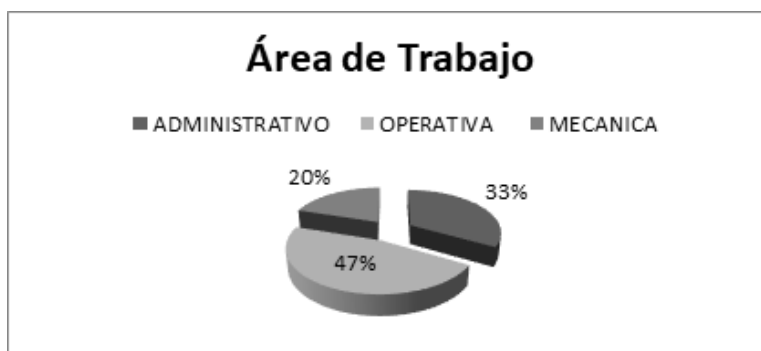


*Nota:* Distribución según estado civil participantes. Fuente propia 2021.

La figura 8 muestra la distribución correspondiente al estado civil de los participantes, teniendo a 7 de ellos solteros, 6 casados y 2 en unión libre.

Figura 9

*Distribución según Área de Trabajo participantes*



*Nota:* Distribución según Área de Trabajo participantes. Fuente propia 2021.

La figura 9 muestra las áreas de trabajo en la que ejercen sus funciones los trabajadores participantes, contando con 5 personas en el área administrativa, 3 personas en el área mecánica y los 7 restantes en el área operativa.

Ahora bien, la prueba de sentido de vida en el trabajo presenta una calificación que categoriza en tres variables el sentido de vida laboral y genera adicionalmente una calificación global de éste, estas categorías son: Claridad Existencial - Laboral / Confusión, Propósito vital-Laboral / Vacío e Identidad coherencia-laboral / Incoherencia, con el propósito de resguardar la confidencialidad de la información se presentará el resultado global de ésta.

Para generar la interpretación pertinente se tuvo en cuenta la calificación señalada por Martínez en el artículo de validación de la escala a saber:

Figura 10

*Valores de Interpretación Escalar*

*Puntajes percentiles de corte*

FACTOR	MINIMO		BAJO		MEDIO		OPTIMO	
FACTOR 1	0	18,8	18,9	47,4	47,5	76,9	77,0	100
FACTOR 2	0	4,6	4,7	14,3	14,4	48,9	49,0	100
FACTOR 3	0	14,9	15,0	45,0	45,1	77,4	77,5	100
SENTIDO DEL TRABAJO	0	6,6	6,7	27,4	27,5	73,0	73,1	100

*Nota:* Valores de Interpretación Escalar. Tomada de (Martínez & Jaimes, 2012).

A continuación, se presentan los datos obtenidos en la población perteneciente a la empresa Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS.

***Calificación global de la escala Sentido de Vida en el Trabajo para la empresa  
Construcciones y Alquiler de equipos La Roca.***

Tabla 6

*Calificación Global Escala Sentido de Vida en el Trabajo*

<b>Factor / Percentil</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Óptimo</b>
Claridad Existencial - Laboral / Confusión	0%	47%	33%	20%
Propósito vital-Laboral / Vacío	0%	0%	47%	53%
Identidad coherencia-laboral / Incoherencia	0%	6%	67%	27%
<b>Sentido Laboral</b>	0%	0%	73%	27%

*Nota:* Calificación global Escala Sentido de Vida en el Trabajo. Fuente propia 2021.

En la Tabla 6 se presentan las calificaciones globales que se obtuvieron de la prueba en relación a las categorías establecidas por los autores de la misma, la distribución según se ve cuenta con un 20% de la población evaluada que evidenció claridad existencial – laboral la cual se refiere a un estado de coherencia e identificación personal con respecto a la vida y el trabajo que llevan, un 33% estuvo en un rango medio, es decir que no hay total coherencia e identificación al respecto y el 47% restante calificó un rango bajo lo que significa para ellos es incoherente y hay poca identificación personal entre su vida y el trabajo que ejercen.

En tanto al Propósito vital – Laboral / Vacío, se encontró que el 53% de los trabajadores están satisfechos con su progreso en la consecución de metas personales y laborales, y el 47% restante en un nivel medio al respecto. Ahora en tanto a la variable Identidad coherencia – laboral / Incoherencia, solo el 27% apuntó en un nivel óptimo donde hay una valoración de la experiencia laboral como fuente de sentido que brinda coherencia e identidad laboral, la mayoría con el 67% estuvo en un nivel medio de esta medida y el 6% estuvo en un nivel bajo donde lo que predomina es la incoherencia entre lo que se valora de la experiencia laboral y su identidad. Cerrando los datos de la Tabla 4 se encontró la calificación global que corresponde al Sentido de vida en el Trabajo y que para los trabajadores de la empresa de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS, se distribuye en su mayoría con un 73% en un rango medio y un 27% en rango óptimo.

En la siguiente tabla 7 se clasifican los resultados de la siguiente manera:

Tabla 7

*Calificación Grupo Administrativo Escala Sentido de Vida en el Trabajo*

<b>Factor / Percentil</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Óptimo</b>
Claridad Existencial - Laboral / Confusión	0%	0%	60%	40%
Propósito vital- Laboral/Vacío:	0%	0%	0%	100%
Identidad coherencia- laboral/Incoherencia:	0%	20%	40%	40%
<b>Sentido Laboral</b>	0%	0%	40%	60%

*Nota:* Calificación grupo administrativo Escala Sentido de Vida en el Trabajo. Fuente propia 2021.

En la Tabla 7 se presentan las calificaciones que se obtuvieron de la prueba correspondientes al personal administrativo encontrando cambios significativos, la distribución dio que un 40% de la población evaluada evidencia claridad existencial – laboral en nivel óptimo y un 60% en rango medio, es decir que no hay total coherencia e identificación al respecto a su vida personal y su ejercicio laboral. En tanto al Propósito vital – Laboral / Vacío, se encuentra que el 100% de los trabajadores están satisfechos con su progreso en la consecución de metas personales y laborales.

Ahora en tanto a la variable Identidad coherencia – laboral / Incoherencia, la distribución es un poco más homogénea donde se encontró al 40% en un nivel óptimo donde hay una valoración de la experiencia laboral como fuente de sentido que brinda coherencia e identidad laboral, otro 40% estuvo en un nivel medio de esta medida y el 20% en un nivel bajo.

Finalmente, en tanto a la calificación global de Sentido de vida en el Trabajo para el personal administrativo el 60% cuenta con un nivel óptimo y el 40% restante está en rango medio.

*Tabla 8*

*Calificación Grupo Operativo Escala Sentido de Vida en el Trabajo*

<b>FACTOR / PERCENTIL</b>	<b>MÍNIMO</b>	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ÓPTIMO</b>
<b>Claridad Existencial - Laboral / Confusión</b>	0%	100%	0%	0%
<b>Propósito vital- Laboral/Vacío:</b>	0%	0%	100%	0%
<b>Identidad coherencia- laboral/Incoherencia:</b>	0%	0%	100%	0%
<b>Sentido Laboral</b>	0%	0%	100%	0%

*Nota:* Calificación grupo operativo Escala Sentido de Vida en el trabajo. Fuente propia 2021.

Para el caso de la Tabla 8 donde se revisó la distribución de puntajes del personal operativo se encontró una distribución particular donde la tendencia en cada ítem es de total concordancia para el grupo evaluado teniendo que en claridad existencial – laboral el 100% está en nivel bajo, en tanto al Propósito vital – Laboral / Vacío, se encontró que el 100% de los trabajadores están en un rango medio respecto a la satisfacción con su progreso en la consecución de metas personales y laborales, en la variable Identidad coherencia – laboral / Incoherencia, el 100% en un nivel medio hablando de esto de algo de valoración de la experiencia laboral como fuente de sentido que brinda coherencia e identidad laboral. Finalmente, en tanto a la calificación

global de Sentido de vida en el Trabajo para el personal operativo se determinó que el 100% cuenta con un nivel medio.

Tabla 9

*Calificación Grupo Mecánica Escala Sentido de Vida en el Trabajo*

<b>FACTOR / PERCENTIL</b>	<b>MÍNIMO</b>	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ÓPTIMO</b>
<b>Claridad Existencial - Laboral / Confusión</b>	0%	0%	70%	30%
<b>Propósito vital- Laboral/Vacío:</b>	0%	0%	0%	100%
<b>Identidad coherencia- laboral/Incoherencia:</b>	0%	0%	30%	70%
<b>Sentido Laboral</b>	0%	0%	70%	30%

*Nota:* Calificación grupo mecánica Escala Sentido de Vida en el Trabajo. Fuente propia 2021.

Finalmente en tanto a la Tabla 9 donde se revisó la distribución de puntajes del personal del grupo mecánica la distribución particular dio en claridad existencial – laboral un 70% en nivel medio y un 30% en óptimo, para el Propósito vital – Laboral / Vacío, se encontró que el 100% de los trabajadores puntúan en óptimo respecto a la satisfacción con su progreso en la consecución de metas personales y laborales, y para la variable Identidad coherencia – laboral / Incoherencia, el 30% en un nivel medio y el otro 70% en óptimo, hablando de esto de la valoración de la experiencia laboral como fuente de sentido que brinda coherencia e identidad laboral. Finalmente, en tanto a la calificación global de Sentido de vida en el Trabajo para el personal operativo el 100% cuenta con un nivel medio.



Teniendo en cuenta los resultados de la prueba de Sentido del Trabajo aplicada en la empresa Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS, se pudo llegar a varias conclusiones, por un lado es evidente que tanto personal administrativo como el de mecánica están en rangos medios y óptimos frente a las 3 áreas que componen el Sentido de Vida en el Trabajo, contrario al grupo operativo donde los puntajes son bajos y medios, estos datos señalan como oportunidad desde el área psicosocial el trabajo de reestructuración cognitiva en tanto a la coherencia e identificación personal con respecto a la vida y el trabajo que llevan, que se traduce en poder mostrarles la relevancia de su acción frente a la misión y visión empresarial, la implicación de su ejercicio ocupacional, por ejemplo, en el bienestar de muchas personas que disfrutan el sueño de tener un hogar o contar con mejoras en sus viviendas; así como el espacio de posibilidades de generar mejoras en su calidad de vida sondeando y estableciendo convenios que le permitan al personal conectarse con dicha coherencia. Igualmente, se hace necesario involucrar al equipo de líderes de la empresa con este propósito mostrando las ganancias que van a obtener al lograr que sus trabajadores avancen en sus niveles de Sentido de Vida pues esto va a permitirles conectarse de mayor forma con su productividad.

***Objetivo 3. Diseñar el programa de intervención psicosocial y el PVE psicosocial acorde a los resultados encontrados en los dos objetivos anteriormente mencionados de la empresa***

El resultado del siguiente objetivo se da luego de la determinación y resultado de los anteriores objetivos específicos planteados, donde se encontraron datos relevantes que permitieron orientar el programa de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial con miras a obtener cambios significativos en el mejoramiento de todo el entorno laboral de la organización.

Para el desarrollo del programa de intervención psicosocial se tendrán en cuenta los aprendizajes a través de la experiencia profesional y se incluirán las acciones eficaces encontradas a lo largo del estado del arte, teniendo en cuenta que uno de los propósitos es fortalecer el entorno organizacional. Se propondrán elementos de apoyo en los cuales será necesario generar convenios desde el área de talento humano con algunos socios estratégicos, ahora bien, dada la alta probabilidad de mejora en el desempeño del personal se sabe que es una excelente apuesta para el crecimiento como empresa.

### **Programa de Intervención Psicosocial Construcciones La Roca S.A.S.**

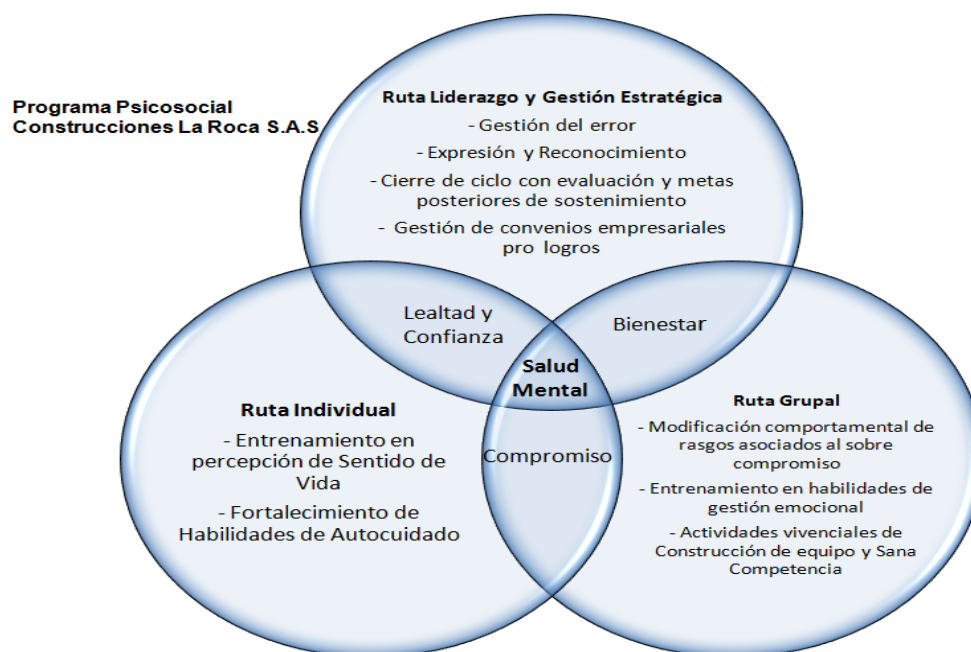
“La hora pasa, la pena se olvida, más la obra queda” (Victor Frankl)

#### **Objetivo:**

Disminuir los factores detonadores del estrés y promocionar recursos personales que fortalezcan el sentido de vida en los trabajadores con el fin de promover una cultura de salud mental desde una mirada salutogénica, prevenir la aparición de trastornos de salud mental, evitar el ausentismo y la ocurrencia de accidentalidad, para a su vez, aumentar el sentido de pertenencia, la competitividad, el bienestar y la productividad en los integrantes de la empresa Construcciones y alquiler de equipos La Roca S.A.S.

#### **Desarrollo:**

Figura 11

*Programa de Riesgo Psicosocial Construcciones La Roca S.A.S.*

*Nota:* Programa de Riesgo Psicosocial Construcciones La Roca S.A.S, la gráfica representa la interacción propuesta y las acciones de cada ruta de intervención. Fuente propia 2021.

Se propone un programa de intervención psicosocial integrativo en el cual se llegue al logro y sostenimiento de la salud mental, desde el alcance organizacional, a través del compromiso con la vida, el bienestar y la consolidación de lealtad y confianza empresarial. Para ello se ha dividido el programa propuesto en tres grandes áreas de intervención: El liderazgo y gestión estratégica en riesgo psicosocial, el área grupal y el individual, buscando que en su sumatoria se puedan determinar y diseñar estrategias que forjen las habilidades necesarias para mejorar y proteger la salud mental de los miembros de la empresa Construcciones y Alquiler de equipos La Roca S.A.S. poniendo especial atención al desarrollo de Sentido del Trabajo.

Se considera como un necesario punto de partida un espacio en el que las directivas de la organización puedan conocer el panorama encontrado a través del presente trabajo para

posteriormente generar la socialización del propósito de la intervención y el plan de trabajo a construir con el equipo empresarial, se sugiere generar una jornada de “parada” por la salud mental donde, de forma dinámica y lúdica, se genere psicoeducación en el personal procurando sea claro para cada uno de los niveles jerárquicos el lenguaje, la relevancia y las rutas del ejercicio a generar en los siguientes meses en términos del programa psicosocial.

Teniendo como punta de partida un ejercicio de integración y fortalecimiento de las áreas, con el cual se promoverán valores claves para el tejido de relaciones saludables entre los miembros del equipo y promoverán la integración de los líderes con los diversos espacios de la organización, se apuntará a que, se abran conversaciones ocultas que puedan aminorar el potencial del equipo, se trabaje en la gestión del error y se fortalezcan las prácticas de expresión y reconocimiento.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el indicador de sentido de vida laboral fue más afectado en el factor de claridad existencial - laboral para el equipo operativo, se propone lleguen a los primeros acuerdos con miras a que desde la gestión estratégica de talento humano se pueda atender esta necesidad evaluando metas del personal y estableciendo convenios que le permitan apalancarse en dichos logros con herramientas, como por ejemplo, la posibilidad de graduarse como bachilleres y ser reconocidos públicamente como trabajadores comprometidos con el crecimiento y proyección empresarial para así mostrarles el impacto de su labor en el logro de la empresa, y fortalecer la visión de sí mismos, lo cual puede impactar positivamente su percepción en tanto al factor previamente mencionado, la suma de estas acciones y espacios sumarían al diseño de la Ruta 1, que para el caso se ha llamado “Liderazgo y Gestión Estratégica”

Posteriormente se dará paso a las rutas Individuales y Grupales, estas se pueden generar paralelamente, y en ellas se sugiere desde lo Grupal llevar a cabo la formación en tanto a gestión emocional, modulación de rasgos asociados al sobre compromiso, las actividades de construcción de equipo que apuntando al fortalecimiento de la percepción de sentido de vida que puedan fortalecer las dinámicas personales y grupales al respecto, se pretende también establecer la identificación, evaluación e implementación de algunas habilidades básicas de afrontamiento, autocuidado en salud mental y resiliencia según el avance del proceso.

Finalmente se propone una ruta individual en la que cada trabajador acceda a la obtención de un perfil personal de sus factores protectores en salud mental y establezca su propio mapa de trabajo en pro del fortalecimiento de la percepción de sentido de vida y sus habilidades de autocuidado, para fortalecer las metas que se propongan se motivará a generar el apoyo desde las áreas de recursos humanos y SST para ser apalancado desde el alcance empresarial a través de sus convenios.

Se espera que una vez se atravesase todo el proceso, la empresa haya transformado en consecuencia su cultura organizacional generando una aún mayor cohesión de todo su músculo laboral, sus competencias, capacidades y potencialidades, catapultando su equipo hacia los más altos estándares de sinergia y proyectándose de esta forma a su siguiente nivel en la región donde operan, siendo además reconocida como un lugar donde todos trabajan por el bienestar, disfrutan por tanto están más que comprometidos con su labor y evidencian lo que es vivir con sentido en el trabajo.

En la siguiente tabla se presenta el diseño que se determinó para la empresa de acuerdo a las necesidades encontradas.

Tabla 10

*Programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial (PVE)*

<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL (PVE)</b>		
<b>Justificación</b>	Por medio de este PVE se busca intervenir sobre los factores de riesgo psicosocial mediante medidas oportunas que permitan mejorar las condiciones de trabajo y sentido de vida de los trabajadores, para así mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa y dar paso al cumplimiento de las metas establecidas para los procesos operativos de esta.	
<b>Alcance</b>	Controlar, prevenir y mitigar la exposición de los trabajadores a las condiciones psicosociales tanto intralaborales como extralaborales de riesgo que han sido detectadas y que pueden contribuir en la aparición de problemáticas de salud mental y por tanto mejorar la percepción del sentido de vida en el trabajo.	
<b>Objetivo</b>	<b>Metas</b>	<b>Indicadores</b>
Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales, con el fin de impedir que se afecte la salud, calidad y estilo de vida de los trabajadores.	M <sub>1</sub> : Asegurar que el 100% de los trabajadores participen en el desarrollo del PVE.	<i>Cobertura</i>  (No. De colaboradores dentro del programa / Total colaboradores) *100%
	M <sub>2</sub> : Evitar el 95% de casos nuevos de enfermedades laborales psicosociales	<i>Incidencia</i>  (No. De casos nuevos de enfermedades laborales psicosociales) / Promedio de trabajadores) *100.000
	M <sub>3</sub> : Disminuir o mantener casos nuevos + antiguos de enfermedades laborales psicosociales	<i>Prevalencia</i>  (No. De casos nuevos y antiguos psicosociales) / Promedio de trabajadores) *100.000
	M <sub>4</sub> : Aumento a un 100% en la percepción del sentido de vida de los colaboradores	<i>Eficacia</i>  % Total del sentido de vida de los trabajadores

*Nota:* Programa de vigilancia epidemiológica riesgo psicosocial. Fuente propia 2021.

Posterior a la anterior estructuración del programa se dio paso al diseño de las actividades que se plasmaron de acuerdo a la información que se recolectó tanto en el diagnóstico, la batería de riesgo psicosocial y la aplicación de la prueba de sentido de vida en el trabajo. Para ello, se estructuró un cronograma de actividades las cuales se entregarán para que la organización realice su aplicación durante los próximos 6 meses y por medio de los anteriores indicadores logren evaluar el impacto de las actividades que se plasmaron a fin de que puedan identificar las mejoras generadas por este PVE y logre seguir un camino en pro de la mejora continua donde se puedan integrar sus procesos y se obtengan resultados organizacionales benéficos.

*Tabla 11*

*Cronograma de Actividades PVE Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca S.A.S*

ACTIVIDAD	2021												RESPONSABLE	RECURSOS		
	JUN	JUL	AG	SE	OC	NO	DI	P	E	P	E	P			E	
Definir necesidades de capacitación, frecuencia de realización y personal competente encargado de dirigir la capacitación.	X														IPS	Locativos Tecnológicos Humanos
Socialización y Definición de las actividades del presente programa	X														Coordinador HSEQ	Locativos Tecnológicos Humanos
Definir responsables	X														Coordinador HSEQ	Locativos Tecnológicos Humanos
Socialización de perfiles de cargos con énfasis en sus funciones	X														Talento Humano / Coordinador HSEQ	Locativos Tecnológicos Humanos
Realizar evaluaciones de desempeño, divulgar y realizar seguimiento														X	Coordinador HSEQ	Locativos Tecnológicos Humanos

ACTIVIDAD	2021								RESPONSABLE	RECURSOS	
	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DI	DEC			
	P	E	P	E	P	E	P	E			
Reconocimiento por las labores realizadas				X					X	Coordinador HSEQ	Locativos Tecnológicos Humanos
Generar Convenios de educación, formación, etc			X							Talento Humano / Coordinador HSEQ	Locativos Tecnológicos Humanos
Parada por la Salud Mental	X									Asesor externo	Locativos Tecnológicos Humanos
Jornadas Grupales Habilidades de Gestión emocional, herramientas para manejo del Sobre Compromiso			X							Psicólogo	Locativos Tecnológicos Humanos
Campañas Sentido de Vida en el Trabajo Y Fortalecimiento de Equipo		X	X	X	X	X	X	X		Coordinador HSEQ/Apoyo psicólogo	Locativos Tecnológicos Humanos
Educación psicosocial para líderes		X		X				X		Psicólogo	Locativos Tecnológicos Humanos
Ruta Individual Psicosocial		X	X	X	X			X		Psicólogo	Locativos Tecnológicos Humanos
Días compensados (horas extras, día cumpleaños, etc)	X	X	X	X	X	X	X	X		Coordinador HSEQ	Locativos Tecnológicos Humanos
Evaluación de Indicadores									X	Coordinador HSEQ	Locativos Tecnológicos Humanos
Planes de Acción									X	Coordinador HSEQ	Humanos Humanos, Técnicos, económicos

Nota: Cronograma de actividades PVE riesgo psicosocial. Fuente propia 2021.



Como aspecto fundamental es importante resaltar la relevancia de realizar seguimiento a los resultados que obtengan luego de la aplicación del programa y evaluación de los indicadores con el fin de que puedan realizar una vigilancia de la salud y una identificación de casos con la información proveniente de las estadísticas de incidencia y prevalencia de las alteraciones que se puedan dar por la exposición a factores de riesgo psicosocial y evaluar la eficiencia de la aplicación del PVE, en la Tabla 13 se presenta el cronograma de actividades donde se puede ver el panorama de intervención en términos cronológicos.

### ***Evaluación del programa***

Es importante determinar el cumplimiento del programa de vigilancia epidemiológica de manera periódica acorde al seguimiento de revisión de las auditorías con el fin de generar mejoramiento continuo de forma integrada con el SG-SST alineados al cumplimiento de sus objetivos.

### ***Mejoramiento continuo***

Como compromiso interno de la empresa la gerencia debe integrarse con los resultados del programa de vigilancia epidemiológica con frecuencia anual o en los tiempos que definan. Lo anterior, con el objetivo de que la revisión gerencial logre asegurar la convivencia, adecuación y eficacia continua del programa alineada a la cultura organizacional de la empresa.

## 8. ANÁLISIS FINANCIERO

### 8.1. Costos del proyecto

A continuación, se presenta la estimación de costos para la realización del presente proyecto, cabe resaltar que se tuvieron en cuenta los aspectos más relevantes para el desarrollo de este.

Tabla 12

*Total presupuesto*

ITEM	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
<b>Profesionales</b>	Hora	50	\$ 80.000	\$ 4.000.000
<b>Material didáctico</b>	Unidad	3	\$ 100.000	\$ 300.000
<b>Papelería</b>	Unidad	1	\$ 100.000	\$ 100.000
<b>Internet</b>	Unidad	2	\$ 60.000	\$ 120.000
<b>Viáticos</b>	Unidad	2	\$ 100.000	\$ 200.000
<b>Imprevistos</b>	Unidad	2	\$ 150.000	\$ 300.000
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 4.840.000</b>

*Nota:* Presupuesto elaborado de acuerdo a lo necesario. Fuente propia 20201.

### 8.2. Costos / Beneficios

La principal relación costos - beneficios se da en el momento en el que este proyecto impacte positivamente dado que se estará en la posibilidad de darle cumplimiento a la normativa colombiana que regula los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y en relación con el manejo de riesgo psicosocial, evitando la imposición de sanciones económicas por incumplimientos.

Por otro lado, este proyecto podría impactar en la disminución de accidentes e incidentes de trabajo relacionados con los factores de riesgo psicosocial, lo que permitirá una constancia productiva laboral en la ejecución de las actividades diarias de la organización en relación con los trabajadores y el empleador.

Generaría además un impacto en el manejo del cliente interno dado que se estarían involucrando temas relacionados que permitirán abrir el campo de relación con éste e integración en el desarrollo de su cultura organizacional. Resaltaría la importancia del recurso humano en la organización generando el sentido de pertenencia y la buena imagen ante la competencia, por el compromiso principal con el bienestar y salud de los colaboradores. Además, dado el impacto del programa en el bienestar laboral, probablemente generarían una nueva visión en cada trabajador quien, sin exigirle, estaría vendiendo y buscando el posicionamiento empresarial dada la lealtad y confianza generada en sus procesos de intervención lo cual impactaría en generación de nuevos clientes e ideas para la expansión en el mercado del tipo de actividad de la organización.

Para realizar una aproximación más real, se consultó en el área administrativa de la empresa los siguientes datos que se evidencian en la tabla 13.

Tabla 13

*Relación costos de personal*

<b>ÁREA</b>	<b>No. TRABAJADORES</b>	<b>VALOR DÍA</b>	<b>VALOR MES (30 DÍAS)</b>
Administrativa	5	\$ 327.000	\$ 9.800.000
Operativa	7	\$ 162.000	\$ 4.860.000
Mecánica	3	\$ 160.000	\$ 4.800.000

<b>ÁREA</b>	<b>No. TRABAJADORES</b>	<b>VALOR DÍA</b>	<b>VALOR MES (30 DÍAS)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>\$ 649.000</b>	<b>\$ 19.460.000</b>

*Nota:* Relación costo de persona de acuerdo a la información suministrada. Adaptada de Construcciones y alquiler de equipos la Roca SAS 2021.

Entendiendo estos datos del promedio de costos de cada área que integra la organización, podría hacerse una aproximación de pérdidas que generaría a la empresa por día donde uno de sus procesos fuera interrumpido por la ocurrencia de un accidente o incidente de trabajo a raíz de factores de riesgo psicosocial, lo que se remitirá a generación de costos por incapacidad o pérdida definitiva de un trabajador. Entonces, si se relaciona esta información se puede entender que el costo de la ocurrencia de esto, podría generar pérdidas económicas y humanas importantes si uno o cinco trabajadores presentará algún caso relacionado.

En este punto entrando a relacionar el valor de inversión con el valor de pérdida, desde el punto de vista económico le saldría más rentable a la organización realizar la inversión en la implementación de este tipo de propuestas que permitan controlar el riesgo, en lugar de exponer su organización a implicaciones económicas, legales y de imagen por cualquier situación inoportuna que pueda ocurrir por la exposición a este riesgo inminente.

## **9. CONCLUSIONES**

Fue posible recopilar la información primaria y secundaria sobre los aspectos generales y de riesgo psicosocial de la organización Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS, donde se logró relacionar la información con las características principales de la empresa, integración de su sistema de gestión y su diagnóstico de batería de riesgo psicosocial lo que

permitió realizar un análisis y contextualización de la organización. Con esta información se pudo concluir el resultado de la batería de riesgo psicosocial y evidenciar la ausencia de controles para riesgo psicosocial, teniendo en cuenta el nivel de riesgo en el que se encuentran los trabajadores, lo que hace que sea una falencia en el desempeño de su SG-SST.

De acuerdo a la aplicación de la prueba de sentido de vida en el trabajo, se puede concluir que tanto personal administrativo como el de mecánica estuvieron en rangos medios y óptimos frente a las 3 áreas (administrativa, operativa y mecánica) que componen el Sentido de Vida en el Trabajo, contrario al grupo operativo donde los puntajes fueron bajos y medios. Estos orientaron como oportunidad desde el área psicosocial el trabajo de reestructuración cognitiva en tanto a la coherencia e identificación personal con respecto a la vida y el trabajo. Por tal motivo, se concluyó que el enfoque de los programas se orientará al tratamiento de estos resultados obtenidos.

Una vez identificados todos los aspectos de la prueba se pudo determinar el programa de vigilancia epidemiológica desde una perspectiva de intervención integrando actividades que pudieran impactar sobre los hallazgos que presentan los trabajadores en cuanto a riesgo psicosocial y de igual manera entregar un programa estructural como base para la integración de las actividades a generar para así lograr mejorar el desempeño en este aspecto fundamental para el sistema y bienestar.

De igual manera, se puede concluir que es importante que la organización mejore su cultura organizacional en cuanto a sus normas y valores que permitan dar una visión más aproximada a sus principios, su desempeño y modo de relación con sus colaboradores. Este último se hace el más principal, por eso es importante que desde su cultura organizacional logre

mejorar su relación con sus colaboradores, sus relaciones internas, sus políticas y su clima organizacional. Todo esto porque se encuentra directamente relacionado con el riesgo psicosocial y podría ser un primer paso para acondicionar sus procesos en camino a la mejora involucrando la salud mental como un tema principal.

## **10. RECOMENDACIONES**

Se recomienda integrar programas de promoción y prevención en riesgo psicosocial de acuerdo a la posición en la que se encuentra la organización de riesgo alto en las condiciones intralaborales, extralaborales y de estrés, a fin de que por medio de estas sea posible evitar la generación de accidentes o incidentes fatales a causa de factores de riesgo psicosocial que se encuentran alterados en alguno de sus colaboradores y que por efecto de la distracción, falta de motivación, clima organizacional, entre otros, pueda dar paso a eventos indeseables.

Es importante tener en cuenta y recordar los dos grandes espacios de interacción en el mundo organizacional en términos de stakeholders como el cliente interno y el cliente externo, donde se propone tener presente que para que una empresa pueda llegar a su propósito de generar ganancias llevando servicios o productos a un cliente, necesita sostener una sincronía, sinergia y homeostasis que la mantengan en disposición para ser sostenible en el tiempo y competitiva en el mercado. Si se piensan las empresas como organismos vivos donde cada interacción de sus partes es vital para su existencia, se encontrará que éstas requieren una planeación y ejecución donde sus subsistemas (áreas y su respectivo personal) conserven una coherencia entre lo que se espera de ellas y lo que reciben para ser cuidadas, es así como surge la necesidad de sostener una mirada del bienestar y la cultura organizacional que implica a empleados tanto como a la alta dirección. Por el cual, se extiende el llamado a la organización para que se integren sus procesos y puedan lograr lo que se propone con miras a mejorar el contexto de su organización.

Con el propósito de generar un diagnóstico más claro, es necesario que en próximos ejercicios de evaluación y diagnóstico se fortalezcan las estrategias para incluir a líderes de las organizaciones puesto que su participación es clave para obtener una visión integral de las dinámicas internas y externas, su postura y recomendaciones pueden ser determinantes para acrecentar el diseño de estrategias de liderazgo y desarrollo de los equipos que apunten aún más efectivamente a la alineación de su organización, generando crecimiento en sus trabajadores y potencializando la gestión estratégica del Talento Humano al interior de las organizaciones.

Finalmente, se considera necesario seguir ampliando el estudio en la temática teniendo en cuenta que es un área con poca exploración, para ello en futuras investigaciones se sugiere:

- Revisar empresas con muestras de mayor tamaño que permitan establecer hipótesis con resultados estadísticamente significativos, explorar las tendencias en tanto al riesgo psicosocial y el sentido del trabajo en diferentes sectores empresariales con el fin de crear un panorama más claro que permita avanzar en la conceptualización e identificación de factores protectores que sean de utilidad en la Promoción de la Salud Mental en el trabajo.
- Apuntar a la inclusión de empresas cuyo desarrollo en pro del sentido de vida en sus organizaciones, el caso del Grupo Equitel es un buen ejemplo de ello, en su página web es posible intuir cómo la forma en que alinean sus valores y visión lleva ya un trabajo de intervención que podría ser interesante medir para confirmar si el uso de determinadas estrategias organizacionales impacta positivamente alguno o todos los componentes del sentido del trabajo.

- Incluir el análisis de las posibilidades de prevención de ideas suicidas desde el espacio laboral, sus alcances y la aplicabilidad de herramientas, caracterizando los diferentes riesgos y contextos, esto teniendo en cuenta que, por ejemplo, se sabe que existe mayor probabilidad de suicidio en personas con acceso a armas.

## 11. REFERENCIAS

- Abadía, L. D. M. (2013). *Relación entre sentido de vida y estabilidad laboral en un grupo de conserjes de una empresa outsourcing de la ciudad de Guatemala*.
- Amaya Plazas, M., Arbeláez Rojas, A. & Mourin Pedroza, A. Análisis comparativo de los resultados de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en 40 empresas colombianas. Una revisión muestral entre los años 2017 a 2019. Repositorio Universidad ECCI. Tomado en <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/817>
- Angel Rubiano, L. M., Rendon Jaramillo, L. M., Salas Penna, C. A., & Vargas Silva, P. A. (2021). Motivación y satisfacción laboral y su asociación con riesgo psicosocial. *Repository UCC*, 18.
- Arango Pérez, A. & Torres Guzmán, D. L. (2017). *Efecto del entrenamiento en percepción de sentido de vida en alumnos pre universitarios en Bogotá*. Universidad del Norte
- Bernal González, M., González Cortes, Y. & Arteaga Sánchez, M. Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias y afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes. Tomado en <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/524>
- Blakman Briones, T. I. (2014). Cómo afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte mamut andino. Repositorio.



<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%20BRIONES%20TEODORO%20IVAN.pdf>

Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017, Junio 27). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Scielo, XX(40), 159-172. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Campoy Aranda, T. J., & Gomes Arújo, E. (2009). *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos*. EOS.

Castillo, L. (2005). *Universitat de Valencia*. Obtenido de Análisis documental: <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>

Consejo Colombiano de Seguridad (2020) Gestión de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Boletín CCS al día, Noticias CCS28 julio, 2020 tomado en <https://ccs.org.co>.

Cuenca Agudelo, C., & Montaña Bata, L. (2021). Técnicas de ludo prevención en la gestión de riesgo laborales en el sector construcción. *Repository ECCI*, 60.

Fernández Ángel, R. J., Rodríguez, C. L., & Talero Gavidia, F. R. (2017). *Propuesta de intervención de los factores de riesgo psicosociales intralaborales de la población trabajadora de una empresa de fabricación de cristales de seguridad*. Repository udistrital.

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/13602/1/FernandezAngelRicardoJose2018.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014).

*Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill.

García Pérez, C., & Alfonso Aguilar, P. (2013, Diciembre). Vigilancia epidemiológica en salud. *Scielo*, 17(6), 121-128.

Gil Rivera, M. (1994). La base de datos. Importancia y aplicación en educación. Perfiles educativos, 1-9.

Londoño Arredondo, N. H. (2011). *Predictores cognitivos, de personalidad y estrés para síntomas de depresión y ansiedad en estudiantes de primeros semestres de educación superior e impacto del programa de prevención basado en el desarrollo del pensamiento crítico y el diálogo socrático*. Tesis Doctoral Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. Recuperado en <http://manglar.uninorte.edu.co>

López Crespo, F. J. (2012) Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria: Factores Saludables y de riesgo psicosocial. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, Recuperado en <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284027/fjlc1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López González, A. (2020) El suicidio postpandemia, una epidemia anunciada. Revista Notas de Política. Facultad de Medicina Universidad de los Andes. Tomado en <https://medicina.uniandes.edu.co/sites/default/files/coronavirus/doc/articulo-el-suicidio-en-postpandemia.pdf>

- Martinez Abadia, L. (2013). *Tesis de grado: Relación entre sentido de vida y estabilidad laboral en un grupo de conserjes de una empresa outsourcing de la ciudad de guatemala*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Martinez Ortiz, E. & Jaimes - Osma, J. (2012). *Validación de la prueba “Sentido del Trabajo” en población colombiana*. *Psicología desde el caribe* issn 2011-7485. Vol. 29, n.º 1, enero-abril 2012. Tomado en <http://www.scielo.org.co>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2020). Minsalud ratifica su compromiso con la salud mental de los colombianos. Boletín de prensa 815 de 2020. Tomado en <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minsalud-ratifica-su-compromiso-con-la-salud-mental-de-los-colombianos.aspx>
- Moreno Jimenez, B. & Baez Leon, C. (2010, Noviembre). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. INSST. Retrieved Noviembre 10, 2020, Tomado en <https://www.insst.es/>
- Observatorio Nacional de Salud Mental (2020) *Indicadores de Morbimortalidad de los Problemas y Trastornos Mentales y del Comportamiento y Epilepsia*. Recuperado en <http://onsaludmental.minsalud.gov.co/indicadores/Paginas/Indicadores.aspx>
- Organización Mundial de la Salud (2016) *Declaración de Shanghai sobre la promoción de la salud en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Tomado en <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/9gchp/Shanghai-declaration-final-draft-es.pdf?ua=1>
- Peersman, G. (2014). *Sinopsis: Método de recolección y análisis de datos en la evaluación de impacto*. Florencia: UNICEF.
- Paspuel Benavides, L. E. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.* Dspece.

Retrieved Noviembre 29, 2020, from

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>

Portafolio. (2019, Junio 26). *Disminuyen los accidentes laborales en Colombia*.

*Portafolio*. Tomado en <https://www.portafolio.co>

Rentería Valencia, J. A., Fernández Ospina, E., Tenjo, A. M., & Uribe Rodríguez, A. F.

(2008, Diciembre 10). *Identificación de factores psicosociales de riesgo en una*

*empresa de producción*. *Revista Diversitas*, 5(1), 161. Tomado en

<http://www.scielo.org.co>

Ruiz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. México.

Urbaneja Arrúe, F., Bilbao, A. L., Cabrerizo Bento, J. I., Garmendia, J. I., Zubía Ortiz, A.

R., & Padilla, A. (2015). *Vigilancia epidemiológica en el trabajo*. In (OSALAN

ed., Vol. 714). OSALAN. [https://www.osalan.euskadi.eus/libro/vigilancia-](https://www.osalan.euskadi.eus/libro/vigilancia-epidemiologica-en-el-trabajo-guia-para-la-implantacion-de-la-vigilancia-colectiva-por-parte-de-los-servicios-de-prevencion/s94-osa9996/es/adjuntos/guia_vigilancia_epidemiologica_2015.pdf)

[epidemiologica-en-el-trabajo-guia-para-la-implantacion-de-la-vigilancia-colectiva-por-parte-de-los-servicios-de-prevencion/s94-](https://www.osalan.euskadi.eus/libro/vigilancia-epidemiologica-en-el-trabajo-guia-para-la-implantacion-de-la-vigilancia-colectiva-por-parte-de-los-servicios-de-prevencion/s94-osa9996/es/adjuntos/guia_vigilancia_epidemiologica_2015.pdf)

[osa9996/es/adjuntos/guia\\_vigilancia\\_epidemiologica\\_2015.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/libro/vigilancia-epidemiologica-en-el-trabajo-guia-para-la-implantacion-de-la-vigilancia-colectiva-por-parte-de-los-servicios-de-prevencion/s94-osa9996/es/adjuntos/guia_vigilancia_epidemiologica_2015.pdf)

Vieco Gomez, G. F. & Abello Llanos, R. (2014). *Factores predictores de riesgo*

*psicosocial, estrés laboral y enfermedad coronaria en profesores universitarios:*

*¿Es la Personalidad una variable moderadora?*. Tesis doctoral Universidad del

Norte. Barranquilla, Colombia. Recuperado en <http://manglar.uninorte.edu.co>