



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
EMPRESA CORRA EL RIESGO SAS

PRESENTA:

Carlos Andrés Pico Espitia – Código 100128437
Diana Carolina Castiblanco Salcedo – Código 1411023840
Gustavo Ladino Delgado – Código 1811023279
Ingrid Gineth Rojas Reyes – Código 1821983194
María Carolina Morales Casallas – Código 1811980929

SUPERVISOR:

Heidi Jacqueline Urrego Valencia - MBA

BOGOTÁ, Septiembre – noviembre de 2021

Tabla de Contenidos

ii

Resumen.....	1
Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Marco de referencia.....	4
Marco conceptual.....	5
Marco teórico.....	6
Marco empírico.....	8
Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación.....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	12
Descripción de las herramientas usadas para la recolección de datos.....	12
Descripción.....	12
Método.....	12
Tipo de estudio.....	12
Participantes.....	12
Muestreo.....	13
Instrumentos.....	13
Procedimiento.....	13
Consideraciones éticas.....	14
Discusión.....	19
Conclusiones.....	21
Limitaciones.....	22
Recomendaciones.....	22
Referencias bibliográficas.....	23

Resumen.

De acuerdo con la organización mundial de la salud (OMS-WHO), la salud mental es: “un estado de bienestar en el que la persona materializa sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir al desarrollo de su comunidad”, así pues las empresas deben generar unas condiciones adecuadas para que sus trabajadores, produzcan sin generarles mayores afectaciones, sin embargo el peso, psicológico, del trabajo es una realidad en constante cambio y crecimiento especialmente en estas épocas; se requiere de una participación activa de todos los actores en el entorno laboral para proteger a los trabajadores. El objetivo de esta investigación es determinar cómo el ambiente laboral y especialmente el bienestar laboral, en CORRA EL RIESGO SAS, apoya y genera oportunidades a sus colaboradores para mantener unas condiciones adecuadas en su salud mental. Teniendo claro este fin, la pregunta de investigación es: ¿Como influye la salud mental en el desarrollo de la actividad laboral en la empresa CORRA EL RIESGO SAS? La pregunta de investigación se responderá a través de una encuesta. Estos resultados se tabularán para obtener la información. Teniendo en cuenta los resultados, se recomienda XXXX.

Palabras clave: Salud mental, bienestar laboral, clima laboral.

Introducción.

A continuación, se presentará la situación, problemática, o necesidad objeto del presente estudio, teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrolla.

Descripción del contexto general del tema.

La definición de salud tal como la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo adopta en su acta de constitución y que enuncia “ La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, enfrenta hoy un reto, en todo el mundo, como consecuencia de la pandemia Covid19, el reto en el contexto laboral podríamos evidenciarlo en los factores que han cambiado, drásticamente, en las formas de trabajo, hoy se puede prever una reducción de los accidentes de trabajo, por factores tales como menores desplazamientos hogar – trabajo – hogar, y un probable crecimiento de las enfermedades relacionadas con el mismo, de manera particular las referidas a la salud mental.

Factores de riesgo psicosocial como altas cargas de trabajo, a un ritmo diferente cada vez más apremiante, largas jornadas laborales, la sensación de tener que estar disponible en todo momento e inclusive en todo lugar, con un modelo de desarrollo organizacional que debe adaptarse, aprender, cada día lo que a su vez genera incertidumbre, al trabajador, acerca de su futuro.

Las cifras, en Colombia, según el DANE, en dos de sus documentos “Salud mental en Colombia: una aproximación desde las estadísticas oficiales en el contexto de pandemia” de octubre de 2020 y Encuesta Pulso Social, Resultados decimocuarta ronda (Periodo de referencia: agosto de 2021) de septiembre de 2021 nos soportan en la importancia de aproximarnos al problema propuesto.

Según “Salud mental en Colombia”, El 53,8% de las personas que reportaron haber sentido preocupación consideran que su estado de salud bueno, el 30,5% considera que es regular, y el 10,8% considera que es muy bueno, Preocupación, Cansancio, Irritabilidad, Dolores de cabeza o estomacales son las preguntas, base, a partir de las cuales se obtuvo la información. Igualmente, según el documento referido el 32,4% de las mujeres y el 24,8% de los hombres sobrecargados laboralmente han sentido cansancio.

Frente a la pregunta “Cree que el empleo en el país en los próximos 12 meses...”, 45,7% de los encuestados respondieron que disminuiría, esto según el documento “Encuesta Pulso Social”. Por lo anteriormente expuesto creemos que es importante investigar acerca de la relación Bienestar laboral – salud mental.

Planteamiento del problema

En la actualidad la salud mental en los trabajadores se ha convertido en un problema socio-productivo, donde un número importante de los trabajadores ha padecido casos de estrés y ansiedad, todo esto relacionados con las exigencias de la globalización y nuevas formas de trabajo y producción de las empresas donde laboran, sumado a esto su entorno social y familiar, donde se desarrolla, hoy, para algunos trabajadores su espacio laboral.

Es por esto por lo que se ha tomado esta problemática para trabajar en estrategias que permitan mejorar las condiciones de la calidad de vida laboral de los trabajadores y equilibrar, en cuanto sea posible, los factores que impactan la salud mental en el espacio laboral.

Pregunta de investigación.

¿Como influye la salud mental en el desarrollo de la actividad laboral en la empresa CORRA EL RIESGO SAS?

Objetivo general.

Determinar los factores que afectan el bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores.

Objetivos específicos.

- Identificar la relación que existe entre bienestar laboral y la salud mental.
- Analizar la incidencia que tiene el bienestar laboral sobre la salud mental del trabajador.

- Establecer qué tipo de estrategias podrían ser utilizadas con el fin de promocionar la salud y el bienestar laboral, previniendo así las enfermedades relacionadas con la salud mental.

Justificación.

Investigar, el impacto que, sobre la población laboral, en su salud mental, tiene el bienestar laboral es de suma importancia básicamente porque nos encontramos en un momento de transición en diversos elementos que conforman el concepto, postpandemia, de cómo trabajar bajo unas condiciones de tanta presión.

Colombia no escapa de las fuertes y muy rápidas necesidades de ajustar los modelos de trabajo, que no afectan solamente a los trabajadores “virtuales” sino y además a aquellos que realizan de manera presencial sus labores, los cuales deben adaptarse a nuevos modelos organizacionales, en los cuales muchos de los recursos antes presenciales hoy se han convertido en virtuales, académica y profesionalmente, para la psicología, es un reto establecer nuevos modelos que deben cubrir desde los requisitos de selección hasta los profesiogramas para contar con trabajadores que no sean solamente productivos sino que tengan una alta capacidad de adaptación a entornos virtual – presencial, lo que conlleva a evaluar unas nuevas y más exigentes competencias en lecto escritura y manejo de herramientas de ofi matica y otras. Seguramente aun no vemos la totalidad del problema para si debemos avanzar acorde al estado del arte.

Marco de referencia

A continuación, presentamos tres componentes del marco de referencia que nos sirven para mantener la orientación del trabajo,

Marco conceptual

Dentro de los entornos laborales con el pasar de los años se ha venido transformando con nuevas tecnologías, donde esto ha permitido trabajar a distancia durante el día y a cualquier hora de la noche, ahora la magnitud y la rapidez de los cambios, junto con un entorno laboral que no tiene en cuenta el bienestar mental de las personas, pueden conducir a problemas de salud física y mental. El trabajo deteriora la salud mental, ya que dentro de esta investigación identificamos que la importancia de la salud mental en los trabajadores no era uno de los temas de investigación en la OMS, pero a raíz de problemáticas como situaciones que se enfrentaban en los lugares de trabajo, y con la identificación de los riesgos a los que un trabajador se expone en sus lugares de trabajo, el riesgo psicosocial es uno de los factores por el cual lleva a un trabajador a estar bajo modo de irritabilidad, estrés, ausentismo y muchas veces mala comunicación o buenas relaciones interpersonales.

Entonces, en el marco del trabajo un factor de riesgo laboral se configuraría como “todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias de este o provocar, aun a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores.” (Castejón, 1995: 111).

Es pertinente, poner de manifiesto algunos de los aspectos centrales de la discusión actual sobre la concepción de salud enfermedad mental general. De entrada, la literatura consultada revela un campo poco integrado, con más divergencias que consensos entre los autores.

Desde 2013, los reportes de las administradoras de riesgos laborales (ARL) y de las entidades promotoras de salud (EPS) dan cuenta de un incremento de los casos de ansiedad y depresión, ocupando el tercer lugar entre los más reportados, después los espasmos, esguinces y fracturas, y de las afectaciones auditivas. Así mismo, la

información también concluye que gran parte de los problemas en músculos, huesos y articulaciones o de los accidentes de trabajo se derivan de riesgos psicosociales o afectaciones en la salud mental de los trabajadores. (2017)

Resolución 2646 de 2008, Ministerio de Trabajo establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, e intervención permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Circular 0064 del 8 de octubre del 2020 del Ministerio de Trabajo. Establece acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales de los trabajadores en el marco de la actual emergencia SARS-COV2 (Covid-19) en Colombia.

Marco teórico.

Para tratar más a fondo los conceptos del tema de bienestar laboral y salud mental de los trabajadores, y como se relaciona esto con la calidad de vida de los mismos y el impacto directo que tiene en su desempeño laboral es necesario medir el grado de satisfacción con el empleo según Berg (citado por Hernández et al., 2003) y se relaciona con tres factores: con algunas características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades).

También se hace necesario abordar otros conceptos sobre algunas categorías que tienen directamente impactos negativos sobre el bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores tales como: síndrome de Burnout: Sobrecarga laboral.

El Síndrome de Burnout es un proceso, más que un estado y se han podido establecer 4 estadios de evolución de la enfermedad, aunque éstos no siempre están bien definidos:

Forma leve: los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo.

Forma moderada: aparece insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la automedicación.

Forma grave: mayor en ausentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos.

Forma extrema: aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

El diagnóstico se establece a través de la presencia de la tríada sintomatología constituida por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, elementos que pueden ser evaluados a través del MBI (Maslach Burnout Inventory). El diagnóstico diferencial debe realizarse con el síndrome depresivo, el síndrome de fatiga crónica y los sucesos de crisis.

Tomado de la

pag. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13741/Martin_PerezLopez_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Sobrecarga laboral: En Colombia en los últimos años especialmente, durante la época de pandemia se ha desbordado los horarios laborales, en especial con la modalidad de trabajo en casa o trabajos virtuales, al punto de llegar al acoso laboral por la utilización desmedida de la tecnología y falta de horarios establecidos.

Aunque la reglamentación se ha modificado por la emergencia sanitaria y el trabajo en casa, regularmente y salvo algunas excepciones, “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 a la semana”, según el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). No obstante, en muchos casos se han utilizado medios virtuales y redes sociales para notificar o preguntar sobre temas laborales, designar tareas extras fuera de los horarios designados.

Los mensajes de WhatsApp en horario no laboral -y sin justificación- para tratar asuntos del trabajo o delegar actividades es una conducta ligada al acoso laboral.

Tomado de

<https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/la-explotacion-laboral-tambien-puede-ocurrir-trabajando-en-casa-6136>

De acuerdo a Martínez & Salanova (2001) los componentes del engagement, se detallan así:

- Vigor: altos niveles de energía, activación por voluntad y disposición, se describe como la inversión de esfuerzos y la persistencia, aun ante obstáculos.
- Absorción: alta concentración, pensamientos de que el tiempo pasa rápido, acompañado de emociones positivas o sensación de disfrute. El sujeto tiene dificultad para alejarse del trabajo.
- Dedicación: implicación, entusiasmo, inspiración que produce el trabajo, predominan sentimientos de importancia y desafío.

Hoy en día el ser humano se enfrenta a situaciones o eventos estresantes que puede generar síntomas, episodios o estados prolongados de ansiedad y depresión, intensidad que varía de acuerdo con las estrategias que se utilicen para afrontarlas en las distintas áreas de socialización como laboral o familiar. Para Vindel, Tobal & José (2000), estas son reacciones emocionales básicas que se caracterizan por ser experiencias afectivas desagradables o negativas y de alta activación fisiológica

Tomado de

<file:///C:/Users/carlos.pico/Downloads/527-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1681-1-10-20150317.pdf>.

Marco empírico

Para tratar más a fondo los conceptos del tema de bienestar laboral y salud mental de los trabajadores, y como se relaciona esto con la calidad de vida de los mismos y el

impacto directo que tiene en su desempeño laboral es necesario medir el grado de satisfacción con el empleo según Berg (citado por Hernández et al., 2003) y se relaciona con tres factores: con algunas características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades).

También se hace necesario abordar otros conceptos sobre algunas categorías que tienen directamente impactos negativos sobre el bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores tales como: síndrome de Burnout: Sobrecarga laboral.

El Síndrome de Burnout es un proceso, más que un estado y se han podido establecer 4 estadios de evolución de la enfermedad, aunque éstos no siempre están bien definidos:

- Forma leve: los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo. Forma moderada: aparece insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la automedicación.
- Forma grave: mayor en ausentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos.
- Forma extrema: aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

El diagnóstico se establece a través de la presencia de la tríada sintomatología constituida por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, elementos que pueden ser evaluados a través del MBI (Maslach Burnout Inventory). El diagnóstico diferencial debe realizarse con el síndrome depresivo, el síndrome de fatiga crónica y los sucesos de crisis.

Tomado de la

[pag.https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13741/Martin_PerezLopez_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13741/Martin_PerezLopez_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Sobrecarga laboral:

En Colombia en los últimos años especialmente, durante la época de pandemia se ha desbordado los horarios laborales, en especial con la modalidad de trabajo en casa o trabajos virtuales, al punto de llegar al acoso laboral por la utilización desmedida de la tecnología y falta de horarios establecidos.

Aunque la reglamentación se ha modificado por la emergencia sanitaria y el trabajo en casa, regularmente y salvo algunas excepciones, “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 a la semana”, según el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). No obstante, en muchos casos se han utilizado medios virtuales y redes sociales para notificar o preguntar sobre temas laborales, designar tareas extras fuera de los horarios designados.

Los mensajes de WhatsApp en horario no laboral -y sin justificación- para tratar asuntos del trabajo o delegar actividades es una conducta ligada al acoso laboral.

Tomado de

<https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/la-explotacion-laboral-tambien-puede-ocurrir-trabajando-en-casa-6136>

De acuerdo a Martínez & Salanova (2001) los componentes del engagement, se detallan así:

Vigor: altos niveles de energía, activación por voluntad y disposición, se describe como la inversión de esfuerzos y la persistencia, aun ante obstáculos.

Absorción: alta concentración, pensamientos de que el tiempo pasa rápido, acompañado de emociones positivas o sensación de disfrute. El sujeto tiene dificultad para alejarse del trabajo.

Dedicación: implicación, entusiasmo, inspiración que produce el trabajo, predominan sentimientos de importancia y desafío.

Hoy en día el ser humano se enfrenta a situaciones o eventos estresantes que puede generar síntomas, episodios o estados prolongados de ansiedad y depresión,

intensidad que varía de acuerdo a las estrategias que se utilicen para afrontarlas en las distintas áreas de socialización como laboral o familiar. Para Vindel, Tobal & José (2000), estas son reacciones emocionales básicas que se caracterizan por ser experiencias afectivas desagradables o negativas y de alta activación fisiológica

Tomado de

: <file:///C:/Users/carlos.pico/Downloads/527-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1681-1-10-20150317.pdf>.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación se desarrollará bajo dos enfoques el primero será el descriptivo, de acuerdo, a (Abreu, J. 2012). “La investigación descriptiva encaja en las dos definiciones de las metodologías de investigación, cuantitativas y cualitativas, incluso dentro del mismo estudio. La investigación descriptiva se refiere al tipo de pregunta de investigación, diseño y análisis de datos que se aplica a un tema determinado. Además de esto este estudio contara con un enfoque cuantitativo lo cual nos permite recoger y analizar datos cuantitativos sobre diferentes variables o resultados obtenidos en encuestas aplicadas a la población objeto.

Es decir que la presente investigación se maneja de forma descriptiva con enfoque cuantitativo pues este nos permite recolectar datos o componentes cuantificables para así ser examinada dentro de un análisis estadístico.

Participantes.

Descripción detallada de la población y la muestra incluyendo: número, características sociodemográficas, contexto, y tipo de muestreo utilizado.

Instrumentos de recolección de datos.

Descripción de las herramientas usadas para la recolección de datos.

Descripción

La población en la presente investigación será los trabajadores de la empresa “CORRA EL RIESGO” la cual se dedica a la asesoría en gestión de riesgos y la cual se ubica en la ciudad de Madrid (Cundinamarca), en esta empresa laboran 05 empleados, distribuidos así; Una contadora en el área administrativa y 03 profesionales en campo y el representante legal y director técnico. El estudio se realizará solo con el área administrativa de la empresa, dentro de la población escogida se encuentran hombres y mujeres con edades superiores a los 25 años, adicionalmente pertenecen a un nivel de estrato social 3; con el fin de darle mayor validez al estudio se realizará una encuesta, donde se consignarán preguntas a las que sus respuestas nos darán más información acerca del tema que se busca investigar en el presente documento.

Método

Tipo de estudio

En el proceso de Identificar ¿Cómo influye la salud mental en el desarrollo de la actividad laboral? Como determinar los factores que afectan el bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores se realizó el desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, cualitativo que como técnica de recolección de datos se recurrió a la encuesta de empleados de la empresa “CORRA EL RIESGO, de una manera voluntaria, acudieron a la respectiva encuesta aplicando nuestra ética profesional y respetando siempre la confidencialidad

Participantes

Tomamos como población para realizar nuestra investigación, una entidad “CORRA EL RIESGO de la ciudad de Madrid (Cundinamarca), dentro de los participantes elegimos a los empleados 05 de empleados de estrato 3-4, en edades de 25 a

60 años, con el fin de demostrar determinar los factores que afectan el bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores.

Muestreo

El tipo de muestreo fue por conveniencia ya que este es una técnica de muestreo no aleatorio y no probabilístico, siendo una población donde se tiene acceso facilitando así el desarrollo de la investigación.

Instrumentos

Para la ejecución de esta investigación se elaboró una encuesta tipo Likert, semi estructurada realizada a 5 empleados en rango de edad de 25 a 60 años. Este instrumento cuantitativo, cualitativo indagó sobre las afectaciones, con respecto a determinar los factores que afectan el bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores.

La encuesta Likert es un instrumento estructurado, método de investigación que utiliza una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema. Creada en 1932 por el psicólogo americano Rensis Likert, la escala pretende no limitar las respuestas a "sí" o "no". Así, en la escala Likert, el encuestado califica sus respuestas al “estar de acuerdo o no” con la situación y esta ofrece un resultado cualitativo. (Douglas,2020)

Procedimiento

Ubicados las participantes, a través de petición hecha a la empresa “CORRA EL RIESGO y con el previo permiso de la institución, se les contacta y programa para una fecha determinada. Todos acceden voluntariamente a hacerlo, se organiza en agenda de actividades de la organización para no afectar otras actividades.

Llegado el día se reúnen en un salón de juntas de la empresa “CORRA EL RIESGO, se les explica la intención, se les muestra y lee el cuestionario y se les

suministra el consentimiento informado respectivo, el cual firman en forma debida (anexo). Una vez aclarada esta parte, se explican los métodos de compilación y las preguntas una a una por si surgen dudas respecto a ellas. El lugar es un salón bien ventilado e iluminado suficientemente, organizado y sin distractores en el medio. Se les brinda total confianza con el propósito de que puedan responder con libertad el cuestionario.

Una vez terminada la sesión y que todos han respondido a satisfacción el cuestionario, se procede a agradecerles por su tiempo u disposición. Ya concluida esta parte, continúa el proceso de digitalización de los cuestionarios con el fin de graficarlos y tabular sus respuestas en la intención de proceder con el análisis y la discusión respectiva, momento que derivará en la extracción de conclusiones y eventualmente recomendaciones ante la situación.

Consideraciones éticas

Como profesional Psicólogo se tendrá en cuenta la Ley 1090 de 2006, creada por el Colegio Colombiano de Psicólogos con la finalidad de buscar tener claros los derechos y deberes como profesional en las diferentes especialidades de la psicología estableciendo parámetros para el correcto proceso de atención a los pacientes. El cual reglamenta el ejercicio de la profesión por el congreso de la República de Colombia bajo el caso tratante se dispondrá de la aclaración y manejo del total del documento, pero se resaltarán: Título II: Disposiciones Generales Artículo 2, Título III: De la Actividad Profesional DEL psicólogo Artículo 3. Título V: De los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones del profesional de psicología, Artículos 09, 10 y 11. (República, 2006).

Para la recolección de datos se realizará tres actividades consecutivas las cuales se encuentran vinculadas entre sí; de la siguiente manera.

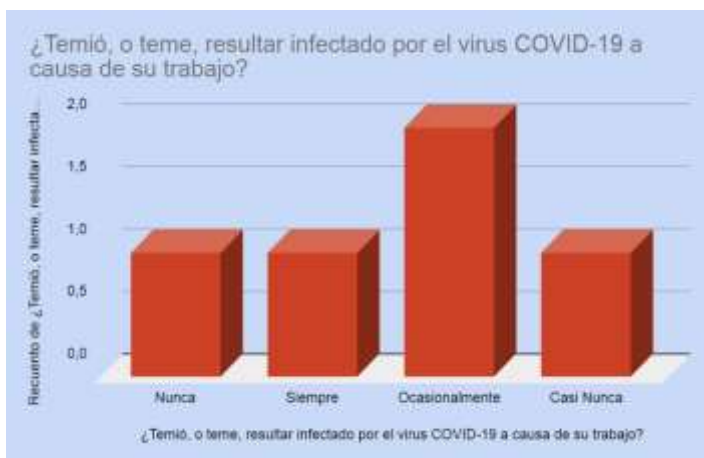
1. Seleccionar un instrumento de recolección de datos
2. Aplicar dicho instrumento a la población escogida

3. Realizar observaciones, registros y mediciones obtenidos (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

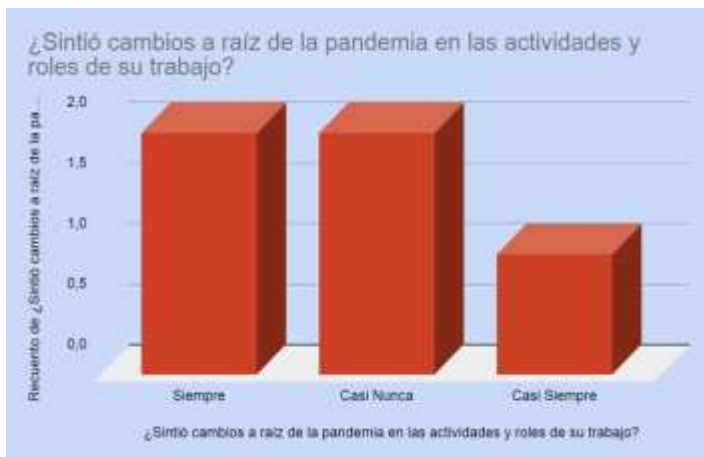
Para este proyecto se utilizará un instrumento de recopilación de información, el cual será de tipo cuestionario utilizando una escala de Likert (Dentro de esta escala existen dos formas de ser aplicada; una es la autoadministrada: en la cual es el mismo encuestado el que le dará el nivel de satisfacción que le provoca la pregunta y la segunda opción es la tipo entrevista: en la cual como su nombre lo dice será aplicada por medio de una entrevista verbal y será el entrevistador el que le dé su calificación de acuerdo con la reacción observada por el entrevistador al entrevistado) en este caso será utilizada la escala de Likert Autoadministrada, esto por ser la más rápida y por contar con los recursos necesarios para poder llevarlo a cabo, de esta forma se podrá conocer el nivel de satisfacción que tenga el encuestado ante el interrogante dado, el cuestionario tendrá 8 afirmaciones y/o preguntas, las cuales deberán ser contestadas por la persona de la manera más sincera posible.

Resultados

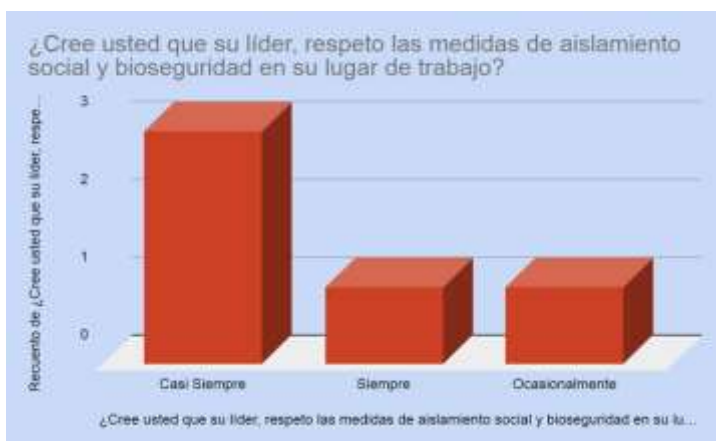
A continuación, preséntanos de forma gráfica y estadística los resultados obtenidos



El 40% de la población encuestada dijo haber temido ocasionalmente ser contagiado del COVID-19 a causa de su trabajo y el restante de la población dijo haber temido siempre, nunca y casi nunca cada uno de estas opciones representado con un 20%



Dos personas de la población encuestada respondieron haber sentido cambios dentro de las actividades laborales siempre las cuales representan el 40%, otras dos personas respondieron que casi nunca lo sintieron, corresponde a otro 40% y por último una sola persona respondió que casi siempre lo cual representa el 20%



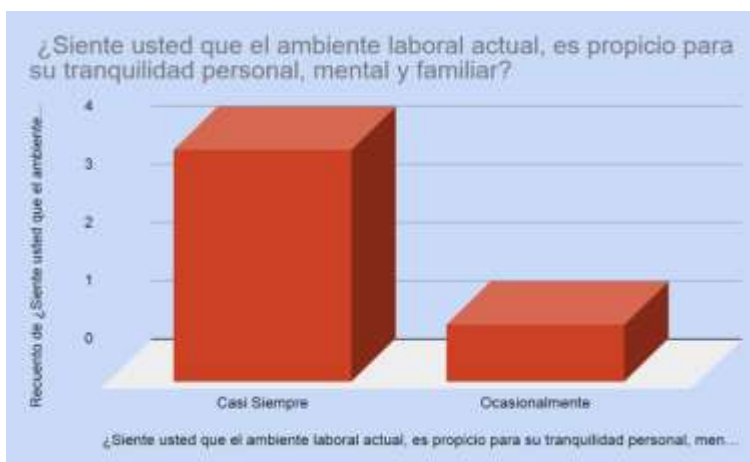
Del total de la población el 60% representado con 3 personas respondieron que el líder de trabajo casi siempre respeta las medidas de aislamiento social y bioseguridad en su lugar de trabajo y las otras dos personas dijeron que siempre y ocasionalmente cada uno representados con el 20%



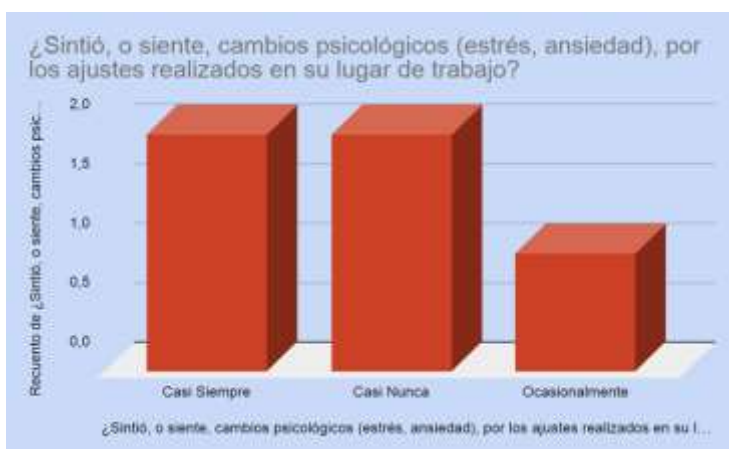
A esta pregunta casi nunca respondieron dos personas, 40%, dos nunca, 40% y una, 20%, indico que casi siempre



A la pregunta si durante el desplazamiento y en las actividades laborales se respetó el distanciamiento social respondieron Nunca 2 personas, ocasionalmente con otras dos personas y casi Nunca cada uno de ellos con el 40% y 20 % respectivamente.



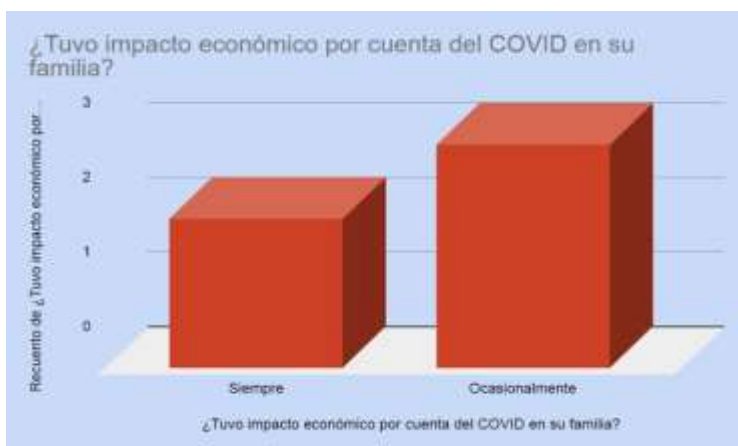
A la pregunta sobre lo propicio del ambiente laboral para su salud y tranquilidad cuatro personas, el 80%, respondió que casi siempre y una, un 20%, respondió que ocasionalmente.



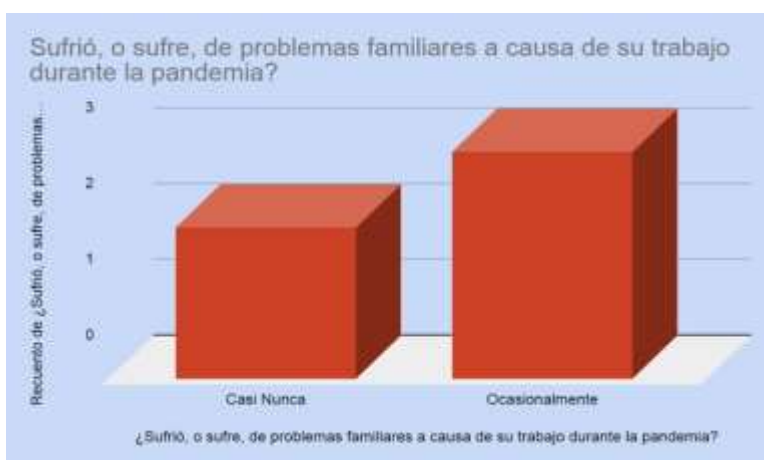
Del total de la población encuestada respondieron 2 persona, un 40%, que casi siempre sintieron cambios psicológicos, otras dos, 40%, casi nunca y por último casi siempre con una persona representada con el 20%



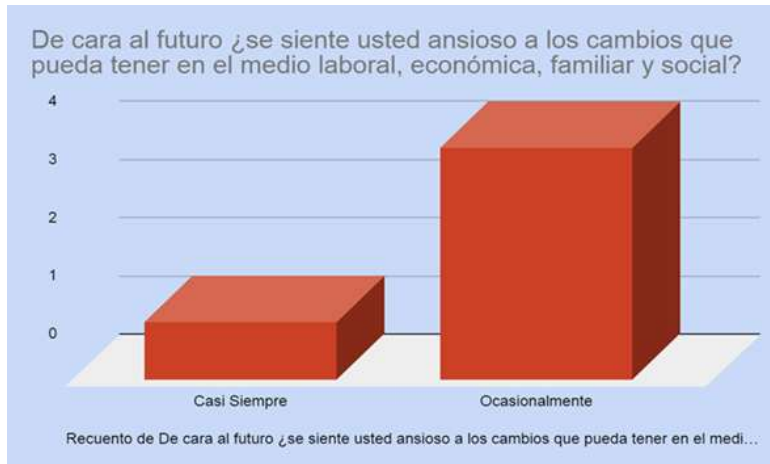
A la pregunta si se sintió agotado física y mentalmente a causa de las actividades laboras por cuenta de los ajustes realizados la mayoría, representado por el 40%, respondió que ocasionalmente y el resto de la población respondió que siempre, casi nunca y casi siempre cada uno de ellos representado con una persona el 20% por cada uno.



En respuesta al impacto económico sufrido a causa de la pandemia tres personas el 60% respondieron que ocasionalmente sintieron un impacto sobre el bolsillo y el otro 40%, dos personas dijeron que el impacto fue siempre.



A la respuesta si sufrió problemas familiares a causa del trabajo durante la pandemia un 60% de la población respondió que fue ocasionalmente y el otro 40% dijo que casi nunca.



De cara al futuro ocasionalmente se sienten ansiosos cuatro de los participantes, un 80%, y casi siempre una persona un 20%.

Discusión

Para iniciar este contenido es importante resaltar, el cambio del concepto de trabajador que tal como lo afirman Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). “Pero con el paso del tiempo hemos visto como las organizaciones ya no simplemente ven a un trabajador sino a un colaborador estratégico para la organización, teniendo su potencial como un talento valioso”. Así pues, no se trata simplemente de proteger, con el bienestar laboral, a “un trabajador” sino además un aliado estratégico que puede hacer la diferencia con lograr o alcanzar los objetivos de la organización o perderse en el intento.

Afirmamos, al inicio de este trabajo que: Entonces, en el marco del trabajo un factor de riesgo laboral se configuraría como “todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias de este o provocar, aun a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores.”, luego en la aplicación de la encuesta efectivamente comprobamos que las características de la empresa, objeto de estudio, la organización del trabajo, el apoyo y acatamiento de las medidas gubernamentales y las facilidades ofrecidas a los colaboradores favorecieron y favorecen su desempeño y rendimiento laboral sin mayores implicaciones a su salud.

Cuando planteamos los cambios, hasta ahora vistos, en cuanto la presencialidad o virtualidad del trabajo, entendimos que estos cambios afectarían de alguna manera a los colaboradores y tal como afirman Miguélez, F., Alós, R., & Molina, O. “estamos entrando en una nueva economía: la economía del conocimiento en palabras de unos (Powell y Snellman, 2004) o la economía digital en palabras de otros (Tapscott, 1996), estos cambios pensamos inicialmente serían de gran impacto en los colaboradores, sin embargo al revisar los resultados de la encuesta, referidos a la pregunta “se siente ansioso a los posibles cambios que pueda haber en el futuro a nivel laboral, económico, familiar y social” apenas un 20% respondió que ocasionalmente esta situación potencial le generaba ansiedad, no sabemos si es porque la situación, propia de la pandemia y todas sus implicaciones no les ha permitido pensar a futuro o porque simplemente su trabajo no creen será impactado, cuando menos en el corto plazo.

Referido al acoso laboral, que se manifestaría como una exagerada, demanda o acoso, por los supervisores o jefes a sus colaboradores las cifras nos indican que casi nunca se sintieron acosados el 40% de los encuestados, nunca otro 40% y un 20%, una persona si sintió esa presión, las cifras, resultado de la encuesta, nos indican que mayoritariamente el grupo de colaboradores no sienten acoso, sin embargo, ese 20% que si lo siente requiere de acompañamiento y solución a su problemática.

Es de importancia hacer referencia a lo afirmado por Galvis Rodríguez, M. A. “En cuanto al clima organizacional, factor a estudiar, se debe aclarar que esto no solo corresponde al ambiente de trabajo en el que se desarrollan las tareas sino también a un aspecto intangible en el que se deben tener en cuenta todo tipo de relaciones que se desarrollan entre los trabajadores, aspecto que no siempre se toma con la importancia que realmente tiene” y debemos reconocer que la encuesta estuvo limitada en este aspecto, por lo cual afirmar que los colaboradores al no ser acosados por sus supervisores podrían estar exentos de algún problema en su salud mental sería temerario ya que a veces el direccionamiento de las actividades, por temas operativos, se delega a compañeros del mismo nivel.

Conclusiones

Esta investigación se centró en la continuación de la observación de las afectaciones que se tuvieron por causa de esta pandemia, sobre una empresa en específico pudimos observar el grado de ansiedad, en los colaboradores, ante los cambios a nivel laboral y los cambios de salud a nivel mundial, que no solo afecta a las empresas, que tuvieron que realizar ajustes al interior, sino y además, el cómo de alguna manera los trabajadores tuvieron impactos a nivel psicológico.

Se pudo identificar la relación que existe entre su bienestar laboral y su salud mental, como esta compañía tendrá que realizar ajustes en su programa de clima laboral, crear estrategias donde se identifique de manera oportuna enfermedades relacionadas con la salud mental para garantizar no solo la salud de sus colaboradores sino la existencia misma de la empresa y aportar al bienestar de la sociedad en general.

La presente investigación y de acuerdo a la encuesta aplicada nos permitió evidenciar que su personal se encuentra con un óptimo ambiente laboral lo que facilitara que las medidas de prevención sean efectivas, el liderazgo de los jefes ha sido clave en la mitigación de esta pandemia, presentan resultados favorables a nivel de clima laboral, que deben ser apoyados por el área de seguridad en el trabajo, revisiones de puesto de trabajo y cargas laborales, lo anterior puesto que se tiende a un temor a nivel mundial por cuenta de las nuevas variantes.

Podemos concluir que es clave el ambiente laboral y la conexión del área de talento humano en esta revisión de como los empleados nos ven y se ven identificados con la organización, los impactos pueden ser más llevaderos cuando en organizaciones como la que tomamos para nuestra investigación tienen estrategias organizacionales para llevar estas situaciones y tener en cuenta el cuidado del empleado.

Limitaciones

Las limitaciones podríamos agruparlas en dos grandes temas, el primero que la pandemia aún no termina y por consiguiente sus efectos aun no son o están claramente definidos, la segunda es e test o encuesta que realizamos, la cual nos da apenas unas señales, muy leves, de la situación real al interior de la empresa.

A pesar de las limitaciones ya descritas lo que si logramos evidenciar fue la participación abierta de lo colaboradores y la dirección de la empresa que se prestó para este trabajo y que, además, está dispuesta a apoyar las recomendaciones emanadas de este documento.

Recomendaciones

Durante el trabajo de investigación, en el desarrollo de la encuesta nos arrojan diferentes resultados que nos permiten identificar las posibles soluciones que, desde una perspectiva psicológica, nos llevan a dar recomendaciones en la mejora del bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores de la empresa “CORRA EL RIESGO SAS”.

Se pudo evidenciar que durante la época de pandemia nos llevó afrontar retos donde nos deja también la experiencia necesaria para que la empresa, a nivel organizacional capacite a su personal en gestionar habilidades y espacios para contribuir a la salud mental, realizando actividades en diferentes dimensiones como sería la espiritual, mental y física.

Crear estrategias en lo laboral, donde con directivas de la empresa permita al trabajador, estar asegurado en periodos de desempleo, contra enfermedades no laborales y dotarlos con elementos de bioseguridad y capacitarlos de formas de autocuidado tanto en lo laboral como familiar que permitan mejorar su bienestar laboral.

Referencias bibliográficas

1. Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). El impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirla: revisión rápida de las pruebas. *Lancet*, 395, 912-20.
2. COVID-19: Quarantine and Psychological Impact on the population, RECUPERADO DE: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.452>
3. Galvis Rodríguez, M. A. El nuevo reto del área de recursos humanos para mantener un buen clima organizacional en época de pandemia.
4. Rodríguez Tarrillo, A. M. (2020). El teletrabajo y las enfermedades ocupacionales: a propósito de la pandemia del COVID-19.
5. Bolaños, J. D. J. (2020). Dossier Especial–Reflexiones acerca del COVID-19 desde las Ciencias Sociales. *Revista Reflexiones*, 99(2).
6. Constitución de la Organización Mundial de la Salud, recuperado de: https://www.who.int/who_constitution_sp
7. Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.
8. Miguélez, F., Alós, R., & Molina, O. ¿Gobernar los cambios del empleo en la revolución digital?.