

**El Duelo como Factor de Riesgo en la Seguridad y Salud en el Trabajo, Análisis de  
Protocolos de Apoyo, Colombia 2024.**

Valentina Betancourt Pasiminio

Dirigido por:

Dra. María del Pilar Rodríguez Rengifo

Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad, Politécnico Grancolombiano

Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral

Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Noviembre 2024



### **Agradecimientos**

Agradecida con Dios por brindarme la oportunidad de dar este gran paso en mi vida personal y profesional, agradezco profundamente a mis padres, esposo e hijo por ser mi motor y apoyo en este proceso de formación, por brindarme su ayuda incondicional y motivación para culminar esta maravillosa etapa de mi vida.

Sinceros agradecimientos a mi docente María del Pilar Rodríguez Rengifo, quien estuvo al frente como asesora de mi proyecto de grado, quien me brindo sus conocimientos y apoyo que hablan de su excelente trabajo y compromiso, la destacada profesional que tuve la fortuna de ser mi tutora.



## Tabla de Contenido

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Título del Proyecto.....</b>	<b>4</b>
Situación del Problema .....	4
2.1. Justificación .....	7
2.2. Objetivos General y Específicos.....	10
2.2.1. Objetivo General .....	10
2.2.2. Objetivos Específicos .....	11
<b>3. Marco Teórico y Estado del Arte .....</b>	<b>11</b>
3.1. Marco Teórico.....	11
3.1.1. El Duelo Como Factor De Riesgo En El Entorno Laboral.....	12
3.1.2. Salud Mental y Relación con el Desempeño y la Seguridad y Salud en el Trabajo	13
3.1.3. Análisis de Apoyo Ante el Duelo en el Ámbito Laboral.....	14
3.1.4. Estrategias para Mejorar los Protocolos de Apoyo .....	15
3.1.5. El Desempeño Laboral .....	15
3.2. Estado del Arte.....	16
<b>4. Diseño Metodológico.....</b>	<b>24</b>
4.1. Diseño de la Investigación.....	24
4.1.1. Tipo de investigación. ....	24
4.1.2. Según su Finalidad. ....	24
4.3. Técnica .....	26
4.5. Presupuesto.....	26
<b>Tabla 1. ....</b>	<b>27</b>
4.6. Cronograma .....	27
<b>Tabla 2. ....</b>	<b>27</b>
4.7. Divulgación .....	28
<b>5. Resultados .....</b>	<b>28</b>
5.1. Efecto del duelo en la Productividad y Seguridad Laboral. ....	28
5.2. Relación Entre el Duelo y los Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral. ....	30
5.3. Políticas y Protocolos de Apoyo en el Proceso del Duelo en Empleados. ....	32

5.4. Estrategias para Fortalecer las Políticas y Protocolos de Apoyo para Trabajadores en Duelo.....	33
<b>6. Conclusiones.....</b>	<b>34</b>
<b>7. Recomendaciones.....</b>	<b>36</b>
7.1. Desarrollar Protocolos de Apoyo Enfocados al Duelo .....	36
7.2. Implementar Políticas de Licencia por Luto.....	36
7.3. Capacitar al Personal de Recursos Humanos .....	36
7.4. Brindar Atención Psicológica.....	36
7.5. Implementar Redes de Apoyo entre Compañeros .....	37
7.6. Ajustar y Adaptar según sus Responsabilidades Laborales de Manera Provisional.....	37
7.7. Integrar Evaluaciones de Riesgo Psicosocial Asociadas al Duelo: .....	37
7.8. Fomentar la Sensibilización a Toda la Empresa.....	37
7.9. Supervisar el Bienestar a Largo Plazo del Trabajador .....	37
<b>8. Aspectos Específicos.....</b>	<b>38</b>
** .....	38
8.1. Protocolo de Apoyo .....	38
8.2. Evaluación del Duelo en el Entorno Laboral.....	38
8.3. Estrategia y Protocolo de Intervención .....	38
<b>9. Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>40</b>



### **Listado de Tablas**

<b>Tabla 1. Presupuesto .....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 2. Cronograma .....</b>	<b>27</b>



## **Resumen**

El duelo es un factor de riesgo psicosocial en el entorno laboral, que afecta el bienestar emocional, la motivación, concentración, atención, productividad, el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo, teniendo repercusiones psicológicas y físicas que enfrentan los empleados en duelo. Esta investigación es poco estudiada en el ámbito laboral, lo cual hace preguntarnos ¿De qué forma afecta el duelo para la seguridad y salud en el trabajo?; con ese objetivo se descubrió la importancia de gestionar adecuadamente los protocolos de apoyo que reduce accidentes y mejora la reincorporación laboral, la sensibilización y la flexibilidad son fundamentales para un ambiente laboral seguro y de apoyo, sin embargo, muchos protocolos no han sido aplicados en los colaboradores en duelo, aumentando los factores de riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, además resalta la obligación de comprender el vínculo que existe entre el duelo y el ambiente laboral, así como la oportunidad de poner en práctica medidas de apoyo que promueven la salud holística de los empleados afectados por el proceso de luto, ya que las empresas han presentado negligencias en el apoyo que requieren los trabajadores, provocando un aumento en la siniestralidad laboral e inciden en la salud, desempeño de los empleados y la organización. El propósito investigativo es examinar como el duelo puede comprometer la seguridad laboral, igualmente, se busca analizar los protocolos de apoyo para el duelo laboral. Por consiguiente, este estudio busca aportar a la creación de un ambiente laboral saludable y seguro.

***Palabras Claves:*** Duelo, Salud Mental y Factores de Riesgo Psicosocial.

---

---

## **1. Introducción**

El duelo es una vivencia que aparece de forma imprevista, ya sea por la pérdida de un ser querido o por situaciones de cambios drásticos, bien sea por la terminación laboral, situaciones familiares como el divorcio o la transformación de un área de la vida en el entorno laboral, el duelo se puede convertir en un factor de riesgo para la seguridad y salud en el trabajo puesto que la salud mental y física de los colaboradores se ve afectada (Medina, 2009). No obstante, la relación entre el duelo y la seguridad en el trabajo ha sido escasamente documentada, lo que genera un déficit en la gestión de riesgos laborales (López, 2020).

El propósito de este estudio es indagar en la consideración del duelo como factor de riesgo en la seguridad y salud en el trabajo, evaluar los protocolos de apoyo implementados por las compañías para minimizar el efecto del duelo. De la misma manera, se trata de explorar las buenas prácticas en la ejecución de los protocolos de apoyo y su eficiencia para apoyar a los empleados durante el efecto del luto, para así mitigar los efectos perjudiciales sobre el desempeño y el bienestar emocional y físico de los trabajadores (Gonzales y Romero, 2019).

Esta investigación se basa en la teoría del duelo de Kubler – Ross (1969), que evalúa el ciclo emocional que superan las personas que enfrentan una pérdida y en los modelos de salud ocupacional, que fomentan a la creación de ámbitos laborales saludables y adaptativos. El artículo se estructura de la siguiente forma, se evaluará como el duelo afecta en la seguridad ocupacional, estableciendo la relación entre calidad de vida laboral y seguridad.

Seguidamente, se realizará un análisis de los protocolos de apoyo de las compañías frente a la situación de duelo, analizando su eficacia. En último lugar, se plantearán recomendaciones basadas en el fortalecimiento de los protocolos de apoyo, que promuevan el bienestar emocional y físico del trabajador.

---

---

Durante el proceso del duelo, se debe garantizar un apoyo adecuado en el ámbito laboral, ya que este perjudica la productividad laboral, disminuye la concentración, la pérdida de motivación y compromiso, aumentando así las amenazas en el entorno ocupacional, por consiguiente, incrementando el riesgo de accidentes laborales (Serrano, 2017).

Los factores de riesgo en las corporaciones tienen incidencias particulares frente a sus afectaciones a nivel físico y emocional, ya que estas circunstancias perjudican de manera directa al empleado, puesto que su bienestar está siendo afectado, ya sea por un riesgo físico o psicosocial, de manera que, si el colaborador está atravesando por un proceso de duelo su integridad a nivel laboral puede verse afectada y su rendimiento laboral disminuir.

Por tal motivo, la presente investigación se centra en el efecto adverso que genera el duelo y sus afectaciones en el ámbito laboral, reconociendo los cambios que produce el duelo en su entorno de trabajo, el acompañamiento y los protocolos de apoyo que deberían brindar las compañías de trabajo.

El contenido de esta investigación explica como el duelo aumenta el riesgo de accidentes laborales, ya que el equilibrio emocional del trabajador se ve afectado tanto físicamente como emocionalmente; en el periodo del duelo las personas padecen de síntomas como estrés, alteraciones del sueño, ansiedad, agotamiento y depresión, afectando de forma directa las capacidades cognitivas y físicas necesarias para realizar las labores de manera segura en su lugar de trabajo.

## **2. Título del Proyecto**

El duelo como factor de riesgo en la seguridad y salud en el trabajo, análisis de protocolos de apoyo en Colombia 2024.

### **Situación del Problema**

\*\*

---

---

El duelo es la reacción sentimental ante la pérdida y puede involucrar una serie de sentimientos como el desconsuelo, rabia, culpa y desorientación; en las situaciones de duelo los siniestros laborales tienen diversas características como lo son los componentes emocionales, legales, laborales e interpersonales, así pues, el área de trabajo se transforma en un escenario en el que el duelo puede tener repercusiones considerables tanto para el empleado como para el grupo de trabajo, sus efectos en el entorno laboral pueden representar un factor de riesgo psicosocial que requiere de atención en los programas de seguridad y salud laboral, lo que garantiza el bienestar general y la capacidad laboral (Battista, 2011).

En el ámbito laboral el duelo se define por una serie de manifestaciones emocionales, cognitivas y físicas como la dificultad en el momento de concentrarse, aumento en la fatiga física, cambios en el estado de ánimo como ansiedad y disminución en la coordinación, estas repercusiones pueden traducirse en riesgo para la seguridad y salud laboral que aumentan los accidentes laborales y afecta el clima organizacional, por lo que la gestión del luto es un tema crucial dentro del contexto de la SST, puesto que influye en los factores de riesgo psicosocial. Como establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), el bienestar psicosocial de los empleados es fundamental para prevenir accidentes y fomentar la productividad y un ambiente laboral seguro, El duelo aumenta la exposición a entornos peligrosos, como las labores que requieren de maquinaria pesadas o actividades de precisión, donde una falla puede generar resultados desastrosos.

El problema de la investigación se enfatiza en identificar el duelo como factor de riesgo en potencia para la salud ocupacional, así como estudiar la eficiencia de los protocolos de apoyo que las empresas han establecido para disminuir dicho riesgo mencionado, a pesar de que el duelo es una experiencia común y natural del ser humano, muchas compañías no tienen establecidos los protocolos de apoyo que gestionen eficazmente las consecuencias que

---

se ven abordadas por el luto en el contexto laboral, destacando la necesidad de investigar como el duelo repercute en la salud tanto física como mental de los trabajadores.

La investigación busca analizar los efectos del duelo en la seguridad y salud en el trabajo, estudiar la efectividad de los protocolos de apoyo ejecutados por las empresas para controlar los factores de riesgo, se busca examinar como el duelo puede aumentar los riesgos de accidentes laborales y como los empleadores realizan su apoyo a los empleados, tanto en términos de políticas preventivas como el apoyo psicosocial.

El impacto del duelo en el lugar de trabajo afecta la concentración y el rendimiento, provocando que la productividad del trabajador se disminuya, de esta forma, los colaboradores en el duelo pueden experimentar problemas para centrarse en sus responsabilidades, lo que conduciría a una disminución en la eficacia y un aumento en posibles desaciertos. Las relaciones con los compañeros pueden tornarse conflictivas, el trabajador en duelo puede enfrentar problemas para interactuar de manera eficiente, afectando así el clima laboral y las relaciones interpersonales, según Álvarez y Gómez (2020).

El duelo puede provocar un incremento en el ausentismo laboral, ya sea por la necesidad de afrontar la pérdida o por problemas de salud provocados por la ausencia, llevando al colaborador a sentirse incompetente de asumir sus compromisos laborales, volver al trabajo se vuelve un tema agobiante, haciendo que el empleado prefiera tomarse un tiempo adicional al que otorga la ley.

La Ley 1616 de 2013 establece la obligación de poner en práctica las acciones orientadas para tener una adecuada salud mental y mitigar los trastornos mentales en el ámbito laboral. En este sentido, la Ley también exige de manera recurrente a los empleadores la supervisión de los factores de riesgo psicosocial en las empresas, como parte de las acciones que constituyen la salud en el trabajo, lo cual está regulado por el Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015).

---

---

Las empresas deben facilitar ayuda psicológica para los trabajadores que se encuentran en proceso de duelo, lo cual se convierte en un reto de gestionar el apoyo psicológico para así manejar sus emociones de forma saludable y obtener un bienestar físico, mental y social, ya que el duelo puede causar problemas de salud mental como lo es la depresión y la ansiedad; por tanto, con el apoyo psicológico el empleado dispondrá de recursos para manejar la situación que enfrenta y lograr su bienestar integral. Por tal motivo, se busca responder a la pregunta, ¿Cómo el duelo se convierte en un factor de riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, en Tuluá, durante el segundo semestre 2024?

### **2.1. Justificación**

El duelo, es definido como el proceso emocional que experimenta una persona ante la pérdida significativa de un ser querido o de algo importante en su vida (Worden, 2018), por tal razón el trabajador enfrenta ciertas emociones que lo llevan a la ansiedad o depresión, transformando el duelo en un factor de riesgo en las empresas, ya que es un proceso emocional que está atravesando el empleado, ante un suceso repentino y doloroso, Además el duelo transita unas etapas las cuales son ira y negación, que producen secuelas como los trastornos emocionales y mentales, afectando la salud tanto física como emocional (Bonanno, 2004).

El duelo afecta a una proporción importante de empleados, en una encuesta realizada por la American Hospice Foundation, descubrió que el 85% de los trabajadores pasan por una pérdida significativa durante su trayectoria laboral. Entre estos el 25% necesitaran apoyo para retomar actividades laborales de forma segura y productiva (Roth et al., 2018), el análisis indica que los trabajadores en proceso de duelo, entre un 30% y 50% de mayor riesgo de cometer errores en su desempeño laboral, por las distracciones emocionales y falta de energía vital y motivación.

---

---

En Colombia se registran investigaciones sobre la salud física y mental frente al impacto del duelo en el entorno laboral. Según un reporte del Ministerio de Salud de Colombia (2019), más de 2 millones de empleados colombianos han registrado padecer de estrés, ansiedad, trastornos emocionales y condiciones que son susceptibles a estar relacionadas con la falta de atención apropiada al luto en el entorno laboral.

Así como una investigación realizada por la Fundación Saldarriaga Concha (2017), el 40% de los trabajadores colombianos han informado sufrir efectos negativos frente a su salud mental, por las pérdidas que ha experimentado el empleado en duelo, afectando su desempeño en el lugar de trabajo. Esta estadística demuestra la importancia de implementar protocolos de apoyo para los empleados en luto, para así prevenir accidentes laborales.

Distintos estudios han determinado que el luto afecta de forma trascendental en el desempeño laboral. De acuerdo con Bryant (2012), los empleados que viven un proceso de duelo experimentan una disminución en su capacidad de atención, reduce la motivación, representando así una mayor tendencia a cometer errores, lo que implica una causa potencial de accidentes y condición de peligro en el entorno laboral.

La sobrecarga emocional y el estrés persistente junto al duelo también genera consecuencias fisiológicas como el deterioro del sistema inmunológico y la alteración que sufre el sueño, lo que conlleva a estar más expuesto a enfermedades físicas (Stroebe et al, 2010).

Los datos estadísticos demuestran que los trabajadores que están pasando por el proceso de luto prolongado pueden manifestar bajo rendimiento laboral. mediante un estudio (OMS,2019) analizo los problemas de salud mental que están relacionadas con el duelo, son los responsables de las perdidas notables en la productividad global, valoradas en 1 trillón de dólares al año, esto enfatiza en la importancia de abordar el duelo como un asunto crucial, para así lograr obtener estrategias para la administración de recursos humanos.

---

---

Por lo anterior, se determina que es un acontecimiento que perjudica a muchos empleados globalmente, por este motivo resulta importante estudiar este factor de riesgo que padecen las empresas y que no es un tema que sea abarcado, también surge el interés de realizar esta investigación para conocer los protocolos de apoyo que ya han sido establecidos que ocasionalmente es analizada.

La aplicación de los protocolos de apoyo, pueden reducir las consecuencias del duelo en el ámbito laboral. De acuerdo con una investigación de McSherry y Jamieson (2013), las empresas que brindan programas de apoyo para los trabajadores en duelo notifican un avance en la satisfacción laboral y una reducción en el ausentismo en las compañías, esto define que los trabajadores son parte fundamental para un correcto ambiente en el puesto de trabajo y así garantizar el bienestar de los empleados en sus momentos de luto.

El análisis de los protocolos de apoyo en el contexto de luto demuestra que estas acciones no solo minimizan los accidentes laborales, sino también mejora el bienestar emocional y la productividad laboral, Las asesorías psicológicas y apoyo emocional han demostrado una disminución del 60% el estrés y en un 40% la depresión en empleados que lidian con la pérdida de un ser querido (Pérez y Salinas, 2022).

De esta manera, las empresas no han reconocido lo importante de identificar los factores de riesgo que genera un empleado en proceso de duelo; sin un adecuado protocolo de apoyo el colaborador puede padecer de riesgo psicosocial y físico, los cuales aumentarían el estrés dentro del ámbito laboral, viéndose afectados directamente las empresas; a partir de lo anterior, esta investigación pretende resaltar la relación que tiene el duelo y los factores de riesgos en las compañías, ya que esta situación puede generar accidentes y aumentar el riesgo en el puesto de trabajo, por tal motivo se pretende desde la seguridad y salud en el trabajo para disminuir las posibles posiciones de riesgo desde el duelo y prevenir efectos que perjudiquen el bienestar de los trabajadores.

---

---

Desde el panorama de SST, se contempla el duelo como un factor de vulnerabilidad y riesgo. La norma ISO 45001 es el sistema de gestión de riesgos laborales, la importancia de analizar los factores psicológicos en la evaluación de riesgos, ya que el duelo influye negativamente el bienestar integral de los colaboradores y así aumenta el riesgo de accidentes laborales (Zohar, 2010).

Los estudios han determinado que el duelo afecta la capacidad de los empleados para concentrarse y mantener su productividad (Parkes y Prigerson, 2010). Este deterioro cognitivo y emocional puede traducirse en errores en el trabajo, reducción del rendimiento y mayor vulnerabilidad ante situaciones de estrés laboral (Breen, 2007). En este sentido, se busca estudiar el factor de riesgo que enfrentan las empresas diariamente, los cuales se ven reflejados en la salud del empleado, el clima organizacional, el desempeño y productividad laboral. Por lo tanto, se evidencian las consecuencias palpables como lo es, el riesgo físico que puede sufrir el trabajador, por otro lado, la empresa se ve afectada por el aumento de ausentismo en los lugares de trabajo y la elevada rotación que comienza a tener el personal.

Finalmente, esta investigación representa una oportunidad para iniciar con los protocolos de apoyo, que se establecen en las empresas y que benefician tanto el empleador como el empleado, para así disminuir los factores de riesgos que se presentan por el luto que se presenta en los trabajadores, también se logra fortalecer los conocimientos adquiridos en el proceso académico y el ejercicio como profesional de la seguridad y salud en el trabajo.

## **2.2. Objetivos General y Específicos**

### ***2.2.1. Objetivo General***

Analizar el duelo como un factor de riesgo en la seguridad y salud en el trabajo, evaluando la efectividad de los protocolos de apoyo establecidos en las organizaciones para mitigar su impacto en el bienestar y desempeño laboral.

---

---

### **2.2.2. *Objetivos Específicos***

- Identificar los efectos del duelo en la productividad y seguridad laboral de los empleados en el contexto organizacional colombiano, durante el periodo 2024.
- Reconocer la relación entre el duelo y los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo de los empleados.
- Estudiar las políticas y protocolos de apoyo implementados en el proceso de duelo para los trabajadores.

## **3. Marco Teórico y Estado del Arte**

### **3.1. Marco Teórico**

Para esta investigación se conocerá el factor de riesgo y su relación frente al duelo según el autor SyrPerea (2012) “se conoce que el rendimiento laboral es la conducta en que los colaboradores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones personales” (p. 612), afirma que el proceso del duelo afecta principalmente su rendimiento en el trabajo y busca resaltar la importancia que tienen los colaboradores en el momento de luto y el efecto que este puede acarrear en todos los ámbitos de la vida incluso la laboral.

El proceso del duelo es una respuesta emocional por la ausencia física de un ser amado, lo cual desestabiliza emocional y físicamente a una persona en luto, según Bowlby (1980), el duelo es una experiencia de diferentes etapas emocionales, como el rechazo, indignación, desconsuelo y aceptación, con vivencias únicas e individuales. La evolución del duelo puede afectar de forma significativa la calidad del trabajo, la motivación y la productividad de los trabajadores, aumentando así las condiciones inseguras en el trabajo que implica la salud de los colaboradores.

Para Cabodevilla (2007), hay seis tipos de vivencias que experimentan las personas que están pasando por un proceso de duelo, Una de ellas afecta directamente el desempeño de la persona en el entorno laboral, por un lado, está el enfoque emocional, que conlleva todo lo

---

---

relacionado con los sentimientos. Según el Diccionario de Psicología de la American Psychological Association (n.d.), el estado de ánimo es: "Un estado emocional más persistente que una emoción, que puede influir en el pensamiento y el comportamiento", ya que la condición de ánimo del trabajador puede desencadenar comportamientos no aptos para sus labores, puesto que este se encuentra en un proceso difícil de procesar.

### ***3.1.1. El Duelo Como Factor De Riesgo En El Entorno Laboral***

Por lo tanto, según Smith (2019), "el duelo puede manifestarse en el trabajador de diversas formas, tales como fatiga, dificultad para concentrarse, irritabilidad, absentismo y problemas de memoria" por lo tanto, si el trabajador no le brindan un protocolo de apoyo, esto representa un factor de riesgo para la seguridad y salud del empleado y sus compañeros; como lo menciona Gómez (2020), "el trabajador en duelo puede tener dificultades para cumplir con sus tareas de manera efectiva, lo que incrementa el riesgo de incidentes laborales" (p. 54), en otras palabras, esta es la problemática que se plantea, ya que la condición en la que se encuentra el trabajador no es óptima para realizar sus tareas y desencadenando un accidente laboral, por tal motivo, los factores de riesgo más comunes son, las altas demandas laborales, extensas jornadas de trabajo, el bajo nivel de apoyo en sus jefes o compañeros, la intensidad horaria de trabajo, los problemas entre la vida cotidiana y su trabajo, todo esto conlleva a que el factor de riesgo sea mayor, ocasionado afectaciones psicológicas y físicas.

La seguridad laboral, se enfoca en estrategias de reducción de accidentes y enfermedades laborales mediante la detención de factores de riesgo y la ejecución de protocolos de apoyo para su mitigación (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Habitualmente los factores de riesgo han involucrado aspectos físicos, ergonómicos y organizativos, por ende, el duelo es un riesgo que ha sido poco considerado en las políticas De SST (European Agency for Safety and Health at Work, 2018).

---

---

Los factores de riesgos psicosociales no están implicados de manera uniforme en los estudios y publicaciones, pero en lo general de los enfoques abarcan los riesgos relacionados con las principales áreas de apoyo social, control del trabajo, autoridad en la toma de decisiones y reconocimiento (European Agency for Safety and Health at Work, 2021).

Investigaciones sobre el duelo en la situación laboral, han demostrado que los empleados que están viviendo el proceso de luto, pueden experimentar un descenso significativo en su rendimiento en su lugar de trabajo, lo que genera un impacto en la productividad de las compañías y en el clima organizacional (Johnson y Wong, 2021). Por este motivo se establece que la salud mental del trabajador debe ser igual de importante como su integridad física, logrando así un entorno laboral adecuado y seguro desde la seguridad y salud en el trabajo.

### ***3.1.2. Salud Mental y Relación con el Desempeño y la Seguridad y Salud en el Trabajo***

Cuando se habla de la particularidad de la salud mental en el trabajo, se manifiestan algunos factores como lo es el duelo que afectan directamente al trabajador, la Organización Internacional del Trabajo (2020) resalta el interés de gestionar debidamente el duelo en el entorno laboral, para fomentar la promoción de la salud mental en las empresas, además de considerar que "el duelo es un factor de estrés psicológico que puede desencadenar problemas de salud más graves si no se interviene a tiempo" (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p. 32). Por ende, Las compañías deben identificar el duelo como un factor de riesgo y determinar estrategias para disminuir su impacto en los accidentes de trabajo, para así garantizar el bienestar integral y mantener un equilibrio en la salud mental de los trabajadores.

Por otra parte, Parro et al. (2021) describen diversos factores de riesgo encaminados a la vivencia del duelo, desencadenando unas situaciones que afectan al empleado, como las dificultades económicas o desempleo, en cambio, el apoyo social, las actividades espirituales,



el acompañamiento centrado a la situación emocional son factores protectores que benefician al afectado.

Generalmente, el proceso del duelo no elaborado requiere una serie de cambios significativos para quien lo vive, afectando de forma considerable el funcionamiento de las personas, influenciando en la vida diaria (Gil et al., 2008). Lo que afecta de forma significativa y no solo se determina por los riesgos psicosociales, sino también afecta negativamente el área personal, sentimental e incluso el área laboral (Castro y Cuadro, 2022).

### ***3.1.3. Análisis de Apoyo Ante el Duelo en el Ámbito Laboral***

Para los protocolos de gestión del duelo en el área laboral, son herramientas para el proceso en el cual atraviesa el empleado y que reciba el apoyo de parte del lugar donde labora. por otra parte, el análisis de estos protocolos en diferentes empresas ha demostrado que, en muchos casos son insuficientes o no las han aplicado de manera eficaz, según Martínez (2022) "la mayoría de las empresas carecen de políticas formales para manejar el duelo, lo que deja al trabajador desprotegido en una situación emocionalmente vulnerable" (p. 71), dado que si no se aplica un protocolo de apoyo en el afectado, esto puede repercutir en sus labores y tareas en la compañía, convirtiéndose el proceso del duelo en un riesgo físico presente en la empresa.

Los protocolos de pérdida efectivos deberían incluir medidas como el otorgamiento de días de duelo, el acceso a servicios de apoyo psicológico, la posibilidad de reasignación temporal de funciones, y la promoción de un ambiente de trabajo empático (Ruiz y Hernández, 2021). Estos procesos de apoyo no solo logran beneficiar y mejorar el estado emocional del colaborador, sino también mejorando la calidad de vida, seguridad y productividad.



### ***3.1.4. Estrategias para Mejorar los Protocolos de Apoyo***

Para disminuir los posibles factores de riesgo que el duelo puede generar para la seguridad y salud en el trabajo, se plantea diferentes estrategias para aplicar en las empresas, iniciando por la concientización en el personal, para así sensibilizar y establecer el riesgo que este genera en la compañía, con un adecuado manejo los empleados tendrán un mejor entorno laboral y serán más eficientes en sus tareas. La implementación de políticas de licencia por duelo para así ser más flexibles y comprensivos ante la situación presente, por otra parte, se sugiere la creación de programas de bienestar emocional que cuenten con profesionales en psicología, generando así un acompañamiento y direccionamiento en la salud mental de los empleados que atraviesan el duelo (Gómez, 2020).

### ***3.1.5. El Desempeño Laboral***

El entorno laboral afecta positiva o negativamente a una persona, ya que no solo proporciona su sostenimiento, sino también un sentido de identidad y relación social, por otra parte, en cada etapa de la vida, pueden presentarse diversas situaciones que generen efecto directamente en el rendimiento laboral, como el estrés familiar repercute en el desempeño profesional (Acebo y Samada, 2020). Particularmente en casos como carga emocional, la pérdida de objetos de valor sentimental o simbólico (Bastidas y Zambrano, 2020).

Por lo tanto, el desempeño en el puesto de trabajo es la competencia de una persona para ser eficiente y persistente en sus actividades diarias dentro de una empresa, abarcando la integridad, relación con los compañeros y las habilidades frente a sus tareas (Larico et al., 2021). Sin embargo, hay diferentes interpretaciones de este concepto, a continuación, se presentan alguna de ellas.

Para Carhuayal (2020), el desempeño laboral consiste en la cantidad de logros en un plazo definido, ya sea de manera grupal o personal, la ejecución de estas acciones implica el cumplimiento de deberes para alcanzar los objetivos en el entorno laboral, lo que exige una

---

---

estrategia personal para lograr la meta (Márquez, 2020), requiere no solo de habilidades sino también de estrategias y perseverancia.

Además, Cabezas y Brito (2021) definen la motivación como un determinante clave para el rendimiento laboral, por lo que los trabajadores son retribuidos por su eficiencia, la relación que tiene el rendimiento laboral y la motivación se ha destacado por sus extensas investigaciones en el área de la psicología industrial y organizacional, ya que es de gran importancia para comprender el comportamiento y rendimiento de los colaboradores en su lugar de trabajo.

### **3.2. Estado del Arte**

El duelo como factor de riesgo en la seguridad y salud en el trabajo comprende analizar las investigaciones y estudios previos con relación a el impacto del duelo en el ámbito laboral y estudiar como los protocolos de apoyo disminuyen los riesgos en las empresas.

- **Investigaciones internacionales**

La investigación realizada por Parkes en el año 2013 del Reino Unido, denominado “Duelo: una breve historia del concepto” (Parkes, 2013); El proceso del duelo se define como una alteración emocional, ante una pérdida irreparable, teniendo un impacto significativo en el contexto psicológico y físico de un trabajador, en el entorno laboral, el duelo repercute en la concentración, el desempeño y las dinámicas sociales, aumentando la posibilidad de accidentes o enfermedades relacionadas con el estrés, por lo tanto, se establece la relación entre el riesgo y el duelo, sus atribuciones afectan el clima organizacional, Se resalta el impacto del duelo en la concentración y desempeño dentro del entorno laboral, incrementando los riesgos laborales como accidentes y enfermedades relacionadas al estrés.

Otro estudio a tener en cuenta fue realizado por Seymour, J en el año 2018 de Estados Unidos, cuyo título es “El impacto del duelo en el funcionamiento cognitivo y emocional en el

---

---

lugar de trabajo” (Seymour, 2018), este estudio demuestra que las personas en duelo desencadenan una disminución en su capacidad cognitiva y emocional, convirtiéndose en una amenaza para la seguridad del trabajador y siendo un factor de probabilidad para los accidentes laborales, afectando desfavorablemente su desempeño en el trabajo incrementando los accidentes de trabajo. El duelo reduce las habilidades y capacidades emocionales de los empleados, incrementando la posibilidad de accidentes laborales y perjudicando su desempeño laboral.

De igual forma, se analiza la investigación realizada por Harris, R. en el año 2011 del Reino Unido, llamado “El impacto del duelo en la salud y seguridad ocupacional en entornos sanitarios” (Harris, 2011), el impacto del duelo frente a la seguridad y salud ocupacional, su estudio se centró en el sector de atención médica y se comprobó que el área de la salud, que experimentan duelo se manifiestan con un mayor porcentaje a cometer errores en su puesto de trabajo, por la falta de concentración y desgaste emocional, la información obtenida demuestra la necesidad de implementar protocolos de apoyo para así mitigar y prevenir los accidentes laborales, de esta forma establecer la seguridad del colaborador (Harris, 2011).

El estudio realizado por Parkes y Prigerson en el año 2013 en Estados Unidos, titulado “El impacto del duelo en la salud física y mental de los empleados: un estudio sobre los riesgos para la salud ocupacional” analizaron como el duelo puede afectar la salud física y mental de los trabajadores, encontraron que los empleados en duelo tienen ciertas características de sufrir problemas de salud como lo es el insomnio, fatiga y enfermedades derivadas del estrés, lo que incrementa la posibilidad de incidentes de seguridad en el lugar de trabajo, este estudio resalta la importancia de ejecutar el duelo como un riesgo psicosocial en el ámbito del trabajo, Parkes y Prigerson (2013).

Otro informe relevante fue elaborado por Stroebe Schut en el año 2016 en Países Bajos, conocido como “Duelo complicado y su impacto en el desempeño ocupacional: una



revisión de la literatura” su análisis fue el concepto de “duelo complicado” y el impacto en el desempeño ocupacional, el duelo no solucionado puede llevar a un descenso en la capacidad cognitiva de los colaboradores, perjudicando su juicio y aumentando el riesgo de accidentes laborales, Este estudio revela la necesidad de intervenir de forma inmediata y oportuna en las empresas, para así evitar que el duelo prolongado afecte desfavorablemente tanto en los trabajadores como en las corporaciones para Stroebe y Schut (2016).

En el fortalecimiento de los protocolos de apoyo para trabajadores en duelo ha sido un reto y un área que ha llamado la atención. Diferentes estudios han demostrado la efectividad de los protocolos de apoyo y han surgido mejores prácticas para su aplicación.

Distintos países han iniciado programas de apoyo para trabajadores que enfrentan pérdida. En el Reino Unido, por ejemplo, la normatividad laboral otorga hasta dos semanas de licencia por luto en caso de fallecimiento de un hijo (Government, 2020), a diferencia de Estados Unidos, el luto no se considera un motivo válido para ausencias extendidas y las licencias están generalmente reguladas por las políticas internas de cada empresa (OSHA, 2015).

De acuerdo a la investigación de Moura Silva y Souza en el año 2021 en Brasil, sobre el “El impacto de las normas organizacionales en el bienestar de los empleados y la seguridad ocupacional: un estudio sobre la gestión del duelo” ya que la diversidad de normas influye en la calidad de vida laboral y por ende, la seguridad del empleado, considerando que un duelo no gestionado puede provocar un mayor riesgo de siniestralidad laboral y enfermedades relacionadas con el trabajo, un duelo no gestionado aumenta el riesgo de siniestralidad laboral, resaltando la influencia de las normas organizacionales en la calidad de vida laboral y la seguridad de los trabajadores.

Estudio efectuado por Kowalski T y Vaught en el año 2012 en Estados Unidos, cuyo nombre “El duelo como riesgo en el lugar de trabajo: el impacto de las políticas organizativas



de apoyo en el bienestar de los empleados y la seguridad en el lugar de trabajo” realizaron un análisis frente a como las organizaciones que han enfocado el duelo como riesgo en el trabajo, su estudio reveló que las compañías que aplicaron protocolos de apoyo, como brindar permisos extendidos y terapias psicológicas, obtuvieron una transformación en el bienestar de los empleados, garantizando la disminución de accidentes dentro de las empresas. Incluso destacaron influencia de la reintegración progresiva del trabajo y la flexibilidad en las tareas delegadas como medidas preventivas, la implementación de protocolos de apoyo, como permisos prolongados y asesoría psicológica, ayuda al bienestar de los trabajadores y reduce los accidentes laborales. Además, destaca la importancia de la reintegración progresiva y la flexibilidad en las tareas como medidas preventivas.

La investigación realizada por Watkins en el año 2019 en Estados Unidos, denominada “El impacto del duelo en la dinámica del lugar de trabajo: riesgos para la salud y desempeño del equipo” publicado en Harvard Business Review, analizaron como el luto perturba la dinámica laboral, el autor descubrió que los trabajadores luto no solo presentan riesgos de salud física y emocional, sino que su desempeño en disminución afecta de forma colectiva al equipo. El estudio propone la implementación de grupos de apoyo, acompañamiento emocional por parte del programa bienestar a largo plazo como estrategias eficientes para la disminución del riesgo ocupacional Como lo menciona Watkins (2019).

Un estudio realizado por Mejía R en el año 2020 en Chile llamado, “El Impacto de los Protocolos de Apoyo en el Sector de la Construcción: Prevención de Riesgos Psicosociales en América Latina” resaltó la importancia de los protocolos de apoyo en el sector de construcción, un entorno con un índice alto de riesgos laborales. Menciona la prioridad de desarrollar programas de intervención psicológica en el lugar de trabajo, simultáneamente relacionado con la capacitación del personal en el manejo del duelo, ya que es un suceso que puede atravesar cualquier trabajador y en cualquier momento, para encontrar una disminución de accidentes

---

---

relacionados con el estrés y el duelo, resalto la responsabilidad que tienen las empresas de implementar políticas más flexibles de licencia por luto, enfocando también el proceso de protocolos de apoyo según la necesidad del colaborador, según el autor Mejía (2020).

Los estudios que realizaron Kowalski, T y Vaught C en el año 2012 en Estados Unidos, que lleva por título de “Duelo y apoyo en el lugar de trabajo: la necesidad de licencias prolongadas y acuerdos laborales flexibles” sugieren que se implementen de forma eficaz los protocolos de apoyo a los empleados que vivencian el duelo, para eso se concluyó que las licencias deben ser extendidas y con flexibilidad laboral, La mayor parte de los estudios concuerdan en que los trabajadores en duelo las empresas deben brindarle más tiempo que el estipulado en las licencias por duelo convencionales, El protocolo debe permitir el ajuste gradual a las funciones ocupacionales, adaptar las responsabilidades y las cargas del puesto de trabajo, según la etapa del duelo en la que se encuentre el trabajador (Kowalski y Vaught, 2012).

Por su parte Watkins en el año 2019 en Estados Unidos, desarrollo una investigación donde estudio como “Establecer el apoyo psicológico dentro de las empresas y proporcionar terapias como manera de recuperar emocionalmente a los trabajadores en duelo” pone énfasis en el apoyo psicológico, dentro de las empresas y proporcionar terapias, ha sido reconocida como una manera de recuperar emocionalmente a los trabajadores en duelo (Watkins, 2019), ya que este garantiza un apoyo frente a la situación actual, en ocasiones las personas no saben cómo llevar el proceso del duelo, les parece un sinfín de tristeza y estrés, para eso se recomienda la implementación del apoyo psicológico, por lo tanto, se mantiene un equilibrio emocional y laboral.

Un análisis realizado por Kowalski y Vaught en el año 2012 en Estados Unidos, donde se plantea el tema “Creando espacios seguros para empleados en duelo: Una estrategia para mitigar los efectos negativos sobre la seguridad y la salud en el trabajo” Fomentar una cultura

---

---

empática y de apoyo dentro de las empresas es de gran ayuda para lograr mitigar el percance de riesgos y accidentes laborales. Los autores Kowalski y Vaught (2012), han planteado la estrategia de crear espacios seguros dentro del ámbito laboral, donde los empleados en duelo puedan compartir sus experiencias de luto, se ha demostrado ser una herramienta eficaz para la disminución de efectos negativos para la seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España en el año 1995 estipula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), En términos normativos, se establece que la legislación en muchos países determina ciertos derechos para los colaboradores en duelo, como lo son las licencias laborales y sistemas de apoyo psicológico, por ejemplo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España (Ley 31/1995) resalta la importancia de proteger la salud mental del personal y propone la adopción de medidas preventivas frente a circunstancias de vulnerabilidad emocional (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1995).

Finalmente, desde el ámbito internacional, se identifica el desarrollado planteado por International Organization for Standardization (ISO) en el año 2018, la Norma ISO 45001 que menciona la seguridad en el trabajo con el enfoque de promover la creación de ambientes de trabajo saludables, incluyendo el apoyo psicosocial, en momentos más críticos como el duelo (International Organization for Standardization, 2018), por lo tanto, se evidencia la importancia de capacitar a los líderes y equipo de recursos humanos para identificar las características del duelo en los empleados y brindar el oportuno y eficiente acompañamiento, según (Watkins, 2019).

- **Investigaciones nacionales**

En este apartado se inicia con la investigación realizada por el autor Franco en el año 2017 en Colombia, cuyo título “Análisis sobre cómo las empresas de servicio público y privado gestionan el duelo en sus trabajadores” analizo como las empresas de servicio público

---

---

y privado gestionan el duelo en sus trabajadores, el estudio arroja que muchas entidades carecen de estos protocolos, lo cual aumenta los factores de riesgo en salud mental y física del trabajador, El autor determino que las empresas deberían aplicar medidas de flexibilidad en el horario laboral y el acceso a las terapias psicológicas, obteniendo así un bienestar en los empleados, Franco (2017).

Desde el ámbito nacional se relaciona la investigación desarrollada por los autores Vargas y Martínez en el año 2019 en Colombia, realizaron un estudio denominado “Análisis del impacto del duelo en la seguridad y desempeño de los empleados del sector minero en Colombia” lo cual analizaron el sector minero de Colombia, siendo este un sector con altos índices de peligro, estudiaron como perjudica el duelo en la seguridad y el desempeño en los empleados del sector minero.

El estudio arroja que los mineros en duelo presentan una mayor dirección a la distracción, lo que aumenta el riesgo de padecer un accidente laboral, además se logró observar que el sector minero cuenta con protocolos de seguridad estrictos, pero que no se implementan tales políticas. El duelo se debe considerar como un riesgo psicosocial en la evaluación de seguridad y salud en el trabajo, los autores recomiendan que las empresas del sector minero adopten los protocolos establecidos, ya que el apoyo emocional que otorga es clave para proteger la seguridad de los empleados que atraviesan el duelo, Vargas y Martínez (2019).

La investigación realizada por Cárdenas en el año 2012 en Colombia, sobre el “El manejo del duelo en el sector educativo colombiano: Políticas y propuestas de apoyo emocional” estableció que el sector educativo, las políticas relacionadas con el duelo son prácticamente inexistentes, cabe resaltar que algunas instituciones permiten licencias, no se ofrece el apoyo emocional, ni estrategias de reincorporación gradual. El autor le sugiere a las

---

---

instituciones educativas que implementen los protocolos de apoyo para las asesorías psicológicas según lo necesite el trabajador, Cárdenas (2012).

El estudio realizado por los autores Gonzales y Martínez en el año 2018 en Colombia, de acuerdo con la investigación titulada “El impacto del duelo en los trabajadores del sector salud en hospitales de Cali: Estrategias de apoyo emocional y gestión de riesgos laborales” se evidencio como el duelo afecta a los trabajadores del sector salud en hospitales, este entorno está muy relacionado con al duelo, ya que el constante contacto de la muerte con los pacientes, incrementa el riesgo a desarrollar trastornos emocionales y ansiedad, lo cual aumenta el riesgo de padecer un accidente laboral, El estudio demostró, que algunas instituciones del Valle ofrecen apoyo emocional limitado y escaso, no existe un protocolo unificado para gestionar el duelo, los autores refieren que los trabajadores del área de la salud deben implementar los protocolos de apoyo, ya que el agotamiento emocional conlleva al aumento de factores de riesgo, tanto para el empleado como el paciente, Gonzales y Martínez (2018).

Desde la posición del autor Muñoz en el año 2020 en Colombia, realizo un estudio en el sector agrícola del Valle del Cauca titulado “El impacto del duelo en los trabajadores del sector salud en hospitales de Cali: Estrategias de apoyo emocional y gestión de riesgos laborales” los empleados atraviesan situaciones complejas y cuando están en proceso de duelo, su capacidad para concentrarse y laborar de forma segura puede verse como reto para este sector, el autor refiere la necesidad de aplicar correctamente los protocolos de apoyo, la implementación de licencias extendidas para asegurar el correcto desempeño laboral y apoyo adecuado para la situación que se encuentran los empleados, sin afectar su salud mental e integridad física, Muñoz (2020).

Finalmente, el estudio realizado por López y Sánchez en el año 2021 en Colombia, establecieron una investigación denominada “Análisis de las políticas laborales frente al duelo



en las industrias del Valle del Cauca: Necesidad de apoyo emocional y reincorporación gradual” analizó las industrias del Valle del Cauca, la cual refiere que cuentan con políticas básicas para el manejo del duelo como lo son las licencias cortas que no ofrecen apoyo psicológico o flexibilidad en la reincorporación; los autores sugieren, implementar programas de apoyo emocional, permitir reincorporaciones graduales y el desarrollo de políticas más inclusivas, López y Sánchez (2021).

## **4. Diseño Metodológico**

### **4.1. Diseño de la Investigación**

#### ***4.1.1. Tipo de investigación.***

El tipo de investigación en este estudio es exploratorio y descriptivo, ya que busca investigar un tema poco abordado: el impacto del duelo como factor de riesgo para la seguridad y salud en el trabajo. Considerando que muchas empresas aún no tienen o no aplican los protocolos de apoyo, no están estructurados para los empleados en luto, la investigación analiza cómo las compañías abordan este tema y qué protocolos se aplican en relación con el apoyo emocional, así como su impacto en la seguridad laboral.

#### ***4.1.2. Según su Finalidad.***

El enfoque de la investigación será limitado a una revisión documental centrada en documentos clave, informes, artículos y protocolos disponibles. Pese a que no se recopilarán datos primarios a través de encuestas o entrevistas, la investigación brindará una visión integral sobre cómo las políticas laborales que tienen relación de como el duelo compromete la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta fuentes secundarias como documentos oficiales y estudios previos.

### **4.2. Método de investigación.**

El método de investigación será cualitativo documental, lo que conlleva a un análisis de documentos disponibles, sin necesidad de recolección de datos primarios. El objetivo será

---

---

analizar y describir la información recopilada para identificar patrones y recomendaciones. La información obtenida, se llevará a cabo un análisis cualitativo para identificar temas recurrentes, conceptos fundamentales y estrategias más aplicadas para gestionar el duelo en el entorno laboral, permitiendo extraer patrones e identificar la implementación de protocolos para así proporcionar recomendaciones enfocadas a las políticas de apoyo psicológico y la seguridad en el trabajo.

Cabe explicar que esta investigación es de un enfoque cualitativo de tipo documental. De acuerdo con Hernández et al. (2014), el enfoque cualitativo de tipo documental es un método centrado en la recolección y evaluación de documentos escritos, por lo tanto se realizará un análisis de artículos científicos como afirma Aguirre (2015), el análisis de artículos científicos es una metodología que brinda indagar de manera crítica las investigaciones que han sido publicadas, también se realizó una revisión de literaturas que incluye teorías sobre el duelo, factores psicosociales y documentos de políticas de empresas.

Como menciona Sánchez y Martínez (2018) son informes escritos que determina normas, lineamientos y procedimientos que una empresa debe aplicar con sus empleados, por lo tanto, se realizó una revisión de documentos que se encuentran disponibles en línea, sobre el duelo como factor de riesgo en la seguridad y salud en el trabajo, teniendo como punto de partida los protocolos de apoyo en el entorno laboral.

Teniendo en cuenta que no se analizara una empresa en específico, la recolección de datos será por documentos de estudios previos y se estudiara los protocolos de apoyo en el duelo en el puesto de trabajo que se encuentran en sitios web como la Organización Internacional del trabajo.



### 4.3. Técnica

Para esta investigación se aplicará la técnica de revisión documental enfocado al duelo como factor de riesgo en la seguridad y salud en el trabajo, como proceso principal de recolección de información. Esta técnica posibilita la compilación de datos, analizar e interpretar información existente sobre el duelo en el ámbito laboral, así como los protocolos de apoyo adaptados por diferentes empresas.

La revisión de documentos es especialmente indicada para este caso, ya que la investigación no se fundamenta en la recolección de datos primarios, sino desarrollada a partir de la síntesis de investigaciones previas, como afirma Aguirre (2015).

### 4.4. Fases de la investigación

1. **Planteamiento del Problema y Objetivos:** Definir el enfoque de la investigación y los objetivo general y específicos.
2. **Revisión de la Literatura y Marco Teórico:** Inspección de estudios, artículos y teorías.
3. **Diseño Metodológico:** Definir el tipo cualitativo documental y las fuentes de información
4. **Recopilación y Análisis de la Información obtenida:** Recolección de documentos y análisis cualitativo de los protocolos existentes y aplicados.
5. **Análisis y Conclusiones:** Incorporar los hallazgos, desarrollar conclusiones y recomendaciones.
6. **Presentación del Reporte Final:** El informe con los resultados y su divulgación a los interesados.

### 4.5. Presupuesto

Para la realización y desarrollo del proyecto de investigación y estableciendo aspectos necesarios se planteó el siguiente presupuesto:



**Tabla 1.***Presupuesto*

<b>Recursos técnicos</b>	Computador	Procesamiento de la información	\$1.500.000
<b>Materiales y suministros</b>	Papelería	Resma, lapiceros, lápiz y borrador.	\$25.000
<b>Servicio de internet</b>	Red de internet	Internet	\$60.000

Nota: Fuente: Elaboración propia

#### 4.6. Cronograma

El cronograma estipulado para el presente proyecto de investigación es el que se podrá observar a continuación:

**Tabla 2.***Cronograma*

<b>Fecha</b>	<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>
30 de agosto al 04 de septiembre 2024	Formato Anteproyecto	Estudiante
17 de septiembre 2024	Ajustes a la propuesta y revisiones	Estudiante
21 al 24 de septiembre 2024	Primera entrega	Estudiante
01 de octubre 2024	Correcciones primera entrega	Estudiante
05 de noviembre 2024	Segunda entrega, final	Estudiante
15 de noviembre 2024	Revisión jurados	Estudiante
2 al 3 de diciembre 2024	Sustentación	Estudiante

Nota: Fuente: Elaboración propia

#### **4.7. Divulgación**

La presente investigación busca que las conclusiones que se obtuvieron sean divulgadas para los estudiantes, docentes, universidades y personas que deseen ampliar sus conocimientos y aportar en una futura investigación sobre el tema abordado. La divulgación de diferentes investigaciones, ayudan a la construcción de conocimientos que fortalecen la continua educación y formación, que consolidan información para así obtener nuevas habilidades y estrategias de mejoramiento para la práctica profesional. El trabajo de grado estará disponible en el repositorio del Politécnico Gran Colombiano.

### **5. Resultados**

La información integrada recomienda que el duelo constituye un factor de riesgo relevante para la seguridad y salud en el trabajo, por causa de los efectos psicológicos que afectan la integridad y el desempeño del empleado. Investigaciones diversas afirman que el duelo puede desencadenar patrones de ansiedad, depresión y distracción, los cuales aumentan la vulnerabilidad a errores y accidentes laborales (Gaviria y Gómez, 2019).

#### **5.1. Efecto del duelo en la Productividad y Seguridad Laboral.**

Se ha establecido que la experiencia del duelo puede afectar negativamente la concentración, la memoria y la toma de decisiones de forma adecuada, tal como sostienen Martínez y Ramírez (2021), el funcionamiento cognitivo se encuentra alterado durante el periodo de duelo que compromete la seguridad y salud laboral, estos efectos en situación de alto riesgo pueden ser mortalmente peligrosos, a causa de la falta de concentración y pérdida de enfoque puede resultar en accidentes (Romero, 2020).

El duelo afecta de forma significativa la eficiencia y eficacia laboral, lo cual disminuye la gestión de tareas y deberes del trabajador. Estudios demuestran que el proceso del duelo afecta la productividad y desempeño del colaborador, comprometiendo



negativamente la planificación, organización, ejecución de obligaciones y responsabilidades en el área de trabajo (Martínez y Ramírez, 2021).

De acuerdo con Gaviria y Gómez (2019), el duelo influye en la capacidad laboral durante varios meses, asociado con el tipo de apoyo que ha recibido el empleado de su empleador.

La reducción en el rendimiento cognitivo, es una disminución notable que afecta el desempeño en la productividad laboral, suelen verse afectadas a lo largo del proceso de duelo, sin embargo (Martínez & Ramírez, S, 2021), identificaron que los trabajadores en duelo presentan una reducción en la concentración, lo que afecta directamente las tareas que requieren de una alta responsabilidad, este resultado es principalmente para ocupaciones que requieran alta precisión y concentración, en situaciones de alto riesgo (López y Hernández, 2022).

El duelo no solo influye en la productividad laboral, sino también en la seguridad laboral, al intensificar el riesgo de accidentes, la integración de distracción, falta de concentración y el desgaste emocional, hace que los trabajadores en luto tengan mayor probabilidad de incidentes laborales. Romero (2020), apoya que el empleado en su proceso de pérdida se ve afectado su pensamiento crítico para anticipar y responder posibles complicaciones como los riesgos potenciales, lo que intensifica la amenaza para la seguridad colectiva de la empresa.

Los factores de riesgo psicosociales es un síntoma emocional relacionado con la ansiedad y depresión, aumentando la exposición de los empleados frente a circunstancias de riesgos laborales. El estudio de Pérez y Rivera (2019), resalta que los empleados que han retomado sus labores después de sufrir un acontecimiento de dolor como lo es el duelo, sufren



accidentes en sus primeros meses de la reincorporación laboral, ya que su salud mental está siendo abrumada y se siente emocionalmente agotados.

El incremento en las tasas de accidentes y ausentismo según Ocampo y Torres (2020), afirman que las empresas no ofrecen el apoyo necesario y adecuado para los empleados en duelo, lo que los llevan a experimentar un aumento en el en las tasas de accidentes y ausentismo en su puesto de trabajo, el duelo no gestionado altera la salud integral de los trabajadores, lo cual se ve manifestada en un sinnúmero de incapacidades y accidentes laborales. La ejecución de los protocolos de apoyo se ha establecido que ayudan a restaurar la salud mental del empleado, ofreciendo tiempos de comprensión y espacios de soporte emocional, para así reducir los factores de riesgo (López, 2020).

En la intervención y protocolos de apoyo para disminuir los efectos del duelo, se destacan las empresas que han decidido aplicar los protocolos de apoyo para mitigar los efectos adversos. La Organización Internacional del Trabajo (2018), propone que los empleadores desarrollen políticas y protocolos que establezcan permisos de duelo, apoyo psicológico y la reincorporación gradual de los empleados. Investigaciones han demostrado que estos apoyos favorecen a los trabajadores, reduciendo el impacto de los efectos emocionales en su productividad y seguridad y salud en el trabajo (Fernández, 2019).

## **5.2. Relación Entre el Duelo y los Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral.**

La vivencia del duelo en el ambiente de trabajo está relacionado a unas situaciones de riesgo psicológico que impactan tanto al trabajador como a sus compañeros, según Álvarez y Gómez (2020), el duelo afecta de forma negativa el compromiso laboral, ya que el empleado en su proceso de pérdida suelen experimentar agotamiento emocional e impedimento para su concentración en sus labores, afectando en gran manera los ambientes laborales con alta carga de trabajo, donde existe ausencia de apoyo administrativo, además la carencia de

---

políticas de apoyo y de un entorno laboral empático aporta a un aumento de riesgos psicosociales, como lo es el estrés y la ansiedad. De hecho, la Organización Mundial de la Salud (2020), reconoce la pérdida como un factor de estrés laboral que requiere medidas adaptativas y de prevención.

Una investigación de Martínez et al. (2019), identificó que empresas que no implementen las estrategias de acompañamiento para trabajadores en duelo tienen una tendencia a padecer de estrés laboral, que aumenta por la falta de apoyo y comprensión por parte de la empresa y compañeros de trabajo. La falta de apoyo social en el lugar de trabajo puede generar a que el empleado en luto experimente sentimientos de aislamiento, provocando así efectos negativos para la salud mental e intensifica la sensación de duelo.

Algunos autores mencionan que el duelo prolongado en el entorno laboral, puede ocasionar el síndrome de burnout, ya que este síndrome es un estado de agotamiento físico y emocional, causado por el estrés laboral crítico (Maslach y Leiter, 2016), principalmente donde los trabajadores se enfrentan a situaciones de demandas emocionales, lo que conlleva a la presión laboral, aumenta la probabilidad de padecer agotamiento, afectando no solo al trabajador, sino también a la productividad del equipo de trabajo (López y Herrera, 2021).

Por otro lado, se estudia que el duelo afecta directamente las relaciones interpersonales en el trabajo, lo cual se presentan situaciones de tensión entre los compañeros de trabajo, generando así una reducción de la integración del equipo, como afirma Ruiz y Torres (2018), los empleados en duelo empiezan a experimentar una serie de conflictos debido a la falta de adaptación y comprensión, de sus compañeros ante su situación de duelo. Esto puede provocar un ambiente laboral conflictivo que aumentan los riesgos psicosociales que altera el clima organizacional.

---

Además, la investigación ha resaltado la importancia de implementar y ejecutar las políticas organizacionales que garantiza el apoyo para los empleados en duelo, los estudios analizados han demostrado que un ámbito laboral que facilite espacios de expresión y respeto pueden mitigar los riesgos y efectos del duelo, que mitigan los riesgos psicosociales (Pérez y Romero, 2022) la implementación de apoyo psicológico y flexibilidad horaria son las estrategias que ayudan a los trabajadores en duelo, impulsando un entorno de trabajo ameno y placentero.

### **5.3. Políticas y Protocolos de Apoyo en el Proceso del Duelo en Empleados.**

Las políticas y licencias por duelo en las empresas ofrecen permisos establecidos para que los empleados se puedan ausentar de la empresa tras sufrir la ausencia de un ser amado, Estas políticas y protocolos varían según la legislación y la compañía, pero en general permiten un tiempo limitado de licencia de duelo para gestionar asuntos fúnebres y personales según el análisis de Resource (2021).

El apoyo psicológico y los recursos de salud mental en las empresas, ofrece un apoyo psicológico a través de programas establecidos para la necesidad del trabajador en duelo, lo cual está compuesto por consejería guiada por psicólogo brindando así los recursos de salud mental (Deloitte, 2020).

La flexibilidad en el trabajo también es un apoyo que requiere el empleado en duelo, muchas compañías están adoptando políticas de flexibilidad laboral para brindar ayuda a los trabajadores en luto, permitiéndoles laboral de forma remota o gestionar su horario laboral según las necesidades personales, investigaciones demuestran que la flexibilidad puede disminuir el estrés y garantizar una reincorporación al trabajo de forma exitosa (De Frank y Kaysen, 2019).



#### **5.4. Estrategias para Fortalecer las Políticas y Protocolos de Apoyo para Trabajadores en Duelo.**

Para fortalecer las políticas y protocolos de apoyo, se establece la implementación de programas de apoyo emocional continuo, basándose en las necesidades del empleado que experimenta luto, además se implementa apoyo psicológico personalizado, para lograr un bienestar integral en los empleados (Association, 2020).

Se deben implementar en las empresas las estrategias de comunicación asertiva, son una herramienta para fortalecer los protocolos de apoyo, según Fernández y López (2018) principalmente recomiendan que los líderes sean capacitados en habilidades frente a la comunicación asertiva para gestionar el duelo de forma comprensiva, sin embargo, respetando el proceso que cada trabajador en duelo experimenta, esta comunicación debe ser compasiva y receptiva (Martínez, 2021).

La inteligencia emocional debe ser parte fundamental para formar a los líderes y compañeros de trabajo. De acuerdo con Salazar y Gómez (2021), la inteligencia emocional es la capacidad y habilidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones de manera eficiente, lo cual es fundamental para implementar con los empleados en duelo, investigaciones han demostrado que los ambientes de trabajo con un índice alto en inteligencia emocional tienden a generar un clima organizacional más inclusivo y de apoyo frente al trabajador en luto (Rivera y Castillo, 2020).

En el proceso de luto la flexibilidad en el trabajo es una práctica recomendada en varios estudios. Para González y Pérez (2022), admitir que el empleado en duelo se le otorgue un horario de tiempo adaptativo temporalmente, hace que el objetivo principal sea la recuperación emocional de su situación actual frente a su empleado en duelo. Este ejercicio también tiene relación con las sugerencias que brinda la Organización Internacional del

---

---

Trabajo (2020), lo cual demuestra la importancia de conceder tiempos adecuados y prudentes para el empleado que atraviesa el duelo.

Por lo tanto, la puesta en práctica de recursos como orientación psicológica y programas de apoyo al empleado que representa un tipo de asistencia en tiempos de duelo, según la Asociación Americana de Psicología (2019), otorgar estos recursos permite que los trabajadores tengan herramientas que orientan su proceso de luto, fortaleciendo su calidad de vida. Así mismo, estudios recientes indican que los programas de apoyo emocional en el trabajo aumentan de forma considerable la capacidad de recuperación de los trabajadores (Hernández y Vargas, 2021).

## **6. Conclusiones**

El duelo se manifiesta como un factor de riesgo determinante para la seguridad y salud laboral, alterando el bienestar emocional de los empleados, su productividad, rendimiento y concentración en sus compromisos laborales. Mediante el análisis de estudios, se establece que gestionar el duelo en el ámbito laboral no solamente es indispensable para el bienestar integral de los empleados, sino también de proporcionar un espacio de trabajo seguro y eficiente.

La investigación determino, que el duelo es un factor de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, que influye significativamente las capacidades cognitivas y emocionales, por su parte causara un incremento en la probabilidad de accidentes laborales. Reconocer el impacto del duelo como riesgo laboral, es un paso fundamental para la gestión de protocolos de apoyo, por lo tanto su ejecución demuestra ser eficaz y eficiente, para la disminución de los riesgos asociados a la influencia del duelo en el trabajo, Además se resalta la importancia de la aplicación y ejecución de los protocolos de apoyo, lo cual permiten la reincorporación

---

---

gradual de actividades laborales, para así mitigar las consecuencias adversas del duelo en la seguridad de los empleados.

El duelo perjudica la productividad y seguridad laboral, ya que disminuye la concentración, aumenta la ansiedad y el estrés emocional, incrementando la posibilidad de accidentes. La ausencia de protocolos de apoyo emocional intensifica estos efectos, destacando la importancia de implementar estrategias de apoyo para la salud mental y reincorporación gradual para reducir los factores de riesgo, (Martínez y Ramírez, 2021).

Los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral por duelo, al afecta el bienestar integral de los trabajadores lo cual disminuye su bienestar emocional e incrementa el estrés. La carencia de apoyo adecuado y oportuno, para la implementación de los protocolos específicos intensifica estos riesgos, enfatizando en la necesidad de estrategias para proteger a los empleados en luto, (Martínez, 2019).

Por otro lado, la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo y el equipo, es fundamental y se debe implementar la capacitación a todo el personal (Salazar, M & Gómez, R, 2021), para así garantizar el desarrollo de un entorno de apoyo y comprensión laboral para los empleados en duelo, lo cual minimiza el riesgo de distracciones o conflictos en el grupo de trabajo, Además la relevancia de establecer la flexibilidad y permisos laborales como estrategias preventivas, que permite a los trabajadores en duelo mejorar la resiliencia emocional sin afectar su integridad o la de otros.

Finalmente, la necesidad de sensibilización y cultura organizacional de apoyo para el proceso de duelo, para reducir el índice de accidentes laborales y brindar acompañamiento al empleado en duelo, para que así los empleados puedan expresar sus emociones libremente, la sensibilización enfocada a los empleados que han experimentado una pérdida, es parte

---

fundamental para impulsar la unidad entre compañeros y crear un ambiente inclusivo que fomente tanto el bienestar como la seguridad de los empleados.

## **7. Recomendaciones**

Con base en los resultados, se proponen que las empresas desarrollen y apliquen protocolos para los empleados que atraviesan por el duelo, deben ser procedimientos estandarizados, los cuales se mencionan a continuación.

### **7.1. Desarrollar Protocolos de Apoyo Enfocados al Duelo**

Establecer y estructurar los protocolos de apoyo que gestionen principalmente el duelo en el trabajo, incorporando alternativas de horarios flexible, asesoramiento psicológico y ajustes en las cargas laborales provisionalmente.

### **7.2. Implementar Políticas de Licencia por Luto**

Fortalecer o ajustar las políticas y protocolos de licencia para garantizarles a los trabajadores un tiempo necesario y prudente para procesar y gestionar su duelo, sin comprometer la salud, integridad y seguridad en el entorno laboral.

### **7.3. Capacitar al Personal de Recursos Humanos**

Impartir conocimientos al personal directivo de las compañías, para que adopten herramientas fundamentales para lograr reconocer y gestionar los efectos del duelo en los empleados, para así promover entre compañeros de trabajo la comprensión y la empatía.

### **7.4. Brindar Atención Psicológica**

Incorporar orientación psicológica y promover su implementación para empleados en duelo, para fortalecer y mejorar la salud mental y apoyo emocional del empleado.



### **7.5. Implementar Redes de Apoyo entre Compañeros**

Incentivar la creación de redes de apoyo dentro de las empresas para que los empleados en luto puedan relacionarse con otros que han sufrido la misma situación de pérdida, creando un entorno de apoyo y comprensión mutua.

### **7.6. Ajustar y Adaptar según sus Responsabilidades Laborales de Manera Provisional**

Modificar la carga laboral o reasignar labores que requieren de una alta responsabilidad, por lo que un error puede acabar con la vida del trabajador que está experimentando luto.

### **7.7. Integrar Evaluaciones de Riesgo Psicosocial Asociadas al Duelo:**

Comprender el duelo como un factor de riesgo en las evaluaciones de riesgos psicosociales y adaptar los planes de seguridad y salud laboral para este factor.

### **7.8. Fomentar la Sensibilización a Toda la Empresa**

Realizar campañas que impulsen la comprensión sobre el impacto del duelo y la influencia de un ambiente de apoyo para los compañeros que enfrentan la situación de duelo.

### **7.9. Supervisar el Bienestar a Largo Plazo del Trabajador**

Aplicar un seguimiento para valorar como está el estado emocional y psicológico del trabajador que ha pasado por un duelo, manteniendo acompañamiento continuo.

### **7.10. Analizar la Eficacia de los Protocolos de Apoyo Aplicados**

Realizar evaluaciones periódicas, acerca de la efectividad de los protocolos de apoyo aplicados, realizando reajustes o mejoras según los resultados que han obtenido.



## **8. Aspectos Específicos**

\*\*

### **8.1. Protocolo de Apoyo**

Los protocolos de apoyo son necesarios para afrontar el duelo en el ámbito laboral. Según Smith (2020), la implementación de los protocolos facilita a los trabajadores a gestionar su duelo y así disminuye el impacto en su rendimiento y bienestar integral, abarcando la capacitación del personal de recursos humanos, para identificar las señales de duelo y brindar apoyo. La ejecución de los protocolos es esencial, para el proceso del duelo como un factor de riesgo psicosocial, cuando el duelo no es gestionado afecta de forma negativa frente al entorno laboral, sus responsabilidades, concentración y productividad (López, C & Hernández, P, 2022), ya que los procedimientos y estrategias en trabajadores en duelo, son de apoyo emocional, licencias laborales, reincorporación progresiva y adaptación de sus laborales y responsabilidades.

### **8.2. Evaluación del Duelo en el Entorno Laboral**

La evaluación del duelo debe ser un procedimiento estructurado, se sugiere que las empresas apliquen encuestas anónimas, para estudiar el estado emocional de los trabajadores en tiempos de duelo (Jones y Pérez, 2021), ya que su evaluación constante recomienda aplicar ajustes, para que los protocolos sean de apoyo para los empleados. Su evaluación es dirigida al impacto que genera el duelo en el entorno laboral, para mitigar el estrés, ansiedad y pérdida de concentración que son consecuencias del duelo en el ámbito laboral (González, Pérez, & Romero, 2020).

### **8.3. Estrategia y Protocolo de Intervención**

El desarrollo de las estrategias es fundamental, ya que, si un protocolo implementa asesorías y terapias en equipo, será principalmente de beneficio para su salud mental y física,



según García (2019), los programas de apoyo pueden hacer disminuir considerablemente el malestar emocional de los empleados, fomentando así un entorno de trabajo seguro y positivo.

La puesta en práctica de protocolos apropiados, evaluación del duelo en el trabajo y las estrategias de intervención, pueden ser decisivos para gestionar el duelo en el ámbito laboral, ya que con su implementación contribuye y garantiza la protección de la salud y seguridad laboral, permitiendo así un entorno laboral saludable y seguro, con este enfoque garantiza una recuperación emocional, el cual minimiza el estrés y mejora el bienestar integral del empleado en duelo (Pérez & Rivera, L, 2019). Por lo tanto, se debe proporcionar unas pautas para gestionar el duelo, que está dirigido al factor de riesgo psicosocial, relacionando estrategias de apoyo y medidas preventivas que garantizan el bienestar y la seguridad de los empleados en duelo.



## 9. Referencias Bibliográficas

- Acebo, G., y Samada, Y. (2020). El Estrés Familiar y su Influencia en el Rendimiento Laboral. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria* , 103–113.
- Álvarez, R., y Gómez, L. (2020). Impacto del Duelo en el Desempeño Laboral: Perspectivas y Desafíos. *Revista de Psicología Laboral*, 28(2), 56-72.
- American Psychological Association. (2020). Workplace Benefits of Employee Assistance Programs. APA.
- Asociación Americana de Psicología. (2019). Directrices para el Apoyo Emocional en el Ámbito Laboral. APA.
- Bastidas, C., y Zambrano, R. (2020). El Duelo Familiar y el Desarrollo Emocional en los Estudiantes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(9), 125–139.
- Battista, A. (2011). El Problema del Duelo. *Desde el jardín de Freud*, (11), 17-30.
- Bonanno, G. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>.
- Bowlby, J. (1980). Attachment and Loss: Sadness and Depression (Vol. 3). Basic Books.
- Breen, L., y O'Connor, M. (2007). The fundamental Paradox in the Grief Literature: A Critical Reflection. *Omega: Journal of Death and Dying*, 55(3), 199-218.
- Cabezas, C., y Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano Para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico profesional*, 6(11), 742-761.
- Cabodevilla, I. (2007). Las Pérdidas y sus Duelos. *An. Sist. Sanit. Navar*, 30(3), 163–176.  
Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v30s3/original11.pdf>
- Cárdenas, M. (2021). El Impacto del Duelo en el Sector Educativo: Salud Mental y Seguridad Laboral en Docentes. *Revista Colombiana de Psicología Educativa*, 10(2), 65-82.
- 
-

- Carhuayal, O. (2020). El Clima Organizacional y su Influencia en el Rendimiento Laboral de Los Trabajadores de la Empresa G.S.H.S.A. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 57-64.
- Castro, N., y Cuadros, L. (2022). *La Importancia de los Protocolos de Intervención en Depresión y Duelo en Áreas Laborales*. Unicatólica: Fundación Universitaria Católica. Recuperado de: <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2535>
- De Frank, R., y Kaysen, C. (2019). Workplace Flexibility and the Grieving Process: An Exploration of Policies in Supporting Employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 123-134.
- Deloitte. (2020). Supporting Employees Through Grief and Loss. Deloitte Insights. Dictionary of Psychology. Recuperado de <https://dictionary.apa.org>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2018). Mental Health in the Workplace. EU-OSHA.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2021). Return to Work after MSD-related sick Leave in the Context of Psychosocial Risks at Work. Discussion Paper, 6, 1–18.
- Fernández, A. (2019). Intervenciones Psicosociales y Salud Ocupacional. *Revista de Psicología Laboral y Organizacional*, 15(3), 223-239.
- Fernández, L., y López, A. (2018). Comunicación Asertiva en el Manejo del Duelo Laboral. *Revista de Psicología Laboral*, 14(2), 45-60.
- Franco, M. (2017). El impacto del Duelo en la Productividad Laboral: Estudio en Empresas Públicas de Colombia. *Revista Colombiana de Psicología Organizacional*, 9(2), 45-60.
- Fundación Saldarriaga Concha. (2017). Estudio sobre el impacto emocional en trabajadores colombianos. Fundación Saldarriaga Concha.
- 
-

- García, L. (2019). *Intervenciones en el Lugar de Trabajo para el Duelo: Un Enfoque Práctico*. Editorial Salud Laboral.
- Gaviria, J., y Gómez, M. (2019). Efectos del Duelo en el Rendimiento Laboral: Un Enfoque de Seguridad Ocupacional. *Psicología en el Trabajo*, 12(4), 145-162.
- Gil Juliá, B., Bellver, A., y Ballester, R. (2008). Duelo: Evaluación, Diagnóstico y Tratamiento. *Psicooncología*, 5(1), 103-116. Recuperado de:  
<https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/10214/31765.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Gómez, P. (2020). Impacto del Duelo en el Rendimiento Laboral y Medidas Preventivas. *Revista de Psicología Laboral*, 35(4), 52-65.
- Gómez, P. (2020). Impacto del Duelo en el Rendimiento Laboral y Medidas Preventivas. *Revista de Psicología Laboral*, 35(4), 52-65.
- González, L., y Martínez, P. (2018). El Duelo en el Sector Salud: Impacto en la Seguridad y Bienestar de los Trabajadores en Cali, Valle del Cauca. *Revista de Salud y Seguridad en el Trabajo en Colombia*, 13(1), 45-60.
- González, J., & Romero, M. (2019). El Manejo del Duelo en el Ámbito Laboral: Impacto en la Salud y Seguridad de los Trabajadores. Editorial Universitaria.
- González, M., Pérez, J., y Romero, L. (2020). El Impacto del Duelo en el Rendimiento Laboral: Un Análisis de los Factores Psicosociales. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(3), 143-1.
- González, E., y Pérez, F. (2022). La Flexibilidad Laboral como Apoyo en Situaciones de Duelo. *Estudios de Recursos Humanos Internacionales*, 10 (1), 34-50.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6, pp. 102-256). México: McGraw-Hill.
- 
-

- Hernández, J., y Vargas, C. (2021). Resiliencia en el Entorno Laboral ante Pérdidas Personales. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 8(3), 78-92.
- International Organization for Standardization. (2018). ISO 45001: Occupational Health and Safety Management Systems. [https:// www.iso.org/standard/63787.html](https://www.iso.org/standard/63787.html)
- Johnson, A., Y Wong, T. (2021). Managing Grief in the Workplace: Risks and Protocols for Health and Safety. *Occupational Safety Journal*, 34(2), 85-97.
- Jones, A., y Pérez, M. (2021). Evaluating the Impact of Grief in the Workplace: A Guide for Organizations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 75-90
- Kowalski, T., y Vaught, C. (2012). The Role of Organizations in Supporting Grieving Employees: Best Practices and Challenges. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 27(4), 266-278.
- Kowalski, T., y Vaught, C. (2012). The Role of Organizations in Supporting Grieving Employees: Best Practices and Challenges. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 27(4), 266-278.
- Kubler-Ross, E. (1969). *Sobre la Muerte y el Morir*. Editorial Mortensen.
- Larico, E., Machaca, D., Condori, L., y Apaza, K. (2021). Estrés Laboral y Rendimiento Laboral de los Trabajadores en Entidades Financieras. *Dominio De Las Ciencias*, 7(4), 356-372.
- López, A. (2020). La Importancia de los Protocolos de Apoyo en el Trabajo ante la Pérdida de un ser Querido. *Revista de Salud Laboral*, 34(2), 115-128.
- López, C., y Hernández, P. (2022). Protocolos de Apoyo en el Entorno Laboral: El Duelo como Factor de Riesgo. *Salud Ocupacional Hoy*, 8(2), 90-102.
- López, M., y Sánchez, R. (2021). El Duelo como Riesgo Psicosocial en el Sector Industrial del Valle del Cauca: Análisis de Protocolos de Apoyo. *Revista Colombiana de Seguridad Industrial*, 14(2), 25-42.
- 
-

- Márquez, T. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de las Instituciones Públicas de Educación. *Ciencia y Educación*, 1(4), 6-14.
- Martínez, L. (2022). Evaluación de Protocolos de Duelo en el Ámbito Laboral. *Estudio de Psicología Organizacional*, 40 (1), 70-82.
- Martínez, L., y Ramírez, S. (2021). Impacto del Duelo en el Desempeño y la Seguridad Laboral. *Salud Mental en el Trabajo*, 10(1), 57-69.
- Martínez, P., Fernández, A., y Díaz, C. (2019). Efectos Psicosociales del Duelo en el Trabajo y la Importancia del Apoyo Organizacional. *Ergonomics & Health*, 22(3), 112-128.
- Martínez, S. (2021). La Importancia de la Comunicación Empática en el Entorno Laboral. *Psicología para el Trabajo*, 19(4), 56-67.
- Maslach, C., y Leiter, M. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- McSherry, W., y Jamieson, S. (2013). "The Role of the Organization In Grief Support." *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28(4), 234-249.
- Medina, E. G., y Pezzi, P. (2009). El Duelo y las Etapas de la Vida. *Revista de la asociación española de Neuropsiquiatría*, 29(104), 455-469.
- Mejía, R. (2020). La Gestión del Duelo en el Sector de la Construcción: Un Estudio sobre Protocolos de Apoyo en Chile. *Revista de Salud y Seguridad Laboral en América Latina*, 15(1), 123-140.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (1995). Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado.
- Ministerio de Salud de Colombia. (2019). Informe sobre salud mental y trabajo en Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. <https://www.minsalud.gov.co>.
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015: Por el cual se Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co>
- 
-

- Morrison, R. (2019). *Managing Grief in the Workplace: Strategies for Employers*. New York: Business Expert Press 59.
- Moura, A., Rodríguez, L., y García, P. (2021). Impact of Bereavement Policies on Workplace Safety. *International Journal of Occupational Health*, 29(2), 67-78.
- Muñoz, J., et al. (2020). Duelo y Seguridad Laboral en el Sector Agrícola del Valle del Cauca: Un Estudio sobre Riesgos Psicosociales. *Revista de Psicología Ocupacional y Seguridad en el Trabajo*, 12(3), 85-101.
- Occupational Safety and Health Administration. (2015). *Guidelines for Grieving Employees*. OSHA.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Informe sobre la Salud Mental y el Trabajo: Desafíos y Soluciones*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Directrices sobre el Manejo de Factores Psicosociales en el Trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Guía de Apoyo Emocional en el Trabajo*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El Duelo en el Trabajo y la Seguridad Laboral*. OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). "Mental Health in the Workplace: Global Overview." <https://www.who.int>.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). *Guía para la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. OMS.
- Parkes, C. (2013). *Bereavement: Studies of Grief in Adult Life* (4th ed.). Routledge.
- Parkes, C., y Prigerson, H. (2010). *Bereavement: Studies of Grief in Adult Life*. Penguin Books.
- 
-

- Parkes, C., y Prigerson, H. (2013). *Bereavement: Studies of Grief in Adult Life* (4th ed.). Routledge.
- Parro, E., Morán, N., Gesteira, C., Sanz, J., y García, M. (2021). Duelo Complicado: Una Revisión Sistemática de la Prevalencia, Diagnóstico, Factores de Riesgo y de Protección en Población Adulta de España. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 37(2), 189-201.
- Pérez, G., y Rivera, L. (2019). Protocolo de Reincorporación Gradual para Empleados en Duelo. *Salud y Seguridad en el Trabajo*, 7(1), 71-85.
- Pérez, F., Díaz, M., y Romero, G. (2022). Intervenciones Psicosociales en el Ambiente Laboral para Apoyar a Empleados en Duelo. *Psicología Organizacional y Salud Ocupacional*, 8(1), 45-63.
- Pérez, R., y Salinas, F. (2022). Protocolos de Apoyo Psicológico en el Entorno Laboral. *Revista de Bienestar y Salud Ocupacional*, 14(1), 45-58.
- Rivera, A., y Castillo, J. (2020). Inteligencia Emocional y su Impacto en el Clima Laboral: Perspectivas desde el Duelo. *Psicología y Empresa*, 22(2), 23-39.
- Romero, A. (2020). Duelo y Seguridad Ocupacional: Un Análisis del Riesgo. *Seguridad en el Trabajo*, 9(4), 211-228.
- Roth, K., Hernández, P., y Miller, S. (2018). Impacto del Duelo en la Productividad Laboral. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 59-73.
- Ruiz, D., y Hernández, J. (2021). Propuestas para la Implementación de Protocolos de Duelo en el Entorno Laboral. *Revista de Recursos Humanos*, 29(2), 120-134.
- Ruiz, T., y Torres, E. (2018). Relaciones Interpersonales en el Trabajo y la Influencia del Duelo en la Cohesión del Equipo. *Journal of Social Work and Occupational Therapy*, 6(2), 77-89.
- 
-

- Salas, C., Díaz, L., y Pérez, G. (2012). Las Competencias y el Desempeño Laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*, 26(4), 604–617. Recuperado de: <http://www.scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n4/ems13412.pdf>
- Salazar, M., y Gómez, R. (2021). Inteligencia Emocional como Herramienta para el Apoyo Organizacional en Procesos de Duelo. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo*, 13(2), 41-55.
- Sánchez, P., y Martínez, L. (2018). Gestión de Políticas Organizacionales: Manual Práctico para empresas. Editorial Corporativa.
- Serrano, A. (2017). El Efecto del Duelo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Recursos Humanos de una Organización Privada de la Ciudad de Quito (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2017).
- Seymour, E. (2018). Grief and Loss in the Workplace: A Comprehensive Review of the Impacts and Coping Strategies. *Psychological Reports*, 121(2), 342-355.
- Smith, R. (2020). Protocols for Supporting Grieving Employees: Best Practices and Case Studies. Publisher Name.
- Society for Human Resource Management. (2021). Bereavement leave: Policies and Practices.
- Soriano, C. (2013). Gestión del Duelo y las Perdidas, Aprendiendo a Convivir con la Ausente Formación Alcalá.
- Stroebe, M. y Schut, H. (2016). Overload: The Impact of Prolonged Grief in the Workplace. *Journal of Loss and Trauma*, 21(1), 77-88.
- Stroebe, M., Schut, H., y Boerner, K. (2010). *Coping with Bereavement: A Review of the Effectiveness of Interventions*. *The Lancet*, 375(9725), 1260-1271.  
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(09\)62158-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(09)62158-0).
- Government. (2020). Parental Bereavement (Leave and Pay) Act. UK Government.
- 
-

Vargas, S., y Martínez, P. (2019). El Duelo Laboral en el Sector Minero Colombiano: Un Riesgo Psicosocial en la Seguridad Laboral. *Revista de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 14(1), 23-40.

Watkins, R. (2019). Grief at Work: How to Support Employees Through the loss of a Loved one. *Harvard Business Review*, 97(3), 122-128.

Worden, J. (2018). *Grief Counseling and Grief Therapy: A Handbook for the Mental Health Practitioner*. Springer Publishing.

Zohar, D. (2010). "Safety Climate in Organizations: A Multiple-Stakeholder Approach." *Journal of Safety Research*, 41(6), 535-540.

