

Trabajo de Grado
Protocolo de intervención Empresa del área de construcción
Bienestar Laboral

Presentado por:
Paulina Ramírez Roldán
María Camila Gómez Gómez
Noveno semestre.

Asesor:
Blanca Bibiana Chica Acevedo

Corporación Universitaria Minuto De Dios
Uniminuto – Seccional Bello- Chocó
Facultad De Ciencias Humanas Y Sociales
Psicología
Bello, Colombia
2020 - 2

Contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Palabras clave.....	7
Keywords.....	7
Introducción.....	8
Fase del ver.....	11
Descripción de la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN ...	11
Historia de la organización.....	11
Misión.....	12
Visión.....	12
Valores.....	12
Estructura Organizacional.....	13
Análisis de la estructura organizacional.....	13
Descripción del rol del psicólogo en el campo ocupacional.....	16
Observación y análisis de las oportunidades de mejora.....	19
Análisis DOFA de EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN	19
Fase del juzgar.....	20
Problematización.....	20
Diagnóstico.....	22
Marco legal.....	31
Antecedentes del tema.....	39
Marco teórico conceptual.....	46

Conceptos	58
Fase del Hacer.....	64
Estrategia de Intervención.....	64
Justificación de la estrategia	64
Objetivos.....	67
Diseño plan de intervención	68
Actividades	71
Cronograma de actividades.....	76
Fase Devolución creativa.....	83
Análisis de cumplimiento de objetivos.	83
Aciertos, dificultades y barreras en el proceso.....	85
Reflexión teórica	87
Modelo teórico.....	97
Conclusiones	98
Referencias.....	100
Anexos	111

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Organigrama. De la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN 2018.	13
<i>Figura 2.</i> Mapa de procesos. De la organizacion EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN 2018.	16
<i>Figura 3.</i> Matriz DOFA. Elaborada a partir de la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN	20
<i>Figura 4.</i> Dominios y dimensiones intralaborales. De la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección social.....	55
<i>Figura 5.</i> Dimensiones extralaborales. De la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección social	55
<i>Figura 6.</i> Variables socio-demográficas y ocupacionales. De la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección social.....	56

Resumen

El presente protocolo de intervención tiene por objetivo, diseñar una propuesta de intervención que impacte el bienestar laboral por medio de la disminución de los factores de riesgo psicosocial que la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN presentó altos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el año 2017, donde laboran diez personas desempeñado diferentes funciones de la ingeniería civil en general, este fue realizado bajo el enfoque praxeológico planteado por la Corporacion Universitaria Minuto de Dios, el cual tiene cuatro momentos específicos: ver, juzgar, actuar y devolución creativa, fue planteado desde un enfoque metodológico mixto, implementando técnicas de grupo focal y talleres reflexivos, se utilizó el instrumento de la encuesta con la finalidad de abordar los dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control y autonomía sobre el trabajo, considerando que si se intervienen estos dominios intralaborales que puntuaron en riesgo alto de intervención inmediata, se puede mejorar significativamente el bienestar laboral en la organización. Se concluye que en relación con la variable de estudio: bienestar laboral y la incidencia que tienen los factores de riesgo psicosocial en este, existe una relación directa entre ambas, dejando en evidencia que el bienestar laboral además de incluir programas que apuntan al mejoramiento y sostenimiento de condiciones sanas dentro del lugar de trabajo, considera a su vez las diferentes esferas de la vida de la persona, buscando mejorar su calidad de vida tanto en el entorno en el que se labora, como en los demás medios en los que interactúa.

Abstract

The objective of this intervention protocol is to design an intervention proposal that impacts the occupational well-being by reducing the psychosocial risk factors that the o EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN presented high in the application of the psychosocial risk battery in 2017, The test was conducted on people performed different functions of general civil engineering. This was carried out under the praxeological approach proposed by the Corporacion Universitaria Minuto de Dios. The approach had four specific moments: see, judge, act and creative return. It was raised from a mixed methodological approach, implementing focus group techniques and reflective workshops, the survey instrument was used in order to address these domains: leadership and social relations at the work, control and autonomy over work. It determined that those intra-occupational domains that scored high risk of immediate intervention are corrected, labor well-being in the organization can be significantly improved. It is concluded that in relation to the study variable: labor well-being and the incidence of psychosocial risk factors in it, there is a direct relationship between the two. The makes it clear that labor well-being, in addition to including programs that aim to improve and sustain healthy conditions within the workplace. It also considers the different spheres of the person's life, seeking to improve his or her quality of life both in the environment in which they work and in the other environments in which they interact.

Palabras clave

Bienestar laboral, factores de riesgo psicosocial, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, autonomía en el trabajo, empresa.

Keywords

Well-being, psychosocial risk factors, leadership, social relations at work, autonomy at work, company.

Introducción

En la actualidad las organizaciones se encuentran en constantes cambios al interior de sus procesos y metodologías utilizadas tradicionalmente, estas actualizaciones se presentan como consecuencia del avance y conllevan a enfrentar los diferentes retos que las empresas deben superar y así poder mantenerse en el mercado a largo plazo.

Por una parte, las organizaciones apuntan a ser atractivas, desencadenando una serie de estrategias que impactan al interior y exterior de sus empresas, creando una buena imagen de sus servicios y productos ofrecidos, logrando así una fidelización de sus grupos de interés (empleados, clientes, socios, proveedores, accionistas), alcanzando la retención de los mismos dentro de su organización, y que otros quieran ser parte de la misma. Por otra parte, buscan que la selección del talento humano sea mucho más fácil y efectiva, seleccionando al empleado que cuente con las competencias idóneas para desarrollar el cargo, permitiendo que este con sus habilidades, conocimientos y actitudes aporte al crecimiento de la organización.

Es por lo anterior que la temática a abordar en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN , es el bienestar laboral, debido a que en esta empresa se evidencia ausentismo, rotación de personal y el clima laboral se encuentra afectado por las relaciones interpersonales, lo que hace que la atracción, selección y retención de personal se torne difícil en la organización, limitando el crecimiento y el sostenimiento en el tiempo. Asimismo se demuestra que esto genera un incremento de costos y tiempo para la empresa, ya que se debe realizar constantemente reprocesos de selección, contratación e inducción.

El presente protocolo es realizado y será ejecutado en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN que actualmente cuenta con 10 empleados activos,

el abordaje se realizará por medio de un protocolo de intervención, el cual busca el mejoramiento del bienestar laboral por medio de la disminución de los factores de riesgo psicosocial que se encontraron altos en la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2017 en la organización, y así contribuir en el fortalecimiento del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y control y autonomía sobre el trabajo, ya que para aquel entonces se presentaban en riesgo alto lo que genera una necesidad de intervención inmediata.

Los modelos teóricos que se abordan en el protocolo de intervención son el bienestar laboral y los factores de riesgo psicosocial, con necesidad de abordar, de igual manera, se realiza un acercamiento por medio de diferentes antecedentes acerca de la temática empleada en otras organizaciones y los resultados obtenidos, lo cual permite encaminar estrategias que abran la posibilidad de acomodar las rutas utilizadas en esos estudios a la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN según sus características particulares.

Este protocolo se abordó desde un enfoque cognitivo- conductual, ya que se observa al sujeto como activo en el procesamiento de la información, lo que permite indagar en la interpretación que los colaboradores le están asignado a los procesos organizacionales de EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN y cómo esto acarrea cambios emocionales, fisiológicos y conductuales, incidiendo en el bienestar laboral del trabajador, para su posterior intervención teniendo en cuenta su valoración.

Con el fin de desarrollar el proceso de manera apropiada, se trabajó desde un enfoque praxeológico planteado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, que busca la articulación entre la teoría y la práctica. Para esto se cuenta con cuatro momentos específicos: ver, juzgar, hacer y devolución creativa.

Fase del ver, es el antesala que permite conocer, identificar, analizar y definir, el contexto en el que el psicólogo en formación enfoca su práctica profesional y el rol que asumirá en este escenario, desde una mirada y postura crítica, con la cual logre definir el objetivo de intervención dentro de la institución, teniendo en cuenta las problemáticas emergentes en el lugar y así implementar estrategias que permitan generar cambios en estas.

Fase del juzgar, se realiza un análisis sobre la problemática que el psicólogo identificó para intervenir en el escenario, a partir de diferentes teorías y autores que permitan la comprensión y entendimiento de la misma, generando un marco conceptual que posibilite emprender diferentes estrategias de intervención.

Fase del actuar, es la fase en la que se ejecutan las diferentes actividades para intervenir la problemática, realizando un cronograma de actividades, el cual permita la ejecución durante los tiempos establecidos, teniendo en cuenta los eventos que pueden emerger en su desarrollo.

La devolución creativa, es la última fase en la cual se evalúa si los objetivos se cumplieron a cabalidad, teniendo en cuenta las fortalezas, dificultades y aspectos a mejorar en la elaboración y ejecución del protocolo planteado. Asimismo, se plasma la experiencia dentro de la organización y dejando recomendaciones.

Finalmente se realiza una reflexión teórica a partir de los antecedentes abordados en el protocolo de intervención, se dejan recomendaciones para la aplicación posterior del protocolo y se realizan las conclusiones del mismo.

Fase del ver

Descripción de la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN

Historia de la organización.

EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN es una empresa creada por Daniel Eduardo Arias hace aproximadamente 15 años en la ciudad de Medellín, junto a su pareja de aquel entonces Jully Cortés, quien actualmente lo acompaña en las labores administrativas de la organización, tuvo su primer sede en el barrio Conquistadores, antes de consolidar su ejercicio donde actualmente están ubicados en el barrio el Velódromo; Calle 45G # 77 - 130, se puede observar que cuenta con una ubicación central, lo cual permite un fácil acceso y posibilita al cliente conocer la oferta de servicios que la organización ofrece (EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN, 2018).

Su trayectoria ha posibilitado que la organización adquiriera experiencia en el mercado y se especialice en distintas áreas de la ingeniería civil y ambiental, dentro de sus actividades encontramos la ejecución de proyectos de consultoría, interventoría y construcción comprometidos con el cuidado del medio ambiente.

Sus profesionales conforman un equipo de trabajo integral que apoya actividades de consulta y servicios de ingeniería en las áreas de topografía, geotecnia, control y monitoreo de taludes, diseños hidrosanitarios, hidrológicos e hidráulicos.

EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN ha garantizado sostenibilidad, desarrollo responsable para la comunidad, socios, clientes, empleados y proveedores, volviéndose atractiva entre los aspirantes a ejecución de obras, participando así en diferentes proyectos a nivel local, regional y nacional con entidades públicas y privadas (EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN, 2018).

Misión.

En nuestra empresa buscamos el crecimiento rentable y con un manejo eficiente de los recursos generamos una cadena de valor dirigida a mejorar la calidad de vida y el control integral del desarrollo de nuestros distintos grupos de interés, comprometidos con el cuidado del medio ambiente y con nuestro enfoque ejecutamos nuestros servicios, garantizando desarrollo sostenible gestionado por personal ético, responsable, íntegro y transparente (EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN, 2018, párr. 1).

Visión.

Nuestra estrategia al 2028, está dirigida a triplicar cada año los ingresos que obtuvo la empresa en el 2018, con una rentabilidad sostenida entre el 12 y el 15%. Para lograrla ofrecemos a nuestros clientes servicios de ingeniería civil y ambiental mediante la ejecución de proyectos de consultoría, interventoría y construcción, gestionados por personal responsable, íntegro, transparente y comprometido que aporta al desarrollo sostenible (EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN, 2018, párr. 2).

Valores

De acuerdo con EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN (2018) sus valores apuntan a una ingeniería con responsabilidad y calidad.

- Responsabilidad
- Transparencia
- Compromiso
- Integridad

- Servicio

Estructura Organizacional

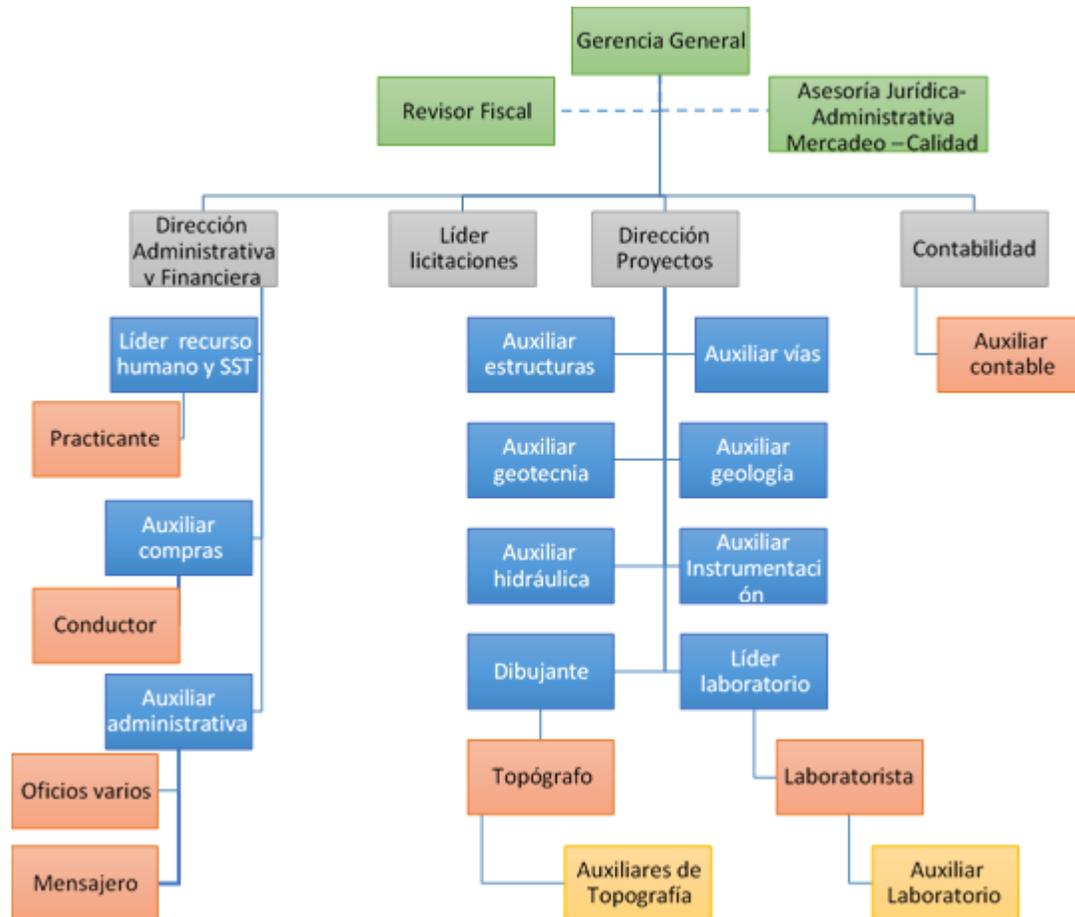


Figura 1. Organigrama. De la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN 2018.

Análisis de la estructura organizacional

Se puede observar que la Organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN cuenta con una estructura organizacional de tamaño amplio, si bien su número de empleados es reducido, sus ingresos son significativos y su alcance es vasto debido a la cantidad de proyectos que pueden estar a su cargo en simultáneo, muchas tareas

son delegadas a empresas contratistas para abarcar de manera cumplida todas estas funciones. De igual modo, se puede decir que es una organización centralizada, debido a que sus decisiones son tomadas en una misma sede desde el área de gerencia, lo que hace que estas decisiones tomadas sigan una cadena de mando, enfocando el rumbo de los proyectos.

Las actividades que llevan a cabo los empleados son especializadas, ya que por su diversa formación están capacitados para desarrollar funciones específicas, por tal motivo nos encontramos con una departamentalización por proceso, permitiendo que cada departamento se enfoque en una etapa de la producción, ejecutándose en el menor tiempo y logrando los objetivos propuestos.

Esta organización es de estructura plana, debido a que cuenta con pocos niveles de mando. Además de esto posee un diseño burocrático el cual se caracteriza por contar con tareas muy operativas y rutinarias, las cuales deben realizarse con una previa especialización.

Cuando una organización cuenta con una estructura centralizada y plana los gerentes tienden a tener a cargo mayor responsabilidad, debido a que los colaboradores dependen de ellos, pero no siempre pueden estar disponibles y ofrecer supervisión la mayor parte del tiempo, esto hace que se disponga parte de esta responsabilidad a los empleados por lo que deben llegar a más soluciones por su cuenta, dándoles entonces algo de autonomía para la toma de decisiones, es aquí donde pueden encontrarse confundidos al no saber cuál es exactamente su función en la empresa, ni su nivel de autonomía, ya que las decisiones que tomen deben ser evaluadas por el jefe.

Dentro de una empresa con una estructura plana se espera que la comunicación sea más fluida entre los empleados y la gerencia, ya que puede ser más directa y no requiere de la intervención de otros que ralentizan el proceso de comunicación, no obstante, en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN , las relaciones interpersonales, el liderazgo y la comunicación asertiva, se encuentran afectados y no se cuenta con personal capacitado en recursos humanos que visibilice esta debilidad y promueva oportunidades de mejora.

En cuanto a la departamentalización por proceso, se puede decir que facilita la ejecución de actividades, ya que en cada área se encargan de proveer soluciones que mejoran la calidad operativa de la empresa, sin embargo, se puede presentar dificultad en percibir la empresa de una forma holística, dado que cada persona se ocupa en su proceso, dando como resultado poca adaptabilidad a los cambios que se presenten en el entorno.

El diseño burocrático hace notar la estandarización de las actividades que se consiguen mediante la especialización previa, haciendo que el logro de objetivos sea eficiente y eficaz, mostrando cómo a partir de las tareas y funciones estas deben estar agrupadas por departamentos, no obstante, si bien los colaboradores se encuentran desarrollando y potenciando sus habilidades y conocimientos en su área de formación, estas labores se pueden tornar rutinarias influyendo en la percepción que tiene el colaborador acerca de su crecimiento profesional, pueden surgir aspectos de resistencia al cambio y poca autonomía para la toma de decisiones.

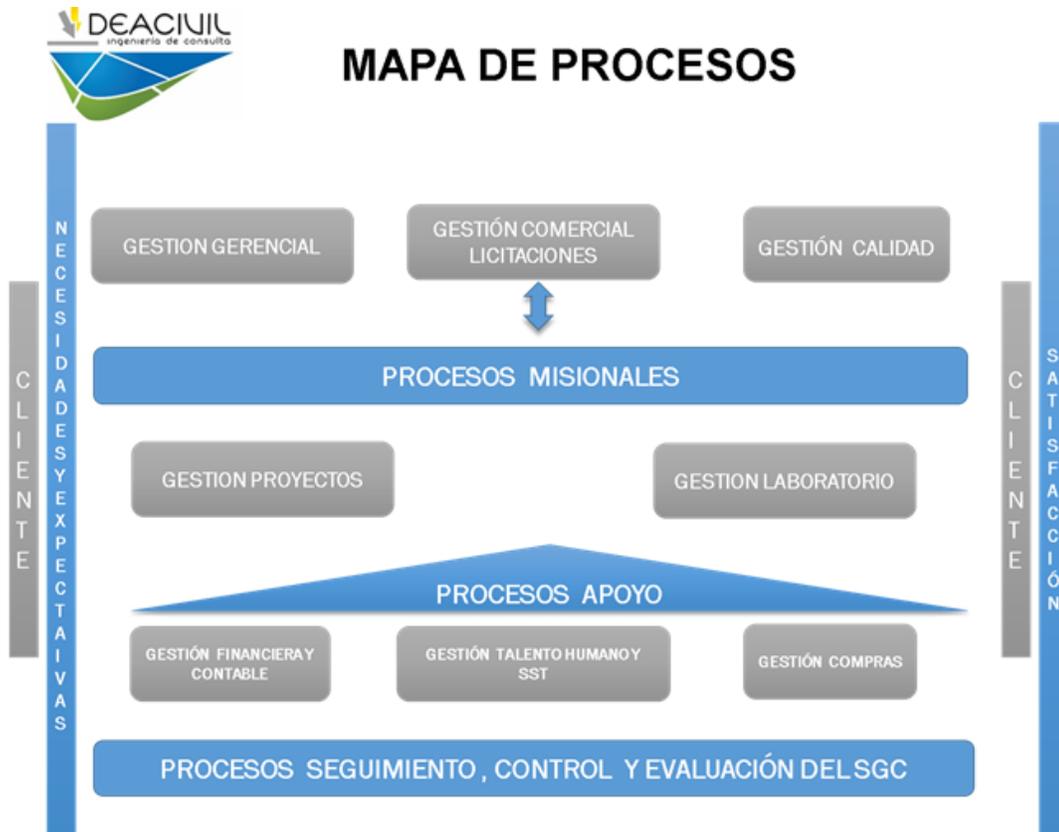


Figura 2. Mapa de procesos. De la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN 2018.

A través de este mapa se puede contemplar como la organización tiene elaborado su plan estratégico corporativo. Permiéndole conocer a profundidad sus procesos, las actividades respectivas de cada uno y el funcionamiento de los mismos.

Descripción del rol del psicólogo en el campo ocupacional

Según Gómez (2017) en su artículo *Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia* dice que:

Uno de los campos de acción de los psicólogos en Colombia, es el relativo a la psicología organizacional y del trabajo. Los psicólogos trabajan como empleados, por cuenta propia o de forma independiente, prestando servicios de asesorías o participando en procesos de selección de personal,

capacitación, estudios de comportamiento organizacional, programas de bienestar laboral, compensación e incentivos, gestión de competencias, seguridad y salud en el trabajo, etc (p. 133).

En la actualidad la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN no cuenta con un profesional de psicología que desarrolle las funciones del psicólogo organizacional de manera óptima dentro de la empresa, producto del vacío del psicólogo organizacional las funciones no están claramente especificadas y las tareas que se realizan desde el área de Recursos Humanos (RRHH) son ejecutadas por la líder de recursos humanos, con formación en seguridad y salud en el trabajo (SST), desempeñando funciones de entrevistas y selección de personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta es una organización que presta servicios de diseño, ingeniería y construcción, en donde se realizan diferentes labores enfocadas a la satisfacción del cliente, es por esto que se considera preciso contar con un psicólogo de planta que realice una adecuada atracción y selección de personal, eligiendo para la vacante una persona que posea las competencias que le permitan desempeñar el cargo de forma asertiva, asimismo, que conduzca de manera integral a los empleadores y empleados, y así estos pueden ejecutar de manera satisfactoria sus funciones, encontrando esta falencia es necesario que la temática a abordar sea bienestar laboral, debido a que si bien se puede contar con un talento humano competente, las condiciones laborales pueden influir en el sano desarrollo de tareas, y por ende, esto se vea reflejado en la productividad y ganancias de la empresa.

Según Enciso y Peridilla (como se citó en Orozco et al., 2013) manifiestan que:

Desde ese entonces, son múltiples los campos de acción configurados para el psicólogo organizacional: análisis de puestos, selección, formación, evaluación, condiciones de trabajo, inducción, comunicación, salud ocupacional, motivación, construcción del bienestar y clima laboral, entre otras tantas funciones que se enmarcan en este contexto en donde la psicología organizacional se circunscribe también al campo de la gestión de los recursos humanos, por ende el rol del psicólogo organizacional se asimila entonces al de un gestor con conocimientos y competencias multidisciplinarios (p. 412).

Asimismo, Enciso y Peridilla (como se citó en Orozco et al., 2013) nos dicen que:

El gran reto en el ejercicio del psicólogo organizacional al interior de la empresa (ya sea como: Gerente de Gestión Humana, Director de Selección, Director de Capacitación, Asistente de Gestión Humana, Compensación y Beneficios, Salud Ocupacional, Servicio al Cliente, etc.) está en aportar al desarrollo de tales mecanismos, para sí mismo como para los demás individuos que conforman la organización, lo cual sólo es posible a partir del reconocimiento de la influencia que el clima y la cultura organizacionales ejercen sobre el psicólogo como actor participante e inmerso en cada ámbito empresarial particular. Teniendo en cuenta que el ambiente laboral exige al psicólogo poseer y contar con las habilidades, aptitudes y conocimientos suficientes para enfrentar los nuevos retos que imponen los grandes cambios organizacionales denotados por la contemporaneidad, por ende se hace

inminente que este profesional los afronte con responsabilidad y compromiso (p. 412).

Por lo anterior se puede decir que el psicólogo organizacional en el interior de las organizaciones debe asumir un rol activo y proactivo, con el cual pueda hacer frente a los diferentes retos y demandas que desencadena la contemporaneidad, aceptando y comprometiéndose de manera responsable a ser parte de las nuevas tendencias que están ocurriendo en el interior de las organizaciones, las cuales tienen su fundamento en el cambio y la transformación, facilitando el desarrollo de tareas donde no solo se está centrado en la experiencia del cliente, sino también en la experiencia del colaborador dentro de la organización, puesto que el empleado es el reflejo de esta.

Observación y análisis de las oportunidades de mejora

Análisis DOFA de EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN

DEBILIDADES	AMENAZAS
Debilidad en la calidad de las relaciones interpersonales.	Personal capacitado limitado.
Ausencia en personal de recursos humanos.	Limita el crecimiento y sostenimiento a largo tiempo de la organización.
Poco control y autonomía sobre el trabajo.	Incremento de costos y tiempo.
Desconocimiento de la ley 2646 de 2008 Evaluación y monitoreo riesgo psicosocial.	Impacto legal por el no cumplimiento de la ley.
Proyección inadecuada de la imagen corporativa.	Mejores ofertas laborales para los empleados por parte de la competencia.

No se capacita al empleado de forma constante.	Imagen corporativa debilitada.
Deficiencia de programas relacionados al bienestar laboral.	Alta rotación del personal.
	Falta de motivación por parte de los colaboradores.
	Aumento de riesgo psicosocial.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
15 años de experiencia en el mercado	Expansión de su servicio a otras ciudades del país.
Red sólida de subcontratistas.	Tendencia creciente en obras civiles.
Amplio conocimiento en diversas áreas.	Aumento en la economía organizacional.
Disponibilidad de equipos y herramientas.	Estabilidad de la organización.
Buenos antecedentes de obras realizadas por EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN	Prestación de servicios especializados.
Calidad en la prestación de sus servicios.	

Figura 3. Matriz DOFA. Elaborada a partir de la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN

Fase del juzgar

Problematización

EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN en la actualidad presta servicios enfocados en el diseño, ingeniería y construcción, liderada por Daniel Eduardo Arias, cuenta con más de 15 años de experiencia en el mercado, participando en diferentes proyectos a nivel local, regional y nacional con entidades públicas y privadas.

Cuenta con 10 empleados activos los cuales desarrollan diferentes funciones según su especialidad, buscando alcanzar objetivos y seguir inmersos en el mercado mediante la fidelización de sus grupos de interés.

Sin embargo, este objetivo se puede ver entorpecido por no contar con el talento humano apto dentro de la organización, ya que no se realiza un proceso de atracción y selección acorde, puesto que la persona que desarrolla esta función no es la capacitada en las competencias para poder realizarlo, eligiendo el empleado que considere que es apto, sin argumentos científicos de porqué este perfil es más acorde que el otro, dando a entender que la selección puede ir permeada por prejuicios, acarreando consecuencias negativas en el proceso, porque al no adaptarse el perfil del aspirante a la vacante ofrecida, puede perderse personal competente y además elegir personas que no se adapten a la necesidad que presenta la organización y no encajar en esta, lo que hace que en términos de tiempo dure muy poco en el cargo, surgiendo una rotación de personal notable que hace que se genere retrocesos y pérdidas monetarias.

Por otra parte, las personas que no se encuentren motivadas dentro de la organización, pueden comenzar a cuestionarse de su permanencia dentro de la misma, ver en el ambiente de trabajo la ausencia de los compañeros y sentir que ellos también podrían alejarse del malestar, faltando a la empresa a cumplir con sus compromisos y así aumentando el ausentismo.

De igual modo, el hecho de no contar con un psicólogo organizacional donde sus tareas tienen como finalidad el incremento de productividad por parte de los empleados dentro de las organizaciones, teniendo en cuenta como base fundamental la salud mental, física y social de los mismos y la humanización dentro de la empresa, esto hace que no se

realicen devoluciones asertivas y fundamentadas al empleador acerca de las habilidades del liderazgo, los cambios que conlleva la contemporaneidad, referente a la industria y con ello los procesos de atracción, selección, retención del talento humano, compensaciones etc. Generando en sus empleados poca motivación, y comentarios negativos acerca de su trabajo, viendo reflejada la falencia de un profesional capacitado para entrenar al líder y sus colaboradores en habilidades sociales: relaciones interpersonales, comunicación asertiva, toma de decisiones, trabajo en equipo y empatía.

El mayor desafío que podremos encontrar en la ejecución del protocolo, es el moldeamiento de las características de liderazgo que presenta el empleador y crear la necesidad de contratar un profesional de psicología, ya sea de forma directa o por prestación de servicios para que lleve a cabo los procesos respectivos.

Diagnóstico

Teniendo como fundamento los aspectos a mejorar especificados en la problematización, se considera importante que el protocolo de intervención aborde el bienestar laboral en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN donde actualmente laboran 10 personas las cuales conforman un equipo de trabajo interdisciplinario, apoyando actividades de consulta y servicios de ingeniería en las áreas de topografía, geotecnia, control y monitoreo de taludes, diseños hidrosanitarios, hidrológicos e hidráulicos.

Se considera que intervenir en los factores de riesgo psicosocial que se observaron en altos niveles en la batería de riesgo psicosocial aplicada en la organización en el año 2017: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control y autonomía sobre el trabajo, pueden favorecer el bienestar laboral, mejorando significativamente la experiencia de los

empleados, fomentando su retención, la calidad del trabajo que ejecuten se verá reflejada en el manejo de los tiempos y la disminución del malestar frente a las relaciones de liderazgo con el empleador, haciendo la organización más atractiva, ya que los comentarios en el exterior puede interferir en la motivación de los aspirantes que deseen trabajar allí.

En el año 2017 se aplicó en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN la batería de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia en los trabajadores, bajo los parámetros que indica la batería. La empresa a cargo de la prestación del servicio fue COMFAMA-Caja de Compensación Familiar de Antioquia, con el objetivo de evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el estrés dentro de la empresa.

La población objeto fueron 15 personas, 5 del área administrativa y 10 del área de ingeniería, 8 mujeres y 7 hombres entre las edades de 21 a 49 años de edad. Es importante mencionar que de estas 15 personas evaluadas con la batería en el año 2017, actualmente se encuentran laborando en la organización solo 10 personas.

Los resultados obtenidos después de la aplicación según baremos de la bacteria del ministerio de trabajo, indican la prioridad de intervención teniendo en cuenta las categorías Inmediata/Importante/Prorrogable, clasificándose según el porcentaje de la siguiente manera:

En riesgo psicosocial intralaboral, el cual comprende las características del trabajo y de su organización las cuales abarcan aspectos como las exigencias laborales, la posibilidad para influir y tomar decisiones, las relaciones sociales que se establecen entre superiores jerárquicos y sus colaboradores y por último la retribución que se obtiene a cambio de las contribuciones o esfuerzos laborales del trabajador.

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Dimensiones intralaborales evaluadas.

- **Características liderazgo:** 4 personas que representan el 27% se encuentran en un nivel prorrogable (bajo), 5 personas con un porcentaje de 33% se encuentran en importante (medio) y 6 personas ubicadas en el 40% en un nivel de inmediato (alto). De lo cual se infiere que es su momento se ubico en un riesgo alto de intervención inmediata.

- **Relaciones sociales en el trabajo:** 10 personas que representan el 67% de la población se encuentran en un nivel bajo, 3 personas equivalentes al 20% en un nivel medio y 2 personas 13% en un estado de riesgo alto. Permite evidenciar que para aquel entonces, las relaciones sociales en el interior de la organización se encontraban en un nivel de riesgo bajo de intervención prorrogable.

- **Retroalimentación desempeño:** 11 personas equivalentes al 73% se encuentran en un nivel bajo, 2 que representan el 13% en un nivel medio y 2 personas ubicadas en el 13% restante en un nivel alto. Se deduce que esta dimensión, se ubicó en un nivel de riesgo bajo de intervención prorrogable.

- **Relación con los colaboradores Solo Forma a- Jefes:** 1 persona se encuentra en un nivel bajo con el 25%, 2 personas en un 50% con un nivel medio y 1 persona con el 25% en un nivel alto. Se evidencia que se hizo necesario realizar intervención inmediata en esta dimensión, debido a que se puede decir que se encontraba en un nivel alto.

- **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** 8 personas las cuales corresponden al 53% con un nivel bajo, 3 personas correspondientes al 20% un nivel medio y las 4 personas restantes ubicadas en un 27% con un nivel alto. En esta dimensión, se entiende que se encontraba en un nivel de riesgo medio de intervención importante.

Dominio Control sobre el Trabajo.

Dimensiones intralaborales evaluadas.

- **Claridad de rol:** 12 personas que representan el 80% se encuentran en un nivel prorrogable (bajo), 1 persona con un porcentaje de 7% se encuentran en importante (medio) y 2 personas correspondientes al 13% en un nivel inmediato (alto). De lo cual se infiere que es su momento se ubico en un riesgo bajo de intervención prorrogable.

- **Capacitación:** 9 personas equivalentes al 60% se encuentran en un nivel bajo, 2 que representan el 13% en un nivel medio y 4 personas ubicadas en el 27% restante en un estado alto. Se deduce que esta dimensión, se ubicó en un nivel de riesgo medio de intervención importante.

- **Participación y manejo del cambio:** 11 personas que representan el 73% de la población se encuentran en un nivel bajo, 2 personas equivalentes al 13% en un nivel medio y 2 personas 13% en un nivel alto. Permite evidenciar que para aquel entonces, se encontraban en un nivel de riesgo bajo de intervención prorrogable.

- **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades:** 12 personas las cuales corresponden al 80% con un nivel bajo, 2 personas correspondientes al 13% un nivel medio, 1 persona se ubica en un 7% con un nivel alto. En esta dimensión, se entiende que se encontraba en un nivel de riesgo bajo de intervención prorrogable.

- **Control y autonomía sobre trabajo:** 5 personas se encontraban en un nivel bajo con el 33%, 5 personas en un 33% con un nivel medio y 5 personas con el 33% en un nivel alto. Se evidencia que esta dimensión se localizaba en un nivel medio de intervención importante.

- **Control sobre el trabajo:** 9 personas evaluadas equivalen al 60% se ubican en un riesgo bajo, 4 personas equivalentes al 27% en un nivel medio y 2 personas 13% en alto.

Dando a entender que se encontraba en un nivel bajo de intervención prorrogable.

Dominio Demandas del trabajo.

Dimensiones intralaborales evaluadas.

-**Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** 10 personas que representan el 67% de la población se encuentran en un nivel bajo, 1 persona equivalente al 7% en un nivel medio y 4 personas 27% en un nivel alto. Permite evidenciar que para aquel entonces, se encontraban en un nivel de riesgo medio de intervención importante.

- **Demandas emocionales:** 13 personas evaluadas equivalen al 87% se ubican en un riesgo prorrogable, 2 personas equivalentes al 13 % en un estado importante. Dando a entender que se encontraba en un estado prorrogable.

- **Demandas cuantitativas:** 8 personas las cuales corresponden al 53% con un nivel de riesgo bajo, 6 personas correspondientes al 40% un nivel de riesgo medio y 1 persona la cual ubica en un 7% con un nivel alto de riesgo. En esta dimensión, se entiende que se encontraba en un nivel de riesgo bajo de intervención prorrogable.

- **Influencia trabajo sobre entorno extralaboral:** 10 personas que representan el 67% se encuentran en un nivel de riesgo bajo, 2 personas con un porcentaje del 13% se encuentran en un nivel importante y 3 personas ubicadas en el 20% en un nivel de inmediato. De lo cual se infiere que es su momento se ubico en un riesgo importante.

- **Exigencias de responsabilidad del cargo sólo forma A:** 8 personas las cuales corresponden al 53% con un nivel de riesgo bajo, 3 personas correspondientes al 20% un nivel medio y las 4 personas restantes ubicadas en un 27% con un nivel de riesgo alto. En

esta dimensión, se entiende que se encontraba en un nivel de riesgo medio de intervención importante.

- **Demandas carga mental:** 9 personas equivalentes al 60% se encuentran en un nivel de riesgo bajo, 3 que representan el 20% en un nivel medio y 3 personas ubicadas en el 20% restante en un nivel alto. Se deduce que esta dimensión, se ubicó en un nivel de riesgo medio de intervención importante.

- **Consistencia del rol solo forma A:** 10 personas que representan el 67% de la población se encuentran en un nivel bajo, 2 personas equivalentes al 13% en un nivel medio y 3 personas 20% en un nivel alto. Permite evidenciar que para aquel entonces, la presente dimensión se encontraba en un nivel de riesgo medio de intervención importante.

- **Demandas de la jornada de trabajo:** 9 personas se encuentran en un nivel de riesgo bajo con el 60% y 6 personas equivalentes al 40% con un nivel de riesgo alto. Se infiere que se hizo necesario realizar intervención inmediata, debido a su nivel de riesgo alto.

- **Demandas del trabajo:** 11 personas equivalentes al 73% se encuentran en un nivel bajo, 3 personas que representan el 20% en un nivel medio y 1 persona ubicada en el 7% restante en un estado inmediato. Se deduce que esta dimensión, se ubicó en un nivel de riesgo prorrogable.

Dominio Recompensas.

Dimensiones intralaborales evaluadas.

- **Recompensas derivadas, pertenencia organización:** 7 personas equivalentes al 47% se encuentran en un nivel bajo, 2 que representan el 13% en un nivel medio y 6

personas ubicadas en el 40% restante en un nivel alto. Se deduce que esta dimensión, se ubicó en un nivel de riesgo alto de intervención inmediato.

- **Reconocimiento y compensación:** 11 personas evaluadas equivalen al 73% se ubican en un riesgo bajo, 3 personas equivalentes al 20% en un nivel medio y 1 persona 7% en nivel alto. Dando a entender que se encontraba en un nivel bajo de intervención prorrogable.

- **Dominios recompensas:** 9 personas se encontraban en un nivel bajo con el 60%, 3 personas en un 20% con un nivel medio y 3 personas con el 20% en un nivel alto. Se evidencia que esta dimensión se localizaba en un nivel medio de intervención importante.

Conclusión: A nivel intralaboral 9 personas las cuales representan el 60% de la población, presentan un riesgo prorrogable (bajo), 4 personas con un porcentaje de 27% un riesgo importante (medio) y 2 personas ubicadas en el 13% con un riesgo inmediato (alto). De lo cual se infiere que es su momento el Riesgo Psicosocial Intralaboral en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN se ubicó en un nivel de riesgo bajo, con prioridad de intervención prorrogable.

Por otra parte, el riesgo extralaboral es entendido en lo que comprende el tiempo del empleado por fuera del trabajo, haciendo parte las relaciones familiares, relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, desplazamiento vivienda trabajo-trabajo vivienda, que interfieren de forma positiva o negativa en el adecuado desenvolvimiento de la persona.

Diagnóstico extralaboral.

Dimensiones extralaborales evaluadas.

-Tiempo fuera del trabajo: 11 personas evaluadas equivalen al 73% se ubican en un riesgo bajo y 4 personas restantes equivalentes al 27% en un nivel medio. Dando a entender que el riesgo se ubicó en un nivel medio de intervención importante.

- Relaciones familiares: 13 personas se encontraban en un nivel de riesgo bajo con el 87% y 2 personas en un 13% con un nivel de riesgo medio. Se evidencia que esta dimensión se localizaba en un nivel bajo de intervención prorrogable.

-Comunicación y relaciones interpersonales: 9 personas las cuales corresponden al 60% se encuentran en un nivel bajo, 1 persona correspondiente al 7% en un nivel medio, 5 personas se ubican en un 33% con un nivel alto. Se entiende que esta dimensión se encontraba en un nivel de riesgo medio de intervención importante.

- Situación económica grupo familiar: 9 personas equivalentes al 60% se encuentran en un nivel de riesgo bajo, 2 personas que representan el 13% en un nivel medio y 4 personas ubicadas en el 27% restante en un estado inmediato. Se deduce que esta dimensión, se ubicó en un nivel de riesgo medio.

- Características de la vivienda y entorno: 9 personas que representan el 60% se encuentran en un nivel bajo, 3 personas que se ubican en el 20% en un nivel medio y 3 personas equivalentes al 20% restante en un nivel alto. Se deduce que esta dimensión, se ubicó en un nivel de riesgo medio de intervención importante.

- Influencia entorno extralaboral sobre el trabajo: 5 personas se encuentran en un nivel bajo con el 33%, 5 personas en un 33% con un nivel medio y 5 con el 33% restante en un nivel alto. Se evidencia que esta dimensión se localizaba en un nivel de riesgo medio de intervención importante.

- **Desplazamiento vivienda trabajo vivienda:** 7 personas las cuales corresponden al 47% se encuentran en un nivel bajo, 2 personas correspondientes al 13% en un nivel medio, 6 personas se ubican en un 40% con un nivel alto. Se entiende que esta dimensión se encontraba en un nivel de riesgo alto de intervención inmediato.

Conclusión: 8 personas evaluadas equivalentes al 53% se ubican en un riesgo bajo, 2 personas correspondientes al 13% en un nivel medio y 5 personas 33% en nivel inmediato. Dando a entender que el riesgo psicosocial extralaboral se ubica en un nivel de riesgo medio , con prioridad de intervención importante.

Referente al estrés laboral definido por Del Hoyo (2004) como una:

respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés (p. 6).

Se identificaron reacciones a nivel:

- A. Fisiológico.
- B. Comportamiento social.
- C. Intelectuales y laborales.
- D. Psicoemocionales.

Para dicha valoración se observó y evaluó ausencias, síntomas y frecuencias del estrés laboral, evidenciado en las dimensiones anteriormente descritas.

Conclusión: 7 personas las cuales corresponden a un 47% presentaron un riesgo bajo, 3 personas equivalentes al 20% un riesgo medio y 5 personas las cuales representan el 33% restante, se ubican en un riesgo inmediato. Esto permite leer que para aquel entonces, el estrés laboral se ubica en un nivel de riesgo medio, con prioridad de intervención importante.

En la actualidad en el interior de la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN, según los resultados obtenidos en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial aplicada en el año 2017 por COMFAMA-Caja de Compensación Familiar de Antioquia, persisten aspectos de malestar laboral, alta rotación, ausentismo, dificultades en el liderazgo y la ausencia de personal capacitado en psicología, lo que hace pensar que si se quiere contribuir al mejoramiento de dichas problemáticas, se debe realizar un protocolo de intervención acorde a las necesidades de la empresa, posibilitando un mejoramiento en el bienestar laboral de los miembros de la misma, esta fuente posibilita indagar y atacar posibles causas que estén interfiriendo en el bienestar laboral.

Marco legal

EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN bajo el marco de la legalidad empresarial, tiene como principio acogerse a la normatividad colombiana estipuladas en la constitución política de Colombia 1991, y todas las demás leyes y decretos que garanticen el bienestar e integridad de sus trabajadores, clientes y en general de todas las personas de la organización.

El Decreto 1072 de 2015 *Diseño e implementación del SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*, expedido por el congreso de la República de Colombia

Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la implementación de SG-SST, es de carácter obligatorio. Aquí se recopila normas y derechos que poseen los integrantes de la empresa, respecto a salud, seguridad laboral, beneficios, servicios etc. En términos generales promueve la protección de la persona al interior de las organizaciones, referente a todo tipo de riesgo que pueda afectar su integridad (físicos, químicos, mecánicos, biológicos, eléctricos etc.) que atente contra la salud propia y colectiva.

El Código sustantivo del trabajo 2011, expedido por el ministerio de la protección social de Colombia, en su ARTÍCULO 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Se encuentra un compendio de normas y derechos que regula la relaciones existentes entre los empleadores y empleados que conforman una empresa, permitiendo que el ejercicio laboral se desarrolle en condiciones dignas y humanas para todos.

La **Resolución 2646 de 2008** *Evaluación y Monitoreo Riesgo Psicosocial*, expedida por el Ministerio De La Protección Social de Colombia, la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta resolución en su artículo 6 expone la necesidad de evaluar los factores psicosociales en el interior de la organización, como responsabilidad de los empleadores, su adecuada evaluación e intervención permite promover condiciones aptas para ejecutar sus labores y fomentar la salud y la prevención de la enfermedad en el talento humano.

Artículo 6. *Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores:* La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interfase persona-tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa.

Se reconoce la evaluación como el proceso para la obtención de información en la organización y el análisis minucioso de los factores más representativos, tanto personales, como intralaborales y extralaborales, que sirven como base para sustentar posibles intervenciones a partir de los datos recogidos.

Artículo 12. *Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial:* Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales.

El artículo 12 de la ley 2646 menciona la importancia de realizar un diagnóstico a partir de la evaluación realizada en la compañía, que permita dar una explicación funcional a las necesidades que presenta la empresa, describiendo posibles causas y factores que interfieren en una adecuada ejecución de la labor.

Artículo 15. *Actividades de las administradoras de riesgos profesionales en relación con los factores psicosociales intralaborales:* Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores psicosociales enumerados en el artículo 13 de la presente resolución, las administradoras de riesgos profesionales deben llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.

Una vez realizado lo anterior, se debe proceder con la respectiva intervención de los factores que se encuentre con necesidad de abordaje utilizando estrategias y herramientas para garantizar un ambiente adecuado de trabajo.

En esta fase se plantean los objetivos de la intervención que se consideren los más apropiados y lograr modificar aquellos aspectos que están generando dificultad. De igual modo, se definen las rutas y estrategias que permitan el logro de los objetivos: planeación de actividades, talleres, capacitaciones, grupos focales entre otros. Con los cuales se pueda

lograr una transformación y cambios sostenibles en el tiempo en la empresa, referente a las necesidades que presenta.

La intervención posibilita que tanto el empleador como los empleados, superen los obstáculos que les impiden avanzar como compañía, restaurando condiciones dirigidas a la efectividad y eficiencia de su labor y la salud organizacional en general, pues al cuidar la salud del colaborador, se están evitando riesgos psicosociales que puedan incidir en su bienestar y en la ejecución de sus labores, así como el cuidado de las finanzas de la organización, ya que un colaborador que pueda presentar dificultades de salud, estos gastos son asumidos por la empresa en el sentido de incapacidades y tiempo no laborado, es por esto que cuidar del empleado es cuidar de la empresa.

Artículo 16. *Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo:* Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.

A través del seguimiento se continúa recogiendo información sobre los resultados de la intervención, que pueden ser positivos o negativos, y a su vez permiten una confrontación entre quién intervino y los miembros de la organización, para determinar cuál ha sido el progreso evidente del tratamiento.

Así pues, permite una visión de cómo se están realizando las intervenciones y el impacto que está causando, conociendo cuando algo no está funcionando bien o si se considera necesario una nueva intervención o si por el contrario, la ruta definida es la

adecuada. Además, favorece el conocimiento del aprovechamiento de los recursos, si están siendo suficientes y bien administrados.

Esta ruta planteada se realiza siguiendo los pasos del método de intervención clínica propuesto por Santacreu (2011).

Es aquí donde se identifica la necesidad de que la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN cuente con un profesional capacitado referente a la evaluación del riesgo psicosocial que debe realizarse cada año en la compañía.

También está expresada en la ley el artículo que indica cuales son las consecuencias del no cumplimiento de la resolución , y es importante hacer un reconocimiento de estas, ya que dentro de la organización se ha hecho visible una falta de identificación de la resolución **2646 de 2008** *Evaluación y Monitoreo Riesgo Psicosocial*, como se expresa en el artículo 21.

Artículo 21. Sanciones: El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del decreto-ley 1295 de 1994. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las direcciones territoriales del ministerio de la protección social, de conformidad con lo previsto en el artículo 115 del decreto-ley 2150 de 1995.

Decreto 1295 de 1994, Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, expedido por el Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social:

a) Para el empleador.

1. El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales , le acarreará a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas por el Código Sustantivo de Trabajo, la legislación laboral vigente y la Ley 100 de

1993, o normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en el presente Decreto. La no afiliación y el no pago de dos ó más períodos mensuales de cotizaciones, le acarreará al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

2. El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo , garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones.

3. Cuando la inscripción del trabajador no corresponda a su base de cotización real, o el empleador no haya informado sus cambios posteriores dando lugar a que se disminuyan las prestaciones económicas del trabajador, el empleador deberá pagar al trabajador la diferencia en el valor de la prestación que le hubiera correspondido, sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

4. En los casos previstos en el literal anterior o cuando en empleador no informe del traslado de un afiliado a un lugar diferente de trabajo, y esta omisión implique una

cotización mayor al Sistema, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , previa solicitud motivada de la entidad administradora correspondiente, podrá imponer al empleador una multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

5. La no prestación o extemporaneidad del informe del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional o el incumplimiento por parte del empleador de las demás obligaciones establecidas en este decreto, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , podrá imponer multas de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales.

La **ley 1010 de 2006**, *Acoso laboral y Comités de Convivencia*, expedido por el Congreso de la República de Colombia, en su ARTÍCULO 1o. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella: 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.

Esta ley busca promover espacios dentro de las organizaciones (públicas, privadas) dignos y justos, permitiéndole a quienes hacen parte de la misma, laborar en un ambiente sano, armonioso y de honra. Asimismo, impedir que los miembros de la organización sean víctimas o victimarios de los aspectos descritos en la ley.

Las diferentes leyes, códigos, resoluciones y decretos mencionados anteriormente regulan la forma en que se deben llevar a cabo las condiciones de trabajo, buscan propiciar el cuidado de la salud mental, física y social del colaborador y empleador en las organizaciones, promoviendo su integridad.

Antecedentes del tema

Por medio del rastreo de los antecedentes, se evidenció una investigación mixta en Colombia realizada por Martínez, García y Castellanos (2016) denominada *Análisis del riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmecánica de Colombia, una experiencia de intervención apoyada de modelos basados en la evidencia*, con el objetivo de desarrollar un análisis de factores de riesgo psicosociales en una empresa perteneciente a la industria metalmecánica. La muestra fueron 13 trabajadores de la plantilla de producción y el método utilizado fue una revisión de información sobre factores de riesgo psicosocial; una entrevista personalizada inicial.

Se aplica el método ISTAS21 (CoPsoQ) “este instrumento mide riesgos psicosociales en el trabajo y se basa conceptualmente en la teoría general del estrés, en el método epidemiológico y el uso de cuestionarios estandarizados para su evaluación” (Barreda y Rodas, 2017, p. 94). Está diseñado para identificar y medir la exposición por medio de cinco dimensiones: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia (Barreda y Rodas, 2017). Desarrollando un plan de acción que apunta a la prevención. En los resultados se determinó el riesgo en cuanto a seis apartados, siendo el más relevante para el género femenino aquellos expresados en el criterio doble presencia, el cual mide la carga y la preocupación por las labores domésticas, ya que esta es una dimensión ineludible de cualquier trabajador y representa con frecuencia una interferencia en el trabajo, en especial en las mujeres, mientras que para el género masculino se orienta a las demandas psicológicas sensoriales y de movimiento, es decir, exigencias laborales respecto a los sentidos, en los estudios estas exigencias se han

relacionado con síntomas somáticos de estrés, probablemente porque guardan una estrecha relación con “variables ergonómicas (de gran importancia para el bienestar y la salud en el trabajo), con la vitalidad a nivel multivariado, y por constituir uno de los componentes de lo que hasta el momento se ha considerado «carga mental»” (Moncada, Llorens, y Kristensen, 2020, p. 36). Se alienta al desempeño ocupacional desde una conciencia de autocuidado, bienestar y participación en entornos saludables.

Por otro lado, Sarabia- Cobo, Diez, Millán, Salado y Clemente (2016) en su artículo *La relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeriatrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral (Santander)*, el cual tuvo por objetivo estudiar la posible relación entre estrés y calidad de vida profesional como indicadores del clima laboral, en profesionales del ámbito de la psicogeriatría y su metodología fue un estudio descriptivo y transversal que estudió las variables burnout y calidad de vida profesional en profesionales sanitarios de dos centros residenciales para mayores. Se hallaron puntuaciones medias de burnout y de calidad de vida profesional, con correlaciones negativas significativas entre las subescalas de Agotamiento emocional y Despersonalización y calidad global de vida profesional. Los profesionales con más años en psicogeriatría presentaron las mayores puntuaciones de estrés.

Sumado a esto, encontramos que Canseca y Ojeda (2016), en el artículo *Comunicación laboral: Una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo*, tiene por objetivo promover la comunicación como vía para relacionarse con otros y evitar el deterioro de las relaciones laborales, la metodología fue implementada a 26 integrantes de un equipo de captura, donde se ejecutaron actividades exploratorias como: grupos focales e identificar los problemas. Se diseñó e implementó un taller para incidir en

estas necesidades mediante la utilización de la competencia laboral de la comunicación y talleres. Se encontró como resultado que comunicar y sentirse valorado son aspectos importantes en los grupos de trabajo.

De igual modo, Anaya, Saldaña y Ramírez (2017) en su artículo *Acciones de intervención organizacional para mejorar las condiciones de trabajo en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México)*. El cual tiene por objetivo desarrollar líneas de acción para un plan de mejora de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial y la metodología fue realizada por medio de la estrategia de Investigación-Acción con los principales niveles de la estructura organizacional compuesto por 11 participantes. A partir de preguntas guía y la información del diagnóstico, se identificaron las áreas de oportunidad para desarrollar las acciones mediante la reflexión. Entre los resultados obtenidos se encontró que obtuvieron acciones para mejorar las condiciones de trabajo percibidas como nocivas en los factores que las componen y optimizar los recursos recuperando los pasos de la estrategia de Investigación-Acción.

Asimismo, encontramos en el estudio realizado por Sánchez y García (2017) denominado *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*, la cual tuvo por objetivo realizar un estudio para distinguir el grado en que las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral y la metodología empleada fue un estudio cualitativo con dos empresas dedicadas a la manufactura, de alcance exploratorio, descriptivo, fenomenológico y el instrumento guía integra 70 items que consideran diversas dimensiones encontradas en la revisión de la literatura tales como: condiciones de trabajo, seguridad en el trabajo, comunicación, relaciones interpersonales,

clima organizacional y motivación. Para el análisis de los resultados se agruparon los en los siguientes parámetros: Satisfactorio - No satisfactorio.

Se obtuvieron resultados que se presentan útiles para ser relacionados, se enfocan en las relaciones interpersonales: se encuentra que las relaciones personales son satisfactorias en el empleado de la empresa en Hidalgo su relación con jefes, compañeros y subordinados considera que es buena. En el caso del empleado de la empresa en estado de México considera que su relación con jefes y compañeros es satisfactoria, pero que con su subordinado ha tenido ciertos conflictos, sin embargo dijo buscar maneras de solucionarlas. Y la comunicación: Los resultados de comunicación con jefes y compañeros en ambas empresas es satisfactoria, lo que resulta diferente es el aspecto de comunicación con subordinados en la empresa en Hidalgo, el entrevistado dijo que solo la necesaria que ésta se limita a cuestiones de trabajo.

En la investigación realizada por Torres-Cazalilla (2018) *denominada Inteligencia Emocional, Liderazgo Transformacional y Bienestar Laboral: Una Propuesta de Intervención a directores españoles*, se abordan dos elementos de suma importancia para las organizaciones. En concreto, la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Asimismo, se analiza la interacción de dichas variables con el bienestar psicológico en el trabajo. Se propone una intervención con distintos directivos pertenecientes a centros públicos y concertados de Educación Primaria de la provincia de Jaén. Las actividades desarrolladas a lo largo de este Programa se vinculan con ambos términos, y persiguen que las emociones se expresen de forma menos intensa y más duradera en las actividades laborales, a través del desarrollo de habilidades para percibir, identificar y expresar las emociones. Finalmente, los resultados revelan relaciones positivas y significativas entre la

inteligencia emocional y el liderazgo transformacional y la repercusión de ambos constructos en la felicidad y el bienestar en contextos laborales.

En este sentido, Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018) en su investigación denominada *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*, la cual tuvo por objetivo buscar y analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género, el estudio fue realizado bajo la metodología de investigación cuantitativa con diseño no experimental, debido a que se recolectaron y analizaron datos de las variables estudiadas sin manipularlas, tuvo un alcance correlacional y de corte transversal y la población estuvo compuesta por 52 funcionarios, en los resultados obtenidos se encontró que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional.

Continuando con Patlán (2019) en su investigación *Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público*, tuvo por objetivo determinar el efecto que tienen los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos, en una muestra de 153 trabajadores de una dependencia del sector público. Se identificaron efectos significativos del acoso laboral en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos. En el caso del burnout, el factor de agotamiento tiene un efecto en los trastornos del sueño, psicosexuales, psiconeuróticos, de dolor, ansiedad y depresión. También, la insatisfacción de logro tiene un efecto significativo en los trastornos del sueño.

Por otro lado, Pilatagsi y Santiago (2019) en su investigación *Riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una institución de educación superior de la ciudad de Ambato: una estrategia de prevención*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el bienestar laboral del personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador “Ambato”, se realizó un estudio cuantitativo de tipo no experimental, con un alcance descriptivo y correlacional con la aplicación de los instrumentos: Cuestionario “CoPsoQ-istas21” el cual permitió conocer cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la institución, participaron 137 trabajadores, como resultado final del trabajo de investigación se determinó que tanto los riesgos como el bienestar laboral están ligados entre sí para alterar el desarrollo organizacional de la institución, por ende se realizó un programa de prevención de riesgos psicosociales con talleres e incentivos que mitiguen dichas afectaciones.

Por su lado, Medina, Guzmán y Moreno-Chaparro (2020), en el artículo *Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional*, tuvo por objetivo identificar y proponer estrategias de intervención enfocadas en los factores psicosociales a nivel laboral desde terapia ocupacional, a través de la metodología de estudio de enfoque cualitativo, transversal y bajo paradigma histórico hermenéutico mediante dos fases enfocadas en intervenciones psicosociales de origen laboral desde terapia ocupacional. La primera fase de búsqueda documental y la segunda, una encuesta a terapeutas ocupacionales colombianos sobre su experiencia específica en intervención del riesgo psicosocial. Al realizar análisis por triangulación se encuentra como resultado que se identifican siete documentos con influencia teórica, práctica e histórica

relevantes para la investigación y análisis. De la segunda fase, se validan 11 respuestas de terapeutas ocupacionales colombianos los cuales describen dos preguntas de interés para esta investigación relacionadas a factores protectores o preventivos en cuanto a riesgos psicosocial de origen laboral. Acerca de la segunda pregunta describen acciones, intervenciones o actividades que desde su experticia profesional han considerado efectivos para la formulación de una estrategia de intervención de factores psicosociales. Se realiza una triangulación analítica donde se proponen estrategias derivadas de la búsqueda documental, las respuestas de la encuesta y la información compilada. Se identifican adicionalmente categorías de promoción, prevención, teoría y sustentación.

Se encuentra también Barreda y Rodas (2017), con el artículo *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una una empresa distribuidora de productos de consumo masivo*, en donde se planteó como objetivo identificar la relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, con una muestra de 50 trabajadores de distintos puestos del área operativa, y el muestreo de tipo no probabilístico, de carácter por conveniencia. La metodología fue desde un Paradigma Cuantitativo, trabajando con el método Descriptivo-Correlacional, que tienen como objetivo describir las variables factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, e identificar la relación existente entre cada uno de los indicadores de ambas variables. Así mismo, el diseño es no experimental, debido a que la investigación se realizó sin la manipulación de las variables, es decir, se observó los fenómenos existentes como se dieron en su contexto natural. Para la evaluación se utilizó el cuestionario SUSESO ISTAS 21 (es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ),

Moncada, Llorens, y Kristensen, 2020, p.11), para Factores de riesgo psicosocial, recibió la adaptación, validación y estandarización del Método ISTAS 21 – COPSOQ en la población trabajadora chilena.

Los resultados mostraron que existe una relación inversa entre algunas dimensiones de ambas variables, lo que nos indica que mientras mayores sean estos riesgos psicosociales menor será la satisfacción de los evaluados.

Marco teórico conceptual

Dado que el presente protocolo de intervención se centra en el abordaje del bienestar laboral en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN donde actualmente laboran 10 personas, las cuales conforman un equipo de trabajo interdisciplinario, realizando actividades de consulta y servicios de ingeniería en las áreas de topografía, geotecnia, control y monitoreo de taludes, diseños hidrosanitarios, hidrológicos e hidráulicos, se considera pertinente profundizar en la temática y permitir una comprensión clara y precisa acerca de lo que engloba el bienestar laboral, debido a que cuando se hace mención a dicho término, se está haciendo referencia a un aspecto importante que se debe tener presente en el interior de las organizaciones, de esto depende que los empleados se sientan satisfechos y felices al momento de pertenecer a la organización, y por ende, podrán ser más productivos en cuanto al logro de los objetivos y metas, pues cuando se trabaja motivado se adquiere mayor compromiso y sentido de pertenencia de donde se hace parte.

Bienestar laboral

A finales del siglo XIX la gerencia de las organizaciones comenzó a evidenciar una preocupación por el bienestar de sus trabajadores centrando su interés en “programas

sociales tendientes más a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador que a modificar las condiciones de trabajo” (Calderón, Murillo y Torres, 2003, p. 117).

No obstante, se presentaban vacíos en la manera de retribuir a sus trabajadores, ya que se realizaba de una forma subjetiva permeada por intereses individuales y no desde lo que realmente cada persona valoraba y lo hacía sentir satisfecho con su labor, para este momento histórico, los empleados eran considerados como la fuerza de trabajo, una máquina, un gasto que permitía que la organización lograra sus objetivos, las personas tenían pocas posibilidades de ascenso, la formación que debían poseer era poco significativa, eran organizaciones inflexibles, estables y buscaban solo que la persona se ajustará al puesto de trabajo, con el avance que conllevó las relaciones humanas, estas necesidades fueron visibilizadas por los mismos empleados quienes comenzaron a exigir mayor cubrimiento.

Tras un extenso proceso de cambios, se puede observar que en la actualidad las condiciones laborales mejoraron con la creación de los departamentos de bienestar, recursos humanos, gerencia de la felicidad y demás denominaciones que hacen referencia al área dentro de las organizaciones encargada de gestionar el talento humano en todas sus dimensiones; considerando la necesidad de dar un paso más allá de realizar nóminas, contrataciones y suplir horarios, aceptando el reto de influenciar en la productividad laboral, con la mejora de la calidad de vida y bienestar del colaborador.

La gestión de recursos humanos aborda las políticas y las prácticas empresariales que consideran la utilización y la gestión de los trabajadores como un recurso de la actividad en el contexto de la estrategia general de la

empresa encaminada a mejorar la productividad y la competitividad (Acosta, 2008, pp. 82-83).

En este orden de ideas, el bienestar laboral es una herramienta que permite que las organizaciones realicen una adecuada gestión en sus colaboradores para lograr reconocimiento y posicionamiento en el mercado.

El bienestar laboral va más allá de la motivación que brindan las empresas en Colombia, es el estado de ánimo que sus colaboradores demuestran a la hora de realizar sus actividades diarias en las compañías, el calificativo que éstas pueden obtener de los mismos, el sentirse en espacios que les brindan para la realización de sus tareas diarias las diferentes actividades de dispersión, recreación y lúdica, hacen que las iniciativas laborales o el ámbito laboral tomen más fuerza y el desempeño y los resultados de los colaboradores sean más altos Portafolio (como se citó en Torres, 2017, p .4).

Mantener un bienestar laboral adecuado favorece la permanencia de los empleados dentro de la organización, lo cual asegura que las metas propuestas pueden ser cada vez más cercanas, ya que al empleado se le permite sentir estabilidad, y que no es una herramienta más cumpliendo funciones, sino que es un colaborador fundamental para la consecución de objetivos, para demostrarlo hay que ir más allá de un salario, es hacer que el empleado se sienta bien. De igual manera, Chiavenato (como se citó en López, 2015) afirma que:

el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan sus servicio, según su función es apoyar y complementar a la organización sobre el bienestar

laboral de los trabajadores y las condiciones del trabajo a la que ellos están expuesto día a día, busca satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permita mejorar sus condiciones de vida. También busca la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (pp. 22-23).

Visto de esta manera, las organizaciones se deben interesar en realizar constantemente un análisis, intervención y monitoreo en las esferas significativas del talento humano, teniendo una visión hacia el trabajador como un ser holístico, dado que son agentes que permiten lograr grandes cosas a partir de sus capacidades y destrezas, esto posibilita tener un trato más humanizado con la persona y ser más incluyentes. El bienestar está influido por lo que Robbins (como se citó en Murillo y Torres, 2003) denominó retos del trabajo:

el empleado estará mejor cuando siente gusto por lo que hace, encuentra oportunidades de desarrollo y posibilidad de destacarse en su labor cotidiana y su quehacer le genera motivación intrínseca. Por último, el sistema de compensación y beneficios, cuando es percibido equitativo y acorde con las expectativas del empleado y el mercado laboral, así como los incentivos y reconocimientos, se podrá constituir en factor de bienestar laboral (pp. 123-124).

Según el modelo de Meliá y Peiró, (como se citó en Calderón, Murillo y Torres, 2003), agrupan en seis dimensiones las características del bienestar laboral que deben ser reconocidas, entre ellas están: relaciones con la dirección, participación en decisiones,

posibilidades de promoción, ambiente físico de trabajo, satisfacción con el trabajo y compensación y beneficios. De este modo, se puede decir que:

La forma en que los superiores juzgan la tarea del colaborador, el tipo y la intensidad de la supervisión, así como la manera en que se haga la retroalimentación y el apoyo para el desempeño del trabajo son factores que inciden sobre el bienestar y la satisfacción del empleado (Calderón, Murillo y Torres, 2003, p. 122).

Ahora bien, el bienestar laboral se puede definir de una manera muy genérica, desde las condiciones laborales, retribuciones por la labor, relaciones interpersonales, hasta la percepción que tiene el colaborador de su rol en la organización, con ello las actividades que desempeña, es a partir de allí que surge la necesidad de que las organizaciones le apuesten a este factor, debido a que si no se gestiona, se corre el riesgo de atentar contra el capital humano y presentar repercusiones organizacionales.

Factores de riesgo psicosocial laborales

De igual manera, es relevante abordar lo que concierne a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, ya que es necesario comprender la incidencia que estos tienen en el bienestar laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el informe de la Oficina Internacional del Trabajo:

los factores psicosociales en el trabajo consisten por una parte, en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, y por la otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación

personal fuera del trabajo, (...) las percepciones y experiencias del personal que pueden influir en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p. 12).

Haciendo referencia a lo anterior el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (como se citó en Polanco-Martínez y García-Solarte, 2017) expresa que:

Los factores de riesgo psicosociales laborales pueden reconocerse como una condición o situación que enfrenta un trabajador en su contexto laboral, y cuya exposición puede afectar de manera negativa su salud a nivel mental, físico y social, teniendo en cuenta los diferentes aspectos relacionados con las características personales del sujeto, en las cuales se involucra el ambiente laboral, familiar y social. Se puede identificar que estos factores de riesgo comprenden aspectos intra-laborales, extra-laborales o externos a las empresas, sin dejar de lado aquellas características inherentes del trabajador, que mediante la interacción de percepciones y experiencias, inciden en la salud y el desempeño de las personas en el contexto laboral (p.114).

En contraste a esta definición, en la *Enciclopedia sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo*, según Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (2001), definen los factores de riesgo psicosocial laboral como:

Aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos

del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo (p. 34.2).

En este sentido, se puede decir que los factores de riesgo psicosocial laborales han tomado diversas definiciones, a partir de diferentes autores y organizaciones, por consiguiente, no existe una concepción conceptual uniforme.

Partiendo de la necesidad de una aplicación general a toda la industria, enmarcada bajo las mismas condiciones surge en Colombia la resolución 2646 de 2008, con el objetivo de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial, con la finalidad de prevenir y proteger el colaborador de situaciones que atenten contra su integridad y afectan su adecuado desenvolvimiento en la organización.

Así pues, se puede destacar seis categorías relevantes como: Gestión organizacional, características de la organización del trabajo , características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea , interfase persona-tarea y jornada de trabajo.

Se entiende entonces que estos factores están ligados a la interacción del trabajador, consigo mismo, el entorno en el que se desenvuelve a nivel laboral y otros aspectos externos que generan malestar o preocupaciones y puedan influir y afectar la adecuada realización de las labores.

Como lo menciona la ONU, (como se citó en el informe de la Oficina Internacional del Trabajo, 1984), en el ámbito laboral los estímulos psicosociales tienen su origen en un proceso social dentro de una estructura social y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia, los procesos nerviosos superiores y en ciertas circunstancias a determinados individuos, puede sospecharse que son causa de enfermedad.

Cada sujeto reacciona desde su individualidad de un modo determinado frente a cada situación, ya que mientras que para una persona puede ser negativa para otra puede ser positiva, desarrollando estrategias que le permitan afrontar ciertas dificultades, cuando estos recursos para sobrepasar las situaciones, no son los más óptimos, puede generar una situación de estrés en el individuo, limitar su percepción frente a la solución de los conflictos, disminuye la aplicación de sus capacidades para elaborar estrategias o tomar decisiones.

De igual modo la ONU (como se citó en el informe de la Oficina Internacional del Trabajo, 1984), indica la aparición de factores como ansiedad o angustia, depresión, fatiga mental, apatía e hipocondría, que pueden conducir a la aparición de enfermedades físicas y mentales.

Abordar los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones de forma asertiva, es fundamental y decisivo al momento en que la compañía quiera incidir en el bienestar laboral de sus colaboradores, y posteriormente contribuir en el aumento de la productividad de los mismos en relación con sus metas, esto hace que la organización sea sostenible, por ende, se hace necesario que las empresas den un paso más allá de lo que están acostumbradas a realizar, y acepten el reto de aportar cada día en el bienestar de las personas, pues en esta inversión no solo se beneficia el empleado; sino también la organización, recolectando una serie de beneficios que les permite ser exitosas en lo que hacen y en los servicios que ofrecen.

Dentro de los beneficios podemos encontrar: la reducción del malestar, ausentismo, disminución en la rotación del personal, así como el mejoramiento de las relaciones interpersonales que se construyen entre los empleados y jefe.

Cuando a una persona le preguntan cómo se siente, que necesita, esto hace que se sienta importante para el jefe y la organización, por consiguiente, se sentirá feliz de hacer parte de la misma. Además, se debe realizar un acompañamiento consistente en el cual se monitoree cómo se encuentra la persona respecto a los factores psicosociales comprendiendo lo intralaboral, extralaboral y los factores individuales que se definen a continuación.

Intralaboral

Las condiciones intralaborales son entendidas como “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” esto según la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección social, 2010, p. 20). Entendiendo que lo intralaboral hace referencia a las condiciones de trabajo, cargas físicas y mentales, cargas de trabajo, clima y personalidad de la organización, características del medio ambiente, relaciones sociales que se establecen entre superiores jerárquicos y sus colaboradores etc.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias 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 del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Figura 4. Dominios y dimensiones intralaborales. De la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección social

Extralaboral

En este sentido los factores extralaborales “Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.26). Contiene los aspectos que se relacionan con lo que el colaborador realiza por fuera de la organización, es decir, el tiempo empleado por fuera de trabajo, utilización de su tiempo libre en diversas actividades, el tiempo que invierte en el desplazamiento y medio de transporte utilizado para tal fin, características de infraestructura de la vivienda, acceso a servicios de salud que interfieren de forma positiva o negativa en el adecuado desenvolvimiento de la persona.

Dimensiones extralaborales.	
CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Figura 5. Dimensiones extralaborales. De la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección social

Individuales

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 (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes . Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.27).

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Figura 6. Variables socio-demográficas y ocupacionales. De la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección social

Los factores individuales se ven directamente relacionados con la personalidad del empleado, estos expresan las particularidades propias del colaborador, los patrones de comportamiento y autocontrol, que estrategias de afrontamiento poseen para hacer frente a

las diferentes circunstancias que emergen en la organización y al exterior de esta, la resistencia en cuanto a una situación de crisis, y finalmente las características ocupacionales y sociodemográficas.

Estrés laboral

Por último es importante profundizar en el estrés laboral, debido a que este aparece cuando las capacidades de los colaboradores se están viendo superadas por las diferentes demandas que se encuentran en la organización: horarios, desajustes de las tareas, ambigüedad en las funciones, desajuste entre el trabajador y la organización, condiciones físicas del trabajo, el ruido, la luminosidad, las máquinas e instrumentos etc.

Desde la cotidianidad se ha concebido que el estrés es una respuesta natural ante estímulos que la persona percibe como amenazantes, esto desencadena cambios a nivel fisiológico y psicológico en el individuo, permitiéndole adaptarse ante lo que sucede.

Shirom (como se citó en Moreno y Báez, 2010):

diferencia dos tipos de estrés laboral: 1) cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador, 2) cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos. En el primer caso se produce un efecto de desajuste, en el segundo un efecto de descompensación, especialmente si la exposición es a estresores intensos o agudos (p. 23).

Dando a entender que el estrés es un estado de agotamiento y por ende, es considerado como un riesgo psicosocial que debe ser intervenido, generando medidas preventivas que permitan conocer el grado de riesgo del colaborador y su pronta intervención, ya que esto puede conllevar repercusiones en la salud del empleado y en su adecuado desenvolvimiento en la organización.

Finalmente, es relevante identificar y comprender las estrategias de afrontamiento con las que cuenta el colaborador para hacer frente a las diversas situaciones que se presentan en el ámbito laboral, pues esto permite que sea más fácil al momento de adoptar respuestas afines.

Conceptos

Psicología organizacional

Zepeda (como se citó en Gómez, 2016) define a la psicología organizacional como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas (p. 138).

Se entiende como el estudio realizado dentro de una organización, teniendo en cuenta los procesos que se llevan a cabo para cumplir con las actividades comerciales y las relaciones que establecen los miembros que hacen parte de esta, sus actitudes, el potencial de sus capacidades, sus competencias y demás, con el fin de alcanzar una comprensión del comportamiento humano.

Organización

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para su existencia. Una organización sólo existe cuando: hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente, y desean obtener un objetivo en común (Chiavenato, 2011).

Las organizaciones son un medio para lograr ciertas metas hacia las que está enfocada la actividad comercial, y la planeación del empleador, las metas se convierten en colectivas y son varios individuos los que buscan la manera de ir acercándose a estas, comparten regulaciones e intereses de crecimiento.

Estrés laboral

El estrés en sí mismo es la respuesta del cuerpo y la mente a un evento u ocurrencia, no el evento en sí. El estrés se ha definido como "un sentimiento de duda acerca de poder hacer frente, una percepción de que los recursos disponibles no coinciden con las demandas formuladas". El estrés puede ser acumulativo durante un período de tiempo que resulta en una "experiencia de agotamiento" (mala salud física y psicológica que afecta negativamente el trabajo y el funcionamiento social), a menos que sea abordado lo antes posible por la línea y el gerente (Hicks y McSherry, 2006, p. 11).

Es entonces el estrés una alteración física y mental de una persona que lleva las cargas al límite de sus capacidades, interviniendo directamente en su desempeño y su función en el entorno, el estrés se puede presentar en diferentes grados, sirviendo de motivación o causando alteración en el bienestar, llevando al individuo a implementar todos sus recursos para superarlo, como consecuencia se puede asociar el desgaste físico y mental, relacionado al trabajo, la relación con compañeros, directivos, métodos de trabajo, cargos o tareas que pueden ser factores desencadenantes.

Rotación laboral

Se entiende por rotación laboral como “aquella fluctuación del personal entre una organización y su ambiente. Esto quiere decir, el intercambio de personal entre la organización y el ambiente, definido por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización” (Tito-Huamaní, 2014, p. 86).

El trabajador siente bajo nivel de satisfacción con la empresa, vinculación carente de compromiso por lo cual el empleado no permanece en la organización, puede ser de forma voluntaria o involuntaria, se considera como una dificultad cuando durante determinado periodo se retiran un gran número de empleados.

Ausentismo

Ausencia del personal en la organización donde se desempeña, también es considerado como el abandono o ausencia del trabajador y de los deberes que debe cumplir dentro del horario establecido. Pero al ausentismo no solo se considera como la ausencia en el puesto de trabajo sino también como la no realización por parte del trabajador de la contraprestación de sus servicios a cambio de un salario. Es decir, no realiza labores productivas para la empresa donde se desempeña.

Se considera absentismo cuando se espera que el trabajador llegue a su lugar de trabajo y no lo hace, o deba responder por sus tareas en el horario establecido y no se responsabilice de su cumplimiento, puede ser justificado o sin justa causa, pero en cualquiera de los dos casos, estas ausencias pueden presentarse por inconformidades sociales, individuales, o laborales (Tito-Huamaní, 2014).

Motivación

Según Roussel (como se citó en Ramirez, Abreu, y Badii, 2008) la motivación es entendida entonces como una “característica de la psicología humana que contribuye al

grado de compromiso de la persona” (p. 152), es un proceso a través del cual se le permite al individuo sentirse activo, dinámico y orientar sus energías, esfuerzos y acciones por cumplir una meta en específico, ya sea personal, académica o profesional, lo condiciona a poner todos sus recursos en función de aquello que se ha planteado y movilizarse en el sentido que le permita alcanzar todos estos propósitos.

Siendo así, estos comportamientos se desencadenan a razón de cada necesidad del individuo, y buscan alcanzar las capacidades de este, sin embargo, cada comportamiento debe ser motivado, sea por razones internas o externas, y se manifiesta a través de impulsos, deseos, necesidades o tendencias, sin dejar a un lado los objetivos que están dirigidos para cada accionar.

La motivación es personal y puede surgir de diversos factores, por eso dentro de una organización es importante identificar cada individuo y reconocer que puede ser aquello que promueva su motivación, para de este modo incentivar el actuar de los empleados y mejorar la productividad.

Bienestar laboral

El bienestar laboral hace referencia a la satisfacción de necesidades dentro de las organizaciones, donde la empresa encamina acciones que le permiten una mejora continua en las actividades realizadas por los colaboradores, promoviendo la salud física, mental y social, de igual modo, teniendo en cuenta factores psicosociales que puedan incidir en el sano desarrollo de la persona.

Salud

Es por lo anterior que un factor importante a tener en cuenta es la salud del empleado, a lo cual San Martín (como se citó en Gavidia, y Talavera, 2012) refiere que “el

concepto de salud es dinámico, histórico, cambia de acuerdo con la época, la cultura y con las condiciones de vida de la población” (p. 162).

Se considera que para hacer uso de un término adecuado de salud, hay que dejar a un lado las concepciones que surgen a nivel cultural, ya que las personas la limitan de acuerdo a la experiencia social, y tomar un aspecto más general, como lo propone la organización Mundial de la Salud (OMS).

En la constitución de la OMS (1948) la salud se define como “un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 1). En esta definición lo que resalta es el hecho de que cada sujeto dentro de su individualidad cuente con los recursos necesarios para poder sentirse bien y pleno.

Por consiguiente, para que la persona se encuentre en un estado de bienestar referente a su salud física, mental y social, debe existir un equilibrio en estas dimensiones, las cuales funcionan de forma articulada y se complementan la una a la otra, si una se afecta, la otra corre el riesgo de verse perjudicada.

Salud física

La salud física consiste en mantener un equilibrio entre el bienestar del cuerpo y un funcionamiento excelente a nivel orgánico, debe entenderse como el óptimo funcionamiento fisiológico del organismo, cuidando el cuerpo puede asegurarse una vida más extensa, para procurar alcanzarla es necesario mantener hábitos como el ejercicio, el deporte, buena alimentación y salud mental (Velázquez, 2013).

Para definir la salud física, en términos de Barra (2003) es necesario comprender que “para examinar la influencia que tiene el estado emocional en la salud física es necesario considerar un amplio rango de factores, de tipo fisiológico, cognitivo, social y

conductual” (p. 55). Es decir, que para que un individuo presente un buen estado de salud, debe hallar un equilibrio general entre el estado físico y mental.

Salud Mental

Este término hace referencia según la OMS (como se citó en Muñoz, Restrepo y Cardona, 2016) “al estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera y tener la capacidad para hacer contribuciones a la comunidad” (p. 166).

Conforme a este planteamiento, refieren que se pueden tener diferentes enfoques para abordar lo que constituye la salud mental, partiendo del hecho de que surge de la interacción de sujeto con el entorno, su desarrollo y la evolución de sus capacidades, reconociendo que hay factores que pueden promover el bienestar como por ejemplo la satisfacción personal, actitud prosocial y habilidades de relación interpersonal, autocontrol, resolución de problemas y autoactualización, y autonomía, factores mencionados por Lluch (como se citó en Muñoz et al., 2016) para así establecer una evaluación de la salud del individuo, en el marco del bienestar y como se desenvuelve en un entorno social, para los cuales se han integrado modelos como los de Carol Riff y Coral Keyes, que logran establecer una escala para definir la salud mental o el bienestar psicológico del individuo como se conoce en estos modelos.

Salud social

Según la Universidad Internacional de Valencia (2018) sostiene que la salud social “es la habilidad para la adaptación y la autogestión ante los cambios y desafíos del entorno,

así como la capacidad para desarrollar relaciones satisfactorias con otras personas” (p.1). Las relaciones sociales que los empleados edifican en las organizaciones, cumple un rol fundamental al momento de hablar de bienestar laboral, ya que se puede decir que una persona que se siente bien con las condiciones de su entorno y la personalidad de la empresa, tiende a sentirse cómodo y tranquilo.

Analizando los términos de salud física, mental y social, se puede decir que en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN es conveniente realizar un diagnóstico e identificar cómo se encuentran el empleador y los empleados en estos aspectos, y así poder contribuir en el mejoramiento de su bienestar, mediante el diseño e implementación de estrategias.

Asimismo, se debe estar atento a lo que sucede tanto en el interior como en el exterior de las organizaciones, y aquí se hace referencia a los factores psicosociales, ya que de una u otra manera estos pueden incidir no solo en el óptimo desenvolvimiento del trabajador dentro de la compañía, sino también, influir en el bienestar de la persona.

Fase del Hacer

Estrategia de Intervención

Justificación de la estrategia.

Los motivos que nos llevan a desarrollar el presente protocolo de intervención en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN tienen su base en que la empresa en la actualidad no cuenta con programas, estrategias y personal capacitado en cuanto al manejo de recursos humanos que promueva la identificación e intervención de las falencias sobre las relaciones interpersonales, el liderazgo, toma de decisiones,

comunicación asertiva, realización de procesos de selección de forma adecuada según los perfiles y el manejo frente a los factores de riesgo del bienestar laboral.

Aunque se es consciente que en el ámbito laboral es preciso abordar y potencializar el bienestar laboral, este tema no ha tenido relevancia, por eso se hace necesario aportar a los integrantes de la compañía, estrategias con las cuales puedan ahondar en este asunto y reconocer su importancia.

En la organización para el año 2017, se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosocial, la cual evalúa factores de riesgo intralaboral, extralaboral e individual. Según los resultados arrojados por la misma, se evidenció que para ese año los factores de riesgo intralaboral que se encontraban en mayor riesgo eran el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, las características de liderazgo se encontraron en un riesgo inmediato de intervención, especificado anteriormente en el diagnóstico. En el dominio control y autonomía sobre trabajo, se evidenció que esta dimensión se localizaba en un nivel de riesgo medio de intervención importante.

Teniendo en cuenta estos resultados, se hace evidente que el salario en la actualidad no es suficiente para los colaboradores de las compañías, lo que hace pensar que existen aspectos que de una u otra manera comienzan a tener valor para los trabajadores, influyendo en su bienestar y por ende en el sostenimiento de las organizaciones.

Se puede decir que pasamos la mayor parte de nuestro tiempo dedicado al ámbito laboral, lo que hace pensar que en este lugar se debe contar con las características necesarias para brindarles al trabajador un espacio de confort, en el caso de que estos recursos sean insuficientes, adecuarse a los requerimientos del personal y así posibilitar sentirse cómodo y parte de la organización.

Si se interviene en los dominios intralaborales que puntuaron en riesgo medio y alto, es considerable que con esto se pueda mejorar significativamente el bienestar laboral en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN , incidiendo directamente en la permanencia del colaborador en la organización, así como la satisfacción de hacer parte de la misma, por consiguiente , se impulsará su motivación para la ejecución de las funciones que le han sido delegadas, optimizando los tiempos, viéndose esto reflejado en la productividad, disminuyendo el ausentismo y logrando que la empresa posicione su imagen corporativa.

Una identidad o imagen corporativa es el aspecto general de una corporación, empresa o negocio en la mente de clientes, inversores y empleados. Es indispensable para cada negocio construir una identidad, para lograr objetivos de negocio. La identidad corporativa manifiesta una filosofía, unos ideales o incluso un objetivo, además de una distinción frente a otras entidades. Cuando el público consumidor usa la marca (ropa, electrónica, restauración o transporte, entre otros), siente que forma parte de la filosofía que ésta denota. La identidad corporativa ayuda a las organizaciones a responder a preguntas tales como “¿quiénes somos?” y “¿a dónde vamos?” (Fodymanow, 2016, p.11).

Esta imagen corporativa nos permite posicionar a la empresa dentro del mercado y dar una buena percepción a los diferentes grupos de interés, como proveedores, clientes, socios y competidores, dando una referencia de su actividad económica.

Es relevante que las organizaciones sean conscientes de la importancia que tiene el hecho de dar opiniones, esto para enriquecer el quehacer de los colaboradores y fortalecer el trabajo en equipo, ya que aporta ventajas que individualmente no se podrían obtener.

Es por esto importante que se ejerza un rol de líder clave, que permita formar la consciencia del equipo de trabajo, enfocados hacia una misma dirección.

Esta identidad es la que permite que las personas se sientan parte de un grupo, interesándose por lo que sucede alrededor del mismo, siendo partícipes y compartiendo objetivos en común, cuando un colaborador se identifica con la identidad y la cultura de la empresa, existe la posibilidad de que adquiera un mayor sentido de pertenencia referente a sus funciones y participación en la organización, siendo más adaptables a los cambios por la unión que se genera entre el personal, ^{causando} mayor productividad y éxito de la organización.

Para finalizar, es importante destacar que el talento humano es el que hace una organización, por eso es fundamental contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de sus integrantes, incluyendo el empleador, lográndolo mediante estrategias y herramientas orientadas al bienestar laboral.

Objetivos.

General

Diseñar una propuesta de intervención que impacte el bienestar laboral por medio de la disminución de los factores de riesgo psicosocial que la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN presentó altos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el año 2017.

Específicos

Identificar los factores que dan cuenta de la necesidad de abordaje a nivel del bienestar dentro de la organización.

Implementar estrategias para el abordaje de las dimensiones intralaboral en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN encontradas con necesidad según los dominios; liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control y autonomía sobre el trabajo, demandas del trabajo en exigencias de responsabilidad del cargo sólo forma A.

Exponer a la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN la Resolución 2646 de 2008; Evaluación y Monitoreo Riesgo Psicosocial, la importancia de esta y las consecuencias del no cumplimiento.

Diseño plan de intervención.

El presente protocolo busca abordar el bienestar laboral en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN donde actualmente se encuentran activas 10 personas desempeñando diferentes labores de la ingeniería civil en general.

Para diseñar el protocolo de intervención en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN en un primer momento se desarrolló la fase del ver, en la cual se analizó e identificó el contexto organizacional en el cual se iba a desarrollar el objetivo, de igual manera, el rol del psicólogo que debía asumirse en este campo ocupacional desde una mirada y postura crítica y ética.

Debido a la contingencia ocasionada por la pandemia del Covid-19, resultó imposible realizar las visitas a la organización, motivo por el cual se brindaron los resultados de la implementación de una batería de riesgo psicosocial del año 2017 aplicada por la caja de compensación- COMFAMA y basados en la obtención de estos resultados, se

lograron identificar las problemáticas presentes en el escenario sobre las cuales se decidió abordar.

En los factores intralaborales el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se encontró con necesidad de abordar la dimensión de características de liderazgo y relaciones sociales y en el dominio control sobre el trabajo, se identifica que el control y autonomía sobre el trabajo se localizaba en un nivel importante de intervención, considerando que si se interviene estos factores se puede contribuir al fortalecimiento del bienestar laboral en la organización.

Una vez realizado lo anterior, se procede a realizar el análisis DOFA en el cual se analizan las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, debido a que esto provee una imagen general del estado en el que se encuentra la organización. Luego, se realiza una revisión de 11 antecedentes extraídos de bases de datos como Google Scholar, Dialnet y Scielo, que permitieran tener un acercamiento sobre el bienestar laboral y como había sido abordado en diferentes compañías, así como de las dimensiones que se encontraban en riesgo importante y alto.

En la fase del juzgar, se hace necesario ahondar en las diferentes teorías y conceptos que facilitarán lograr un mayor análisis y comprensión de lo abordado en el protocolo, permitiendo emprender diferentes estrategias de intervención, además, se indaga sobre la legislación que ampara a las organizaciones, los empleadores y empleados a la hora de la ejecución de las labores, los riesgos de esto y las consecuencias nivel legal de no cumplir.

Posteriormente, en la fase del hacer, es donde se plantean los objetivos del protocolo de intervención y se realiza el cronograma de actividades con la estructura correspondiente a cada actividad paso a paso. Dejando completo el protocolo para la

posterior ejecución en la organización, recordando que esto está sujeto a la decisión por parte de estos de si es aplicable o no.

En la fase de la devolución creativa, se realiza un análisis de la experiencia de la elaboración del protocolo, las dificultades presentadas y las fortalezas, también una visión hipotética de la ejecución del protocolo de intervención dentro de la organización y una reflexión teórica a partir de los antecedentes encontrados.

Este protocolo será realizado desde una metodología mixta, se comprende que los diseños mixtos “representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas” Hernández, Fernández y Baptista (como se citó en Pereira, 2011, p. 17)

Se considera que se ajusta a esta metodología debido a que según como lo manifiesta Fernandez y Baptista (2014):

Éstos representan o están constituidos por dos realidades, una objetiva y la otra subjetiva. Por ejemplo, una organización, digamos una universidad. Es una realidad “objetiva”: tiene capital, oficinas, mobiliario, ocupa una extensión física, tiene determinados metros construidos, un número específico de alumnos, profesores y personal administrativo; se puede ver y tocar, es algo tangible; pero también constituye una realidad “subjetiva”, compuesta de diversas realidades (sus miembros perciben diferente muchos aspectos de ella, y sobre la base de múltiples interacciones se construyen significados distintos, se experimentan vivencias únicas y

emociones, deseos y sentimientos, por ejemplo, ira, envidia, amistad, celos, amor romántico) (p. 536).

Por medio del enfoque cualitativo se puede comprender el significado y percepción que los colaboradores y jefe le asignan a las relaciones interpersonales, funciones laborales, bienestar laboral, clima laboral y demás procesos que conforman la empresa, a través de técnicas e instrumentos que permitan este acercamiento a la subjetividad de cada individuo.

El enfoque cuantitativo posibilita recolectar datos cuantitativos acerca de las variables de interés de forma objetiva, esta recolección se realiza por medio de técnicas e instrumentos que sean susceptibles de ser medibles y poder realizar un análisis minucioso sobre el estado de las variables.

El diseño mixto permite tener mayor entendimiento y un panorama más amplio acerca de la variable de estudio: bienestar laboral; teniendo al alcance una variedad de perspectivas y poder contribuir de forma oportuna y viable a las diferentes dificultades identificadas en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN

Desde el enfoque cualitativo se pretende implementar las técnicas de grupo focal y talleres reflexivos y desde el enfoque cuantitativo se utilizará el instrumento y la técnica de la encuesta.

Actividades

Taller reflexivo

Esta metodología es definida por Montoya y Zapata (2005) como “ un instrumento válido para la socialización, la transferencia, la apropiación y el desarrollo de conocimientos, actitudes y competencias de una manera participativa y pertinente a las necesidades y cultura de los participantes” (p. 27).

A través de este se busca que los participantes se manifiesten de forma activa y logren el hacer desde el propio aprendizaje, que desde la pregunta se permitan consolidar respuestas construidas a partir de la experiencia y las situaciones, desde un trabajo grupal que exige la dinámica con el tallerista, además como proceso busca entonces llegar a una reflexión teórica sobre la acción que se lleva a cabo.

El taller ha sido definido por Lara y Osorio (como se citó en Montoya y Zapata, 2005) como:

Forma de trabajo pedagógico que se caracteriza por ser una actividad colectiva en donde todos y cada uno de los integrantes asume una responsabilidad (...) ante la tarea, en donde se tiene la oportunidad de practicar los deberes y derechos en la búsqueda del conocimiento, por caminos que se descubren en el discurrir de las acciones que conducen a la obtención de las metas trazadas (p. 28).

Grupo focal

Los grupos focales están definidos por el autor como “entrevistas de grupo, donde un moderador guía una entrevista colectiva durante la cual un pequeño grupo de personas discute en torno a las características y las dimensiones del tema propuesto para la discusión” (Mella, 2000, p. 26).

Esta metodología suele implementarse en grupos pequeños de entre 6 y 8 personas para que la información que se recolecta en las discusión sirva de insumo para trabajar en el informe.

Encuesta

Una encuesta es un instrumento utilizado para la investigación sobre una muestra que representa una población, utilizando interrogantes con la intención de obtener información cuantitativa o cualitativa acerca de lo que se quiere investigar “la técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz” (Casas, Repullo y Donado, p. 527).

La encuesta es una forma de conocer el pensamiento, lo que sienten, esperan, desean, quieren y conocen las personas acerca de un tema en específico, obteniendo de una forma más ordenada, información sobre las variables que intervienen en la investigación.

Factores de riesgo intralaborales

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

El concepto de liderazgo hace referencia a la capacidad que un individuo posee para influir, motivar, organizar y desarrollar acciones orientadas al logro de objetivos y metas en común, por un grupo de personas, como lo son las organizaciones. El liderazgo se puede potenciar, siempre y cuando se posibiliten espacios, experiencias y herramientas que permitan su desarrollo.

De igual manera, Becerra y Guerrero (2012) sostienen que “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” (p. 121). Por lo tanto, el liderazgo es una forma de motivación e influencia sobre los otros, que transforma espacios y personas.

Por otra parte, el término relaciones sociales en el trabajo, señala la interacción y relaciones establecidas con otras personas en el contexto laboral, abarcando aspectos como: la cohesión, frecuencia y duración de contacto, aspectos emocionales, el apoyo social, que

de cierta manera tienen influencia sobre los miembros de la organización, en términos de motivación, productividad y clima laboral.

Actividad: Realizar un taller dinámico al gerente de la organización sobre el liderazgo denominado ¿quién es un líder?, llevar a cabo dos talleres sobre trabajo en equipo y resolución de conflictos, dirigido a los colaboradores de la compañía.

Control y autonomía sobre trabajo

Hace referencia a la posibilidad de decisión que el colaborador tiene sobre el desarrollo de sus actividades: el ritmo de trabajo, tiempo empleado, pausas durante la jornada laboral, método de trabajo y resultados. Asimismo, Becerra y Guerrero (2012) indican que el control y autonomía sobre el trabajo es la 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 (p. 121).

Actividad:

1. Realizar una capacitación al líder sobre los perfiles de cargo de la organización, haciendo énfasis en las descripciones de cargo, funciones, deberes y las responsabilidades para desarrollar su labor establecida dentro de los manuales de funciones y capacitaciones de la empresa.

2. Realizar un taller donde se aborde la temática de estrategias de afrontamiento.

Bienestar laboral

Actividades:

1. Día internacional de la salud mental.
2. Realizar campaña de estilos de vida saludable “ Si te cuidas, cuidas”, que promueva el manejo adecuado del tiempo libre, realización de actividades deportivas y alimentación balanceada.
3. Desarrollo de grupo focal, ¿Y usted qué haría? en el cual se abordarán soluciones que propongan los colaboradores para las posibles dificultades externas que puedan influir en el adecuado desenvolvimiento en el interior de la organización.

Cronograma de actividades

Objetivo de la intervención: Diseñar una propuesta de intervención sobre el bienestar laboral en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN a través de herramientas que permitan fortalecer un ambiente de trabajo con las condiciones adecuadas.							
Objetivo Específico 1.	Semana	Actividad:	Propósito:	Encargadas:	Recursos:	Indicador:	Evidencia:
Identificar aspectos que proporcionen información para la ejecución del protocolo.	1	1. Visita 2. Diagnóstico	Hacer un reconocimiento de la organización y los factores a intervenir.	Paulina Ramirez Roldan Maria Camila Gómez Gómez	N/A	N/A	Listas de asistencia

Dominio	Objetivo Específico 2.	Semana	Actividad:	Propósito:	Encargado	Recursos:	Indicador:	Evidencia:
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	<p>1. Propiciar en el gerente el desarrollo de habilidades de liderazgo por medio de actividades lúdicas para que reconozca sus habilidades de líder y las ponga en práctica en su día a día.</p> <p>2. Impulsar el desarrollo de competencias del trabajo en equipo en los colaboradores de la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN</p>	2	<p>1. ¿Quién es un líder?</p> <p>2. Trabajo en equipo.</p> <p>3. Resolución de conflictos.</p>	<p>1. Promover el desarrollo de competencias de liderazgo en el gerente, que le permitan lograr un mejor relacionamiento con los colaboradores y personal en general.</p> <p>2. La intencionalidad del taller está enfocada en reforzar las competencias del trabajo en equipo que poseen los colaboradores, para aplicar estas en su ámbito laboral, para</p>	<p>1. Persona a cargo del área de psicología.</p> <p>2. Persona a cargo del área de psicología.</p>	<p>1. Espacio amplio, lista de asistencia, Formato de evaluaciones, tv.</p> <p>2. Espacio amplio, lista de asistencia, Formato de evaluaciones, tv.</p>	Evaluaciones de la actividad.	Listas de asistencia

	<p>3. Presentar estrategias para la resolución de conflictos reconociendo la importancia del diálogo y la inteligencia emocional.</p>			<p>su propia vida y el ambiente en el que se desempeñen.</p> <p>3.La intención del taller de resolución de conflictos es generar un espacio donde se permita que los participantes adquieran diferentes estrategias y reflexionen sobre la importancia de gestionar los conflictos que se presenten en su diario vivir de una manera apropiada, tomando conciencia de</p>	<p>3. Persona a cargo del área de psicología.</p>	<p>3.Espacio amplio, lista de asistencia, Formato de evaluaciones, tv.</p>		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

				sus emociones y haciendo uso de las habilidades comunicativa s.				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

Dominio	Objetivos Específicos 3.	Semana	Actividad:	Propósito:	Encargado:	Recursos:	Indicador:	Evidencia:
Control y autonomía sobre trabajo	<p>1. Fomentar claridad acerca de los roles y funciones que desempeñan los colaboradores en la organización.</p> <p>2. Propiciar herramientas que favorezcan la creación de estrategias útiles para protegerse del malestar y permitir encontrar la vía más rápida para solucionar un problema.</p>	3	<p>1. Exposición acerca de las descripciones del cargo, funciones, deberes y responsabilidades de los colaboradores al líder de la organización.</p> <p>2. Estrategias de afrontamiento.</p>	<p>1. Fortalecer las descripciones de cargos y funciones de trabajo.</p> <p>2. Lograr la reflexión consciente de los colaboradores, para que reconozcan su habilidades para la resolución de conflictos y de gestión emocional.</p>	<p>1. Persona a cargo del área de psicología.</p> <p>2. Persona a cargo del área de psicología.</p>	<p>1. Espacio amplio, listas de asistencia, Formatos de valuaciones.</p> <p>2. Espacio amplio, listas de asistencia, Formatos de evaluaciones, tv y manuales de funciones y capacitaciones de la empresa.</p>	Evaluaciones de la actividad.	Listas de asistencia

Temática	Objetivo Específico 4.	Semana	Actividad:	Propósito:	Encargado	Recursos:	Indicador:	Evidencia:
Bienestar laboral	1. Promover estilos de vida saludable orientado a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral.	6 y 7	1. Día internacional de la salud mental.	1. Lograr la reflexión consciente de los colaboradores, ya que el autocuidado es un tema que parece racional y común, sin embargo, ignoramos las técnicas o hábitos para el ejercicio de este y en muchas ocasiones, no se tiene idea de cómo se está o no cuidando de sí mismos.	Persona a cargo del área de psicología.	1. Listas de asistencias, formatos de evaluaciones, espacio amplio.	Evaluación de la actividad	Listas de asistencia.
	2. Promover estilos de vida saludable y la adopción de la cultura del autocuidado.		2. Campaña de estilos de vida saludable “ Si te cuidas, cuidas”.	2. Avivar la necesidad del autocuidado y la responsabilidad con ellos		2. Listas de asistencias, formatos de evaluaciones. espacio amplio.		

	<p>3. Generar información a partir del espacio orientado a la socialización.</p>		<p>3. Grupo focal, ¿Y usted cómo lo haría?</p>	<p>mismos.</p> <p>3. Recolectar datos que surjan de la interacción de los participantes para la producción del informe.</p>		<p>3. Listas de asistencias, formatos de evaluaciones. espacio amplio.</p>		
--	---	--	---	--	--	---	--	--

Fase Devolución creativa

El presente protocolo estuvo enfocado en el diseño de una intervención en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN donde actualmente laboran 10 personas desempeñando diferentes tareas de la ingeniería civil.

Análisis de cumplimiento de objetivos

Es necesario mencionar que no fue posible hacer presencia dentro de la organización, ya que a nivel nacional y por cuestiones de la pandemia de Covid- 19, se decretó una cuarentena que puso en pausa las actividades laborales de diversas áreas, dentro de estas las organizaciones que no realizarán actividades vitales, como lo es EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN , y se impidió la salida de los hogares a realizar cualquier actividad que no fuera por búsqueda de alimentos o servicios de salud y por esto el contacto se realizó con la persona responsable de recursos humanos, quien se encargó de brindarnos información y los resultados de la batería de riesgo psicosocial del año 2017.

Respecto al protocolo de intervención tuvo por objetivo general, que fue diseñar una propuesta de intervención que impacte el bienestar laboral por medio de la disminución de los factores de riesgo psicosocial que la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN presentó altos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el año 2017.

La problemática abordada en el protocolo de intervención fue el bienestar laboral de la compañía, debido a que en esta organización se identificaron diferentes variables que atentaban contra el bienestar organizacional, estos factores fueron identificados a partir de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2017 por la caja de compensación familiar-COMFAMA, en la cual se encontró que a nivel intralaboral los dominios:

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y control sobre el trabajo presentaban necesidad de abordaje, pues la dimensión Liderazgo y relaciones sociales y Autonomía y control sobre el trabajo se encontraban en riesgo alto de intervención inmediata.

Viéndose entonces reflejado en el bienestar laboral, ausentismo y rotación de personal, como consecuencia de la debilidad que existe en las relaciones interpersonales, el liderazgo ejercido por la figura de mando y el poco control y autonomía sobre el trabajo, afectando la imagen corporativa de la empresa, limitando su crecimiento y sostenimiento en el tiempo e incrementando costos y tiempo para la compañía, ya que se debe realizar constantemente procesos de selección, contratación e inducción.

Así pues, se consideró que la adecuada intervención en los dominios intralaborales que puntuaron en riesgo alto y de necesidad de intervención inmediato, pueden mejorar significativamente el bienestar laboral en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN , incidiendo directamente en la permanencia del colaborador en la organización, así como la satisfacción de hacer parte de la misma, impulsando su motivación para la ejecución de las funciones que le han sido delegadas, optimizando los tiempos, viéndose esto reflejado en la productividad, disminuyendo el ausentismo y logrando que la empresa posicione su imagen corporativa.

Además, en el estudio de la organización se encuentra como debilidad la ausencia de personal de recursos humanos que visibilice las problemáticas anteriormente descritas, donde se pueda realizar devoluciones de mejora para la organización.

De acuerdo a los objetivos específicos planteados en el protocolo de intervención, se logró identificar algunos de los factores psicosociales que dan cuenta de la necesidad de abordaje para el fortalecimiento del bienestar de la organización, no obstante, se considera

que un acercamiento a los colaboradores hubiera podido hacer visible otros factores además de los presentados en la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2017, e incluso si se han transformado al momento actual.

En cuanto a la implementación de estrategias para el abordaje de las dimensiones intralaboral en la organización encontradas con necesidad de intervención según los dominios; liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control y autonomía sobre el trabajo, pese a su planteamiento y diseño fue imposible la implementación, ya que no se pudo acceder ni al espacio ni a la población, tampoco se logró realizar la exposición de la ley 2646 de 2008, la importancia de esta y las consecuencias del no cumplimiento.

Aciertos, dificultades y barreras en el proceso

Entre los aciertos encontrados se identificó la adecuada elección de la temática para abordar dentro de la organización, ya que apunta a las necesidades que nos fueron expuestas y trabajar en la intervención de estas, aportando en la transformación del bienestar laboral de EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN Además, contar con el asesoramiento adecuado para llevar a cabo el planteamiento del protocolo de intervención, debido a que por la imposibilidad de asistir al escenario, la experiencia de la docente permitió enrutar las expectativas y los deseos de las psicólogas en formación de contribuir y aportar un granito de arena a esta compañía.

De igual manera, el compromiso, disciplina y la actitud propositiva de las psicólogas en formación, ya que lo anterior no se pudo haber logrado sin estos motores, sabiendo manejar los cambios que conllevo adaptarse a la situación mundial. Y por último y no lo menos importante, el hecho de que la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA

CONSTRUCCIÓN nos abriera sus puertas y permitiera adentrarnos en lo más privado de su compañía.

Con relación a las dificultades y barreras en el proceso encontramos, el cambio de docente sin aviso previo, pese a que al inicio se dijo que continuábamos el proceso con el mismo asesor, al comienzo del semestre fue otra situación la que se presentó, donde debía adaptarse nuevamente a los requerimientos, al estilo del docente y ritmos de trabajo. De igual modo, no encontrar amplia documentación, estudios e información acerca de la temática de bienestar laboral y la incidencia que los factores de riesgo psicosocial tienen sobre este, lo cual dificultó la búsqueda.

Así mismo, no poder ejecutar el protocolo de intervención en la organización como se tenía planeado inicialmente y conocer el posible impacto de este en la organización. Siendo así, hipotéticamente se considera que se pudo presentar como dificultad el hecho de reunir a todos los colaboradores en las diferentes actividades, ya que por cuestiones laborales estos deben dirigirse a las obras civiles o participar de reuniones, así como lograr el moldeamiento de las características de liderazgo de la figura de mando. De igual manera, visibilizar la importancia que acarrea el contar con personal capacitado en cuanto al manejo de recursos humanos, lograr la participación del gerente en las actividades y que se posibilite la asignación del tiempo necesario para cada actividad.

Dentro de los retos poder desafiarnos a nosotras mismas, salir de nuestra zona de confort exigiéndonos cada día para lograr el objetivo propuesto, debido a que los diferentes desafíos presentes y las problemáticas encontradas en la organización representaban hacer un reconocimiento de la empresa, leer, documentarse, investigar e ir más allá con una mirada y postura crítica y ética.

Estimamos que si hubiésemos desarrollado el protocolo de intervención de forma óptima, estaríamos convencidas de haber actuado de la mejor manera posible, queriendo siempre lo mejor para la organización y los integrantes que la componen, que cada uno de ellos estaría esperando lo mejor de nuestra parte durante los días de la ejecución.

Por otra parte, aportar a nuestra formación como psicólogas, adquirir experiencia y conocimientos nuevos, que más adelante pueden ser puestos en práctica otros ámbitos, evolucionando y madurando también como personas.

Nos llena de satisfacción haber contado con el apoyo de la organización y haber sido recibidas con las puertas abiertas para entrar y generar impacto en las dinámicas bajo las que trabajan los miembros de EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN

Reflexión teórica

En el diseño y el desarrollo del protocolo se tuvo en cuenta la revisión de diferentes antecedentes que abordaron la temática de bienestar laboral, control y autonomía sobre el trabajo y liderazgo y relaciones sociales al interior de las organizaciones, permitiendo un acercamiento y análisis de la problemática aquí abordada.

Dentro de los antecedentes encontrados se halló que la intervención frente a Control y autonomía sobre el trabajo de Martínez, García y Castellanos (2016), en su artículo *Análisis del riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmecánica de Colombia, una experiencia de intervención apoyada de modelos basados en la evidencia*, buscaron incluir un plan de actuación que apunta a la prevención y al fomento de estrategias que promuevan una cultura organizacional de seguridad en el trabajo disminuyendo los factores de riesgo.

Uno de los principales factores a los que se ve expuesto un trabajador dentro de su rutina laboral es es la incomodidad en la que se encuentra

desempeñando sus funciones. (...) Este estado limita la libre ejecución del rol laboral y el desempeño mismo de cada actividad y puede ser proyectado incluso al estado de salud del individuo y a la ejecución de las actividades de la vida diaria (Martínez, García, y Castellanos, 2016, p.1).

Por lo tanto, es necesario que la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN considere importante atender las diferentes percepciones que presentan los colaboradores acerca de su desempeño en la organización, identificando falencias que se deban trabajar, ya que al no contar con un rol claro y tener poco control y autonomía sobre el trabajo, puede llevar a los colaboradores a tener una percepción débil de la compañía e influir en la salud de la persona, alterando la autonomía y la toma de decisiones y un buen funcionamiento ocupacional.

De igual modo, Sarabia- Cobo, Diez, Millán, Salado y Clemente (2016) en su artículo *La relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeriátrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral* se enfoca en mostrar esa relación existente entre el estrés y la calidad de vida que presenta el profesional que trabaja bajo esta condición, la carga exagerada de trabajo, el poco control y autonomía sobre el trabajo y las relaciones interpersonales afectadas en el área de trabajo, pone en evidencia el riesgo al que están expuestos los colaboradores, de este modo para la organización en la que se pretende intervenir, es fundamental que se centre teniendo en cuenta también estos factores y vaya más allá, centrándose en el cuidado de los colaboradores, ya que finalmente esto puede representarse en costos y tiempo para la organización, referente al tema de incapacidades, ausentismo y rotación.

Asimismo, además de abordar el dominio de control y autonomía sobre el trabajo, se encuentra el estudio realizado por Anaya, Saldaña y Ramírez (2017) llamado *Acciones de intervención organizacional para mejorar las condiciones de trabajo en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México)*, donde aborda también el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, estos autores refieren la necesidad de que las organizaciones presenten una visión integral y realicen un estudio de sus actividades y de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial, con la finalidad de asumir las necesidades que se presentan y tomarlas como oportunidades de mejora, ya que pueden afectar la salud y seguridad laboral, el entorno, la calidad y la productividad organizacional

Es relevante que EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN presente un abordaje desde el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo y control y autonomía sobre el trabajo, pues si se interviene en este aspecto se propicia la mejora y transformación de la organización.

Por otra parte, Canseco y Ojeda (2016) en su artículo *Comunicación laboral: Una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo* sostienen que:

En el contexto de las organizaciones, se considera a la comunicación una competencia que facilita muchos otros procesos importantes para el desarrollo y crecimiento de las empresas. En general, permite compartir información entre todos quienes la integran y a todos los niveles: resolver conflictos, recrear estrategias que rediseñen procesos (p.184).

Dando a entender que la comunicación es una competencia que facilita todos los procesos de relaciones interpersonales necesarios para alcanzar las metas de productividad;

escuchar muestra apertura e integra opiniones diferentes que facilitan los acuerdos, por esto debe ser trabajada desde la cotidianidad y no como un factor aislado o que solo tienen importancia en determinadas ocasiones.

El dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, en el año 2017 en la batería de riesgo psicosocial aplicada en la organización, da cuenta de la necesidad de abordaje, pues si se quiere promover un contexto facilitador de procesos interpersonales e incidir en el bienestar laboral, se debe trabajar en mantener buenos procesos de comunicación.

De acuerdo, con Sánchez y García (2017) en su artículo denominado *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*, donde se enfocaron en exponer que cada empresa tiene un objetivo diferente, igual que cada miembro de la organización pretende la consecución de metas diferentes para sí mismo, por lo cual integrar a cada colaborador y con él sus metas en los procesos de la organización, posibilita asumir un sentido de pertenencia con la compañía, que ayude a crecer a ambas partes.

Es por esto importante que se le facilite a los colaboradores condiciones dignas y adecuadas de trabajo que propendan al bienestar laboral, que los motive a trabajar hacia las mismas metas de crecimiento y esto se puede lograr a partir del liderazgo transformacional ejercido por el gerente de la compañía y un ambiente de trabajo basado en habilidades como el trabajo en equipo, resolución de conflictos, estrategias de afrontamiento, comunicación asertiva y toma de decisiones.

Teniendo en cuenta la investigación realizada por Torres-Cazalilla (2018) denominada *Inteligencia Emocional, Liderazgo Transformacional y Bienestar Laboral*:

Una Propuesta de Intervención a directores españoles, se abordan dos elementos de suma importancia para las organizaciones, buscando analizar la interacción de dichas variables con el bienestar psicológico en el trabajo, se encontró que las relaciones positivas y significativas entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional y la repercusión de ambos constructos en la felicidad y el bienestar en contextos laborales

Observamos entonces que el dominio liderazgo y relaciones sociales en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN es un factor que busca ser intervenido por su estrecha relación con el bienestar laboral de la compañía en general, partiendo del liderazgo transformacional y la potencialización de habilidades para el reconocimiento de las emociones por parte de quien representa el papel de líder dentro de la organización para tramitar las diversas situaciones presentadas, se están vinculando a su vez a las emociones de los empleados y por ende, a su satisfacción dentro de la empresa logrando que todos se sientan incluidos e importantes y se acorte la distancia, aumentando la confianza y las relaciones sanas. Cuando el líder es consciente de las características de su mando puede ayudar en el fortalecimiento del rendimiento de los colaboradores incluido el suyo.

Por otra parte, Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018) en su investigación denominada *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*, en el que buscaban analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género, encontrando que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional.

Las buenas relaciones interpersonales y una sana comunicación dentro del ambiente de trabajo propenden a impactar la satisfacción del colaborador y por ende influye en el bienestar laboral de la compañía, ya que estas relaciones tienen como base la influencia recíproca del empleado y la situación, todo esto dependiendo tanto de las personas como del momento que se encuentra afrontando la misma.

Una organización que propenda a fortalecer las relaciones interpersonales de los integrantes de su compañía, directamente está contribuyendo al logro de objetivos y metas de la empresa, pues se conoce que cuando hay buena comunicación, se consigue que el trabajo en equipo sea exitoso y esto es lo que se busca para EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN

Continuando con Patlán (2019) en su investigación *Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público*, investigó con la finalidad de determinar el efecto que tienen los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos, encontrando que en el caso del burnout, el factor de agotamiento tiene un efecto en los trastornos del sueño, psicosexuales, psiconeuróticos, de dolor, ansiedad y depresión. También, la insatisfacción de logro tiene un efecto significativo en los trastornos del sueño.

Si bien en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN se desconoce que existan casos de trastornos psicósomáticos en los integrantes de su organización, es importante que se realice anualmente la evaluación del riesgo psicosocial, así como evaluar los efectos que tienen estos en la salud del personal, debido a que esto puede incidir en el adecuado desenvolvimiento de la persona, como producto de su insatisfacción laboral y al no poseer los recursos psicológicos y físicos para hacerle frente a

las tareas, consecuencias que en gran parte deben ser asumidas por la organización, como lo son las enfermedades laborales.

En este sentido Pilatagsi y Santiago (2019) en su investigación *Riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una institución de educación superior de la ciudad de Ambato: una estrategia de prevención*, buscaron estudiar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el bienestar laboral del personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador “Ambato”, encontrando que tanto los riesgos como el bienestar laboral están ligados entre sí para alterar el desarrollo organizacional de la institución, por ende se realizó un programa de prevención de riesgos psicosociales con talleres e incentivos que mitiguen dichas afectaciones.

En el reconocimiento de la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN y como se ha venido tratando a lo largo del trabajo, pudo darse cuenta que los riesgos psicosociales son esas situaciones que tienen una relación directa con la salud y el desempeño del colaborador, los cuales pueden afectar la realización eficaz y eficiente de las tareas, si estos no son intervenidos constantemente, pueden acarrear daños irreversibles no solo en el personal, sino también en la compañía.

Cuando una organización presenta deficiencia en cuanto al manejo de los riesgos psicosociales es posible que estos puedan incidir en el bienestar laboral, ya que esto puede repercutir en la percepción que tiene el colaborador frente al lugar en el que labora y las tareas que han puesto a su cargo.

Siguiendo con Medina, Guzmán y Moreno-Chaparro (2020) en su investigación denominada *Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional*, tuvo por objetivo identificar y proponer

estrategias de intervención enfocadas en los factores psicosociales a nivel laboral desde terapia ocupacional.

A partir de la revisión de los diferentes documentos realizado por los autores Medina, Guzmán y Moreno-Chaparro (2020), se hace necesario destacar que:

En Colombia, diferentes documentos han evidenciado la relación entre los riesgos psicosociales, sus alteraciones y las características del trabajo como la organización, las tareas, los grupos sociales, la relación de trabajo y capacidad, entre otras; estas relaciones ahora se ven más claras con las estadísticas, ya que estas permiten divisar un panorama de alteraciones mentales, comportamentales y actitudinales relacionadas directamente con el trabajo, Icontec International (como se citó en Medina, Guzmán y Moreno-Chaparro, 2020, p 447).

Desde la perspectiva abordada en este estudio, se resalta la importancia de la intervención frente a los riesgos psicosociales, en este caso, por medio de la terapia ocupacional, como una nueva forma de impactar este aspecto en el interior de las organizaciones. Es indispensable que en la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN se logre incorporar una cultura orientada a la prevención y rehabilitación según sea el caso, para esto se necesita una comprensión de las diferentes funciones que realiza el colaborador y todas las demandas a la que él debe hacer frente. Por esto debe tenerse en consideración que como organización haya una responsabilidad frente al personal y su salud, cualquier tipo de alteración de esta o en su defecto, enfermedad, debe estar prevista, al igual que la inclusión de actividades enfocadas al mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar laboral y así prevenir posibles enfermedades o accidentes.

Al respecto Barreda y Rodas (2017), con el artículo *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa distribuidora de productos de consumo masivo*, se indagó para identificar la relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, con una muestra de 50 trabajadores de distintos puestos del área operativa, y el muestreo de tipo no probabilístico, de carácter por conveniencia, encontrando entonces que existe una relación inversa entre algunas dimensiones de ambas variables, lo que nos indica que mientras mayores sean estos riesgos psicosociales menor será la satisfacción de los evaluados.

Es esencial que los colaboradores de la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN se encuentren satisfechos en cuanto a la realización de sus labores y el ambiente laboral de la organización, por ende, una compañía que se interese por el bienestar laboral de su personal, debe evaluar los riesgos psicosociales que puedan estar entorpeciendo este proceso y repercutiendo en la percepción de los trabajadores, un personal que sienta que está laborando bajo condiciones dignas y adecuadas, es un personal feliz que estará motivado en la ejecución y logro de tareas.

Lo mencionado anteriormente, es realizado con la finalidad de posibilitar a la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN diferentes estrategias y recomendaciones que son pertinentes a tener en cuenta para el abordaje de las diferentes problemáticas que puedan estar presentes actualmente.

De igual manera, se recomienda a la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN ejecutar de manera anual la batería para la evaluación de riesgo psicosocial, e implementar las actividades necesarias para disminuir la aparición de riesgos en el empleado ahora y a través del tiempo, de lo contrario tener en consideración aquellas

sanciones que estipula la ley a la hora de ver que no se está cumpliendo con dicho parámetro.

Además, se recalca la importancia de contar en la organización con los servicios de un psicólogo profesional, ya sea por contrato directo o por prestación de servicios, que pueda desempeñar diferentes actividades como los procesos de evaluación, selección y contratación, que evidencie los diferentes vacíos que presenta la organización en cuanto al manejo del talento humano y las principales repercusiones en la compañía a nivel de ventajas, desventajas y que posea la capacidad de intervenir en las mismas.

Para lograr el objetivo general, se plantearon diferentes actividades que buscan intervenir los diferentes dominios en los que se ve enfocado el protocolo presentadas a continuación:

Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se realiza un taller “¿quién es un líder? que va dirigido a la gerencia, también un taller de trabajo en equipo y por último un taller de resolución de conflictos dirigidos a los colaboradores de la organización.

Dominio: Control y autonomía sobre el trabajo, se realiza una exposición acerca de las descripciones del cargo, funciones, deberes y responsabilidades de los colaboradores, dirigido al gerente de la organización y un taller sobre estrategias de afrontamiento enfocado en los colaboradores de la organización.

Bienestar laboral: se conmemora el día internacional de la salud mental, se planea una campaña de estilo de vida saludable “ Si te cuidas, cuidas” dirigido a los integrantes de la organización y finalmente el grupo focal ¿y usted cómo lo haría? dirigido a los colaboradores de la organización.

Se considera que mediante la ejecución del protocolo de intervención los colaboradores y el gerente de la organización se pudieron haber mostrado receptivos en cuanto al contenido de los mismos, debido a que las problemáticas descritas requieren la intervención.

Modelo teórico.

La propuesta presentada para intervenir dentro de la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN fue acorde, ya que como modelos teóricos se siguió el bienestar laboral y los factores de riesgo psicosocial, que fueron precisamente los que se identificó con alta necesidad de abordar, esto apunta a que efectivamente fue acertado trabajar bajo estos modelos.

De igual manera, los diferentes antecedentes acerca de la temática empleada en otras organizaciones y los resultados obtenidos, permitieron encaminar estrategias que abrieran la posibilidad de acomodar las rutas utilizadas en esos estudios a la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN según sus características particulares, en ese mismo sentido, los diferentes teóricos y conceptos definidos acerca de las variables ofrecieron mayor entendimiento y comprensión.

Cada miembro del equipo desde sus habilidades y capacidades favoreció la indagación y posteriormente la construcción del protocolo de intervención, teniendo en cuenta el enfoque cognitivo- conductual, ya que se observa al sujeto como activo en el procesamiento de la información, lo que permite indagar en la interpretación que los colaboradores le están asignado a los procesos organizacionales de EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN y cómo esto acarrea cambios emocionales, fisiológicos y conductuales pues "las personas no se alteran por los hechos, sino por lo que piensan acerca

de los hechos" Albert Ellis (como se citó en la Fundación Centro Argentino de Terapia Cognitiva y Terapia Racional Emotiva Conductual, 2013). Esto permite indagar desde la individualidad de cada colaborador qué aspectos inciden en la valoración que le están asignando al bienestar laboral y en la experiencia de hacer parte de la organización, pues esto representa una herramienta para poder darle sentido a la intervención.

Conclusiones

El bienestar laboral además de incluir programas que apuntan al mejoramiento y sostenimiento de condiciones sanas dentro del lugar de trabajo, también va más allá, considerando las diferentes esferas de la vida de la persona, como el crecimiento constante a nivel profesional, aportar a su desarrollo personal y la inclusión de su núcleo familiar, todo esto en busca de mejorar la calidad de vida de las personas, tanto en el entorno en el que se labora, como en los demás medios en los que interactúa.

En relación con la variable de estudio: el bienestar laboral y la incidencia que tienen los factores de riesgo psicosocial en este, existe una correlación directa entre ambas, ya que la primera se ve influenciada por la segunda y viceversa, esto se ve soportado por las diferentes investigaciones que se abordaron en el trabajo, donde se encuentra que los factores de riesgo psicosocial inciden significativamente en el bienestar dentro de la organización.

Es importante resaltar que toda compañía debe realizar anualmente la evaluación de riesgo psicosocial o cada dos años según sea el caso, debido a que estos resultados permiten evaluar, planificar, intervenir y realizar seguimiento oportuno de los diferentes factores psicosociales, ya sean intralaborales, extralaborales o individuales que puedan interferir en

la satisfacción y en la labor del colaborador y por ende en el bienestar de las personas, que finalmente se verá reflejado en su desempeño laboral.

El liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo como factores de riesgo psicosocial, son aspectos relevantes que cumplen una función protectora en las organizaciones, incidiendo en el bienestar laboral de los integrantes de la compañía, desplegándose de esas condiciones adecuadas y dignas que facilitan un ambiente laboral

El control y autonomía sobre el trabajo es un protector psicosocial, debido a que es una condición que permite que el colaborador tenga la posibilidad de ejercer sus labores y tomar decisiones en su puesto de trabajo, esta influencia en estos aspectos promueve la salud y el bienestar del empleado.

Nota:

Por cuestiones de ética y por respeto a la imagen corporativa de esta organización en la cual se realizó el protocolo, decidimos remplazar su nombre por Empresa del área de construcción.

Referencias

- Acosta, G. (2008). Gestión de recursos humanos en la administración tributaria venezolana. *Observatorio laboral Revista venezolana*, 1(2), 79-100. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
- Alonso, C., Gallego, D. y Ongallo, C. (2003). *Psicología social y de las organizaciones: comportamientos interpersonales*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Anaya, A., Saldaña, C., y Ramirez, E. (2017). Acciones de intervención organizacional para mejorar las condiciones de trabajo en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). *Salud Uninorte*, 33(3), 373-382. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81753881012.pdf>
- Barra, E. (2003). Influencia del estado emocional en la salud física. *Terapia psicológica*, 21(1), 38. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Enrique_Barra_Almagia/publication/235760005_Influence_of_emotional_state_on_physical_health_Influencia_del_estado_emocional_en_la_salud_fisica/links/09e4151339d8956e18000000.pdf
- Barreda, J. y Rodas, I. (2017). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa distribuidora de productos de consumo masivo (tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4423/Psbasajp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Becerra, D. y Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública.

- Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 118-132. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v17n1/v17n1a09.pdf>
- Calderon, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Canseco, F. y Ojeda, A. (2016). Comunicación laboral: Una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 21(2), 183-194. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de: https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Cofide, Capacitación Financiera. (2018). Diez dinámicas para evitar conflictos entre colaboradores. Recuperado de: <https://www.cofide.mx/blog/las-10-dinamicas-para-evitar-conflictos-entre-colaboradores#:~:text=%2D%20Monstruo%20de%20tres%20cabezas,preguntas%20a%20los%20tres%20participantes.>

Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). Acoso laboral y Comités de Convivencia, [Ley 1010 de 2006]. Recuperado de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de la República de Colombia. (26 Mayo de 2015). Diseño e implementación del SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Coral, R. y Vargas, L. (2014). Estrategias que promueven estilos de vida saludables.

Revista UDCA Actualidad y Divulgación Científica, 17(1), 35-43. Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/rudca/v17n1/v17n1a05.pdf>

EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN (2018). Misión / Visión / Valores.

Recuperado de

[http://www.Empresa del área de la construcción.com/mision-vision-valores/](http://www.Empresa%20del%20%C3%A1rea%20de%20la%20construcci%C3%B3n.com/mision-vision-valores/)

Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el

Trabajo. Recuperado de [https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-](https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf)

[laboral-guia.pdf](https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf)

Dinámicas grupales. (2020). Dinámica El Gigantesco Rompecabezas. Dinámicas grupales.

Técnicas de Grupo de colección. Recuperado de

<https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/caldeamiento-o-rompehielo/dinamica-el-gigantesco-rompecabezas/>

- Dinámicas grupales. (2020). Dinámica Dar la vuelta a la Sábana. Dinámicas grupales. Tecnicas de Grupo de colección. Recuperado de <https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/trabajo-en-equipo/dinamica-dar-vuelta-la-sabana/>
- Fodymanow, K. (2016). *Imagen corporativa* (Tesis Doctoral). Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/60607/FODYMANOW%20-%20IMAGEN%20CORPORATIVA.pdf?sequence=2>
- Fundación Centro Argentino de Terapia Cognitiva y Terapia Racional Emotiva Conductual. (2013). Albert Ellis y la terapia racional emotiva conductual (TREC). Recuperado de http://www.catrec.org/conceptos_ellis2013.html
- García, P. (2015). *Dinamica de resolucion de conflictos: Encuentro interplanetario*. El caso Pablo. Recuperado de <https://elcasopablo.com/2015/09/03/dinamica-de-resolucion-de-conflictos-encuentro-interplanetario/>
- Gavidia, V. y Talavera, M. (2012). La construcción del concepto de salud. *Didáctica de las ciencias experimentales y sociales*, (26) 161- 175. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4130567>
- Gómez , M. (2015). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/1438/pdf>
- Hicks, T. y McSherry, C. (2006) *A Guide to Managing Workplace Stress*. Universal Publishers Recuperado de <http://www.bookpump.com/upb/pdf-b/1129424b.pdf>

- Hutchinson, S. (2014). El liderazgo un desempeño efectivo. *Revista Conexiones: una experiencia más allá del aula*, 7(3) p. 28-32 Recuperado de <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Jaramillo, R. (2012). Trabajo en equipo. Manual de Trabajo en Equipo. Recuperado de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>
- Jimenez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 18, pp. 183 – 195. Recuperado de http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Juliao, C. (2011). *El enfoque praxeológico*. Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/1446/Libro_El%20Enfoque%20Praxeologico.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Kalimo, R., El Batawi, M. y Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf
- Lopez, S. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
- Macías, M., Madariaga, C., Valle, M. y Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el*

- Caribe*, 30(1), 123-145. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Martínez, J., García, S. y Castellanos, V., 2016. Análisis del riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmeccánica de Colombia, una experiencia de intervención apoyada de modelos basados en la evidencia. *Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia*. 13 (23). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5536319>
- Medina, K., Guzmán, O., y Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436-451. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>
- Mella, O. (2000). Grupos focales (“Focus groups”). Técnica de investigación cualitativa. (Documento de trabajo) Recuperado de <http://files.palencque-de-egoya.webnode.es/200000285-01b8502a79/Grupos%20Focales%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Ministerio de Inclusion Economica y Social de Ecuador. (2018). Guía para la solución de conflictos. Recuperado de https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2018/12/borrador_de_guia_para_soluci%C3%B3n_de_conflictos0950374001540215605.pdf
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de la Protección Social de Colombia. (7 de junio de 1951). [Decreto Ley 3743 de 1950]. Código sustantivo del trabajo. Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Ministerio de la Protección Social de Colombia. (17 de Julio de 2008). Evaluación y

Monitoreo Riesgo Psicosocial. [Resolución 2646 de 2008]. Recuperado de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20>

Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20

PSICOSOCIAL.pdf

Ministerio de Trabajo Y Seguridad Social. (24 de junio de 1994). Organización y

administración del Sistema General de Riesgos Profesionales [Decreto 1295 de

1994]. Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Moncada, S., Llorens, C. y Kristensen, T. (2020). Método ISTAS 21 (CoPsoQ). Manual

para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de

http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf

Montoya, G y Zapata, C. (2005). El taller: una estrategia para la normalización de términos

y conceptos en un trabajo terminológico. *Análisis*, 6(1), 25-35. Recuperado de

<https://revistas.upr.edu/index.php/analisis/article/view/13427/11084>

Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias,

medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19.

[https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%20](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%20C+formas%20C+consecuencias%20C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3)

[C+formas%20C+consecuencias%20C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%20C+formas%20C+consecuencias%20C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3)

[ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%20C+formas%20C+consecuencias%20C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3)

- Muñoz, C., Restrepo, D. y Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de salud mental positiva. Revisión sistemática. *Revista Panamericana de Salud Publica*. 39(3):166–73. Recuperado de <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2016.v39n3/166-173/es>
- Oficina Internacional del Trabajo. (1988). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra; 18-24 de septiembre de 1984*. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2014). Constitución de la organización mundial de la salud. *Documentos Básicos*. Recuperado de <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>
- Orozco, E., Ruiz, López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramirez, B, y Paez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. Function of the psychologist in organizations. *Psicoespacios*, 7(11), 409-425. <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/article/view/223>
- Pereira, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 15, (1), 15-29. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194118804003.pdf>
- Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI: Revista de*

- Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), 20-47. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6997131>
- Pilatagsi, T., y Santiago, C. (2019). *Riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una institución de educación superior de la ciudad de Ambato: una estrategia de prevención* (Tesis de Grado). Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/BeltranCabrejo-Andrea-2014.pdf;jsessionid=A94EB895A1728F08B95D4627BDB3129D?sequence=2>
- Polanco- Martinez, A., y García- Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/812/629>
- Ramirez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(1) : 143-185
Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16). Recuperado de <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2),161-166.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=849/84953103007>
- Santacreu, J. (2011). Protocolo general de intervención clínica en psicología. *Madrid, España*. Recuperado de [http://www.uam.es/UAM/documento/1446762030406/protocolo_general_intervencion_clinica.pdf?blobheader=application/pdf#:~:text=Protocolos%20de%20intervenci%C3%B3n%20cl%C3%ADnica%20en%20psicolog%C3%ADa,-Master%20de%20Salud&text=Se%20trata%20de%20una%20relaci%C3%B3n,el%20otro%20\(e%20contexto\)](http://www.uam.es/UAM/documento/1446762030406/protocolo_general_intervencion_clinica.pdf?blobheader=application/pdf#:~:text=Protocolos%20de%20intervenci%C3%B3n%20cl%C3%ADnica%20en%20psicolog%C3%ADa,-Master%20de%20Salud&text=Se%20trata%20de%20una%20relaci%C3%B3n,el%20otro%20(e%20contexto)).
- Sarabia-Cobo, C., Díez, Z., Millán, S., Salado, L. y Clemente, V. (2016). Relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeriátrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral. *Gerokomos*, 27(2), 48-52. Recuperado http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v27n2/03_originales_02.pdf
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. y Levi L. (2001). Factores psicosociales y de organización. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. 3° ed. España: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>
- Tito-Huamaní, P. (2014). Rotación y ausentismo laboral en el Parque Industrial de Villa el Salvador. *Gestión en el tercer milenio*, 16(31), 81-98. Recuperado de

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8770>

Torres-Cazalilla, I. (2018). Inteligencia Emocional, Liderazgo Transformacional y Bienestar Laboral: Una Propuesta de Intervención a directores españoles. Recuperado de <http://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/8306>

Torres, S. L, (2017). *El bienestar laboral en las empresas como responsabilidad social empresarial en Colombia*. (Trabajo de grado). Recuperado de http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4289/1/Bienestar_Laboral_Empresas_Torres_2017.pdf

Universidad Internacional de Valencia, VIU. (2018) Salud social: definición, determinantes y recomendaciones. Recuperado de <https://www.universidadviu.com/salud-social-definicion-determinantes-y-recomendaciones/>

Velázquez, S. (2013). Concepto de Salud Física, Emocional, Mental y Espiritual. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Recuperado de <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14879>

Anexos

MATRIZ REGISTRO DE ACTIVIDADES.	
Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	
Nombre del taller	¿ Quién es un líder?
Grupo:	Gerencia organización Empresa del área de la construcción
Fecha:	A convenir con la empresa.
Duración:	1 hora
Objetivo	Propiciar en el gerente el desarrollo de habilidades de liderazgo por medio de actividades lúdicas, para que reconozca sus habilidades de líder y las pongan en práctica en su día a día.
Propósito	Promover el desarrollo de competencias de liderazgo en el gerente que le permitan lograr un mejor relacionamiento con los colaboradores y personal en general.
Fundamentación teórica	<p>El liderazgo es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas (Hutchinson, 2014, p. 29).</p> <p>“Un líder es el ejemplo a seguir, es un modelo para todo el grupo o equipo de trabajo dentro de la organización, o empresa” (Hutchinson, 2014, p. 30).</p> <p style="text-align: center;">Tipos de liderazgo</p> <p>Liderazgo autocrático El líder autocrático siempre se ha considerado como un tipo de persona inflexible hacia los criterios de sus seguidores, que se rige por sus propios argumentos y asume la responsabilidad en la toma de decisiones (Jimenez y Villanueva, 2018, p. 186).</p>

	<p>Liderazgo democrático El líder con un estilo de liderazgo democrático tiende a ser más participativo y tiene muy en cuenta los puntos de vista de cada uno de sus subordinados (Jimenez y Villanueva, 2018, p. 186).</p> <p>Liderazgo laissez-faire Este tipo de liderazgo es totalmente contrario a los estilos anteriormente mencionados. Este estilo destaca por ser un estilo apático a la hora de tomar decisiones, sustrayendo el cargo de responsabilidad y cediéndolo a su vez a sus subordinados, sin ayuda, motivación ni control de las actividades que realizan sus seguidores (Jimenez y Villanueva, 2018, p. 186).</p> <p>Liderazgo transformacional y transaccional Entre sus particularidades destaca su estilo para animar al personal trabajador, estimulándolo a conseguir los objetivos previstos y considerándolo como un individuo significativo en la organización y no como un mero instrumento de trabajo (Jimenez y Villanueva, 2018).</p>
<p>Población a impactar</p>	<p>Gerencia EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN</p>
<p>Metodología</p>	<p>1. Saludo.</p> <p>2. Saberes previos</p> <p>¿Qué es un líder?</p> <p>¿Cuál es la importancia de un líder en el grupo?</p> <p>¿Quién puede ejercer el rol de líder?</p> <p>¿Qué características debe tener un líder?</p> <p>¿El líder nace o se hace?</p> <p>1. Mural de liderazgo.</p> <p>Se le pedirá al gerente que basado en los saberes previos, defina cuales son las características que considera que se deben poseer para ejercer un buen liderazgo en el interior de su organización y en su vida cotidiana; una vez realizado lo anterior, debe poner al frente de cada característica las ventajas que puede obtener si lo practica en los espacios en los que se desenvuelve y las desventajas que puede acarrear el hecho de no aplicarlo.</p>

	<p>Por ejemplo, Escucha: trae como ventaja estar atento a lo que el otro desea transmitir, comprender sus emociones, es signo de respeto, aumenta la confianza y limita los errores. Desventaja de no escuchar, no comprender lo que el otro desea transmitir, se presta para malos entendidos, desfavorece una buena relación con los colaboradores, se muestra irrespeto y pueden aparecer sentimientos de no sentirse valorado.</p> <p>El objetivo de esta actividad es que el gerente en su cotidianidad haga propias esas características incorporándolas en su quehacer, teniendo en cuenta las ventajas y desventajas que acarrea el hecho de hacerlo o no.</p> <p>2. Devolución Esta se realizará a partir de lo observado en el desarrollo de la actividad.</p> <p>3. Cierre.</p>
Recursos y materiales	Espacio amplio, lista de asistencia, formato de evaluación y un proyector.
Responsable	Personal a cargo del área de psicología
Evaluación	

MATRIZ REGISTRO DE ACTIVIDADES.	
Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	
Nombre del taller	Trabajo en equipo
Grupo:	Colaboradores organización Empresa del área de la construcción
Fecha:	A convenir con la empresa.
Duración:	1 hora y media.
Objetivo	Impulsar el desarrollo de competencias de trabajo en equipo en los colaboradores de la organización Empresa del área de la construcción.
Propósito	La intencionalidad del taller está enfocada en reforzar las competencias del trabajo en equipo que poseen los colaboradores, para aplicar estas en su ámbito laboral, para su propia vida y el ambiente en el que se desempeñen.
Fundamentación teórica	<p>Un equipo puede definirse como un conjunto o grupo de personas que poseen capacidades complementarias y que colaboran para alcanzar unos objetivos comunes compartiendo responsabilidades. En este contexto, el trabajo en equipo hace referencia al conjunto de acciones, estrategias, técnicas o procedimientos que utiliza ese grupo para lograr sus metas (Jaramillo, 2012 p.7).</p> <p>Un equipo no debe confundirse con un grupo, no son lo mismo. Un grupo es una serie de personas que forman un conjunto, es decir un grupo es una reunión de personas que hacen algo juntos, puede ser asistir a un concierto. Un equipo en cambio, además de ser un grupo de personas, están organizadas con un propósito, esto quiere decir, un objetivo común (Jaramillo, 2012 p.7).</p>
Población a impactar	Colaboradores organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN
Metodología	Taller trabajo en equipo
	<ol style="list-style-type: none"> <u>1.</u> Saludo y presentación. <u>2.</u> Encuadre: Por medio de un consenso en el grupo de se determinará cuáles son las reglas a respetar para el adecuado desarrollo del taller.

3. Actividad rompe hielo: El Gigantesco Rompecabezas.

Como el nombre de la dinámica lo indica, en esta actividad grupal se trabajará un gigantesco rompecabezas, lo llamamos gigantesco porque cada pieza debería tener un tamaño grande, mucho más que el de un rompecabezas tradicional.

De manera aleatoria a cada participante se le debe entregar una pieza del rompecabezas. Todos y todas tendrán que armar en el suelo el motivo del rompecabezas.

La condición es que nadie puede entregar su pieza a otro integrante, cada uno deberá colocar su pieza en el lugar indicado. Por lo tanto, se desprenden de las piezas sólo cuando lo ubican en el suelo.

Si son pocos integrantes se le puede entregar más de una pieza a cada uno de los participantes. Y para hacerlo más entretenido, se les puede dar un tiempo para cumplir con el objetivo. (Dinámicas grupales S, 2020)

4. Saberes previos:

¿Qué habilidades son las propicias para el trabajo en equipo?

¿Por qué es necesario el trabajo grupal?

¿Cuáles son las 5C's de trabajo en equipo? Complementariedad, comunicación, confianza, coordinación y compromiso

¿Que define un trabajo en equipo?

5. Actividad central: Monstruos de tres cabezas.

Armar grupos de tres personas abrazadas, quienes serán "el monstruo de tres cabezas". Cada monstruo se especializa en una temática que escogen de forma creativa, sobre la cual debe responder preguntas generales sobre la temática en la que se especializaron. Para ello, cada cabeza puede sumar una sola palabra a la oración, que debe tener coherencia y responder a la pregunta.(Cofide, 2018)

Reflexión: ¿Qué entrenamos en esta dinámica?

Coordinación, cooperación, escucha activa y entre otras habilidades que son necesarias para el trabajo en equipo. ¿A qué monstruo le salió mejor? y ¿qué podrían haber mejorado?

	<p>Segunda actividad.</p> <p>Se une a los participantes en un grupo o dos dependiendo la cantidad de los mismos, se les da diferentes materiales (hilo, lana, colbón, tijeras, papel, tubo, cartón, etc.) y se les pide que construyan entre todos su propia “invención” que esta, debe tener nombre y utilidad y debe ser construida sólo con los materiales dados.</p> <p>Al finalizar la invención se hace una reflexión, sobre el trabajo que cumplió cada uno en el grupo y que parte de su esencia aportó a ese protocolo, en esta dinámica se pretende potencializar el trabajo de grupo y la complementación entre los mismos.</p> <p>6. Cierre Dudas o inquietudes, ¿Cómo se sintieron en el taller?</p>
Recursos y materiales	Espacio amplio, listas de asistencia, formatos de evaluaciones, diferentes materiales para la construcción de la invención , pegante, cinta, cartón, tijeras, hilo, etc. Recurso humano.
Responsable	Personal a cargo del área de psicología.
Evaluación	

MATRIZ REGISTRO DE ACTIVIDADES.	
Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	
Nombre del taller	Resolución de conflictos
Grupo:	Colaboradores organización Empresa del área de la construcción
Fecha:	A convenir con la empresa.
Duración:	1 hora y media.
Objetivo	Presentar estrategias para la resolución de conflictos reconociendo la importancia del diálogo y la inteligencia emocional.
Propósito	La intención del taller de resolución de conflictos es generar un espacio donde se permita que los participantes adquieran diferentes estrategias y reflexionen sobre la importancia de gestionar los conflictos que se presenten en su diario vivir de una manera apropiada, tomando conciencia de sus emociones y haciendo uso de las habilidades comunicativas.
Fundamentación teórica	Los conflictos son parte de nuestra vida y una gran fuente de aprendizaje. Tener conflictos significa estar vivo, y lo saludable es aprender a manejarlos, principalmente porque algunos son inevitables. Lo que sí es evitable son las consecuencias negativas de los mismos, todos tenemos recursos internos e innatos que nos dotan de capacidad para abordarlos, (el ser humano sobrevive gracias a ellos) si bien es cierto que las estrategias útiles “ se aprenden “ (Ministerio de Inclusion Economica y Social, 2018,p.3)
Población a impactar	Colaboradores organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN
Metodología	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo. 2. Encuadre: se explicará las reglas del taller, por ejemplo: respetar la palabra del otro, hacer uso adecuado del celular, pedir la palabra entre otras que se definan en conjunto con los participantes. 3. Actividad rompe hielo: La nave espacial.

Se divide el grupo de acuerdo a la cantidad de personas que asistan al taller y se les verbaliza el siguiente caso al cual le deben dar respuesta con argumentos claros:

Salió un cupo para una persona que quiera ir a la luna en una nave espacial, deben elegir la persona que consideran apta para disfrutar de esa maravillosa experiencia. Deben argumentar su respuesta.

Roles: una prostituta, un sacerdote, un violador, un anciano de 90 años, un mujeriego, un niño de 1 año, una mujer embarazada.

4. Saberes previos.

¿Que conocen por resolución de conflictos?

¿Cuál es la manera adecuada que consideran para solucionar las diferencias que pueden surgir entre dos personas o más?

¿Qué entienden por inteligencia emocional? ¿Consideran que es importante fortalecerla? ¿Por qué?

¿Cómo incide la inteligencia emocional en la resolución de conflictos?

¿Será que todos vemos las cosas de la misma manera?

¿Qué habilidades consideran que son importantes para la resolución de conflictos?

5. Actividad central :Los planetas.

Se divide el grupo en dos subgrupos,cada grupo son los habitantes de un planeta.

Primer planeta: Son muy religiosos/as, su sociedad es jerárquica, tiene un líder a quién deben proteger a toda costa, el saludo es con una profunda reverencia, padecen una grave enfermedad que sólo pueden curar revolcándose sobre el suelo del otro planeta.

Segundo planeta: el máximo objetivo en la vida es ser felices y reproducirse, tienen un comportamiento sexual muy liberal,para reproducirse sólo pueden aparearse con seres del otro planeta,son bastante individualistas,el saludo consiste en frotar las narices con el otro. (García, 2015).

6. Actividad final :Dar la vuelta a la sabana.

	<p>El coordinador o la coordinadora le propondrá al grupo realizar una actividad en la que tendrán como objetivo dar vuelta una sábana que estará bajo sus pies.</p> <p>Los participantes se deben subir a una sábana que se colocará en el suelo, las personas deberán ocupar la mitad del espacio. A continuación se les pide que den vuelta la sábana sin salirse de ella. Sólo cumplirán el objetivo si consiguen dar vuelta la sábana sin que sus pies toquen el suelo.</p> <p>Tampoco se podrán ayudar con objetos que estén cerca.</p> <p>No hay tiempo asignado, el juego finaliza cuando consiguen el objetivo. Si pasa mucho tiempo sin conseguirlo, se puede frenar la actividad. Se debe registrar el tiempo que utilizaron para hacer la dinámica.</p> <p>Luego se analizará el proceso en la toma de decisiones, cómo se fueron regulando los conflictos y los roles que se asumieron con el fin de buscar mejoras. (Dinámicas grupales, 2020)</p> <p>“La vida está llena de conflictos, pero recuerda que lo que realmente nos afecta no es lo que sucede, sino cómo reaccionamos a ello”.</p>
Recursos y materiales	Sábana o papel, espacio amplio, listas de asistencia, formatos de evaluaciones. Recurso humano.
Responsable	Personal a cargo del área de psicología
Evaluación	

MATRIZ REGISTRO DE ACTIVIDADES.	
Dominio: Control y autonomía sobre el trabajo.	
Nombre de la actividad:	Exposición acerca de las descripciones del cargo, funciones, deberes y responsabilidades de los colaboradores.
Grupo:	Gerente de la organización Empresa del área de la construcción
Fecha:	A convenir con la empresa.
Duración:	1 hora
Objetivo	Fomentar claridad acerca de los roles y funciones que desempeñan los colaboradores en la organización.
Propósito	Fortalecer las descripciones de cargos y funciones de trabajo.
Población a impactar	Gerencia organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN
Metodología	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo. 2. Actividad central: realizar una capacitación al líder sobre los perfiles de cargo de la organización, haciendo énfasis en las descripciones de cargo, funciones, deberes y las responsabilidades para desarrollar su labor establecida dentro de los manuales de funciones y capacitaciones de la empresa, teniendo en cuenta aspectos organizacionales y legales. 3. Cierre: en este espacio se abordará las dudas, inquietudes y sugerencias.
Recursos y materiales	Espacio amplio, lista de asistencia, formato de evaluación y manuales de funciones..
Responsable	Personal a cargo del área de psicología.
Evaluación	

MATRIZ REGISTRO DE ACTIVIDADES.	
Dominio: Control y autonomía sobre el trabajo.	
Nombre de la actividad:	Taller estrategias de afrontamiento
Grupo:	Colaboradores organización Empresa del área de la construcción
Fecha:	A convenir con la empresa.
Duración:	1 hora y media.
Objetivo	Propiciar herramientas que favorezcan la creación de estrategias útiles para protegerse del malestar y permitir encontrar la vía más rápida para solucionar un problema.
Propósito	Lograr la reflexión consciente de los colaboradores, para que reconozcan su habilidades para la resolución de conflictos y de gestión emocional.
Fundamentación teórica	Las estrategias de afrontamiento son entendidas como recursos psicológicos que el sujeto pone en marcha para hacer frente a situaciones estresantes. Aunque la puesta en marcha de estas no siempre garantiza el éxito, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en los seres humanos, atribuyéndoles beneficios personales y contribuyendo a su fortalecimiento (Macías, Madariaga, Valle y Zambrano, 2013, p.125).
Población a impactar	Colaboradores organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN
Metodología	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y exposición de objetivos. 2. . Encuadre: se explicará las reglas del taller, por ejemplo: Respetar la palabra del otro, pedir la palabra entre otras que se definan en conjunto con los participantes. 3. Actividad rompe hielo: Tiro al blanco <p>Alrededor del arco se pegarán diferentes imágenes que representen situaciones difíciles, por ejemplo: Pérdida de un ser querido, ruptura amorosa, conflictos familiares, exponer en público, dar una opinión, hacer un reclamo, mi jefe me gritó, llegue tarde al trabajo etc. El participante debe escoger la situación que más ruido le genere, luego comenzará a</p>

disparar las flechas al arco eligiendo la estrategia de afrontamiento que considere útil para hacer frente a dicha situación.

Nota: las estrategias de afrontamiento van a estar distribuidas dentro del arco. Puede pasar que al lanzar la flecha no acerté con la estrategia de afrontamiento elegida, sin embargo, el participante debe reflexionar de acuerdo a la estrategia que marcó.

4. Saberes previos

¿Que conocen por estrategias de afrontamiento?

¿Cuáles estrategias de afrontamiento conocen?

¿Es importante tener control de las emociones cuando estamos estresados?

¿Cómo gestionan los conflictos que le generan estrés?

5. Actividad central

Los participantes se dividen en subgrupos de 3 personas.

En una hoja de papel cada participante escribe una situación que le genere estrés y se le dificulte hacer frente.

Los papeles se depositan en una bolsa, se irá sacando de a uno y de acuerdo a la situación escogida al azar, los participantes deben responder una pregunta.

Por ejemplo, un participante escribe: me estresa saber que tengo muy poco tiempo para cumplir con mis tareas laborales.

Se le pregunta a cada uno de sus compañeros que pensamiento, emoción, respuesta fisiológica y conducta les hace sentir y posteriormente a actuar, exponiendo sus puntos de vista cómo pueden enfrentarse a este evento sin desestabilizar su estado emocional.

Se irá pegando en un mural las estrategias de afrontamiento que vayan surgiendo de acuerdo a las situaciones expuestas.

Nota: Los participantes pueden poner en práctica algunas estrategias de afrontamiento construidas dentro del taller, y así de esta manera manejar las situaciones de una manera más apropiada.

Recursos y materiales	listas de asistencia, formato de evaluación, tiro al blanco, hojas, lápices, bolsa.
Responsable	Personal a cargo del área de psicología
Evaluación	

MATRIZ REGISTRO DE ACTIVIDADES.	
Bienestar laboral	
Nombre de la actividad:	Día internacional de la salud mental.
Grupo:	Integrantes de la organización Empresa del área de la construcción
Fecha:	10 de octubre
Duración:	45 minutos.
Objetivo	Promover estilos de vida saludable orientados a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad mental.
Propósito	Lograr la reflexión consciente de los colaboradores, ya que el autocuidado es un tema que parece racional y común, sin embargo, ignoramos las técnicas o hábitos para el ejercicio de este y en muchas ocasiones, no se tiene idea de cómo se está o no cuidando de sí mismos.
Población a impactar	Integrantes de la organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN
Metodología	<p>1. Se pondrá en los diferentes espacios de la organización imágenes que hagan alusión a la importancia del autocuidado.</p> <p>“Cuida a tu cuerpo, es el único lugar que tienes para vivir” Jim Rohn. “El estado de tu vida no es más que un reflejo del estado de tu mente” Wayne Dyer. “Antes de curar a otros, cúrate a ti mismo” Anónimo. “Que no estés enfermo no quiere decir que estés saludable” Anónimo. “El primer paso para ser amado es aprender a amar lo que se ve cuando se mira en el espejo” Tadahiko Nagao.</p> <p>2. Se realizará una pausa reflexiva en la cual se abordará la importancia de la salud mental, donde cada participante tome conciencia de los</p>

	<p>hábitos que emplea en su diario vivir en los diferentes espacios que se desenvuelve, compartiendo estrategias para la promoción del cuidado y tratamiento de posibles problemas relacionados.</p> <p>En este mismo espacio se compartirán algunos mitos y verdades que se tienen acerca de la psicología y el cuidado de la salud mental.</p> <table border="1" data-bbox="490 520 1412 1564"> <thead> <tr> <th data-bbox="490 520 922 646">Mitos</th> <th data-bbox="922 520 1412 646">Verdades</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="490 646 922 787">Ir al psicólogo es para locos</td> <td data-bbox="922 646 1412 787">Todas las personas debemos de asistir al psicólogo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="490 787 922 1035">Los psicólogos nunca se enojan o se ponen tristes</td> <td data-bbox="922 787 1412 1035">Los psicólogos son personas común y corrientes por ello también se enojan y se ponen tristes (son seres humanos)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="490 1035 922 1283">La depresión y la ansiedad no existen</td> <td data-bbox="922 1035 1412 1283">La depresión y la ansiedad son trastornos que verdaderamente existen y afectan la vida cotidiana de una persona.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="490 1283 922 1423">El psicólogo te mandas medicamentos</td> <td data-bbox="922 1283 1412 1423">Los psicólogos no medican eso lo hacen los psiquiatras</td> </tr> <tr> <td data-bbox="490 1423 922 1564">El psicólogo resuelve vidas</td> <td data-bbox="922 1423 1412 1564">El psicólogo no revuelve vidas te guía hacia un camino mejor</td> </tr> </tbody> </table>	Mitos	Verdades	Ir al psicólogo es para locos	Todas las personas debemos de asistir al psicólogo	Los psicólogos nunca se enojan o se ponen tristes	Los psicólogos son personas común y corrientes por ello también se enojan y se ponen tristes (son seres humanos)	La depresión y la ansiedad no existen	La depresión y la ansiedad son trastornos que verdaderamente existen y afectan la vida cotidiana de una persona.	El psicólogo te mandas medicamentos	Los psicólogos no medican eso lo hacen los psiquiatras	El psicólogo resuelve vidas	El psicólogo no revuelve vidas te guía hacia un camino mejor
Mitos	Verdades												
Ir al psicólogo es para locos	Todas las personas debemos de asistir al psicólogo												
Los psicólogos nunca se enojan o se ponen tristes	Los psicólogos son personas común y corrientes por ello también se enojan y se ponen tristes (son seres humanos)												
La depresión y la ansiedad no existen	La depresión y la ansiedad son trastornos que verdaderamente existen y afectan la vida cotidiana de una persona.												
El psicólogo te mandas medicamentos	Los psicólogos no medican eso lo hacen los psiquiatras												
El psicólogo resuelve vidas	El psicólogo no revuelve vidas te guía hacia un camino mejor												
Recursos y materiales	Espacio amplio, listas de asistencia, formato de evaluaciones.												
Responsable	Personal a cargo del área de psicología												
Evaluación													

MATRIZ REGISTRO DE ACTIVIDADES.	
Bienestar laboral	
Nombre de la actividad:	Campaña de estilo de vida saludable. “ Si te cuidas, cuidas”
Grupo:	Integrantes de la organización Empresa del área de la construcción
Fecha:	A convenir con la empresa.
Duración:	1 día
Objetivo	Promover estilos de vida saludable y la adopción de la cultura del autocuidado.
Propósito	Avivar la necesidad del autocuidado y la responsabilidad con ellos mismos.
Fundamentación teórica	Los estilos de vida saludables están relacionados con la disminución de la probabilidad de adquirir enfermedades crónicas no transmisibles y de mejorar la calidad de vida. Estos estilos de vida saludable están relacionados con los comportamientos o actividades cotidianas que realizan las personas, para mantener su cuerpo y mente de una manera adecuada (Coral y Vargas, 2014).
Población a impactar	Integrantes organización Empresa del área de la construcción
Metodología	Si te cuidas, cuidas <p>Se realizará una pausa reflexiva acerca de la importancia del cuidado físico , fomentando el autocuidado en la organización, debido a que si se adquieren prácticas de hábitos de vida saludable a nivel físico y mental, esto genera bienestar en el individuo y por ende, se verá reflejado en la interacción con los otros.</p> <p>Se abordará aspectos de manejo adecuado del tiempo libre, realización de actividades deportivas y alimentación balanceada. De igual modo, se realizará una actividad que permita que los participantes sean conscientes de sus prácticas cotidianas y reflexionen acerca de cómo estas pueden influir en su bienestar físico y mental.</p> <p>Actividad: ¿cuánto se de hábitos de vida saludable?</p>

	<p>Se harán preguntas y de acuerdo a la respuesta que los participantes consideren correcta deberán levantar la paletica que represente en (hora o minuto) el tiempo en el que consideren que se debe realizar dicha actividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Mínimo cuantas horas de actividad física se debe realizar por día? 1 hora - ¿Cuántos litros de agua se debe consumir al día? 2-3 litros - ¿Cuántas canciones que te inspiren y te gusten puedes escuchar por día? (no tiene límite) - ¿Cuántas comidas al día se debe consumir? 5 comidas - ¿Cuántos días puedes realizar algo que te genere placer? (no tiene límite) - ¿Cuántos minutos de risa consideran importantes en el día? (no tiene límite) - ¿Cuántas horas se debe dormir? 8 horas - ¿Cuántas páginas de un libro consideran importante leer cada día? 6 páginas - ¿Cuántos minutos de reflexión o meditación puedes destinar como mínimo en el día? 10 minutos
Recursos y materiales	Espacio amplio, listas de asistencia, formato de evaluaciones, paletas de respuesta.
Responsable	Personal a cargo del área de psicología
Evaluación	

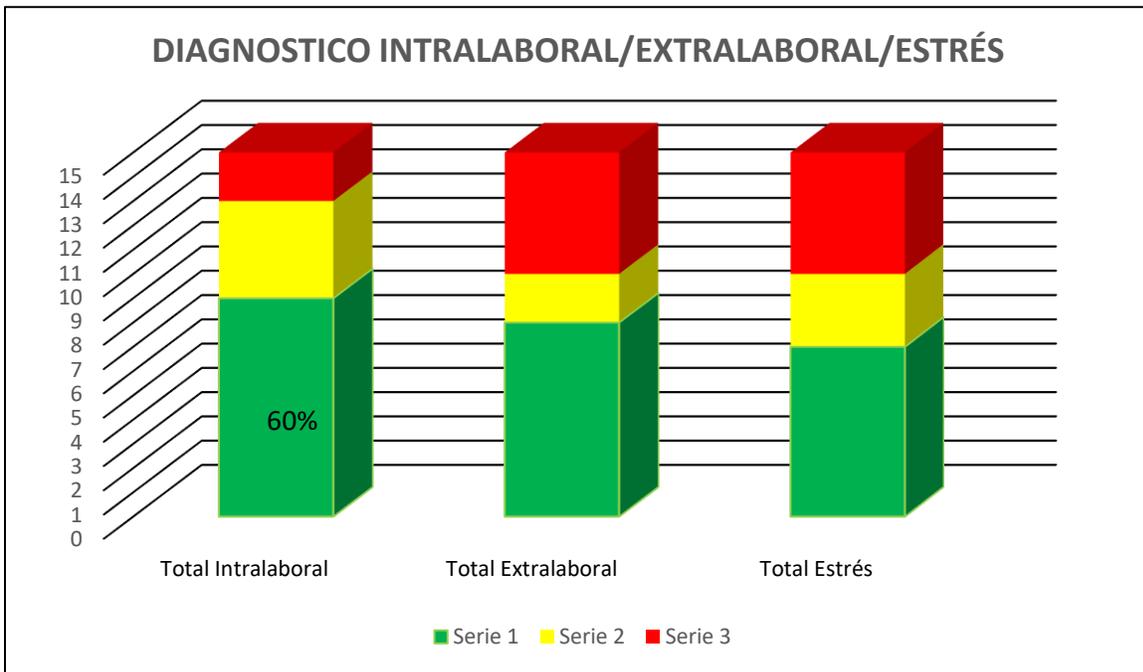
MATRIZ REGISTRO DE ACTIVIDADES.	
Bienestar laboral	
Nombre de la actividad:	Grupo focal ¿y usted cómo lo haría?
Grupo:	Colaboradores organización Empresa del área de la construcción
Fecha:	A convenir con la empresa.
Duración:	45 minutos.
Objetivo	Generar información a partir del espacio orientado a la socialización.
Propósito	Recolectar datos que surjan de la interacción de los participantes para la producción del informe.
Población a impactar	Colaboradores organización EMPRESA DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN
Metodología	<p>1.Saludo y encuadre.</p> <p>2. Actividad rompe hielo: Juego de roles. Formar una situación en la que un participante hace de jefe y el otro hace de colaborador, el objetivo es que ambos le den solución a la misma.Aquí se puede demostrar las habilidades de cada uno. Por ejemplo, “ el colaborador ha llegado dos veces tarde a su lugar de trabajo”, “ Existe una inconformidad en el colaborador porque considera que tiene varias tareas a su cargo” , “ el jefe le gritó al colaborador” “ el jefe en ocasiones ha presentado una actitud inadecuada” etc.</p> <p>3. Actividad central: Desarrollo de grupo focal, abordando soluciones que propongan los colaboradores para las posibles dificultades externas que puedan influir en el adecuado desenvolvimiento en el interior de la organización.</p> <p>4.Cierre.</p>
Recursos y materiales	Espacio amplio, listas de asistencia, formato de evaluaciones.
Responsable	Personal a cargo del área de psicología
Evaluación	

Listado de asistencia

<div style="text-align: center;">  <p>UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de calidad al alcance de todos <i>Seccional Bello</i></p> </div> <p style="text-align: center;">CONTROL DE ASISTENCIA A ACTIVIDADES</p>						
LINEA DE DESARROLLO HUMANO						
	Fecha	Hora	Nombre completo	Cargo	Firma	Observación
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

Formato de evaluación

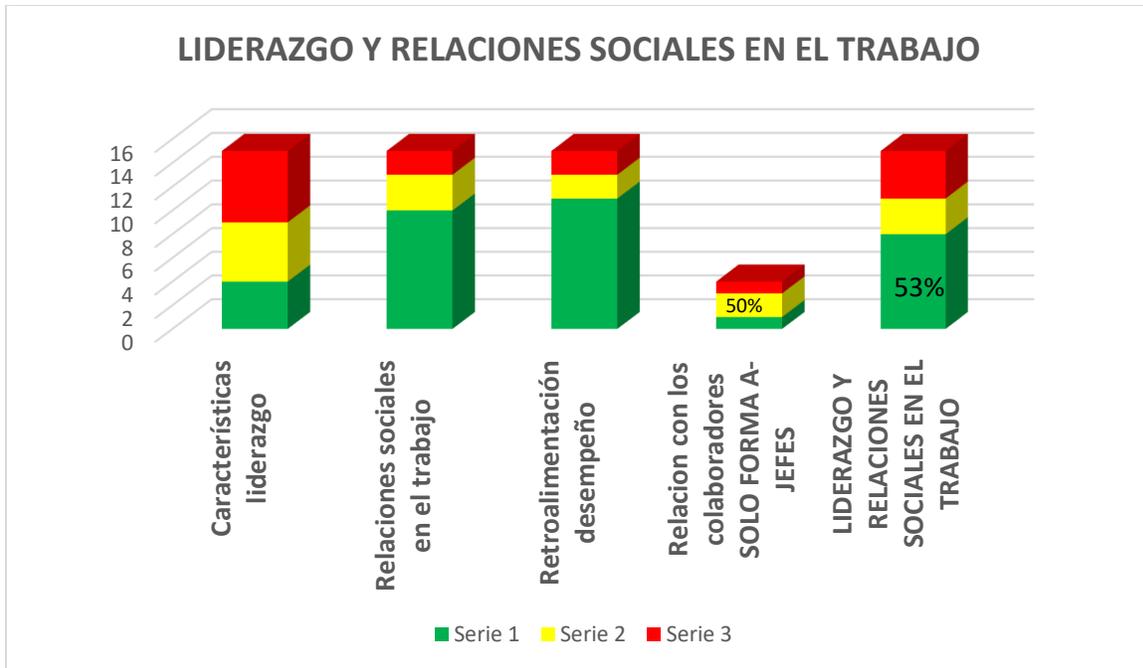
Evaluación de actividades o servicios								
Su opinión es muy importante para nosotros. Por favor, ayúdenos con su retroalimentación sobre esta actividad, evento o servicio diligenciando el siguiente formulario de la manera más objetiva posible. Calificando cada una de las variables de acuerdo con su percepción.								
Área a la que pertenece:				Fecha:				
Tipo de asistente:	Directivo__ Colaborador__ Otro__	Lugar de realización:						
Nombre de la actividad, evento o servicio:								
Para la calificación tenga en cuenta:	E - Excelente (se superaron mis expectativas)	N - Notable (se cumplieron mis expectativas)		N/A -No aplica				
	A - Aceptable (se cumplieron parcialmente mis expectativas)	NM - Necesita Mejoramiento (puede mejorar)						
I. Planeación				E	N	A	NM	N/A
1. La divulgación de la actividad, evento o servicio fue								
2. La actividad, evento o servicio se realizó de acuerdo con los tiempos establecidos								
3. Los recursos tecnológicos y audiovisuales utilizados fueron								
II. Desarrollo				E	N	A	NM	N/A
4. La claridad en la temática o propósito de la actividad, evento o servicio fue								
5. La actividad, evento o servicio promovió la participación activa de los asistentes								
6. La Actitud y disponibilidad del facilitador o colaborador fue								
7. El manejo del tema por parte del facilitador o colaborador fue								
8. El lugar y sus condiciones físicas fueron								
III. Aportes				E	N	A	NM	N/A
9. Se cumplió su expectativa frente a la actividad, evento o servicio								
10. La actividad, evento o servicio realizado aportó a su formación integral								



DIAGNOSTICO INTRALABORAL/EXTRALABORAL/ESTRES

TOTALES INTRALABORAL/EXTRALABORAL/ ESTRÉS	Formas A=15(con4jefes) más B=0(evaluados15)- NUMERO Y % PERSONAS RIESGO BAJO - RANGO DE 0 A 19% PRIORIDAD INTERVENCION PRORROGABLE =VERDE		Formas A=15(con4jefes) más B=0(evaluados15)- NUMERO Y % PERSONAS RIESGO MEDIO - EN EL RANGO DE 20 A 39% PRIORIDAD INTERVENCION IMPORTANTE=AMARILL A		Formas A=15(con4jefes) más B=0(evaluados15)- NUMERO Y % PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO - RANGO = > 40% PRIORIDAD INTERVENCION INMEDIATA=ROJO		Formas A=15(con4jefes) más B=0(evaluados15) PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO- PRIORIDAD DE INTERVENCION INMEDIATA/IMPOR TANTE/PRORROGA BLE	
	TOTAL INTRALABORAL	9	60%	4	27%	2	13%	PRORROGABLE
TOTAL EXTRALABORAL	8	53%	2	13%	5	33%	IMPORTANTE	
TOTAL ESTRÉS	7	47%	3	20%	5	33%	IMPORTANTE	

- El Riesgo Psicosocial INTRALABORAL total de LA EMPRESA se ubica en un nivel de RIESGO BAJO, con prioridad de intervención PRORROGABLE.
- El Riesgo Psicosocial EXTRALABORAL total se ubica en un nivel de RIESGO MEDIO, con prioridad de intervención IMPORTANTE.
- El NIVEL DE ESTRÉS total se ubica en un nivel de RIESGO MEDIO, con prioridad de intervención IMPORTANTE.



DIAGNOSTICO INTRALABORAL: Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

DOMINIOS INTRALABORALES	DIMENSIONES INTRALABORALES	Formas A=15(con4jefes) más B=0(evaluados15)- NUMERO Y % PERSONAS RIESGO BAJO - RANGO DE 0 A 19% PRIORIDAD INTERVENCION PRORROGABLE=VERDE		Formas A=15(con4jefes) más B=0(evaluados15)- NUMERO Y % PERSONAS RIESGO MEDIO - EN EL RANGO DE 20 A 39% PRIORIDAD INTERVENCION IMPORTANTE=AMARILLA		Formas A=15(con4jefes) más B=0(evaluados15)- NUMERO Y % PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO - RANGO = > 40% PRIORIDAD INTERVENCION INMEDIATA=ROJO		Formas A=15(con4jefes) más B=0(evaluados15)- NUMERO Y % PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO - RANGO = > 40% PRIORIDAD DE INTERVENCION INMEDIATA/IMPORTANTE/PRORROGABLE	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características liderazgo	4	27%	5	33%	6	40%	INMEDIATA	
	Relaciones sociales en el trabajo	10	67%	3	20%	2	13%	PRORROGABLE	
	Retroalimentación desempeño	11	73%	2	13%	2	13%	PRORROGABLE	
	Relación con los colaboradores SOLO FORMA A-JEFES	1	25%	2	50%	1	25%	IMPORTANTE	
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	8	53%	3	20%	4	27%	IMPORTANTE	