



PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGECON S.A.S

Urrutia Carvajal Katherin Yurany

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sede Principal

Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en gestión psicosocial en contextos de trabajo

Junio de 2024

Promoción de la salud mental en los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S

Urrutia Carvajal Katherin Yurany

Monografía presentado como requisito para optar al título de especialista en gestión psicosocial
en contextos de trabajo

Asesora

Nasly Anabel Ojeda Eraso

Magister

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sede Principal

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en gestión psicosocial en contextos de trabajo

Junio de 2024

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi trabajo de grado principalmente a Dios, por ser mi pilar y darme la sabiduría que necesitaba para afrontar este desafío, a mi novio Yoan Mosquera por ser parte de este proceso apoyándome y dando fuerzas cuando quería desistir.

A mis hermanas, Wendy, Julieta y Luciana por ser mi motor e inspiración.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a la universidad por darme la oportunidad vivir esta experiencia, a mi asesora de grado Nasly por brindarme las herramientas necesarias para finalizar con éxito mi trabajo, por su entrega y paciencia, a mis docentes por su dedicación, les estaré eternamente agradecida.

Contenido

Lista de graficas.....	6
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I	11
1 Descripción del problema	11
1.1 MARCO DE ANTECEDENTES	13
1.1.3 OBJETIVO GENERAL.....	15
CAPÍTULO II	18
2. RESULTADOS	18
2.1 DISCUSIÓN	23
2.1.2 Propuesta para la intervención de las condiciones psicosociales en la empresa INGECON S.A.S 25	
2.1.2.3 CONCLUSIONES	¡Error! Marcador no definido.
Referencias.....	29
Anexos.....	32

Lista de graficas

Grafica 1. Condiciones físicas y materiales

Grafica 2. Beneficios laborales y/o remunerativos

Grafica 3. Políticas administrativas

Grafica 4. Relaciones sociales

Grafica 5. Desarrollo personal

Grafica 6. Desempeño de tareas

Grafica 7. Relación con la autoridad

Lista de anexos

1. Ficha técnica de escala de satisfacción laboral sl-spc.

Resumen

El presente estudio tiene como propósito analizar las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S. Es importante destacar que, se realiza un estudio de carácter cuantitativo y cualitativo, a través de una medición de las actuales condiciones laborales para establecer un programa de promoción y prevención. Entre los hallazgos se identificaron riesgos relacionados con: las horas de trabajo, flexibilidad laboral, remuneración y recompensa, y por lo tanto se propone un plan de trabajo enfocado en estos temas.

Palabras clave: salud mental, trabajadores, condiciones de trabajo, plan, programa.

Abstract

The purpose of this study is to analyse the working conditions of the workers of the company INGECON S.A.S. It is important to note that a quantitative and qualitative study is carried out, through a measurement of current working conditions to establish a promotion and prevention program. Among the findings were identified risks related to; working hours, work flexibility, remuneration and reward, and therefore a work plan focused on the promotion of mental health is proposed.

Keywords: mental health, workers, working conditions, plan, program.

Introducción

La salud mental en el trabajo según la Organización Mundial de la salud (OMS, 2022) se define como un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora continua de su comunidad.

La promoción de la salud mental, parte del principio de que todas las personas tienen necesidades de la salud mental y no solo aquellas a las que han sido diagnosticadas con condiciones deficientes de salud mental. Podemos decir que la promoción de la salud mental, concierne esencialmente a la realidad social en la que todos se sientan comprometidos con el bienestar mental.

Ahora bien, la siguiente monografía tiene como fin presentar una propuesta de promoción de la salud mental en los trabajadores de la empresa Ingeniería, consultoría y construcción, INGECON S.A.S, en el municipio de Condoto, Chocó, dado que es de vital importancia fortalecer y promover entornos de trabajo sanos y seguros, considerando que el trabajo sano apoya a la salud mental y proporciona acciones positivas para el desarrollo de tareas diarias.

Por otra parte, los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión, el estrés, comportamientos negativos entre compañeros de trabajo, en el contexto de trabajo y mejorar la fidelización personal, así como el rendimiento y la productividad laboral.

CAPÍTULO I

1 Descripción del problema

Tomando como base la carta de Ottawa de Promoción de la Salud, (1986) las actividades de promoción de la salud mental conllevan la creación de condiciones individuales, sociales y del entorno que permiten un desarrollo psicológico y psicofisiológico óptimo para mejorar la calidad de vida.

Así pues, la presente formulación del problema parte de intervenir en situaciones que afecten la salud mental de los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S, comprendiendo que, la salud mental en el trabajo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS,2022) se define como un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora continua de su comunidad.

El bienestar y la salud de los trabajadores son de vital importancia tanto para la empresa como para la familia y el mismo trabajador, por lo que resulta importante establecer estrategias que las fomenten ya que debido a los avances y cambios que se presentan en la actualidad por la globalización acompañado además de los cambios a nivel social, económico, político, la presencia de riesgo psicosocial ha aumentado considerablemente generando un impacto negativo en la salud de la población trabajadora.

De tal manera que los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia lo que ha permitido un aumento y profundización del tema, por tal motivo, “La legislación colombiana a través de la resolución: 2646 de Julio 17 de 2008 estableció disposiciones y definió responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Guevara, 2015, p.6).

Las condiciones que se presentan en el entorno laboral son de gran importancia, ya que, la influencia que estas tienen en el trabajador pueden afectar su desempeño laboral por lo que es

oportuno intervenir sobre estos factores y de esta manera lograr aumentar la motivación, satisfacción, el desempeño, la productividad y mejorar en términos generales las condiciones laborales que se brindan a los empleados, lo que a su vez influye positivamente en el desempeño de la organización por lo que se convierte en un aporte positivo para ambas partes.

La definición conceptual de la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO), Según Vázquez-Colunga, (2017) supone una postura transaccional del trabajador con el medio ambiente de trabajo. Es un fenómeno generado por un proceso dinámico y personal del trabajador, resultado de su interacción con las condiciones cotidianas de trabajo. Este proceso incluye, por una parte, los aspectos cognitivos, socioafectivos, comportamentales, y espirituales del trabajador y por otra parte, el trabajo, su medio ambiente y las condiciones en que trabaja. De esto se derivan percepciones y experiencias de realización, bienestar y trascendencia, las cuales influyen en el desarrollo integral de las capacidades y potencialidades humanas del trabajador y en la creación del incremento de indicadores positivos como: el bienestar personal por el trabajo, las relaciones interpersonales positivas en el ámbito laboral, la inmersión en la tarea, el empoderamiento en el trabajo, la filosofía de la vida laboral, y el uso de fortalezas humanas pro persona en el trabajo como son: el autoconocimiento, autonomía, creatividad, sentido del humor, entre otras.

Ahora bien, el no realizar una adecuada intervención sobre la promoción de la salud mental de los trabajadores de la empresa INGECON, puede traer consigo efectos negativos, dado que estos pueden experimentar conductas poco favorables para su salud física, mental, social. En consecuencia, un programa de promoción de la salud mental, resulta bastante oportuno ya que está orientando mejorar la calidad de vida de los trabajadores desde todas sus dimensiones, físicas, psicológicas, mental, social, espiritual.

De acuerdo a lo anterior con la propuesta a desarrollar, se espera mitigar la presencia del riesgo psicosocial en los trabajadores, debido a la posibilidad que tendrán los empleados de conocer y tener

herramientas que fomenten su bienestar y seguridad influirá en la motivación que tendrán al realizar su trabajo y su productividad será mejor.

1.1 Marco de antecedentes

En Inglaterra se aprobó en 1802 la “Ley de Salud y Moral de los Aprendices” (The Health and Morals of Apprentices Act) a cargo de Sir Robert Peel (1802). Aunque su alcance se limitaba a la salud y el bienestar de los aprendices, se considera que fue la ley que posibilitó la introducción de mejoras posteriores dirigidas a otros colectivos. Se introdujeron recomendaciones respecto a la ventilación y limpieza de las fábricas de algodón donde estaban los empleados los aprendices. Se les impedía trabajar por la noche, realizar jornadas de más de 12 horas y se les debía hacer entrega de ropa, sombreros y zapatos. Además, los aprendices debían aprender durante su jornada laboral a escribir, leer, y realizar operaciones aritméticas.

Es a partir de ese momento cuando poco a poco se van incorporando medidas como: limitar la duración de la jornada de trabajo, no contratar a niños por debajo de cierta de edad, fijar niveles mínimos de higiene y salubridad.

1.2. Marco de referencia

El bienestar psicológico ha sido reconocido como un asunto importante de la salud a nivel mundial. La resolución de las Naciones Unidas sobre la Agenda de Desarrollo sostenible exige, bajo el objetivo general de la salud, asegurar una vida saludable y promover el bienestar de la población en todas las edades: y de forma más concreta, determina un objetivo que promueve la salud mental y el bienestar (United Nations General Assembly, 2015).

Por su parte, la Organización Mundial de la salud (OMS, 2015) establece un propósito similar en su plan de acción de la salud Mundial 2013-2020, en la que anima a los gobiernos de todos los países a

implementar acciones para proteger y promover el bienestar mental en todas las etapas de la vida (World Health Organization, 2015)

La Organización Mundial de la salud (OMS ,2022) define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo (p,15), por otra parte la ley 1616 de 2013, en el artículo 9 Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, afirma que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias , programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de sus sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. En Colombia desde los años setenta se viola la necesidad de empezar a generar un bienestar laboral, valorando los aspectos positivos y negativos; algunos de los aspectos que disminuyen el bienestar laboral son: sobre carga laboral, la falta de seguridad, inestabilidad laboral y el riesgo psicosocial causado por estrés.

La psicología positiva ha generado profundo interés en los campos laborales, y es que, mediante el estudio de las virtudes y fortalezas en las personas, aplicados en el individuo medio, con la óptica en aquello que funciona bien y a su vez potencializarlo; es de gran valor puesto que es claro que el hecho de percibirse feliz afectara positivamente cada uno de los lugares al que el individuo pertenezca, incluyendo el laboral.

El programa de salud mental (SM, 2015-2020) promueve, coordina e implementa actividades de cooperación técnica dirigidas a fortalecer las capacidades nacionales para desarrollar políticas, planes, programas y servicios, contribuyendo a promover la salud mental, reducir la carga que significan las enfermedades psíquicas, prevenir las discapacidades y desarrollar la rehabilitación.

1.3. Objetivo general

Promover la salud mental de los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S en el municipio de Condoto, Chocó.

1.3.1. Objetivos específicos

- Identificar los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S
- Analizar los riesgos psicosociales encontrados en los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S
- Diseñar un plan de acción de promoción de la salud mental en los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S.

1.4. Metodología

Para Hernández- Sampieri, Fernández y Baptista (2006), los estudios con enfoque mixto representan un “conjunto de procesos sistemáticos, empíricos, críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”

Ahora bien, esta monografía será diseñada bajo la modalidad del enfoque mixto, puesto que es el que más se ajusta a las características de la investigación, buscando probar la hipótesis del problema, examinando la realidad bajo herramientas de recolección de datos y midiendo estadísticamente sus resultados.

Este enfoque utiliza la recolección de datos mediante la técnica de cuestionario y entrevistas que permiten evaluar y dar un resultado en cifras, además resulta oportuno este tipo de investigación dado que permite obtener datos concretos, y objetivos que pueden ser medibles y cualitativos.

Así también se recolectarán verbalizaciones y entrevistas que permitirán contrastar los datos iniciales.

1.4.1. Tipo de investigación

Del Rincón y Latorre (1994) opinan que el estudio de casos “debe considerarse como una estrategia encaminada a la toma de decisiones. Su verdadero poder radica en su capacidad para generar hipótesis y descubrimientos, en centrar su interés en un individuo, evento o institución, y en su flexibilidad y aplicabilidad a situaciones naturales” (Del Rincón y Latorre 1994).

Esta investigación tiene un alcance **descriptivo**, el cual consiste en seleccionar una serie de conceptos o variables que son medidas de forma independiente una de otra con el fin de describirlas, en la búsqueda de especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. “Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (Hernández, Fernández y Baptista 2010 P.80)

1.4.1.1.1. Población

El presente estudio se realizó a 10 trabajadores de la empresa INGECON S.A.S, correspondiente al área operativa.

1.4.1.1.2. Muestra

La muestra utilizada para la realización de este trabajo de investigación, fue de 10 trabajadores de la empresa INGECON S.A.S, que corresponden al área operativa.

1.2.1.1.1. Instrumentos

Por su parte en esta monografía se utilizará como instrumento de aplicación de cuestionario puesto que este nos permitirá obtener, de manera sistemática y ordenada, información acerca de la población con la que se trabaja, sobre las variables objeto de la investigación o evaluación.

El instrumento que se aplicó a los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S, es la escala de satisfacción laboral diseñada por Palma, S. (1999) que cuenta con 36 preguntas, las cuales se distribuyen en los siguientes factores: Factor I: Condiciones físicas y materiales, Factor II: Beneficios laborales y /o remunerativos, Factor III: Políticas administrativas, Factor IV: Relaciones sociales, Factor V: Desarrollo personal, Factor VI: Desempeño de tareas, Factor VII: Relación con la autoridad

También se utilizarán las entrevistas en profundidad como herramienta de trabajo, para lograr identificar las percepciones de los trabajadores sobre sus condiciones laborales y posibilidades de mejora.

La entrevista se enmarca dentro del quehacer cualitativo como una herramienta eficaz para desentrañar significaciones, las cuales fueron elaboradas por los sujetos mediante sus discursos, relatos y experiencias. Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017).

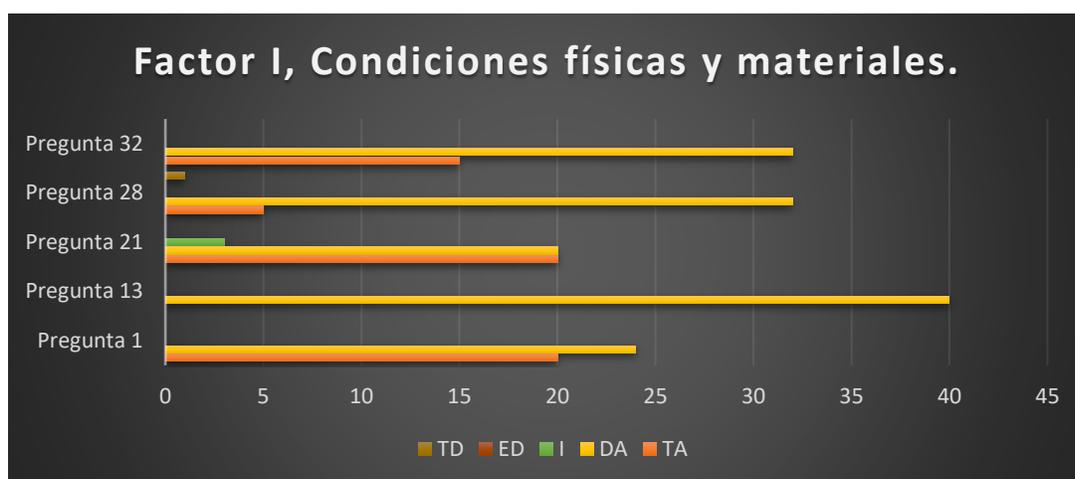
Tal como lo señalan Benny y Hughes (1970), la entrevista es “la herramienta de excavar” favorita de los sociólogos. Para adquirir conocimientos sobre la vida -social, los científicos sociales reposan en gran medida sobre relatos verbales.

CAPÍTULO II

2. Resultados

Después de la aplicación del instrumento (Escala de satisfacción laboral) en la empresa INGECON S.A.S. donde participaron los 10 trabajadores que hacen parte de la empresa, se identificaron los siguientes resultados, según la encuesta.

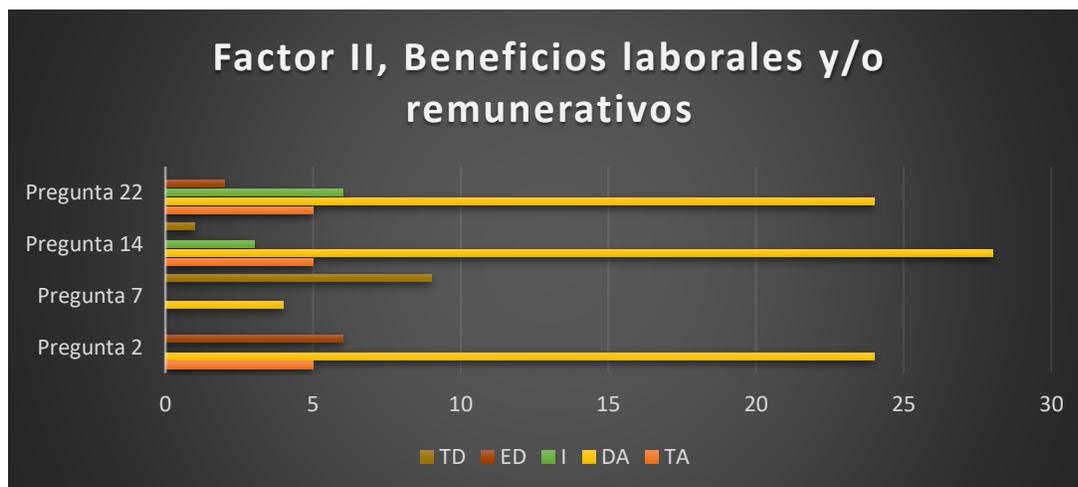
Grafica 1. Factor I, Condiciones físicas y materiales



Fuente: elaboración propia

El factor I que corresponde a las condiciones físicas y materiales, y que está representado en las preguntas 1, 13, 21, 28, y 32, que en el cuestionario hace referencia a: “ Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y que se constituye como facilitador de la misma” los datos representan tendencia a estar de acuerdo o muy de acuerdo, evidenciando que los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S. perciben estar de acuerdo con las condiciones físicas y materiales presentes en su sitio de trabajo.

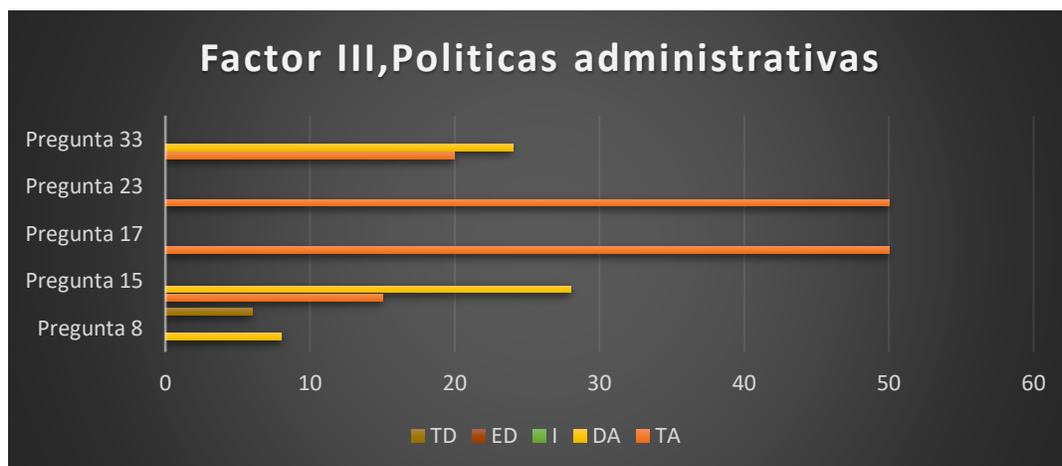
Gráfica 2. Factor II, Beneficios remunerativos y/o laborales.



Fuente: elaboración propia

El factor II que corresponde a los beneficios laborales y /o remunerativos y que está representado en las preguntas 2, 7, 14, y 22, y que en el cuestionario hace énfasis a: “El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza” los datos presentados, tienen una tendencia a que los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S. están de acuerdo con los beneficios laborales y remunerativos, sin embargo, también se evidencia percepciones en desacuerdo, aunque en menor proporción.

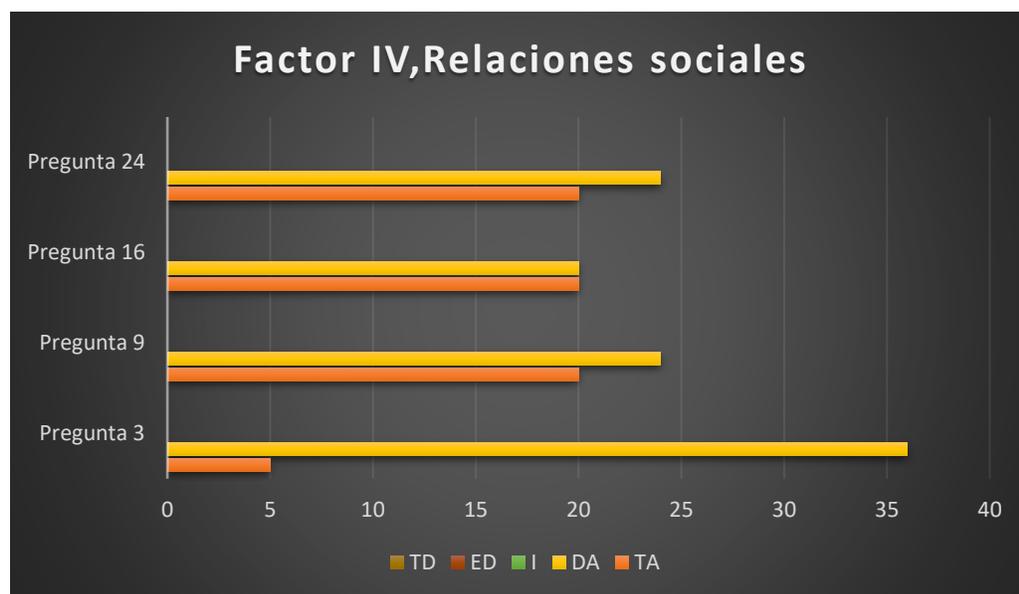
Gráfica 3. Factor III, Políticas administrativas



Fuente: elaboración propia

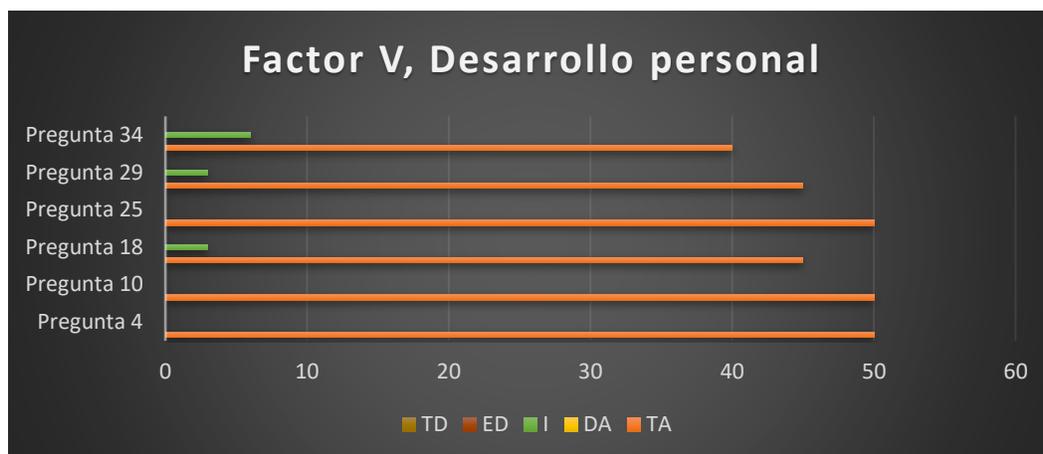
En cuanto al factor III, que corresponde a las políticas administrativas y que está representado en las preguntas 8, 15, 17, 23, y 33, y que en el cuestionario hace referencia a: “ El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador” los datos evidencian una distribución no uniforme y refleja inconformidad de los datos presentados ya que los trabajadores perciben una respuesta negativa frente a estos temas: el horario les resulta incómodo, no se reconoce el esfuerzo si trabajan más de las horas reglamentadas.

Gráfica 4. Factor IV, Relaciones sociales



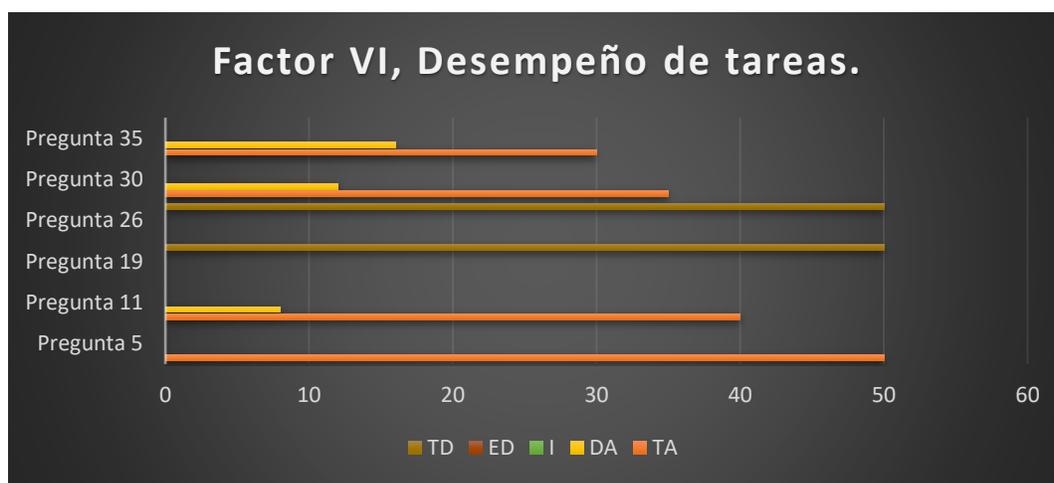
Fuente: elaboración propia

Ahora, en el factor IV, que corresponde a las relaciones sociales y que está representado en las preguntas 3, 9, 16, y 24, y que en el cuestionario hace a alusión a : “ El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas” la distribución de los datos en la estadística tiene una tendencia a estar de acuerdo o muy de acuerdo, lo que se percibe que los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S. se sienten satisfechos frente a la interrelación con sus compañeros de trabajo con quienes comparte actividades laborales cotidianas.

Gráfica 5. Factor V, Desarrollo personal

Fuente: elaboración propia

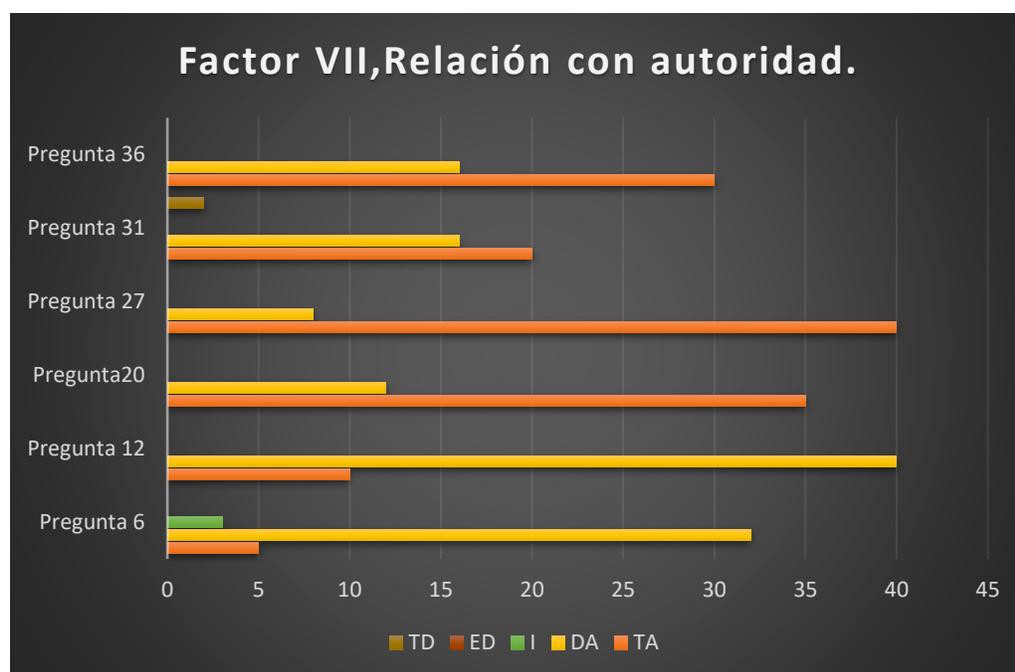
Frente al factor V, que corresponde al desarrollo personal, y que está representado en las preguntas 4, 10, 18, 25, 29, y 34, y que en el cuestionario hace referencia a: "Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su auto realización" los datos que se relejan en la gráfica, tienen una tendencia a estar de acuerdo o muy de acuerdo, lo quiere decir que los trabajadores, muestran grado de satisfacción en cuanto a la oportunidad que tienen para realizar actividades significativas para su autorrealización. Sin embargo, se evidencia percepciones a estar inseguros, pero en menor proporción.

Figura 6. Factor VI, Desempeño de tareas

Fuente: elaboración propia

En cuanto al factor VI, que hace énfasis en el desempeño de tareas, y que está representado en las preguntas 5, 11, 19, 26, 30, y 35, y que en el cuestionario hace referencia a: “La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora”. Los datos que se presentan tienen una tendencia a estar de acuerdo o muy de acuerdo, a diferencia de las preguntas 19 y 26 que están en proporción inversa. Sin embargo, las preguntas que se observan en la gráfica, los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S identifican positivamente el desempeño de tareas.

Gráfica 7. Factor VII, Relación con la autoridad



Fuente: elaboración propia

En el factor VII, que hace referencia a la relación con la autoridad, y que está representado en las preguntas 6, 12, 20, 27, 31, y 36, y que en el cuestionario hace énfasis a: “La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas”. Los datos muestran una tendencia a estar de acuerdo o muy de acuerdo, lo que quiere decir es que los trabajadores perciben una respuesta positiva en cuanto a la relación con la autoridad. Sin embargo, se evidencia percepciones a estar inseguros y en desacuerdo, pero en menor proporción.

Es importante señalar que se realizaron entrevistas al gerente de la empresa, el director de la obra, residente Sst, y obreros, los cuales corroboran los datos de la encuesta, haciendo alusión a la importancia de recompensar económicamente las horas extras, flexibilidad en los horarios, y mejoramiento de las condiciones de infraestructura, lo cual es importante ya que esto permite consolidar una mejor organización del trabajo y condiciones laborales.

2.2. Discusión

Tras la aplicación del cuestionario para la identificación y análisis de las condiciones del clima laboral en los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S se pudo evidenciar que, en cuanto a las condiciones físicas y materiales, lo que quiere decir que no hay presencia de riesgo psicosocial, lo cual indica que los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo, resulta como facilitador de la misma. Según Robbins (2003) refiere que los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño.

Respecto a la evaluación de los beneficios laborales y remunerativos, el personal evaluado, no presenta riesgo psicosocial, ya que se refleja grado de complacencia con relación al incentivo económico como pago por la labor que realizan. El concepto de compensación financiera utilizado en el estudio hace referencia concretamente a la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en contraprestación por los servicios prestados, (cartilla laboral, Legis, 2000).

En cuanto a las políticas administrativas, se puede decir que se presenta un riesgo psicosocial medio, ya que los trabajadores reflejan insatisfacción en temas relacionado con: Horarios pocos flexibles, y no reconocimiento por las horas extras trabajadas, lo cual implica que la empresa deba

replantear las normas o lineamientos institucionales que permita que los empleados puedan lograr su bienestar y satisfacción laboral.

Flexibilidad en los horarios de trabajo (Guerra, 1995), también denominada flexibilidad temporal (Rincón y Rodríguez, 2005) o flexibilidad cuantitativa interna (Chávez, 2001), se trata de la disposición variable, por parte de la empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus empleados en la misma. De esta forma, las horas de trabajo que un empleado deba laborar dependerán de la demanda de trabajo que tenga en determinado momento la empresa para la cual trabaja (Guerra, 1995).

Por otro lado, en las relaciones sociales, los trabajadores evaluados, no presentan riesgo psicosocial, lo que indica que se sienten complacidos frente a la relación interpersonal con quienes comparten actividades laborales, siendo esto gran importancia para la satisfacción del empleado.

Es claro suponer, que, si en el trabajo se crean y mantienen vínculos, es menester considerar el rol y el estatus social que en ocasión al trabajo se concrete en la dinámica social, entonces el trabajo y sus implicaciones se asocian con las ideas de progreso, desarrollo, bienestar y evolución. Así mismo, el trabajo genera normas sociales que buscan controlar y armonizar las interacciones, las cuales son asistidas por la utilización de la autoridad. (Nisbet,1975)

Ahora, en cuanto al factor de desarrollo personal, los trabajadores reflejan un grado alto de satisfacción, lo que indica que no hay presencia de riesgo psicosocial, ya que la empresa brinda oportunidades para el desarrollo personal y su autorrealización. De acuerdo con García et al. (2011), el desarrollo del personal es un macro proceso que incluye los procesos de formación de los empleados a través de la capacitación y entrenamiento, el desarrollo profesional y los planes carrera, en donde el empleado asciende y progresa dentro de la organización, la capacitación y entrenamiento, el desarrollo profesional y los planes carrera, la evaluación de desempeño y el monitoreo.

De acuerdo al factor de desempeño de tareas, se puede decir que no existe riesgo psicosocial, ya que los trabajadores refieren satisfacción laboral, en cuanto al trabajo o actividades que realizan.

Referenciando a Toala et al. (2017), una de las principales tareas de una organización radica en garantizar la eficiencia de sus actividades. Desde esta perspectiva, el desempeño laboral guarda una estrecha relación con el comportamiento de los empleados y los resultados alcanzados, así como de otros sub factores relacionados con la motivación, puesto que a mayor motivación mejor será el desempeño en el desarrollo de las diferentes tareas asignadas, lo que consecuentemente conducirá al logro de los objetivos.

Frente al factor de relación con la autoridad, se obtuvo como resultado que el nivel de riesgo psicosocial es bajo, lo que quiere decir que los trabajadores tienen percepciones positivas en cuanto a la relación cordial y respetuosa que se tiene con el jefe inmediato, lo que es fundamental para la realización de las actividades laborales cotidianas. Para Rogers (1989a), las relaciones interpersonales también pueden ser un promotor del desarrollo humano y del crecimiento de sus integrantes y, al mismo tiempo, un potenciador de los equipos de trabajo.

Así pues, a partir de los resultados obtenidos y los factores que se destacaron con niveles de riesgo psicosocial bajo, nos indica que es fundamental no bajar la guardia y seguir trabajando para mantener la satisfacción laboral de los empleados.

2.2.1. Propuesta para la intervención de las condiciones psicosociales en la empresa INGECON S.A.S

Se propone continuar fortaleciendo la salud mental de los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S con especial énfasis en: implementar políticas de trabajo flexible, es fundamental que el área directiva comprenda el grado de responsabilidad que tienen y encaminen sus esfuerzos a generar acciones específicas y unificadas al mismo objetivo. Minimizar las horas laborales y reconocer a los empleados horas extras, mejorará la satisfacción laboral del empleado, reducirá el riesgo psicosocial y habrá un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otro lado, es necesario continuar creando un entorno de trabajo positivo, es decir fomentando la cultura del apoyo y respeto donde los trabajadores se sienten valorados, escuchados y tomados en cuenta. También, es importante que la empresa realice encuestas de satisfacción laboral y de la salud mental, de forma periódica, ya que estas acciones permiten evaluar el bienestar de los empleados y realizar mejoras preventivas si es necesario.

Es fundamental además que la empresa reconozca el trabajo de sus empleados mediante incentivos, recompensas, valorando y premiando los logros y contribuciones de los trabajadores, con el objetivo de fomentar un entorno de trabajo estimulante y positivo. Es importante resaltar que mediante estas acciones se aumenta la gestión de una adecuada promoción de la salud mental en los trabajadores, dado que se propician efectos positivos, es decir, trabajadores más felices, se aumenta la productividad laboral, mejora en las relaciones interpersonales, aumenta la participación y compromiso con el trabajo.

Así pues, se establece un plan de acción con el objetivo de intervenir oportunamente aquellas situaciones donde los empleados manifiestan insatisfacción laboral que influyen en los factores donde se puntúa riesgo medio como lo es el factor de Políticas administrativas.

Ahora bien, para el plan de acción se tendrá en cuenta las siguientes variables claves:

Política de horario flexible: los horarios no flexibles incrementan el estrés, los trabajadores tienden a sentirse insatisfechos y son más propensos a renunciar.

Pago de horas extras: el no reconocer a los trabajadores el pago de horas extras trabajadas, incrementa la insatisfacción laboral, desconoce la legislación laboral.

Beneficios remunerativos: al no otorgar a los trabajadores bonificaciones económicas o recompensas por su trabajo, implicaría una baja productividad laboral, desmotivación, absentismo.

Desarrollo personal: la empresa tiene vocación de permanencia, y se hace necesario potenciar las capacidades de los trabajadores, incrementar sus habilidades y destrezas, darles fuerza y mayor conocimiento en beneficio del trabajador a través de programas de talleres y capacitación.

En consecuencia, el presente plan de acción tendrá como objetivo:

Mejorar la satisfacción y condiciones laborales de los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S.

ACCIONES A DESARROLLAR:

- Implementar la ley de jornada laboral 2101 del 2021, y la ley 245 de 1963, en la empresa INGECON S.A.S
- Establecer estrategias para fomentar la satisfacción y condiciones laborales de los empleados, mediante entrega de apoyo económico por la realización de tareas laborales cotidianas.
- Fomentar estrategias que permitan la retroalimentación del desempeño a todos los colaboradores de la empresa.
- Realizar actividades de recreación y deporte para promover la salud y bienestar de todos los trabajadores.
- Promover técnicas de manejo de estrés a todos los colaboradores de la empresa.

2.1.3. Conclusiones

En primer lugar, se concluye que la presente investigación finalmente logra dar respuesta a los objetivos planteados inicialmente, en tanto correspondiente al primer objetivo se logra realizar la aplicación de cuestionario permitiendo generar un diagnóstico de las condiciones del clima laboral en los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S

De igual manera se determina a partir de la tabulación de los resultados las áreas en donde se evidencia afectación del clima laboral a partir de los factores que son evaluados y finalmente a partir de estas se establece una propuesta de plan de acción el cual se llevará a cabo en agosto del 2024.

Por otro lado, se concluye que a partir de los resultados obtenidos es fundamental continuar con la promoción de la salud mental, pero mostrando una especial atención al factor de políticas administrativas, lo cual mediante el plan de acción pretende mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, mediante la reducción de jornada laboral, pago de horas extras, retroalimentación del desempeño a todos los colaboradores de la empresa y un plan integral de cuidado de la salud mental en los trabajadores de la empresa INGECON S.A.S.

Referencias

- Arancibia Fernández, F. (Ed.). (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/122/12215112006.pdf>
- Arenas, E. V. (2023, marzo 9). Concepto de desempeño según autores. Cuadro Comparativo. Recuperado de <https://cuadros-comparativos.com/concepto-de-desempeno-segun-autores/>
- Bonilla-Castro, E., & Sehk, P. R. (2005). Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales. Editorial Norma.
- Colunga, J. C. V. (2021). Salud mental ocupacional positiva. Promoción de la salud mental y emocional en el trabajo y organizaciones laborales.
- Content, F. (2022, septiembre 28). Estas son las recomendaciones de la OMS para mejorar la salud mental en el trabajo. Forbes México. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/estas-son-las-recomendaciones-de-la-oms-para-mejorar-la-salud-mental-en-el-trabajo/>
- Dávila Moran, R. C., Corzo, E. del C. A., Quispe, J. F. P., & Diaz, D. Z. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576–583. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576
- De Ferrer Arelis Vivas, M. R. E. M. (2009, verano 11). El trabajo como generador de vínculos sociales. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/122/12215112006.pdf>
- Del Pilar Salamanca y María Fernanda Quintero, (2009, abril 1). Salud mental: un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud. *psicología desde el caribe issn 0123-417X N° 23*, enero-julio 2009. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n23/n23a06.pdf>

- Enfermeriacelayane, P. (2018, febrero 23). Unidad didáctica 1: Conceptos y antecedentes de la promoción de la salud. Licenciatura en Enfermería y Obstetricia; Sistema Universitario de Multimodalidad Educativa - Universidad de Guanajuato. Recuperado de <https://blogs.ugto.mx/enfermeriaenlinea/unidad-didactica-1-conceptos-y-antecedentes-de-la-promocion-de-la-salud/>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (s/f). Unam.mx. Recuperado de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Llontop Reátegui, A. D. (2019). Diseño de estrategias metodológicas sustentado en la teoría de las habilidades investigativas de Robert Gagné para desarrollar una cultura investigativa en los docentes de la escuela profesional de ingeniería civil, facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de san martín, Tarapoto, año 2009" [universidad nacional pedro ruiz gallo]. Recuperado de <https://1library.co/document/zlg764oy-metodol%C3%B3gicas-habilidades-investigativas-investigativa-profesional-ingenier%C3%ADa-ingenier%C3%ADa-universidad.html>
- Muñoz, C. O., Restrepo, D., & Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de salud mental positiva: revisión sistemática. Revista panamericana de salud pública [Pan American journal of public health], 39(3), 166–173. Recuperado de <https://scielosp.org/article/rpsp/2016.v39n3/166-173/>
- Numan (2023, septiembre 12). 15 estrategias y prácticas para promover la salud mental en el entorno laboral. Recuperado de <https://numan.la/15-estrategias-y-practicas-promover-salud-mental-entorno-laboral/>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología, 9 (1), 27-34.

Políticas de trabajo flexible: Definición, tipos y consejos. (2022, diciembre 1). *Historiadelaempresa.com*.

Recuperado de <https://historiadelaempresa.com/politicas-de-trabajo-flexibles>

PPT - TAYLOR S. J. Y BOGDAN, R. (1987) PowerPoint Presentation, free download - ID:5826422. (2014, octubre 25). SlideServe. Recuperado de <https://www.slideserve.com/drew/taylor-s-j-y-bogdan-r-1987>

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2003). Metodología de la investigación (3^{un}).

Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina, Universidad Nacional de Colombia*, 65(2), 329–332. Recuperado de <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

Uribe Rave, S. (2018). Propuesta de un programa de gestión del riesgo psicosocial en la empresa Transportes Armenia S.A. Recuperado de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2191?show=full>

Vázquez-Colunga, J. C. (2021, noviembre 25). Salud mental positiva ocupacional. Promoción de la Salud Mental y Emocional en el Trabajo y las Organizaciones Laborales. Recuperado de <file:///C:/Users/carva/Downloads/SMPONOV2021JCVCENUMB.pdf>

Anexos

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

I. FICHA TECNICA

- a. Nombre del Test: Escala de satisfacción Laboral
- b. Nombre del Autor: Sonia Palma Carrillo.
- c. Particularidad: Instrumento de exploración Psicológico.
- d. Objetivo: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.
- e. Estructuración: La prueba tiene 7 factores:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Factor III: Políticas Administrativas

Factor IV: Relaciones Sociales

Factor V: Desarrollo Personal

Factor VI: Desempeño de Tareas

Factor VII: Relación con la Autoridad

II. CARACTERISTICAS DEL INVENTARIO

- a. Escala tipo lickert.
- b. Consta de 36 ítems.
- c. Administración: individual y colectiva.
- d. Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.
- e. Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
- f. Edad: 17 en adelante.
- g. Datos Normativos: Se utilizan los datos proporcionados por la muestra original (952 empleados), expresados en percentiles.

III. CALIFICACIÓN:

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem; el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan una "satisfacción frente al trabajo" y los puntajes bajos una "insatisfacción frente al trabajo".

Los puntajes se asignan como sigue:

TA	Totalmente de acuerdo.	5 puntos
A	De acuerdo.	4 puntos
I	Indeciso.	3 puntos
D	En desacuerdo.	2 puntos
TD	Totalmente en desacuerdo.	1 punto

En el caso de ítems negativos (aquellos que poseen un asterisco en la hoja de respuestas), invertir la puntuación antes de realizar la sumatoria total y por factores.

Para obtener puntajes parciales por áreas, tomar en cuenta lo siguiente:

Distribución de ítems:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32
Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22

Factor III: Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33
Factor IV: Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24
Factor V: Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Factor VI: Desempeño de Tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35
Factor VII: Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

CATEGORÍAS DIAGNÓSTICAS ESCALA SL-SPC

SATISFACCIÓN LABORAL	F A C T O R E S							P.T.	
	I	II	III	IV	V	VI	VII		
Alta	23	18	23	19	29	29	29	168	
	ó 2	ó 2	ó 2	ó 2	ó 2	ó 2	ó 2	ó 2	
Parcial	20	15	20	17	26	26	25	149	
Satisfacción	a a	a	a	a	a	a	a	a	
Laboral	22	17	22	18	28	28	28	167	
Regular	15	9	15	12	19	20	19	112	
	a a	a	a	a	a	a	a	a	
	19	14	19	16	25	25	24	148	
Parcial	11	7	11	8	14	14	14	93	
Insatisfacción	a a	a	a	a	a	a	a	a	
Laboral	14	8	14	11	18	19	18	111	
Baja	10	6	10	7	13	13	13	92	
	ó -	ó -	ó -	ó -	ó -	ó -	ó -	ó -	

IV. INTERPRETACIÓN

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III: Políticas Administrativas

El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Factor IV: Relaciones Sociales

El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Factor V: Desarrollo Personal

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Factor VI: Desempeño de Tareas

La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Factor VII: Relación con la Autoridad

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

V. BAREMOS:

Normas Percentil Ares Escala SL-SPC (Muestra = 952)

Pc	F A C T O R E S							Puntaje Total,	Pc
	I	II	III	IV	V	VI	VII		
99	25	20	25	20	30	30	30	179	99
98	25	20	25	20	30	30	30	172	98
97	24	19	25	20	30	30	30	169	97
96	24	18	25	20	30	30	30	166	96
95	24	17	25	20	29	30	30	163	95
90	23	16	23	19	28	29	28	153	90
85	22	15	22	19	27	28	27	149	85
80	21	14	21	18	27	27	26	145	80
75	20	14	20	18	26	27	26	141	75
70	20	13	20	17	26	26	25	139	70
65	19	13	19	17	25	25	24	136	65
60	19	12	18	16	25	25	24	133	60
55	18	12	18	16	24	24	23	131	55
50	18	11	17	16	23	24	23	130	50
45	17	11	17	16	23	23	22	128	45
40	17	10	16	15	22	23	22	125	40
35	16	10	16	15	22	23	21	123	35
30	15	9	15	14	21	22	20	121	30
25	15	9	15	14	20	21	20	119	25
20	14	8	14	13	19	20	19	117	20
15	13	7	13	13	18	19	19	113	15
10	11	6	12	12	17	18	18	109	10
5	9	5	10	10	14	17	16	103	5
4	9	4	10	10	13	17	16	99	4
3	9	4	9	9	12	16	14	95	3
2	7	4	9	8	11	15	13	89	2
1	6	4	7	7	10	13	11	79	1
x	17.35	11.12	17.33	15.56	22.74	23.56	22.68	130.34	x
D.S.	4.31	3.71	4.23	2.93	4.59	3.42	4.19	18.51	D.S.

Fuente:

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9 (1), 27-34.