



Universidad de San Carlos de Guatemala
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Maestría en Gestión Humana y Organizacional

**CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS QUE PROVOCAN
ACTOS INSEGUROS EN LOS TRABAJADORES
DE UNA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN PAPELERA**

Ilse Andrea Samayoa Rodríguez

Guatemala de la Asunción, julio del año 2024



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios de Postgrado
Maestría en Gestión Humana y Organizacional

Consecuencias psicológicas que provocan actos inseguros en los trabajadores de una industria de producción papelera

Ilse Andrea Samayoa Rodríguez

Guatemala, julio del año 2024

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de de León

Secretaria

M.A Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

Representantes de los Profesores

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

Representantes Estudiantiles

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

Representante de Egresados

MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

Director Departamento de Postgrado

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro José Mariano González Barrios

Docentes titulares



Cc. Archivo

CODIPs. 2624-2024

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

24 de julio de 2024

Licenciado (a)

Samayoa Rodríguez Ilse Andrea
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto TRIGÉSIMO PRIMERO** del **Acta TREINTA Y OCHO- DOS MIL VEINTICUATRO (38-2024)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 24 de julio del año 2024, que copiado literalmente dice:

"TRIGÉSIMO PRIMERO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **"Consecuencias psicológicas que provocan actos inseguros en los trabajadores de una industria de producción papelera"** de la maestría en **Gestión Humana y Organizacional** realizado por:

Samayoa Rodríguez Ilse Andrea
Registro Académico: 201315949
CUI: 2341239070207

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 4ta. cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

M.Sc. Julia Alicia Ramírez Orizábal de León
SECRETARÍA DE ESCUELA II





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 206
Tel. 2418-7572 postgrado@psicousac.edu.gt

D.E.Ps 185-2024
Guatemala 17 de julio de 2024

**Autorización para impresión trabajo de graduación
Maestría Gestión Humana y Organizacional 4ta. cohorte**

Licenciado (a)
Samayoa Rodríguez Ilse Andrea
Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestrante:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto OCTAVO del ACTA No. CADEP-Ps-08-2024 de fecha veinticuatro de junio del dos mil veinticuatro El director del Departamento de Estudios de Postgrado solicitó al Mtro. Miguel Alfredo Guillén Barillas como coordinador de la maestría para que presente el informe del dictamen técnico favorable de los trabajos finales de los maestrantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2da. y 4ta. cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Consejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Consejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** Autorizar, la impresión del trabajo final de graduación con título **"Consecuencias psicológicas que provocan actos inseguros en los trabajadores de una industria de producción papelera"**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

[Firma manuscrita]



Maestro Ronald Amilcar Solís
Director Departamento de Postgrados
Escuela de Ciencias Psicológicas

c.c. archivo
Verna



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt



Guatemala, 18 de noviembre de 2023

Maestro Ronald Solís Zea
Director Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimado Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación de la estudiante Ilse Andrea Samayoa Rodríguez, previo a optar al grado de Maestra en Gestión Humana y Organizacional, el cual acompañé durante su realización. Dicho trabajo de graduación lleva por título '**Consecuencias psicológicas que provocan actos inseguros en los trabajadores de una industria de producción papelera**'.

Atentamente,

Carlos Alejandro Alegre Ordóñez
Profesor Seminario III
Colegiado No. 12256

AUTOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

Ilse Andrea Samayoa Rodríguez

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO ACTIVO 12,953

ÍNDICE

Índice	8
Índice de ilustracione	11
Índice de tablas	11
Índice de figuras	12
Introducción	13
Capítulo 1, Generalidades	16
Línea de investigación	16
Planteamiento del problema	17
Justificación	21
Alcances	22
Objetivos	23
Objetivo General	23
Objetivos Específicos	23
Capítulo 2, Fundamentación Teórica.....	26
Estado del arte	26
Marco teórico	33
Teoría tricondicional.....	33
Diagrama de Ishikawa.....	42
Las consecuencias psicológicas	45
Marco conceptual	53
Conceptos básicos.....	53
Marco contextual	56
Paradigma de investigación.....	60

Postpositivismo	60
Capítulo 3, Marco Metodológico	61
Diseño de la investigación	61
Sujetos	62
Instrumentos.....	63
Procedimientos de investigación	69
Diseño y metodología de análisis de la información recibida	71
Capítulo 4, resultados de trabajo de campo.....	77
Análisis poblacional	77
Interpretación de resultados	78
Análisis de resultados.....	91
Fundamentación teórica	96
Identificación y priorización de las necesidades	97
Lluvia de ideas	97
Objetivos	98
Objetivo General	98
Objetivos específicos	98
Evaluación del programa.....	98
Evaluación inicial	98
Evaluación concurrente	99
Evaluación final.....	100
Actividades	102
Presupuesto.....	105
Cronograma.....	107
Capítulo 5, conclusiones y recomendaciones	108

Conclusiones	108
Recomendaciones	110
Referencias	112
Anexos	121
Consentimiento informado	121
Apéndice.....	122

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Índice de tablas

Definición de variables / Definición de categorías.....	24
Familias.....	28
Instrumento de recolección de información. Comportamiento observado.....	63
Instrumento de recolección de información. Escala de Estrés.....	67
Alfa de Cronbach de Comportamiento Observado	71
Interpretación de Alfa de Cronbach Comportamiento Observado.....	72
Instrumento de recolección de información modificado para la recolección final	72
Alfa de Cronbach de Cuestionario de Estrés Percibido	74
Interpretación Alfa de Cronbach de Cuestionario de Estrés Percibido	74
Instrumento de recolección de información modificado para la recolección final Estrés Percibido	75
Diseño de actividades del programa.....	102
Integración de precios unitarios	105
Metaanálisis de Inteligencia emocional.....	122
Metaanálisis Salud y Seguridad ocupacional.....	135
Metaanálisis Bienestar Emocional	157
Metaanálisis Actos inseguros.....	177
Cuestionario Comportamientos Observados.	198
Matriz de Consistencia.....	208

ÍNDICE DE FIGURAS

Dimensiones de riesgo	17
Árbol de problemas	20
Modelo tricondicional.....	35
DOIT	41
Diagrama de Ishikawa	44
Áreas específicas de planta en la industria papelera.	78
Edades de colaboradores en planta.	79
Años de experiencia de colaboradores en planta.....	80
Uso de cuerpo y postura.	81
Herramientas y equipos.....	82
Equipo de protección personal	83
Prevención y protección contra caídas.....	84
Eléctrico.....	85
Medio ambiente- salud- higiene.....	86
Factores de trabajo.....	87
Estrés percibido.....	88
Tx. Sueño	89
Percepción.....	90
Diagrama de Gantt	107

INTRODUCCIÓN

Las consecuencias psicológicas son significativas y variadas afectando la mente de manera que a menudo no son visibles a simple vista. Los trabajadores de una industria de producción papeleras se ven expuestos a diversos riesgos que impactan progresivamente en su bienestar, en esencia, se considera que constituye un trabajo de emprendimiento debido a los desafíos constantes que los empleados enfrentan en términos de seguridad y salud laboral. En este contexto, los riesgos inherentes al trabajo, como el estrés percibido, la desconcentración y trastorno del sueño, se convierte en un desafío significativo que impactan el bienestar laboral.

Un entorno laboral seguro y saludable es fundamental para prevenir los riesgos que, aunque no siempre son evidentes, afectan a los trabajadores en planta. Se hace imprescindible abordar tanto los aspectos emocionales como las condiciones laborales. Lograr involucrar a los trabajadores en la identificación y resolución de problemas de seguridad; ver más allá del presente y prever desafíos futuros es clave. No solo reaccionar las consecuencias psicológicas actuales, sino también adoptar medidas preventivas que fomenten un ambiente de trabajo agradable y sostenible.

Desarrollando un programa que genere un ambiente responsable para los trabajadores, una propuesta integral que respalde y un bienestar laboral sostenible para la salud e integridad de las personas. La iniciativa contempla una campaña de concientización, diseñada para educar y fomentar prácticas saludables; componente de formación en bienestar se complementará con cápsulas específicas dirigidas a los niveles operativos, promoviendo así una participación y personalizada en el programa.

La importancia de la pausa activa, el programa GSI incluirá momentos destinados a la desconexión consciente, promoviendo breves descansos que contribuyan a la revitalización física y mental de los empleados. Se presenta como una propuesta completa, abordando desde la conciencia hasta la acción con el objetivo de cultivar un ambiente laboral donde el bienestar y la productividad se entrelacen de manera armoniosa.

El capítulo 1, se centra en establecer las bases para la investigación, abordando generalidades sobre la línea de estudio 'Salud y prevención'. El planteamiento del problema, identificado y contextualizado del tema central que impulsó a la investigación. El riesgo como el factor primordial que afecta al trabajador dentro de su entorno laboral, considerando diversas dimensiones y la relevancia que cada persona asigna a estas. Existiendo en el ámbito emocional que inciden e impactan en la ejecución de las tareas laborales. Además, se encuentra la razón porque es necesario identificar las consecuencias psicológicas de los actos inseguros, destacando la importancia de crear un entorno que promueva el bienestar emocional. Los alcances, establecen límites y proporcionar un marco claro para comprender la extensión de los resultados esperados. Tomando en cuenta los objetivos del estudio, tanto los generales como específicos, que guían el desarrollo de la investigación y con criterio medible. Estos elementos construyen la base lógica y argumentativa necesaria para la comprensión y justificación del estudio.

A continuación, el capítulo 2 se desarrolla la fundamentación teórica, llevando a cabo un estado del arte que constituye una parte fundamental del estudio en cuestión, ofreciendo diversas perspectivas que clarifican los objetivos del estudio, destacando autores que detallan la realidad a la que se aspira llegar, enfocándose en pruebas concretas para comprender las percepciones de los empleados en la empresa. Además, el marco teórico, que se identifica la teoría tricondicional que es una guía y modelo para un diagnóstico e intervención para la prevención de actos inseguros dentro de la organización. Generando así las fases de Poder hacerlo, Saber hacerlo y Querer hacerlo; enlazando el factor humano y el factor

técnico. Además, sobre las consecuencias psicológicas que afectan y están relacionado a los trabajadores de la organización. Generando así un marco conceptual, marco contextual y el paradigma de investigación que genera los procesos intelectuales humanos y la intrínseca naturaleza inexplicable de los fenómenos.

El capítulo 3, con un marco metodológico adoptando un enfoque cuantitativo con un diseño transversal, destacándose por su alcance descriptivo. Implicando la recolección de datos medibles de una muestra específica con el propósito de describir y explicar patrones de comportamiento. Empleando estudios de muestra con una estructura claramente definida para la recopilación y análisis de datos, haciendo uso de técnicas estadísticas para evaluar la información recopilada. Además, el enfoque cuantitativo permite ajustar los parámetros del diseño para reflejar de manera precisa los objetivos específicos del investigador.

Continuando con el capítulo 4, constituye un análisis de los datos recopilados, interpretados y dándole sentido a la información cuantitativa obtenida en la investigación dada, a partir de esto se implementa y desarrolla un programa de bienestar laboral llamada 'GrandSalud Integral', generando un diseño de ruta de cambio, concientizar e incrementar la condición de querer hacerlo para la mejora del factor humano.

Concluyendo así con el capítulo 5, las conclusiones y recomendaciones se derivan de los hallazgos obtenidos en la investigación, donde se destaca la conexión entre las consecuencias psicológicas y su impacto en los trabajadores, evidenciando problemas como la falta de concentración, el estrés percibido y los trastornos del sueño. Estos resultados señalan la necesidad de implementar herramientas específicas que fomenten el uso apropiado de las medidas de seguridad, con el objetivo de cultivar un entorno laboral placentero y sostenible en términos de bienestar.

CAPÍTULO 1, GENERALIDADES

Línea de investigación

El presente trabajo de investigación pertenece a la línea de investigación 'Salud y prevención' del área 'Psicología del trabajo'.

¿A qué le llamamos psicología del trabajo?, en esta ocasión se involucra a la persona con el trabajo, de qué manera se relaciona para una productividad, efectividad de desarrollar su entorno de trabajo, así su rendimiento es efectivo en los trabajadores. En cualquier industria, es importante establecer una conexión sólida entre el personal y los diferentes niveles de la empresa.

La psicología del trabajo aborda una amplia gama de temas, incluyendo la motivación de los empleados, la mejora del rendimiento laboral y el desarrollo de habilidades relacionadas con el trabajo, además de considerar la salud y la prevención en el entorno laboral. Incluyendo investigar cómo los entornos laborales pueden impactar la salud, el bienestar y el rendimiento general de los empleados. Realizando estudios para determinar varios factores y paradigmas que puedan impactar la salud y el bienestar de los empleados. Se desarrollan estrategias para promover un entorno de trabajo saludable, también para evitar y reducir el estrés, además de los problemas de salud asociados.

La investigación se centra en las consecuencias psicológicas de los actos inseguros de los trabajadores de una industria en la producción papelera en la Ciudad de Guatemala, dedicada a la producción, distribución y empaque durante todo el año, 24 horas, 7 días de la semana, teniendo turnos rotativos.

Planteamiento del problema

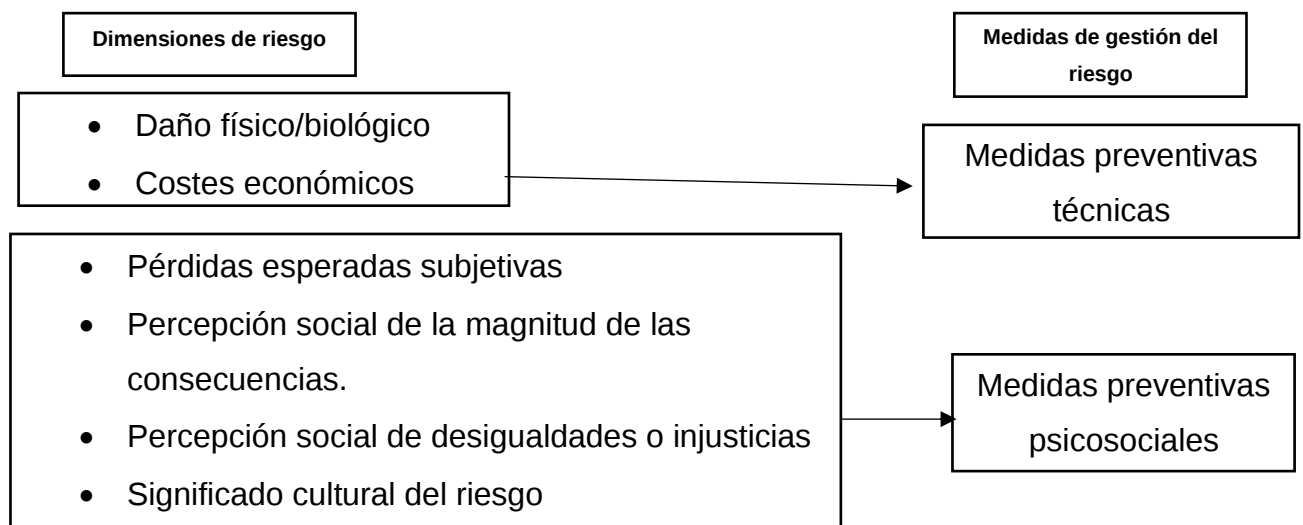
La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Salud Mental como “un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias capacidades puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

El riesgo, es el principal factor que puede tener una persona dentro de su empresa, tomando en cuenta que contiene dimensiones y la importancia que cada individuo otorga. A continuación, se logra identificar dos dimensiones, en la primera se podría tomar en cuenta su daño físico-biológico y las pérdidas económicas, además no solo se conforman estas dos, sino que hay más de estas en los cuales el tema emocional está afectando en la realización de sus tareas, las pérdidas sociales y el cultural.

Según (Trenc, 1999) integra las dimensiones de riesgo, se muestran a continuación:

Figura 1

Dimensiones de riesgo



Nota: *Elaboración propia.*

Para poder definir y además de identificar actos seguros, se debe de realizar y verificar los comportamientos que se dan arriesgados dentro de la organización, además de verificar el hecho de si se encuentra o no ayuda en situaciones de incidentes.

Además, del formato que se utiliza para la formación de observar la seguridad en cuanto a sus implementos, actitudes que estos realizan, no ven más allá de lo que suceden de ellos, la escucha que se mantienen para lograr una estabilidad dentro de sí mismo.

(Trenc, 1999) menciona: “al cometer actos inseguros de manera inconsciente significa que la apreciación de riesgos que espontáneamente efectúa el trabajador no coincide con el que ha hecho la empresa. Es decir, no percibe la realidad en el mismo sentido en que la han determinado los criterios científico-técnicos de la empresa. Se trata de una cuestión que hunde sus raíces en la configuración de la visión del mundo que tiene el trabajador, es decir, se trata de un problema de actitudes, centrado básicamente en sus aspectos cognitivos”.

Es importante tener un balance y equilibrio en cuanto a los actos inseguros, condición insegura, la responsabilidad que existe. Tanto en sus equipos, las herramientas, medio ambiente, lo que puede rodear, pero también el hecho de que las personas contiene lo emocional, lo que no expresan dentro de la empresa, lo que hace que piensen cosas desagradables y los cuales puedan generar incidentes que llegan a los accidentes ya más graves, esto quiere dar información en cuanto investigar y guiar a las personas para mantener su equilibrio emocional en su trabajo, reconociendo que generan actos inseguros que provocarían un acto desagradable. Ya que no existe un plan, un desarrollo o un programa para el bienestar emocional dentro de la empresa al momento que algo suceda fuera de ella y pueda generar condiciones inseguras a la persona.

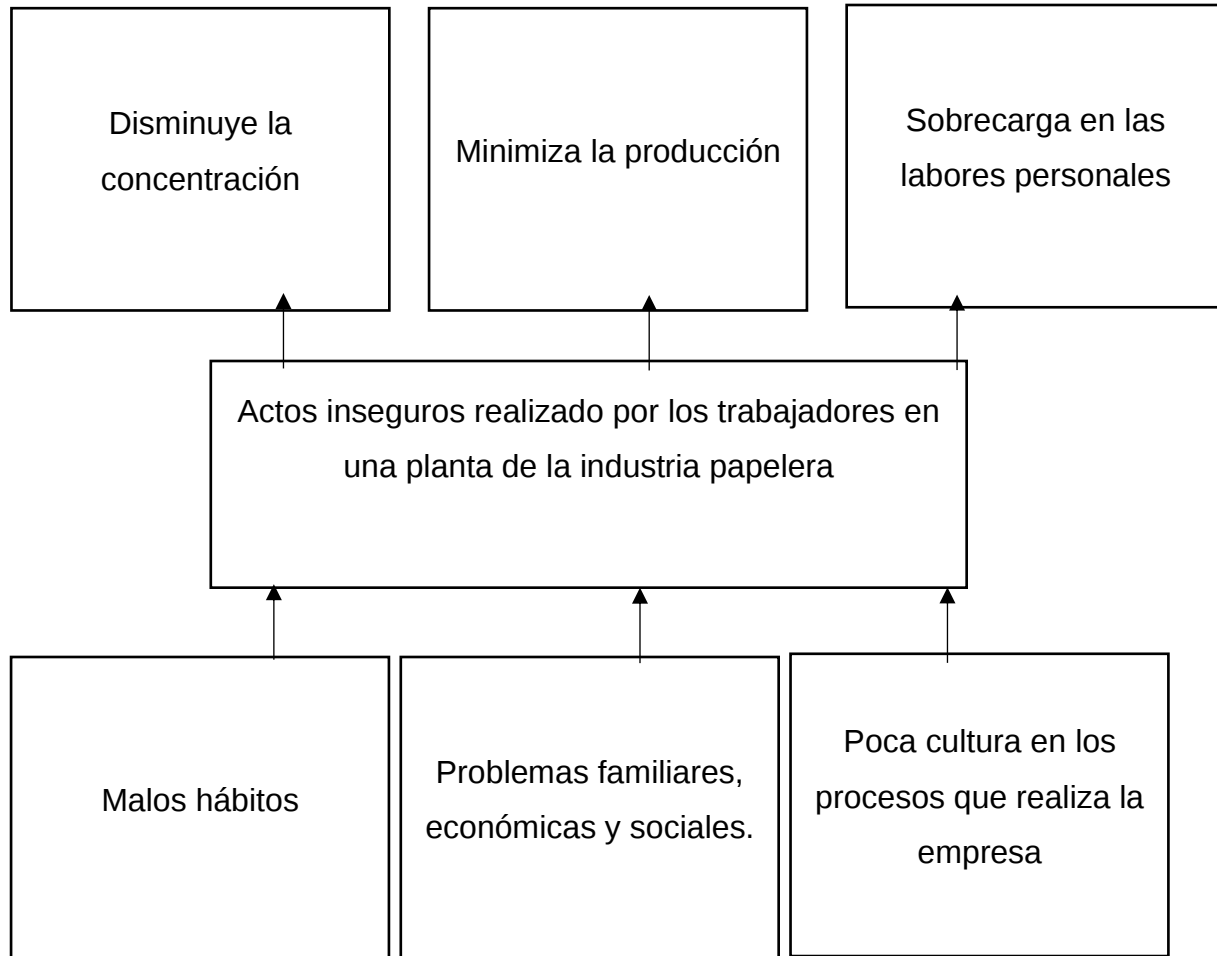
En la empresa, se originan actos inseguros por los trabajadores encargados. Muchos trabajadores bajan su rendimiento de producción por falta de concentración y enfocándose en otras situaciones que no tienen relación a su procedimiento laboral.

Las posibles causas son los malos hábitos, no teniendo un orden específico de lo que tiene que realizar en el trabajo, no manteniendo una conexión y comunicación, los problemas familiares que previamente pudiera sostener antes de ingresar a su jornada, económicas de no llevar un orden en específico de sus cuentas y sociales en no mantener un ambiente agradable y con actitud para generar los cambios necesarios a su entorno, además de poca cultura en los procesos que realiza en empresa. Las consecuencias a estas causas es no mantener una concentración correcta a lo que está realizando y a lo que le corresponde en dicho puesto, minimizando la producción siendo un proceso más tardado y la sobrecarga de labores que cada colaborador tiene a su cargo.

Con lo anterior mencionado se lleva a cabo una serie de preguntas para responder dicha investigación, ¿Cuáles son las consecuencias psicológicas en los actos inseguros por los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelera?, ¿Cuáles son los actos inseguros que podrían afectar a los trabajadores dentro de la industria dedicada a la producción papelera?, ¿Qué necesita el programa de bienestar laboral para prevenir los actos inseguros de los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelera y asegurar un ambiente de trabajo seguro?.

Figura 2

Árbol de problemas



Nota: elaboración propia.

Justificación

Las consecuencias psicológicas en los actos inseguros en los trabajadores en una industria papelera, es importante detectar y desarrollar el ambiente en el que las personas se encuentran dentro de la empresa en el bienestar emocional que dependerá de las situaciones internas como externas que pase las personas. Enfocando la seguridad laboral es un factor crítico para la productividad y el mantenimiento de un ambiente saludable en el entorno de trabajo.

Dependerá de la institución que será y es igual de difícil manejar en estas industrias que mantienen una amplia rama de seguridad por las herramientas que se utilizan y sino se encuentran una concentración adecuada llega a tener un incidente, pero uno más fuerte que es el accidente, hasta el más cuidadoso puede llegar a tener un problema dentro de planta. Por el impacto y modernización las medidas de seguridad tienen que presentarse más y así prevenir lesiones, enfermedades y fatalidades laborales. Uno de los desafíos que los trabajadores enfrentan implica la necesidad de reconocer los riesgos asociados con actos inseguros.

El desarrollo y la mejora de la identificación, prevención y reporte de peligros deberían ser acompañados por un estudio de las posibles consecuencias a largo plazo en la salud mental de los trabajadores debido a actos inseguros. Tomando en consideración que en una industria de producción papelera están expuestos a una variedad de riesgos, a partir de los productos químicos empleados en la fase de producción, hasta los dispositivos mecánicos en su entorno de trabajo. Es de vital realizar el estudio para mejorar las tasas de seguridad laboral, mejorar el bienestar y prevenir las lesiones laborales y la mortalidad. Mejorar soluciones para mitigar el estrés relacionado con prácticas laborales insalubre y cómo prevenirlo, ayudará y contribuirá al conocimiento general sobre los desafíos relacionados con la salud mental en el entorno laboral, que es un tema de preocupación cada vez mayor.

Alcances

En esta investigación mantiene una ruta cuantitativa para así poder describir y explicar los patrones de comportamiento y sus consecuencias psicológicas con un alcance descriptivo.

Sus límites, debido al tipo de industria, por lo cual es una empresa dedicada 24 horas al día los 7 días de la semana, la productividad es constante y no se puede apagar por un lapso más allá de 15 minutos las máquinas, es por esto por lo que solo reciben 2 charlas en la semana con relación a la seguridad industrial aplicando así el uso correcto de su protección personal y la capacidad de mantenerse concentrados. Con una población de 600 personas dentro de la institución, pero para el alcance de la investigación será una muestra de 100 personas.

Objetivos

Objetivo General

Determinar las consecuencias psicológicas que afectan a los trabajadores y conllevan a los actos inseguros en una planta de industria papelera.

Objetivos Específicos

1. Definir las consecuencias psicológicas que producen los actos inseguros en los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelera.
2. Analizar los actos inseguros en los trabajadores en una industria dedicada a la producción papelera.
3. Proponer un programa de bienestar laboral como medida preventiva de los actos inseguros para el apoyo a los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelera.

Tabla 1*Definición de variables / Definición de categorías*

Objetivos	Definición conceptual Categorías	Definición operacional Indicadores	Técnicas/ Instrumentos
Identificar las consecuencias psicológicas que producen los actos inseguros en los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelera.	Consecuencias psicológicas: son una desconexión en los patrones de conducta de la persona. Por lo general es un daño que la persona pueda experimentar. El desequilibrio en el ser humano con su integridad, lo cual produce varios síntomas y sucesos en su vida diaria.	• Estrés • Sueño • Concentración • Bienestar emocional • Emociones	Escala de Estrés, Sueño y autopercepción
Analizar los actos inseguros en los trabajadores en una industria dedicada a la producción papelera.	Actos inseguros: Son acciones que causan una situación de riesgo, consecuencia grave para el trabajador y las personas a su alrededor. Teniendo	• Comportamientos	Observación de comportamientos

en cuenta la labor de una causa-efecto.				
Proponer un programa de bienestar laboral como medida preventiva de los actos inseguros para el apoyo a los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelera.	Salud mental	Un estado en el que provoca y mantiene la persona de ella misma con las personas a su alrededor incluyendo acá el bienestar emocional, el psíquico, de manera del actuar pensar, sentir de una persona.	• Prevención • Apoyo	Programa

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO 2, FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Estado del arte

En la realización del estado del arte, se utilizaron tres fuentes, en las cuales fueron utilizadas Redalyc, EBSCO y Google Académico. Que fueron las fuentes electrónicas en donde se encontraron varias investigaciones relacionadas, en donde la información fue clara y precisas. En la primera semana 10, 11 y 12 de agosto se realizaron 10 investigaciones aplicando filtros, años de referencia, país y la disciplina a la que va relacionado. Las palabras claves: Emoción, salud y salud ocupacional, inteligencia emocional. Se iban determinando las palabras claves apareciendo páginas y las investigaciones se relacionaban a lo que buscaba, no teniendo problemas con la relación adecuada, en algunas fuentes se determinaba la fecha y una palabra clave para que se pudiera tener la conexión adecuada.

En la siguiente semana se colocó otras 15 investigaciones más, los días 16, 17 y 18 de agosto, se aplicaron filtros, año, país y la disciplina a la que va relacionado. Las fuentes fueron Redalyc que se encontraron investigaciones que se relacionaban pero se contabilizaron 10 875 pero se va delimitando a 5 230 y de esos se leyeron para poder obtener las 4 que se escogieron, las revistas con fecha de publicación EBSCO HOST con las palabras claves seguridad y salud ocupacional en donde se escogieron 5 de estas que se relacionaban con la investigación a realizar y Google Académico que se escogieron 6, de las cuales se enlazaban con seguridad y salud, bienestar emocional en el trabajo, se relacionaban 1 856 pero leer cada investigación en las primeras páginas que no se relacionaban pero las demás en la segunda página se encontraron las demás para que tienen la relación.

En los próximos se encontraron 15 investigaciones más del 22 al 23 de agosto, las fuentes en donde se encontraron fueron 10 625 pero se va reduciendo en cuanto a seguir colocando palabras claves para poder ir reconociendo a la investigación

más enlazadas así leer 4 investigaciones en Redalyc que se identifica con lo relacionado a lo que se quiere investigar, además 3 investigaciones en EBSCO HOST que se identifica con lo relacionado a la investigación y 8 investigaciones en Google académico más de 10 páginas, pero en las primeras 4 se identificaron las 8 de estas. Dependiendo las palabras claves se colocaron en cada fuente por ejemplo seguridad, salud ocupacional, bienestar emocional, inteligencia, comportamientos inseguros.

Siguiendo con 5 investigaciones más el 30, 1 y 2 de septiembre. La fuente que se enlazaba es en Redalyc que se colocó la palabra clave comportamientos inseguros, en esta se fue reduciendo de igual manera con lo emocional y el burnout. Teniendo relación con la solución con lo que se quiere investigar.

Además, las otras 5 fueron en Google académico el 6, 7 y 8 de septiembre acá de igual manera se menciona comportamientos inseguros, se encontraron cuestionarios, programas para así realizarlos, se encontraron más de 20 páginas y en las 10 en medio de esas ya se encontraron las 5 que se enlazaban con lo que se quiere investigar, todo teniendo relación para profundizar y analizar estas.

Por otra parte, las demás investigaciones correspondientes se fueron construyendo y encontrando en Google académico, Redalyc y EBSCO Host, fuentes altamente correspondientes en las cuales se ha encontrado información relacionado al tema de investigación 15 investigaciones que se fueron equilibrando en 5 semanas para así lograr una buena lectura y enlazando con lo que se quiere llegar a investigar, dando el equilibrio en la estabilidad de la persona, su bienestar y en lo que realmente necesita para así lograr un buen estado y estilo de vida altamente relacionado. Además, es importante reconocer los incidentes que han tenido, además, buscando la realidad constante y así construir un panorama para el cambio de la organización para ayudar a las personas. Cada una de las investigaciones tienen sentido, para crear un buen sistema para así lograr el objetivo correspondiente.

La tabla 2 muestra las familias seleccionadas como base de investigación. Ello implica que las palabras estén organizadas conforme al tema principal. Definiendo así Inteligencia Emocional, Salud y Seguridad Ocupacional, Bienestar Emocional y Actos Inseguros.

Tabla 2

Familias

No.	Tema	Investigación Relacionada
1	Inteligencia emocional	Diseño, confiabilidad y validez de una escala de autopercepción de éxito para colaboradores de empresas medianas en México.
		Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Entelco.
		Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.
		Estructura Factorial de la Escala de estrés (PPS) en una muestra de trabajadores chileno, salud & sociedad.
		Emoción, discurso managerial y resistencia: el mobing como revelador.
		Implicaciones de la inteligencia emocional en la salud y bienestar emocional.
		Niveles de estrés y motivación laboral en los patrulleros de la policía adscritos a la seccional de inteligencia policiaque no aprobaron el ascenso a subintendentes.
2		Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del Sur de Chile.
		Acuerdo Gubernativo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Art. 303)

Salud y
seguridad
ocupacional

Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral.

Celebrando la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo: “Trabajos saludables: relajarnos las cargas”.

Impacto de la seguridad y la seguridad ocupacional en la productividad de las organizaciones: implicaciones para el Ecuador.

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, factor clave para la calidad de vida laboral.

Promoción de la salud en los trabajadores mayores mediante aplicaciones tecnológicas.

Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad provincial de Chiclayo, 2016.

Plan de adaptación al cambio climático con la perspectiva de la seguridad y salud ocupacional en México.

Mejoras al plan de Gestión de riesgos de grupo Industrial Alimenticio S.A.

Cambio en la cultura organizacional utilizando el programa de seguridad basado en el comportamiento (PSBC), en una empresa del sector industrial alimentario.

Análisis factores organizacionales, condiciones de entorno y comportamiento del trabajo en los accidentes de trabajo.

Método Técnico de inspección de seguridad y salud en el trabajo para mitigar condiciones y actos inseguros en la construcción de puentes.

3	Bienestar emocional	Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores determinantes y análisis comparado.
		Aspectos legales y técnicos para diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para universidades ecuatorianas.
		Relación entre seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal de Tarapoto, 2018.
		Factores motivacionales que inciden en la seguridad laboral y en el desarrollo humano y organizacional en la empresa Metales S.A de la ciudad de Chinchiná.
		Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables.
		El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por COVID 19. (propuesta de guía práctica para el manejo del estrés laboral).
		La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.
		Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado.
		Misión posible: mejorar el bienestar de los orientadores a través de su inteligencia emocional.
		Salud y bienestar en el foco de las organizaciones.
		Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones.
		Bienestar emocional, la clave para alcanzar el éxito organizacional.
		Riesgos psicosociales

4 Actos inseguros	La competencia emocional predictora de la felicidad en trabajadores sociales.
	Bienestar, clima emocional, percepción de problemas sociales y confianza.
	El constructo de trabajo emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional.
	Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco.
	Prevención de actos inseguros en la conducta de los trabajadores debido a la ocurrencia de accidentes laborales en el distrito de Aguadulce.
	Programa preventivo para reducir los actos subestándares en una planta de plásticos.
	Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos.
	Implementación de un programa de seguridad basado en el comportamiento -SBS- para reducir los actos inseguros en la operación de corte de testigos de perforación en la fase de exploración avanzada del proyecto cascabel de la empresa ENBA, ubicado en la provincia de Imbabura- Ecuador 2021.
	Incidencia acumulada, comorbilidad e incapacidad por trastornos de ansiedad en pacientes de una mutua de accidentes de trabajo.
	Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico.
	Los comportamientos inseguros, principales causantes de los accidentes laborales en una empresa del giro cerámico, y su repercusión en la prima de riesgo de trabajo.

Riesgo laboral en los talleres de producción de la empresa Acinox- Tunas, un análisis desde la sociología del trabajo.

El análisis del comportamiento laboral del trabajador como herramienta para la prevención de la accidentalidad en CEDENAR S.A. E.S.P

Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el trabajo.

Cuestionario para evaluar comportamientos seguros e inseguros: aplicación en áreas técnicas de una organización ambiental y forestal en Colombia.

Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención

Caracterización de actos inseguros en las tareas de alto riesgo aplicados en Maxin fishing

Nota. Elaboración propia a partir de investigación documental.

Las lecturas seleccionadas enfocan claramente la investigación que se quiere realizar, dando así varias explicaciones, enfocando autores que especifican la realidad a la que se quiere llegar, dando énfasis a las pruebas que se podría invertir para así conocer lo que las personas en la empresa piensan y claramente ir seleccionando aquellas que tienen un buen interés. El autogestionar, el evitar y mantener la mente estable, si se puede llamar así, para que la persona pueda realizar su trabajo de una buena manera, evitando su incidente y que es lo que provoca y ayudarlo en específico como ir mejorando estos pequeños tropiezos que se pueda generar más allá de algo simple. Mantener la empatía, la escucha hacia los trabajadores es de mucha importancia, el involucrarse a lo que realmente siente y como aportar los, es lo que a ellos les interesaran, no es nada bonito ni agradable no mantener esa comunicación asertiva con ellos, son personas fundamentales en la organización como para no tomarlos en cuenta en sus capacidades y bienestar emocional que debería de mantener dentro de sus laborales diarias.

Marco teórico

Teoría tricondicional

Es una guía y modelo para un diagnóstico e intervención para la prevención de actos inseguros dentro de una organización. Siendo su autor José Meliá en el 2007, siendo este un Doctor en psicología y técnico en prevención en Riesgos Laborales.

Específicamente contiene una relación existe con seguridad y prevención, esto se identifica a todo aquello en que se pueda provocar daños al ser humano, a los bienes tanto concretos como tangibles. Meliá menciona, que la prevención es delimitar, sujetar o eliminar, la inseguridad del comportamiento del sistema, por ejemplo: los métodos, la mano de obra, máquinas, materiales y el medio. Evitando así los daños no deseados, imprevistos.

La guía o modelo del trabajo seguro se desarrolló con tres virtudes que lo hacen útil, los cuales son:

- Natural y didáctico.
- Captar su significado, guiar un diagnóstico adecuado en seguridad.
- Unión en la relación del diagnóstico a la intervención.

En esta teoría se determina un proceso de Ingeniería y Psicología en la cual identifican tres condiciones importantes los cuales se combinan entre ambas, a continuación, se mencionará:

- Poder hacerlo
- Saber hacerlo
- Querer hacerlo

Su primera condición de “poder hacerlo”, explica los componentes con la ingeniería de la seguridad y de higiene industrial. Además, las personas puedan desempeñar sus labores de una manera segura en las máquinas, en los ambientes y en los materiales.

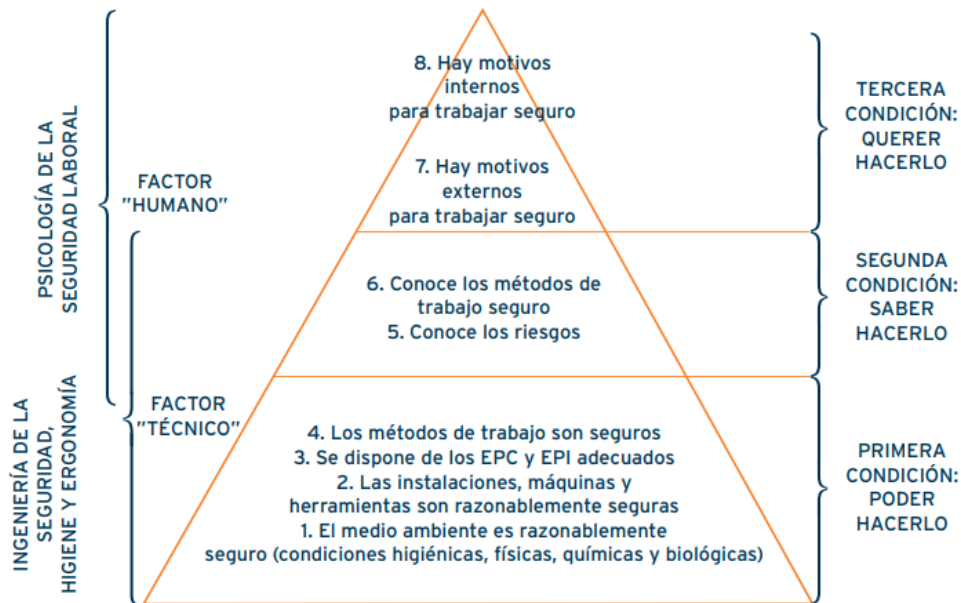
Segunda condición de “saber hacerlo”, teniendo presente que las personas deben saber cómo realizar su trabajo de manera segura y así afrontar los peligros dentro de su entorno laboral. De esta manera, contribuir a que obtengan conocimientos y entrenamiento en seguridad laboral, ya que es muy importante el saber trabajar de una manera segura con las metodologías de acción preventiva.

Tercera condición de “querer hacerlo”, es cuidar y motivarse para hacerlo. Para así realizar un comportamiento de motivación adecuada y suficiente. Es más enfocado al comportamiento humano, a la motivación hacia los colaboradores, con la manera de saber reconocer y aceptar, dependerá como se les dará esa oportunidad. Con lo cual contiene información, la formación y determinación de la intervención en seguridad imprescindible, de poder identificar la prescripción para todos los problemas.

Se identifica un triángulo para poder conocer los dos factores tanto, “Factor Humano” y “Factor Técnico”, se presenta a continuación.

Figura 3

Modelo tricondicional



Fuente: Guía para el diagnóstico y la intervención en prevención. Modelo Tricondicional de José Meliá (2007)

Algo importante que se observa en la imagen, es que en la segunda condición de “Saber Hacerlo” tenía la combinación de los factores, por lo cual la persona pueda tener motivos internos para trabajar seguro, motivos externos, conocimiento de los métodos de trabajo, conoce los riesgos, estas son condiciones muy importantes para establecer en la empresa y al momento de conocer, centrarse en el objetivo clave para el colaborador, en donde se pueda comportarse de modo seguro dentro de la empresa.

Los recuerdos claves y suficientes para poder desarrollarse, trabajo de modo seguro, saber trabajar seguro y mantener la mente enfocada en su rendimiento laboral. El bienestar de la persona es crucial en esta etapa.

El comportamiento humano se caracteriza por su extraordinaria complejidad, siendo influenciado por una diversidad de factores, tanto observables externamente como inherentes, que impactan virtualmente en todos los dominios de la psicología. Es importante observar que esta técnica es estable, analizada y eficaz disponible, específicamente en la tercera condición, así alcanzar que las personas eficazmente hagan lo que sabe que debe hacer, en la condición que puede hacerlo.

Según la investigación que desarrollaron, mencionan que en esos temas; una prevención de riesgo es un ciclo que constantemente se basa en un diagnóstico, para ir comprendiendo y relacionando esta guía, se fundamentaron tres frases:

1. La evaluación o diagnóstico: esta fase mantiene preguntas directas que se relacionan como; ¿Cómo estamos en seguridad? ¿Cuáles son los problemas que debemos abordar? ¿Cuáles son los puntos fuertes que se encuentran internamente? Lo que se enfoca es evaluar directamente lo que se mantiene dentro de la empresa.
2. El tratamiento o la intervención: encontramos preguntas directas; ¿cuáles son los métodos que están indicados para los problemas en una situación dada? ¿Cómo se planifica y como se lleva a cabo la aplicación efectiva? En la aplicación ¿cuál será la mejor opción de herramienta para la intervención?
3. La valoración: ¿Cuáles son los cambios que ha producido la intervención en indicadores de seguridad, de siniestralidad y económicos? ¿Qué innovaciones son necesarias para la intervención, en los procedimientos de diagnóstico? Determina la función la cual es de importancia.

A lo largo de las tres frases, es esencial mantener y ajustar lo que se ha establecido, mientras se identifican los conceptos clave en la evaluación de riesgos, la prevención y la revisión de las medidas preventivas. Es necesario

identificar y dar prioridad a estas etapas, para así establecer la clave principal para la intervención que dependerá del diagnóstico. Es de valorar la evaluación de riesgos para tener claro el intervenir las zonas o las áreas en donde hay que mejorar y tener las herramientas adecuadas.

Cuando se habla de que depende de la intervención, siempre hay que verificar que no sea algo temporal, sino algo que determine y pueda seguir determinando dentro de la empresa.

(Meliá, 2007) menciona: ¿Qué herramientas o intervenciones debería de desarrollarse para que las personas trabajen seguras? Es importante reflexionar para elaborar e identificar una educación multidisciplinar. Seguir las tres condiciones importantes para poder desarrollar de una manera adecuada la seguridad laboral que encaja con la salud y la conexión que estas tienen de la psicología con la ingeniería; este ámbito es bonito relacionarlo y conocerlo para que se desarrolle la persona de una manera segura, manteniendo el medio ambiente fuera de su mente, manteniendo los niveles para así fortalecer su trabajo y a la persona en sí.

En las organizaciones, se reconocen causas inherentes, en las cuales cada condición de inseguridad se vincula con uno o varios comportamientos inseguros. Por tal motivo se incentiva para que no tengan un accidente en el futuro, manteniendo y evaluando de inmediato cada incidente que se da dentro de la misma.

Continuando la seguridad dentro de la institución se mencionan de igual manera siete principios claves de ésta. Verificando sobre el mecanismo que se adapta en función de los comportamientos que continuamente son consecuentes positivos que incrementan la probabilidad de aparición (Meliá, 2007, pág. 10).

A continuación, se enlista los siete principios:

- Intervención en la conducta observable.
- Observación en los factores externos.
- Dirigir y motivar con activadores consecuentes.
- Orientar las consecuencias positivas para motivar el comportamiento.
- Aplicar el método científico para controlar y mejorar la intervención.
- Utilizar conocimientos teóricos en la integración de la información y facilitar el programa, para no limitar posibilidades.
- Diseñar intervenciones considerando los sentimientos y actitudes.

Al mencionar estos principios, podemos verificar que se enlazan para llegar a prevenir accidentes.

Las condiciones que favorecen esta metodología de la tricondicional son favorables y sea viable la aplicación para verificar que se cumplan tres requisitos los cuales se mencionarán a continuación:

- En primer lugar, no maneja adecuadamente situaciones de conflicto significativas.
- En segundo lugar, se asignan los recursos humanos y económicos necesarios.
- En tercer lugar, se promueve el desarrollo de programas de acción preventiva con el respaldo de la alta dirección.

Es fundamental verificar las condiciones necesarias para la resolución de conflictos, de igual manera el mantener organizado la institución u organización para que dichos actos o incidentes sean menos y dar una respuesta inmediata a los procesos de la salud a los colaboradores, dicho esto cuán importante el incorporar los recursos que se necesitan para clasificar, formar e implicar las buenas relaciones que estas conllevan. Manteniendo una unión y apoyo necesario a estos programas que puedan llevarse a cabo con éxito.

Además, más allá de frases que conlleva de dejar los problemas fuera, no verificamos las cosas que a las personas les preocupa, ya que son importantes el poder resolver o que fueron justo al entrar al lugar de trabajo, cuán importante la observación a estar personas que se les impide demostrar sus emociones dentro del trabajo, poder intervenir de inmediato puede lograr que ese incidente no vuelva a ocurrir y más que eso, prevenir el accidente que es mucho más fuerte.

Todo conlleva a la relación con las fases, frases y condiciones, todo este conjunto para lograr esa conexión a lo que se quiere llegar y además de eso, como la guía va introduciendo a varios factores y temas que traspasa cada situación.

La relación con la siguiente frase que es 'Razonablemente seguro' esta involucra cuatro funciones que suceden internamente, en este caso: el medio ambiente, las instalaciones, equipo de protección y métodos de trabajo seguros. Conjuntamente forman y mantienen las cuatro opciones para que el colaborador maneje su puesto razonablemente seguro en su contexto seguro.

Quiere decir que el trabajador no obteniendo solo la protección o la condición pueda mencionar que trabaje seguro, su condición mentalmente pueda fallar y así provocar un accidente, por lo cual mantener una observación adecuada para prevenir su salud física como mental.

Es de importancia reconocer que la persona 'sepa trabajar seguro', la razón por la cual se especifica esta parte o esta pequeña frase ya que contiene lo interno de la persona, cuan capacitado está para el trabajo, no del puesto en sí. Definitivamente el hecho de que la persona pueda desarrollarse en lo que debe realizar, pero cuanta importancia se dedica a ella misma para saber trabajar, para pintar, realizar carpintería, etc. En lo adecuado es poder realizar distintas tareas para aceptar lo que sabe hacer, que pueda hacerlo y tengas las medidas de seguridad adecuadas, pero más que eso, lo emocional que es lo principal y este concentrado al cien por

ciento para comprender lo que está realizando adecuadamente al realizar su trabajo.

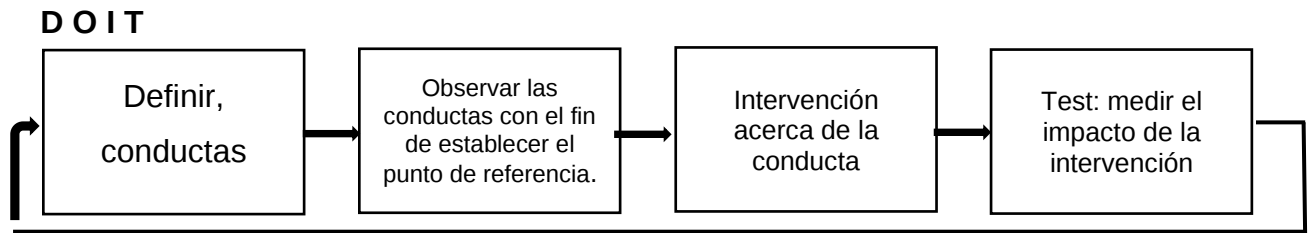
Si la persona esta con 'quiero hacerlo' es forma de motivación de la persona, estar dispuesta para lograr los propósitos descritos, una mentalidad que se enfoque en lo que estará realizando para recrear y ayudarse. Esto deriva lo que sucede dentro como fuera de la institución, su ambiente personal, el poder controlar pensamientos negativos, pensamientos que no logran con la persona hacer una conexión adecuada y adaptada a lo que hace. El equilibrio que deriva de estas situaciones es complejo, es difícil poder controlar, pero no imposible, es cuestión que se quiera hacer para así lograr el propósito.

Un modo seguro de afrontar y de desarrollar el trabajo, con equipo de protección personal, lo emocional, afrontar dentro de la institución atender y crear programas, para que la persona realice de manera agradable su trabajo, no más el hecho de perjudicar a los demás, porque es acá también el poder de las críticas y envidias que tienen los demás, velar por el cumplimiento de valores y de una convivencia sana para efectuar una satisfacción laboral y su bienestar emocional.

Con el comportamiento de la persona, surge un método de trabajo en seguridad definiendo una secuencia "DOIT", esto quiere decir: Definir, Observar, Intervenir y Testar. Desarrollándolo de esta manera:

Figura 4

DOIT



Nota: *Elaboración propia.* Tomando en cuenta Guía para el diagnóstico y la intervención en prevención. Modelo Tricondicional de José Meliá (2007)

Al momento de poder intervenir y desarrollar el comportamiento de la persona, se definirá ¿qué son los accidentes? ¿Qué son los incidentes? Son definiciones claves para desarrollarlas.

Denominaremos los accidentes continuamente ya que podríamos establecer un orden y de cómo pueda llegar afectar siempre a la persona, en este caso al empleado, en donde las lesiones personales se clasifican de esta manera:

- Accidente menor
- Accidente incapacitante
- Accidente mortal

El incidente, un suceso ocurre inesperadamente en relación con el trabajo que resulta o no en los daños a la salud. Involucrando los accidentes de trabajo, en que las causas psicológicas pueden llegarse a dividir, en esta ocasión, centrándose en:

1. La ausencia de control: refleja fallas, ausencias o debilidades identificadas en el sistema de gestión de la seguridad y la salud ocupacional.
2. Causas básicas: establecen una relación entre elementos personales y laborales, dando así una conexión de ambos factores:

- Personales: la carencia de habilidades, conocimientos, actitudes, así como aspectos físicos, mentales y psicológicos de la persona.
 - Laborales: vinculándolo con las condiciones ambientales laborales, liderazgo, estrategias, métodos de trabajo, horarios, y los equipos involucrados dentro de la institución.
3. Causas inmediatas: los actos y/o condiciones subestándares:
- Actos: no realizarse el trabajo seguro, la causa del incidente.
 - Condición: realización de su entorno interno, fuera de igual manera del estándar y así llegar a causar un incidente.

Diagrama de Ishikawa

¿Para qué nos servirá? ¿por qué es importante? Es una herramienta importante, que en el siglo XX contribuiría significativamente a la resolución de problemas y a la realización de análisis para mejora la calidad de los procesos, productos y servicios. Creada en 1943 por el Licenciado en química japonés Dr. Kaoru Ishikawa. (Rodriguez, 2023)

Conocido también como espina de pescado, un diagrama de causa-efecto. Una indicación en la que se deriva que toda acción tiene una causa, específicamente generar un mal proceso, en este sentido lo que se logrará es verificar las dificultades presentadas en las empresas.

¿A qué se debe el nombre de Ishikawa o espina de pescado? Por la estructura, da como un esqueleto de pescado, al momento que se representa una razón y

conllevará a la solución de los problemas expuestos. La estructura del diagrama se detalla a continuación:

- Cabeza: se enfoca la espina central que se conecta con los problemas
- Espinas: salen de la espina central, dependerá de las posibles causas que provoca el problema, entonces podrían existir muchas o pocas espinas.
- Espinas menores: estas se determinan las causas menores, en donde las espinas grandes incluyen espinas más pequeñas.

Manteniendo el enfoque actual del diagrama se relaciona de los distintos niveles, realizando así fallas bajo impacto hasta obstáculos graves que llegan afectar la operatividad, un área o una empresa completa.

¿Para qué puede servir el diagrama?

- Mejora la toma de decisiones y de los procesos.
- Ambiente laboral agradable.
- Un proceso apto de trabajo para obtener certificaciones.
- Identificación de las áreas que requieran capacitación al personal.
- Motivación hacia los empleados.
- Medir áreas y del desempeño operativo.
- Estar al tanto de dónde invertir.
- Aprovechar áreas de oportunidad.

Según (Rodriguez, 2023) menciona que el esquema original de Kaoru Ishikawa hablaba sobre los 6 M, que a continuación se mencionara:

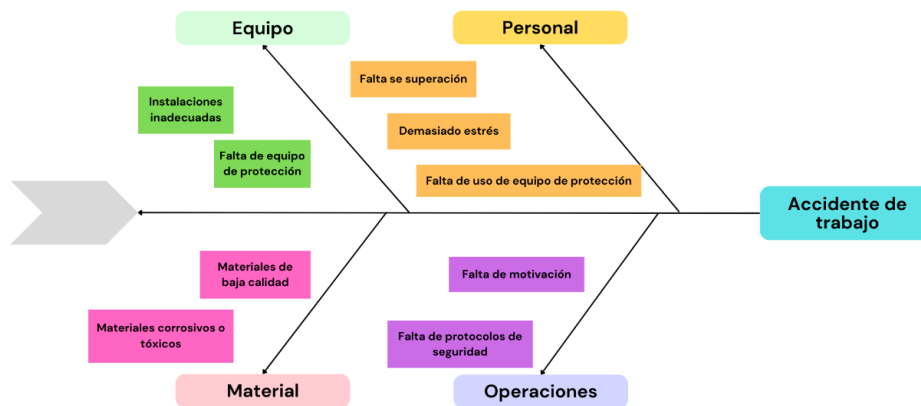
- **Método:** acciones que lleva a cabo para ejecutar un proceso.
- **Maquinaria:** equipo técnico o tecnológico para el proceso.
- **Mano de obra:** personas involucradas en el proceso.

- **Materiales:** accesorios, instrumentos u otros materiales que se requiere para el proceso que se realiza.
- **Medición:** Observa el control para lograr el proceso.
- **Medio ambiente:** contexto, espacio o lugar.

Existen ejemplos para los cuales analizar un accidente de trabajo, por ejemplo, que se puede diseñar para llegar al problema establecido:

Figura 5

Diagrama de Ishikawa



Fuente: *Elaboración propia*, con información y elaboración de Diagrama Ishikawa de Dr. Kaoru Ishikawa (Rodríguez, 2023)

Sistema que ayuda a guiar para definir un problema en específico y así identificar las diferentes causas y acciones que conlleva a dicho problema. El identificarlos y llevar un orden para así continuar el sistema desarrollando el sistema 6M que es útil para sacar las diferentes acciones en su causa-efecto del problema estipulado.

Según (Menendez, 2013) las consecuencias psicológicas son de conductas que se relacionan al ser humano, son consecuencias que se desarrollan luego de un proyecto, acto, riesgo que se llegase a producir. Conlleva a una causa-efecto que se logra adquirir. Además, se encuentran algunas de las consecuencias, por ejemplo: lo pesimista, la poca estimulación, problemas a la gestión atencional a traumas ligados al pasado, pensamiento obsesivo, estrés, insomnio.

Estas consecuencias llegan afectar al ser humano en su aspecto físico como emocional, detectando el desarrollo a la disminución de la concentración, falta de felicidad y solo el hecho de realizar las tareas sin una autoestima en sí.

La personas puede detectar situaciones externas a su trabajo que afecta su desempeño dentro de la misma, estas también intervienen en su desarrollo profesional como laboral, en este sentido la persona que no se involucra de manera firme en sus labores, puede afectar su desempeño, ya que no lograra enfocarse y producir un incidente, algo en el cual es la primera luz que la persona tiene que ver para no llegar a un accidente que es mucho más grave que involucra en sí todo un proceso de varias pruebas y es mucho más largo, tedioso que afecta en su bienestar emocional.

Además, las defensas que produce en el trabajador dan inseguridad a la persona, ya desconfía en sus habilidades de trabajo, el miedo, la fobia a volver a cometer ese error, la confianza que se tiene que generar luego de sufrir ese incidente, de manera que logre solucionar y trabajar en sí mismo, no es algo imposible, pero tiene que generar mucha responsabilidad de sí mismo para lograr adaptar todos esos factores y así recuperar ese fortalecimiento.

Las consecuencias psicológicas

Las consecuencias psicológicas, ¿Qué son? ¿qué se menciona? Muchos autores relacionan y aseguran que las consecuencias psicológicas son una desconexión en los patrones de conducta de la persona. Por lo general es un daño que la persona pueda experimentar. El desequilibrio en el ser humano con su integridad, lo cual produce varios síntomas y sucesos en su vida diaria.

Al momento de formar y avanzar con su trabajo, a situaciones que generan actividades de mucha meticulosidad, acompañado de ser minucioso para así corresponder y no mantener un incidente dentro de esto.

Por lo tanto, se encontraron varios tipos de síntomas que llegase a representar al ser humano:

Los síntomas psicosomáticos, los cuales representa a:

- Trastornos de alimentación.
- Trastorno del sueño (insomnio, sueño inquieto).
- Malestares de estómago (diarrea)

Los síntomas cognitivos, los cuales representa a:

- Estar desconcertado.
- Mantenerse en Hipervigilancia.
- Pensamientos que no le benefician a su salud mental.
- Ilusión con las imágenes.

Los síntomas afectivos, los cuales representa a:

- Los miedos que provoca ciertas circunstancias.
- Irritabilidad en lo más mínimo que llegase a molestar.
- La ansiedad que manipula su ser.

Los síntomas conductuales, los cuales representa a:

- No lograr su estado de descanso (por el estado de alerta).
- Conductas que ya experimentó y provocan mantenerse en alerta, manteniendo en sí, el miedo a no estar solo, la oscuridad.

Las mencionadas anteriormente, serán parte y el cual confrontaremos para la investigación a realizar.

Las consecuencias psicológicas que se puede observar es una gran parte el estrés laboral, lo importante que es y los efectos que este involucra en su salud negativamente como de la empresa. Manteniendo en conjunto los riesgos psicosociales que afectan a la persona, tan importante es el funcionamiento del ser humano, el estar involucrado al trabajo que realiza diariamente su alta probabilidad de mantener un estrés al enfrentarse a problemas dentro de su labor.

(Niño & Osorio, 2017) se determinarán y encontraran varias definiciones del término correspondiente, los cuales uno de los autores en mención McGrath 1970 mencionan que el estrés se origina cuando existe un desequilibrio entre las demandas y la capacidad de respuesta. Al momento de mantener un entorno de adaptación en los ambientes laborales dentro de la organización, la presión que mantiene, el esfuerzo-recompensa es principal para obtener un resultado agradable, establecer límites, esfuerzos y circunstancias que beneficie a las personas dentro como fuera de la empresa.

Otra de las definiciones que se establecen es la fatiga, repercute una baja estabilidad en su desempeño laboral, bajando los niveles de su ser, pero se desarrollar una mejora de esta por medio del descanso. ¿Cuáles podrían ser los principales síntomas de este? Provocando el cansancio, la baja disposición en su rendimiento laboral y falta de concentración. Se encuentran dentro de esta los diferentes tipos de fatiga, que se mencionaran a continuación:

- **Fatiga muscular:** provocada por la actividad que produce de una manera física extensa y severa.
- **Fatiga mental:** el aburrimiento constante y monótono de las actividades que se realizan.

- **Fatiga emocional:** derivada del estrés y problemas que se suscitan dentro de esta, dando así a flote las emociones y no poder hablarlo de una manera adecuada.
- **Fatiga de habilidades:** perdida de la atención en las actividades y labores diarios.

Constantemente se refiere a este término al cansancio intenso y continuo, en donde se perjudica a la persona por no prolongar, organizar el tiempo para dar un descanso de ciertas actividades internas como externas dentro de la institución, así determinando enfermedades leves como graves, depende si la persona pueda iniciar en la medida posible su recuperación.

Los dolores que perciben las personas al momento de generar en su cuerpo-mente los detienen para poder generar y seguir con su actividad laboral y personal, ya que conlleva con dolores musculares, fuertes dolores de cabeza que provocan que su sistema baje la atención, la cual a pesar de mantener y querer un descanso no es suficiente, constantemente sentirse que no ha descansado a pesar que si duerme lo necesario, su memoria se vuelve muy corta y olvida la mayoría de actividades que está realizando, enojo, ira, irritabilidad con pequeñas situaciones que da en su día a día, lo cual pierde el contacto de una manera agradable con las personas a su alrededor, no manteniendo la calma para generar una conexión agradable. Ya que esta no solamente es el descanso, que es muy bueno y recomendable, también dependerá que la persona quiera y se organiza de la mejor manera pasa asegurar su salud física y mental.

Otra observación que se genera dentro de la institución es el trastorno del sueño, dividiremos en varias condiciones como la Disomnia, esta afecta el inicio del sueño por lo cual se caracteriza por la calidad del sueño, manteniendo un ritmo adecuado al momento de poder dormir a una hora adecuada, algunas de estos que se dan en la transición son:

- Una de las principales es el insomnio primario, mantiene un conflicto al iniciar el sueño y además no haber podido descansar durante un mes o más.
- La Hipersomnia primaria, la que establece prolongaciones de sueño, manteniendo episodios de sueño diurno.
- Narcolepsia, se resiste el sueño reparador, colocando así elementos en periodos una fase entre el sueño y la vigilia.

Siguiendo una línea adecuada, los trastornos del sueño con problemas de respiración causan alteraciones en la ventilación durante el sueño.

Cada proceso procede a un ritmo del sueño, hay patrones que seguir estructurando a la sincronización, cambiando el ritmo en la duración del sueño. Además, se producen los trastornos que se da por comportamiento, se van desarrollando en las transiciones en la que la fase es sueño-vigilia, en esta ocasión se dan varios momentos ocurrientes en las cuales no podemos reforzar estas apariciones que son bruscos que provocan llantos o gritos durante el episodio. De tal manera el sonambulismo son pequeños comportamientos que suceden durante el sueño, lo que esto provoca es levantarse de la cama y andar por toda la casa.

Estas etapas que se experimentan en nuestros sueños llegan a un punto en el cual la persona no puede obtener el descanso necesario para afrontar un día productivo, reflejando así la poca productividad que esta produce en su día laboral, manteniendo mente claro para no ir desarrollando este tipo de situaciones que 'lastiman' a las personas, por no desarrollar efectivamente las necesidades y habilidad que este tiene, ya que cada etapa contiene este ritmo que no es tan alentador.

Parte de estas consecuencias es la ansiedad, parte de esta sigue la angustia que se produce al ser humano emocionalmente y que poco a poco su existencia se convierte parte de la persona, se distinguen ambas por un componente psíquico y el otro más físico, por lo cual no pueda desarrollarse y mantener con calma las situaciones que le produzcan.

Mencionando lo que es una crisis de angustia, en lo cual aparece inesperadamente con un síntoma de miedo, terror, regularmente sensaciones y muerte inminente. Dentro de estos lo físico las palpitaciones, perder el aliento, malestar, sensación de asfixia y con miedo a perder el control.

A la aparición de ansiedad y en las situaciones en donde se quiera escapar, resultando difícil y aturde a la persona sin poder pedir ayuda, los problemas que genera en perder todas las sensaciones de nuestro cuerpo y que genera a la mente el no poder moverse, a esto se llama Agorafobia.

Manejando así estos niveles de sueño, estrés, ansiedad, reproduce una insensibilidad emocional en donde la falta de sentimientos, creando estos para el resultado de evitación en la formación y la acción, en que el ser humano puede mantener una indiferencia, falta de empatía y la apatía.

Manejando así estos niveles de sueño, estrés, ansiedad, reproduce una insensibilidad emocional en donde la falta de sentimientos, creando estos para el resultado de evitación en la formación y la acción, en que el ser humano puede mantener una indiferencia, falta de empatía y la apatía.

Dependerá las circunstancias en las cuales la persona se encuentre y toman las dimensiones que suceden entre sí, tomando en cuenta que centra dos modos en el ámbito físico y orgánico, el primero la persona no siente el dolor como tal ni como las otras personas, además la insensibilidad hace que las acciones o ciertas lesiones la absorben y no le perjudican. Siguiendo con el segundo va relacionado

a las emociones, en donde su insensibilidad no le permite medir riesgos, miedos, ciertas circunstancias que le puedan provocar un estímulo que no provoque el dolor que mida palabras o lo físico en dañarle.

En el ámbito y reconociendo e involucrándose más a este periodo algunas personas pronuncian una discapacidad o la falta de sensaciones emocionales, al momento que suceda un acontecimiento a la preocupación, conmovedor y/o asustarse. O las que no permiten que las sensaciones intervengan en su vivir.

Tomando en cuenta que son emociones que afectarían en su convivir con las demás personas a su alrededor, manteniendo su cabeza en lo que tiene que realizar, no tomarlo tan personal las situaciones que afectan en su diario vivir y no llevarlo a su lugar de trabajo, a pesar de que sea difícil pero el reconocer esas pequeñas situaciones lograran que la persona pueda sentirse valorada.

Es de mucho valor reconocer que la persona pronuncia una discapacidad que es a la falta de sentir sensaciones de manera emocional, no hay una preocupación como tal, asustarse por las cosas, mantener esa sensación que invadan su vivir, estas personas prefieren alejarse del mismo.

Es importante desarrollar e investigar la manera y consecuencia de estos actos que equivalen y van de la mano con sus comportamientos inseguros, al mantener su mente en otro aspecto, no dando a su lugar de trabajo como debería de hacer. Los actos inseguros de las personas pueden ser el resultado de diversas razones, las cuales afectan su ámbito físico como emocional, ambas situaciones van de la mano, para así establecer de una mejor manera las circunstancias de manejar situaciones con un complejo de dificultad.

La ayuda que tendría la persona es de vital importancia para así desarrollar de manera concisa sus actos, de mantener con claridad ¿Qué es lo que le afecta?, ¿Cómo poder resolverlo?, ¿Cómo mantener la claridad de las situaciones? Con

ser claros de cómo nos sentimos y cómo podemos sacar lo que realmente sentimos es un claro ejemplo que nuestra mente estará con mayor concentración, con mayor proporción de las situaciones desarrolladas.

Los actos que involucran un incidente en la medida de las condiciones de la persona, como sentirse y manejar sus emociones para enfrentar la estabilidad de las situaciones dentro de la empresa.

Salud mental, es un asunto importante para abordar, dado que forma parte integral de la vida cotidiana de las personas, a veces, no están a conformidad con lo que se siente, se percibe y lo que encaja en cada una de las emociones que se pudieran identificar, tomando en cuenta estas emociones que es importante reconocerlas y manejarlas, por ejemplo: la alegría, tristeza, enojo, ira, desesperación, inquietud y demás, están las podemos encontrar en toda persona en diferente ámbito que se puede desarrollar. En ocasiones no se logra mantener esa conexión, lograr equilibrar esas emociones dentro de lo que se está dispuesto a trabajar o concentrarse al momento de generar y administrar el trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

Conceptos básicos

Los comportamientos organizacionales son necesarios e imprescindibles en las organizaciones, para Stephen Robbins “es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones”.

Pero para Keith David y John Newstrom lo mencionan como “el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones”. (Content, 2019).

Teniendo en cuenta este concepto será de importancia la observación a las personas para reconocer y verificar la conducta que pueda llegar a tener un conflicto dado, desarrollando la aptitud de la persona y el trabajo en general. Esa conexión y organización, conectando en describir, comprender, predecir, controlar.

Es de importancia mencionar que acto es un término que procede del vocablo latino *actus*. En lo cual puede hacer referencia a una acción o a un evento. Inseguro, aquello que carece de seguridad (Porto & Merino, 2015).

La identificación de actos seguros implica verificar la presencia de comportamientos riesgosos, es decir, actos inseguros, y su influencia en la seguridad de los trabajadores, teniendo en cuenta las señales o manifestaciones.

Además, mencionan que “la observación del trabajo es una técnica, complementaria a la inspección de seguridad, que sirve para comprobar si el trabajo se realiza de forma segura y de acuerdo con lo establecido. Manteniendo en cuenta la adaptación manera consciente o inconsciente” (Trenc, 1999).

El incidente según la norma OHSAS 18001:2007 como: “aquel suceso o sucesos relacionados con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño, o deterioro de la salud (sin tener en cuenta la gravedad), o una fatalidad”. Se menciona como un acontecimiento repentino que tiene lugar en el trabajo, teniendo en cuenta esta información, se presenta una oportunidad para mejorar la seguridad en la empresa y prevenir accidentes en el futuro. Además, es determinante la precaución del caso y la prevención a la persona, antes de llegar al accidente.

Un accidente, la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) menciona que: “se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Además, se trata de una situación que surge de manera imprevista como resultado de conductas inseguras e inadecuadas, y que conlleva graves consecuencias negativas.

La disciplina de Salud y Seguridad Laboral se enfoca en prevenir lesiones y enfermedades derivadas de las condiciones laborales, así como en proteger y promover la salud de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo cambió la denominación del término salud ocupacional a Seguridad y Salud en el trabajo, manteniendo la unión y enlace con estos dos factores. Por lo cual los colaboradores mantienen el derecho de tener salud tanto física como mental, la seguridad obteniendo un lugar saludable y seguro para trabajar, con las herramientas indispensable para su desempeño.

Consecuencias psicológicas según (Cantera, 2019) este se refiere “al efecto de un atributo relacional (causa-efecto) que describen conductas típicas que ocurre cuando aparece las influencias entre ellas”. Manteniendo un régimen para poder detectarlo, que son los riesgos que llega a sufrir la persona.

Las repercusiones de factores psicosociales según Sauter (1998) menciona que “son aquellas condiciones tanto intralaborales como extralaborales del individuo que influyen en la aparición de estrés al momento de construirse en factores psicosociales de riesgo”. Desarrollando así el proceso de que la persona pueda enfrentarse a defender lo que siente y así desarrollar defensas al momento de los factores psicosociales que influyan interna y externa.

Ahora identificando una de las consecuencias se integra el estrés laboral perteneciendo a “los factores psicosociales de riesgo, o riesgos psicosociales, son aquellos que presentan “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno, et al, 2010, p50)

MARCO CONTEXTUAL

La investigación por realizar se dará a una empresa, con más de 65 años de experiencia y reconocimiento, una empresa multinacional dedicada a la fabricación, conversión y comercialización de productos y soluciones de cuidado personal y del hogar, cumpliendo con los más elevados estándares de calidad en los mercados en los que opera. Manteniendo relaciones internacionales y su presencia en Centroamérica, el Caribe, Ecuador, Chile, Perú, Venezuela y Colombia. Conservando su área de influencia y presencia en la región, consolidándose como unos de los líderes en el mercado de papel.

La misión de la empresa es: “garantizar la satisfacción de nuestros consumidores y aliados, mediante el suministro y comercialización de nuestro productos y servicio para la higiene personal y del hogar” marcando el marco legal vigente, conscientes de la responsabilidad social, con el mejor talento humano y los más altos estándares de calidad, para asegurar el beneficio a largo plazo para nuestros grupos de interés.

La visión es:” ser la organización líder de Latinoamérica en la comercialización de productos y servicios de cuidado personal y del hogar.

Administrando así a los valores dentro de la empresa, tres esenciales:

- **Integridad:** no se comprometen con estándares éticos y profesionales. La integridad está vinculada a la honestidad en todas sus manifestaciones, así como al respeto y a la equidad en la forma en que tratamos a nuestros colaboradores, clientes, proveedores y a las comunidades a las que pertenecemos. Al hacerlo, reconocen el valor de cada individuo, su integridad en el entorno empresarial, y trabajan con honestidad para desempeñar sus funciones, lo que, a su vez, les brinda satisfacción en su labor.

Implica:

- Abordar a todas las personas con igualdad y justicia, siguiendo el principio de tratar a los demás de la misma manera en que desean ser tratados.
- Gestionar de manera eficiente los recursos que la empresa brinda para llevar a cabo las labores.
- Administrar las relaciones tanto dentro como fuera de la empresa con transparencia y sinceridad.
- **Confianza:** buscando establecer credibilidad en las propias capacidades profesionales a través de nuestras habilidades, al tiempo que respeta las habilidades de los demás. El generar la confianza con nuestros empleados y con nuestros clientes es realmente importante para generar un ambiente agradable, con el fin de fomentar una colaboración profunda, fluida y auténtica, tanto en nuestras relaciones internas como en nuestra interacción con accionistas, proveedores, entidades gubernamentales y la comunidad.
- Poder delegar con total confianza, sabiendo que se tomarán decisiones correctas con el objetivo constante de aportar valor a los grupos de interés y beneficiar a la empresa en última instancia.
- Alcanzar una colaboración genuina en equipo y aprovechar la diversidad para lograr objetivos comunes.
- No comprometerse a lo imposible y cumplir invariablemente con lo prometido y acordado.
- **Determinación:** capacidad de enfrentar los desafíos, tanto grandes como pequeños, en el trabajo como un sentido de urgencia, coraje, dedicación y perseverancia, todo lo necesario para alcanzar las metas que nos hemos propuesto.

- Poseer la habilidad para asumir riesgos razonables y bien evaluados, con el fin de capitalizar oportunidades de negocio, ya sea en entornos favorables o desafiantes.
- Mostrar iniciativa al emprender acciones oportunas y, si es necesario, superar las expectativas establecidas.
- Aplicar nuestra inteligencia con humildad y empatía, reconociendo las limitaciones.
- No permitirse desmotivarse por el temor al fracaso y ser capaz de recuperarse tras cualquier contratiempo.

Los principios que esta empresa involucra para lograr ser una empresa de excelencia, iniciando así tener la pasión por la excelencia la cual es la pasión de ser parte de ADN, para garantizar una alta calidad en el trabajo, todos los niveles de la organización respaldan y fomentan el aprovechamiento de las fortalezas individuales. Además, se busca constantemente innovar y agregar valor, desafiando el statu quo y gestionando procesos de innovación de manera ágil, creativa y eficiente para mantener un impacto positivo en los aspectos financieros, productivos, humanos y estratégicos.

Un tercero es ser modelos de liderazgo, esta responsabilidad se extiende a fomentar y apoyar el desarrollo de las personas que están bajo la supervisión, empoderándose para llevarla a cabo. Además, es esencial que los comportamientos observables de todos estén en consonancia con los valores de la organización. Se busca construir un equipo unificado que opere de manera cohesionada tanto a nivel operativo como funcional, en todas las áreas y niveles, e incluso entre las diferentes empresas del grupo.

La conexión de energía, ideas, experiencias, conocimientos, perspectivas y recursos, todos con el objetivo común de garantizar el éxito de la organización y agregar valor a sus grupos de interés, entre los que se incluyen accionistas, clientes, proveedores, colaboradores y la comunidad.

La empresa mantiene su capacidad operativa, así como sus áreas administrativas y comerciales. Estas tres áreas fundamentales se gestionan de manera interconectada para garantizar que la empresa mantenga y cumpla con su visión y misión.

Para lograrlo, se asocian y gestionan las diferentes áreas de la empresa mediante un sólido equipo de trabajo. Esto asegura que la organización mantenga su enfoque estratégico y esté en línea con sus objetivos y propósito dentro del mercado y la industria en la que opera.

PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN

Postpositivismo

En este ámbito se relaciona con la realidad existente, de manera que las imperfecciones en los procesos intelectuales humanos y la intrínseca naturaleza inexplicable de los fenómenos. El reconocer y activar este paradigma en la investigación a realizar se enfoca en el equilibrio de lo que la persona puede llegar a sentir, más no en los números exactos o porcentajes. Así que este paradigma con una teoría fundamental para desarrollar con la realidad de las situaciones que suceden dentro de la empresa, pero relacionando a los empleados y personas que se desarrollan dentro de la institución. Para así lograr obtener lo que ellos sienten, determinando preguntas del ¿por qué suceden determinados incidentes, que sucede dentro de ellos para poder tener estas circunstancias, que deben de saber para evitar estas situaciones?

Su metodología, según se menciona experimental/manipuladora modificada, en cuanto se busca rectificar los problemas, al momento de realizar la investigación en entornos más orgánicos, la obtención de información se vuelve más contextual, y se reintroduce en factor del descubrimiento como un elemento esencial en el proceso de investigación.

Relaciona con la psicología en sí, enfocando este paradigma para realizar una investigación adecuada para lograr un estímulo adecuado para tener una buena apertura de la institución para lograr que sus colaboradores puedan abrirse y tener la confianza para así tener una investigación.

CAPÍTULO 3, MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la investigación

El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo y se caracteriza por su alcance descriptivo con un diseño transversal.

Enfoque Cuantitativo, se utiliza para recopilar datos medibles de una muestra específica con el objetivo de describir y explicar patrones de comportamiento, esto se logra mediante estudios de muestra, una estructura bien definida para la recopilación y análisis de datos, el uso de análisis estadísticos para evaluar los datos recogidos y la capacidad de ajustar los parámetros del diseño para reflejar los deseos específicos del investigador. Además, los diseños cuantitativos permiten a los investigadores ahorrar tiempo y recursos al trabajar con una muestra en un lugar con la población completa. Además, de identificar relaciones, prever resultados y ofrecer soluciones.

“Los estudios descriptivos mantienen y especifican las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. En un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga” (Hernández-Sampieri R. , 2018).

Es valioso representar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómenos, evento, comunidad, contexto o situación específicos. Requiere la habilidad de definir y visualizar con claridad lo que se medirá, así como identificar a qué o a quiénes se recopilarán los datos.

Un enfoque no experimental implica la observación y medición de fenómenos y variables tal como se presentan en su entorno natural, con el propósito de analizarlos. Estas circunstancias involucran la administración de un tratamiento, condición o estímulo en condiciones específicas, seguido de la evaluación de los resultados de dicha exposición o aplicación. “En este diseño no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación” (Hernández-Sampieri R. , 2018, pág. 174)

En esta investigación se genera en el transversal, según (Hernández-Sampieri R. , 2018, págs. 176-177) se basa en la recolección de los datos en un solo momento. Considerando la necesidad de describir las variables en un grupo de muestra compuesto por 50 individuos, con el propósito de evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto específico en el tiempo. El análisis busca examinar la influencia de ciertas variables y su relación mutua durante un momento o período determinado. En particular, se busca determinar si el grado de satisfacción con el diseño ambiental en áreas de trabajo tienen un impacto significativo en el rendimiento laboral.

Sujetos

Los sujetos de investigación fueron trabajadores de una empresa papelera, los cuales cumplían con los aspectos a investigar para la observación de comportamientos seguros y riesgosos que llegan a sufrir incidentes por causas psicológicas, las cuales generan la falta de concentración siendo esta un factor importante para el manejo de las máquinas que ahí mantienen. Los trabajadores consultados en la investigación son activos dentro de la empresa papelera en el ciclo 2023.

Instrumentos

Se utilizó dos cuestionarios, uno de estas es una cartilla de Observación de Comportamientos, desarrollado por Marco Antonio González González en el año 2018, la cual sirvió para una investigación en Perú, relacionada con los comportamientos seguros o riesgosos que realizan los trabajadores en la empresa. Se escribió al autor, pero no respondió a la solicitud. La cartilla cuenta con 52 ítems.

La otra es Escala de Likert de Estrés percibido, diseño por varios autores Cohe, Kamarck & Mermelstein en el año 1983, pero fue adaptado por un español llamado Dr. Eduardo Remor en el año 2006. No se obtuvo respuesta de esta aprobación del autor. Dentro de esta escala se colocaron preguntas de Sueño para ir conociendo como se desarrolla y cuanto podría afectar esto a los trabajadores, de igual manera unas preguntas de bienestar emocional, para detectar estas situaciones que logran afectar al personal. La escala al final cuanta con 30 preguntas.

Durante los meses abril-junio 2023 se realizó la prueba piloto, esta prueba realizó mediante la obtención de 5 respuestas.

Tabla 3

Instrumento de recolección de información. Comportamiento observado

No.	Tema	Preguntas
1	Uso del cuerpo y postura	Camina la persona por un área libre, despejada que no representa peligro.
		Al momento de subir o bajar por una escalera usa el pasamano/un peldaño a la vez.
		Manipula cargas adecuadas, considerando peso (no mayor a 25Kg) y volumen. Solicita ayuda si la necesita.

		La posición de su cuerpo puede causarle alguna lesión, lumbago, esguince (dobra las rodillas al momento de levantar la carga).
		Está expuesto a puntos de atrapamiento de su cuerpo o partes de este (manos, dedos, pies, etc).
		Está la persona ubicada de manera que evita ser golpeada o entran en el contacto con algún equipo, herramienta o algo que pudiera causarle lesión en caso de que se suelte, caiga o resbale.
		La persona mientras realiza el trabajo, conversa, fuma, habla por celular o hace algo en forma simultánea.
		Mantiene distancia de los bordes del talud, camina sobre bermas de seguridad, respeta accesos peatonales.
2	Herramientas y equipos	Está la persona utilizando la herramienta o equipo adecuada para el trabajo que realiza.
		El equipo está bloqueado y detenido antes de ser intervenido.
		Usa la herramienta o equipos en forma adecuada con la inspección del mes.
		Trabaja con equipos o herramientas con guardas adecuadas.
		Respeto la señalización de tránsito (pare, ceda el paso, vigías, accesos peatonales).
		El conductor no habla por celular mientras conduce.
		La herramienta o equipo no ha sido modificado.
3	Equipos de protección personal	Protección de cabeza.
		Usa barbiquejo en trabajo de altura.
		Protección de ojos y cara.
		Usa lentes claros cuando la luz solar no es suficiente para una buena visibilidad y/o espacios cerrados.

	Usa protección de pies (zapatos de seguridad, botas de punta de acero, protección, otros).
	Usa protección respiratoria adecuadamente si la tarea lo requiere.
	Requiere de protección total de su cuerpo al momento de hacer su trabajo (soldar, usar químicos, trabajos de arenado, pintura, limpieza de baños, otros).
4 Prevención y protección contra caídas	La persona cuenta con acceso seguro hacia su área de trabajo en altura.
	La persona verifica que la tarjeta de inspección está en orden y que fue inspeccionada en el día.
	Usa protección contra caídas, cuando es requerida.
	Está anclado a una altura mínima requerida (1.5mtrs).
	Engancha una línea de vida a un punto de anclaje antes de soltar la otra.
	Asegura herramientas en altura.
	Utiliza algún sistema de izaje de herramientas para trasladarlas a algún punto en altura.
	La persona trabaja alejada de aberturas de pisos, techos y paredes que no tiene protección contra caídas.
5 Eléctrico	Utiliza cables y extensiones eléctricas.
	Utiliza enchufes en buenas condiciones.
	Cumple procedimientos de bloqueo y rotulado.
	Verifica la puesta a tierra de equipos o herramientas.
	Se asegura que los cables y extensiones no sean un peligro de tropiezo.
	Se asegura que cables instalados en el área no sufran posibles daños por el paso de vehículos.
	Utiliza herramientas eléctricas que cuenten con cordones de poder en buen estado.

6. Medio ambiente-Salud-Higiene	Realiza sus actividades en un área de trabajo limpio y ordenado.
	Clasifica los residuos correctamente.
	Conoce los productos químicos que utiliza.
	Verifica tener permisos medio ambientales aprobados antes de ingresar a una nueva área de trabajo.
	Realiza su trabajo con adecuada y suficiente iluminación.
	El personal no usa joyas, pues éstas representan un peligro para realizar el trabajo.
7. Factores de Trabajo	Utiliza los accesos peatonales.
	Respetar señalización (barreras, malla, cinta de seguridad, lugares restringidos).
	Señaliza su área de trabajo conforme a los estándares según corresponda.
	Conoce el procedimiento de trabajo.
	Identifica peligros y evalúa riesgos.
	Para salir o ingresar utiliza accesos normalizados.
	Conductor capacitado o certificado en manejo defensivo (cuenta con licencia interna).
	Respetar la señalización vehicular y conduce de manera defensiva.
	El personal está capacitado y certificado para operar las herramientas de poder.

Tabla 4*Instrumento de recolección de información. Escala de Estrés*

No.	Tema	Preguntas
1	Estrés Percibido	¿Ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?
		¿Se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?
		¿Se ha sentido nervioso o estresado?
		¿Ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?
		¿Ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?
		¿Ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?
		¿Ha sentido que las cosas le van bien?
		¿Ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?
		¿Ha podido controlar las dificultades de su vida?
		¿Se ha sentido que tenía todo bajo control?
		¿Ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?
		¿Ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?
		¿Ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?
		¿Ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no pueden superarlas?
2	Sueño	¿Ha sentido dificultad para conciliar el sueño?
		¿Ha tenido pensamientos que le impidan conciliar el sueño?
		¿Teme el momento de ir a dormir?
		¿Se despierta durante la noche y no puede volver a dormir?

3	Percepción	¿Se ha preocupado en exceso con las cosas y tiene problemas para relajarse?
		¿A pesar de haber dormido toda la noche, no se siente descansado cuando despierta?
		¿Permanece despierto en la cama durante media hora o más antes de quedarse dormido?
		¿Se levanta en las mañanas con rigidez muscular o articular y dolores?
		¿Ha sentido dolores musculares en miembros superiores o inferiores?
		¿Le ha afectado el ruido producido en su máquina?
		¿Ha sentido dificultades respiratorias?
		¿Se desconcentra al momento de estar en su área?
		¿Pausa su producción al momento que alguien le habla?
		¿Es feliz al entrar al trabajo?
		Aunque esté triste, ¿mantiene el optimismo?
		¿Se preocupa por estar de buen ánimo?

Procedimientos de investigación

La realización del instrumento se aplicó de forma online para facilitar el proceso, ya que el tiempo en el que se establece dentro de la empresa para estar con el personal es corto de tiempo, por la productividad y no poder parar las máquinas mucho tiempo, así ellos poder tener la claridad y tiempo para responder de una manera responsable y honesta. Los cuestionarios fueron elaborados en la aplicación Google Forms, es parte de un software que es capaz de generar encuestas o cuestionarios para así recopilar la información y de una manera más factible.

Es una herramienta la cual facilita y da la profundidad para generar este tipo de instrumento para cualquier tipo de actividad que se requiera, investigación, pruebas, etc. Además, ¿cuál es la mejor situación para manejarla?, es importante reconocer que ha sido de mucha ayuda para estos tiempos de que han catalogado sobre enfermedades o que se encuentren a larga distancia y conocer la opinión de las personas a investigar.

En primer lugar, siempre es importante conocer a la población a la que se le pasará la entrevista, cuestionario, encuesta, etc. Para así lograr elaborar cada una de estas, realizando la oportunidad de investigar lo que se requiere e ir mejorando cada una de las instancias. Al momento de identificar se va diseñando la intervención.

Al momento de generar el Enlace, fue enviado al Supervisor de Seguridad Industrial para así lograr que transmitiera la información con los auxiliares que dan las charlas de 10 minutos para transmitir un video con la información y los enlaces al personal que se investigara.

Identificando la investigación y al cumplir los objetivos que se plantean se van realizando actividades que se enlistan a continuación:

- Al momento de que la teoría encajara con la investigación a realizar, se fue diseñando el instrumento de investigación y se procede a la aprobación.
- Se diseñó en Excel y en Word, pero para facilitar la situación y tiempo se elaboró un formulario en Google (Google Forms). Se tuvo una reunión con el Supervisor de seguridad industrial el cual, dio lineamientos y mostró la planta en donde se puede observar cada movimiento del personal, como se encuentra y como se va desarrollando cada área.
- Se envió un video y el enlace, para que así mostrarlo en sus charlas informativas de 10 minutos (un video de 1 minuto) por el hecho de que es muy poco el tiempo que puede durar las máquinas apagadas por la productividad de la empresa.
- En el formulario iba un consentimiento informado, antes de generar y responder las preguntas correspondientes. Para verificar si estaban de acuerdo con participar en la investigación.
- Al responder dicho formulario, llegan las respuestas y ahí se va generando cada uno de lo que ellos han realizado, tanto aceptar y con mucha honestidad responder.
- Luego se genera la información y se extrae cada una de las respuestas obtenidas. Iniciando así en Excel, que es una plataforma en la cual se puede ir generando y colocando cada una de las respuestas así desarrollar las interpretaciones.
- Se va observando y explicando a la relación que se obtiene con la teoría, pero además con lo que se quiso investigar.
- Se va diseñando las gráficas adecuadas e interpretación, tanto de la edad, área evaluada y años de experiencia que tienen dentro de la empresa, además de todo aquello que se va relacionando con las consecuencias psicológicas que estamos evaluando.
- Luego se genera la realización de conclusiones y recomendaciones.

- Generando estas, ya se va aplicando y desarrollando el programa para establecer y aportar al problema planteado.

Diseño y metodología de análisis de la información recibida

Al realizar la prueba piloto para conocer sobre la aplicación de estos instrumentos y así darle validez. Se utilizó el Alfa Cronbach, además que se modificó la prueba para regionalizarla a Guatemala, por lo que se cambió la estructura y se quitó varias preguntas que no iban relacionadas con el ámbito guatemalteco y a la empresa.

Al momento de realizar el pilotaje con 5 personas que se encuentran en una empresa, se desarrolla que fue positivo tanto al Comportamiento observado y al de la Escala que esta mantiene varios variables para poder detectar a la persona. Al comportamiento observado, se tiene 52 ítems.

Tabla 5

Alfa de Cronbach de Comportamiento Observado

Alfa de Cronbach	0.925239128
------------------	-------------

Nota: elaboración propia, resultado de Alpha de Cronbach para el Comportamiento observado percibido, coeficiente del instrumento general. La interpretación del coeficiente de Alpha de Cronbach es obtenida de: Gómez et al.,2018, cita a George y Mallery, 2003. El dato significa que el cuestionario es confiable para realizarlo.

Tabla 6*Interpretación de Alfa de Cronbach Comportamiento Observado*

Rasgos	Magnitudes
0,81- 1,00	Muy alta
0,61- 0,80	Alta
0,41-0,60	Moderada
0,21- 0,40	Baja
0,01- 0,20	Muy baja

Nota: elaboración propia, resultado de Alpha de Cronbach para el Comportamiento observado percibido, rasgos y magnitudes. La interpretación del coeficiente de Alpha de Cronbach es obtenida de: Gómez et al.,2018, cita a George y Mallery, 2003.

Esta magnitud se califica **“Muy Alta”**, alcanzando un valor de 0.925239128, lo que convierte en un instrumento de alta calidad para la recopilación de los datos necesarios. Es importante destacar que este instrumento está estrechamente relacionado con la teoría tricondicional, lo que refuerza su idoneidad para llevar a cabo la investigación de manera efectiva y precisa.

Tabla 7*Instrumento de recolección de información modificado para la recolección final*

No.	Tema	Preguntas
1	Uso del cuerpo y postura	La persona mientras realiza el trabajo, conversa, fuma, habla por celular o hace algo en forma simultánea.
		Mantiene distancia de los bordes del talud, camina sobre bermas de seguridad, respeta accesos peatonales.
2	Herramientas y equipos	Está la persona utilizando la herramienta o equipo adecuada para el trabajo que realiza.
		El equipo está bloqueado y detenido antes de ser intervenido.
		Usa la herramienta o equipos en forma adecuada con la inspección del mes.

		Trabaja con equipos o herramientas con guardas adecuadas.
		La persona verifica que la tarjeta de inspección está en orden y que fue inspeccionada en el día.
		Usa protección contra caídas, cuando es requerida.
		Está anclado a una altura mínima requerida (1.5m).
3	Prevención y protección contra caídas	Engancha una línea de vida a un punto de anclaje antes de soltar la otra.
		Utiliza algún sistema de izaje de herramientas para trasladarlas a algún punto en altura.
		La persona trabaja alejada de aberturas de pisos, techos y paredes que no tiene protección contra caídas.
4	Eléctrico	Utiliza cables y extensiones eléctricas.
		Cumple procedimientos de bloqueo y rotulado.
		Verifica la puesta a tierra de equipos o herramientas.

Nota: elaboración propia, tomando datos de González M. (2018) Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto ciudad nueva fuera de bamba.

Nota: Modificado de (Gonzalez, 2018) las respuestas corresponden a S (seguro), R (riesgoso) y NA (no aplica, en este corresponde al área correspondiente). Las preguntas anteriormente identificadas, se cambiaron ya que se tenían que diseñar conforme algunos estatutos de la empresa. Modificando de igual manera, ciertas palabras que no se lograban identificar correctamente y se confundía al momento de responder. Además, se modificó los datos generales, ya que solo se está preguntando sobre: Área, Edad y años de experiencia, ya que la empresa pidió que fuera todo confidencial, sin dar el nombre de la empresa, no lleva nombres ni nada que pueda identificar a las personas por el cuidado de este.

A la escala de Estrés percibido, en este caso con 25 ítems, logrando así un Rango

Tabla 8

Alfa de Cronbach de Cuestionario de Estrés Percibido

Alfa de Cronbach	0.690982776
------------------	-------------

Nota: Resultado de Alpha de Cronbach para la escala de estrés percibido, coeficiente del instrumento general. La interpretación del coeficiente de Alpha de Cronbach es obtenida de: Gómez et al., 2018, cita a George y Mallery, 2003.

Tabla 9

Interpretación Alfa de Cronbach de Cuestionario de Estrés Percibido

Rasgos	Magnitudes
0,81- 1,00	Muy alta
0,61- 0,80	Alta
0,41-0,60	Moderada
0,21- 0,40	Baja
0,01- 0,20	Muy baja

Nota: Resultado de Alpha de Cronbach para la escala de estrés percibido, rasgos y magnitudes. Alpha de Cronbach es obtenida de: Gómez et al., 2018, cita a George y Mallery, 2003.

La magnitud de esta medida es catalogada como “**Alta**”, alcanzando un valor de 0.690982776, lo que indica que se trata de un instrumento eficiente para recopilar los datos necesarios. Es importante señalar que este instrumento está relacionado con las consecuencias psicológicas, lo que lo hace particularmente apropiado para abordar esta área específica de la investigación con precisión y confiabilidad.

Tabla 10

Instrumento de recolección de información modificado para la recolección final
Estrés Percibido

No.	Tema	Preguntas
1	Sueño	¿Ha sentido dificultad para conciliar el sueño?
		¿Ha tenido pensamientos que le impidan conciliar el sueño?
		¿Teme el momento de ir a dormir?
		¿Se despierta durante la noche y no puede volver a dormir?
		¿Se ha preocupado en exceso con las cosas y tiene problemas para relajarse?
		¿A pesar de haber dormido toda la noche, no se siente descansado cuando despierta?
		¿Permanece despierto en la cama durante media hora o más antes de quedarse dormido?
		¿Se levanta en las mañanas con rigidez muscular o articular y dolores?
		¿Ha sentido dolores musculares en miembros superiores o inferiores?
		¿Le ha afectado el ruido producido en su máquina?
2	Percepción	¿Ha sentido dificultades respiratorias?
		¿Se desconcentra al momento de estar en su área?
		¿Pausa su producción al momento que alguien le habla?
		¿Es feliz al entrar al trabajo?
		Aunque esté triste, ¿mantiene el optimismo?
		¿Se preocupa por estar de buen ánimo?

Nota: elaboración propia, tomando datos de la escala de estrés percibido de Remor E. (2006).

Nota: Modificado de (Remor, 2006) Las respuestas corresponden a muy a menudo (4), a menudo (3), casi nunca (2), nunca (1). Las que se modificaron y colocaron fue las que anteriormente se señalan que es de sueño y bienestar emocional,

correspondiente para lograr una mejor relación dentro y si estas les afectan a las personas, se incorporaron las demás en relación con sugerencia del supervisor de seguridad industrial para adaptar y así diseñar una mejor forma las consecuencias psicológicas. De igual manera se coloca área, años de experiencia y edad, es lo que identifica mas no el nombre o del lugar de la empresa ya que esto es confidencial.

CAPÍTULO 4, RESULTADOS DE TRABAJO DE CAMPO

Análisis poblacional

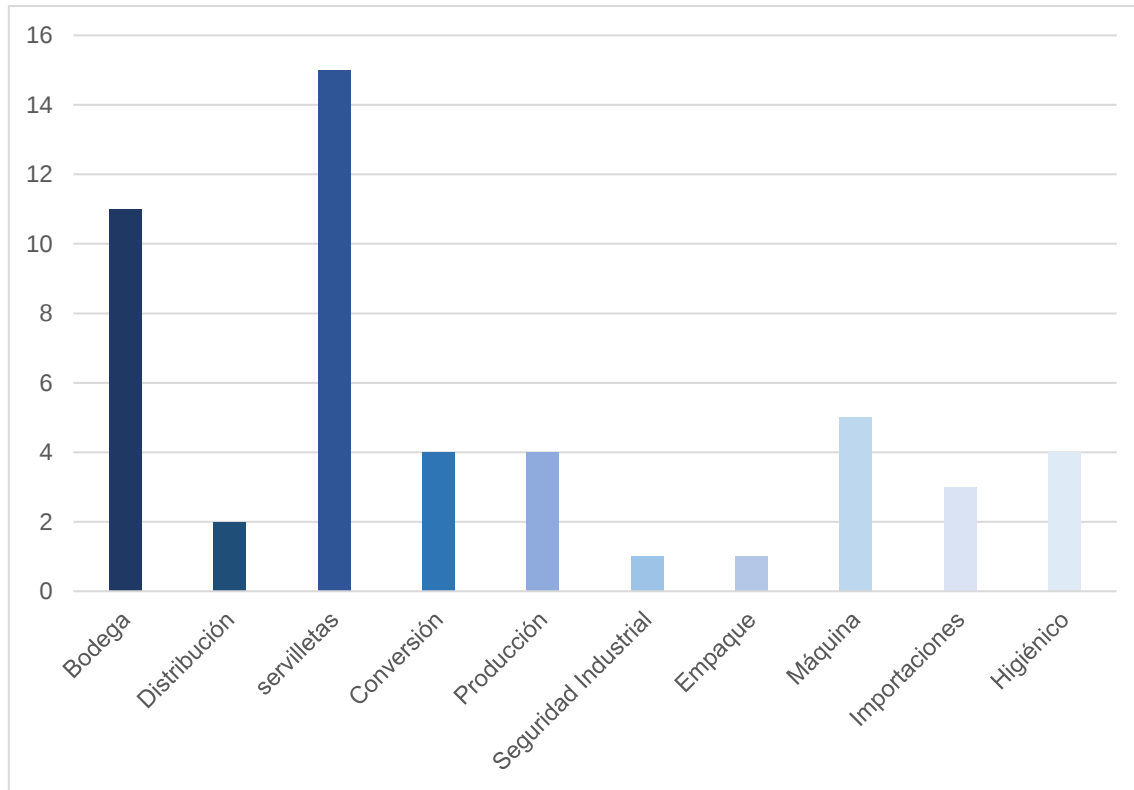
El estudio se realizó en una empresa ubicada en la ciudad de Guatemala. Se evaluaron 50 colaboradores de la empresa de una industria papelera, quienes fueron participes entre las edades de 18-69 años. En consideración fueron 10 áreas de la planta que participaron, teniendo en cuenta que aleatoriamente fueron participes ya que se tenían charlas específicas por 15 minutos, por lo tanto, no se podía mantener apagadas las máquinas por más de ese tiempo. A continuación, veremos las áreas:

- Bodega
- Distribución
- Servilletas
- Conversión
- Producción
- Seguridad industrial
- Empaque
- Máquina
- Importaciones
- Higiénico

Interpretación de resultados

Figura 6

Áreas específicas de planta en la industria papelera.

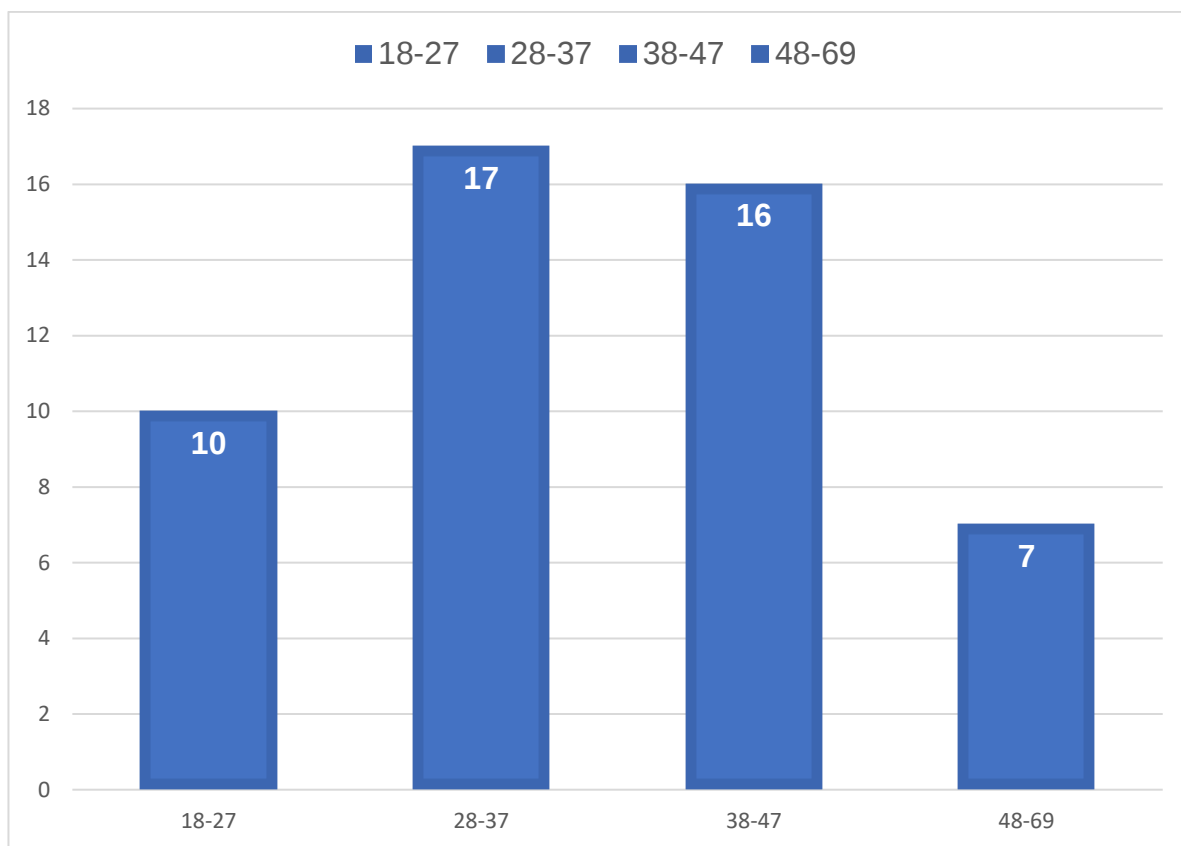


Nota: Elaboración propia, datos obtenidos del cuestionario de comportamientos observados y escala de estrés percibido, sueño y percepción.

El estudio se enfocó en áreas específicas que forman parte de la planta de producción, y se pudo observar que las que tuvieron una influencia destacada fueron el área de servilletas, seguida por el personal de bodega. Estos sectores fueron los que más se vieron afectados o desempeñaron un papel relevante en el contexto de la investigación.

Figura 7

Edades de colaboradores en planta.

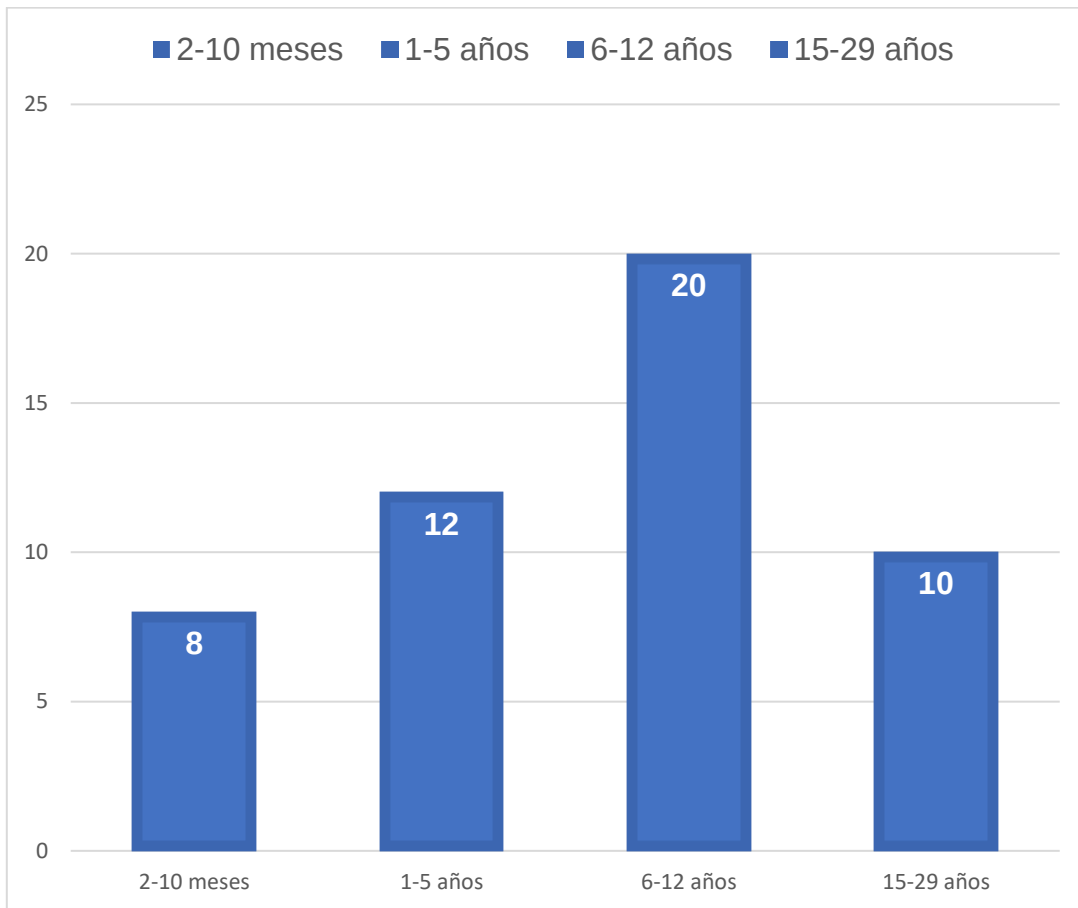


Nota: Elaboración propia, datos obtenidos de cuestionario de comportamientos observados y escala de estrés, sueño y pensamientos.

El análisis de la figura revela que la franja de edad que ejerce la mayor influencia en la planta se encuentra entre 28 y 37 años, seguida por el grupo de edad de 38 a 47. A continuación, se sitúa el rango de edad de 18 a 27, mientras que el rango de edad de 48 a 69 años ejerce la menor influencia. Las personas que tienen entre 5 y 10 años de experiencias en la planta desempeñan un papel significativo en términos de conocimientos y contribución.

Figura 8

Años de experiencia de colaboradores en planta.

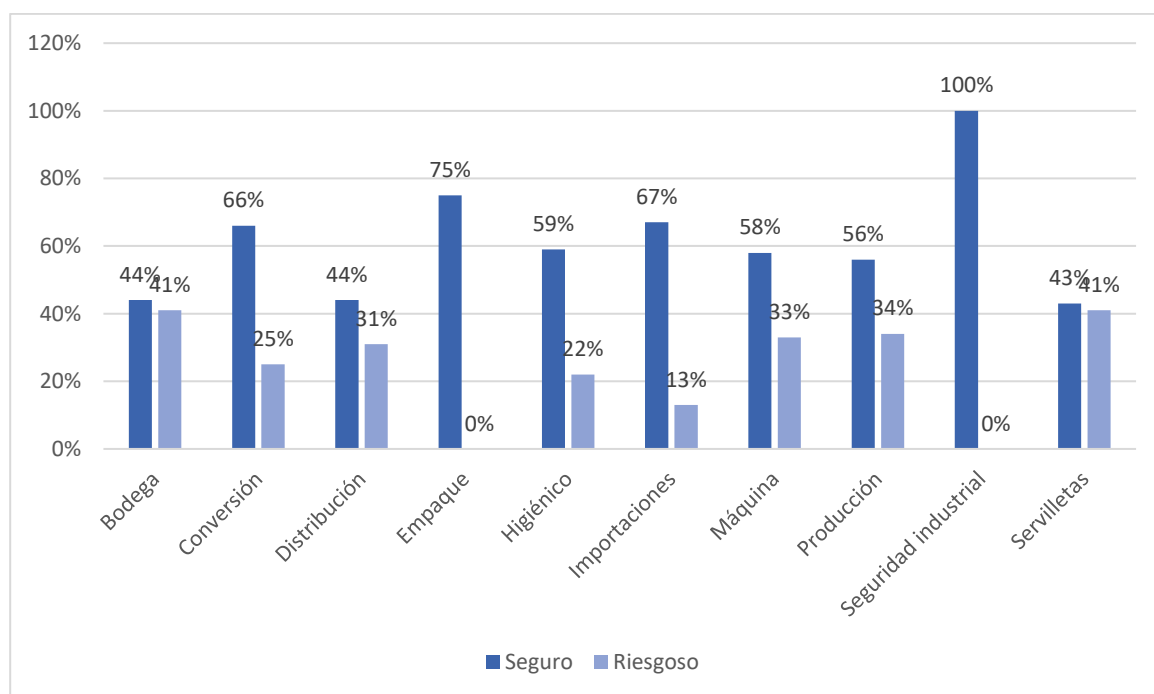


Nota: elaboración propia, datos obtenidos de cuestionario de comportamientos observados y escala de estrés, sueño y pensamientos.

La figura muestra que un porcentaje sustancial, equivalente al 40%, corresponde a personas que han trabajado en la empresa durante un período de 6 a 12 años, lo que denota una sólida experiencia y arraigo en la organización. Por otro lado, un grupo menor, con un tiempo de servicio de 2 a 10 meses, se encuentra en la fase inicial de su reconocimiento dentro de la empresa, lo que sugiere un proceso de incorporación en curso.

Figura 9

Uso de cuerpo y postura.

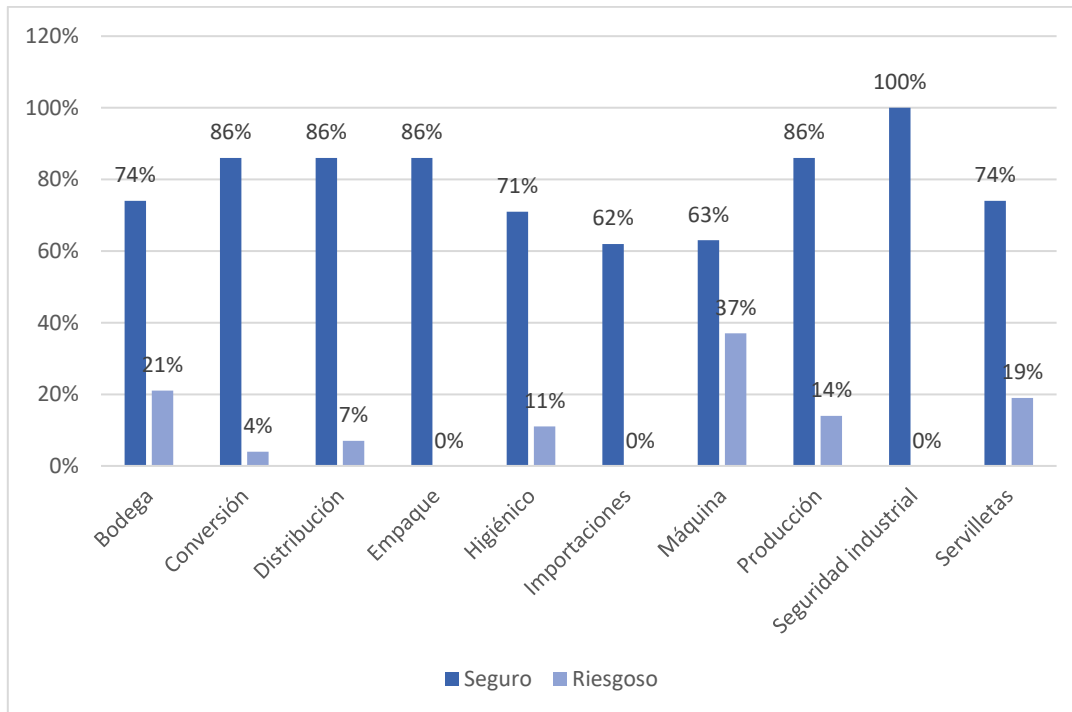


Nota: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el Cuestionario de Comportamientos Observados, realizada en el mes de agosto 2023.

Cada área manifiesta un rango establecido más del 50% de su seguridad en cuanto a proteger su cuerpo y postura, seguridad industrial obteniendo el porcentaje más alto el 100% seguro, siguiendo con empaque, importaciones, conversión, higiénico, máquina y producción. El área de servilletas con bodega y distribución mantienen un rango similar con el porcentaje de los actos seguros y riesgosos que establecen en su lugar de trabajo, están seguros de algunas de las condiciones, su diferencia es de 1% a 3% en cuanto a la relación de lo riesgoso de las situaciones que llegan a suceder con la postura que se maneja en el lugar de trabajo.

Figura 10

Herramientas y equipos.

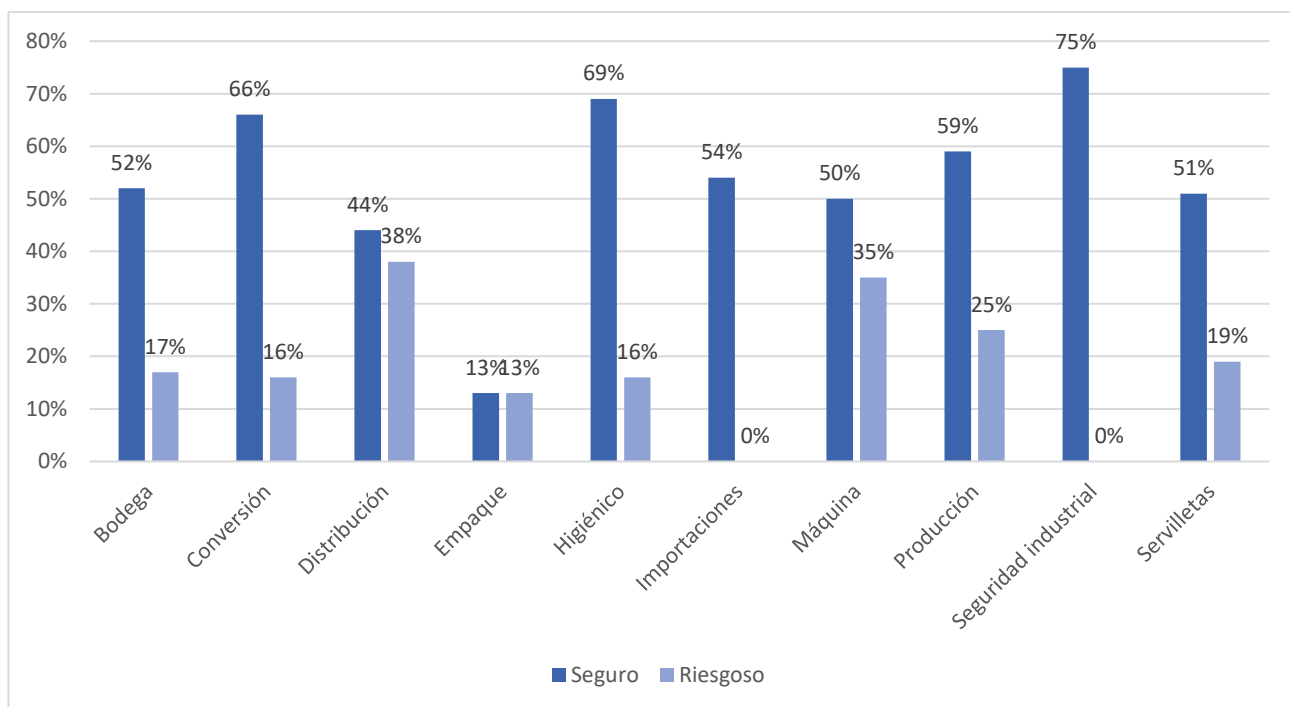


Nota: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el Cuestionario de Comportamientos Observados, realizada en el mes de agosto 2023.

El área de seguridad industrial mantiene el 100% del proceso de seguro en las actividades que realizan. Lo que se puede observar es que en todas las áreas están arriba del 50% en sus herramientas y equipos que utilizan son de una utilización adecuada. En el área de máquina observamos un 37% en riesgoso en el equipo, siendo el mayor porcentaje en riesgo de las otras áreas, luego le sigue bodegas y servilletas.

Figura 11

Equipo de protección personal

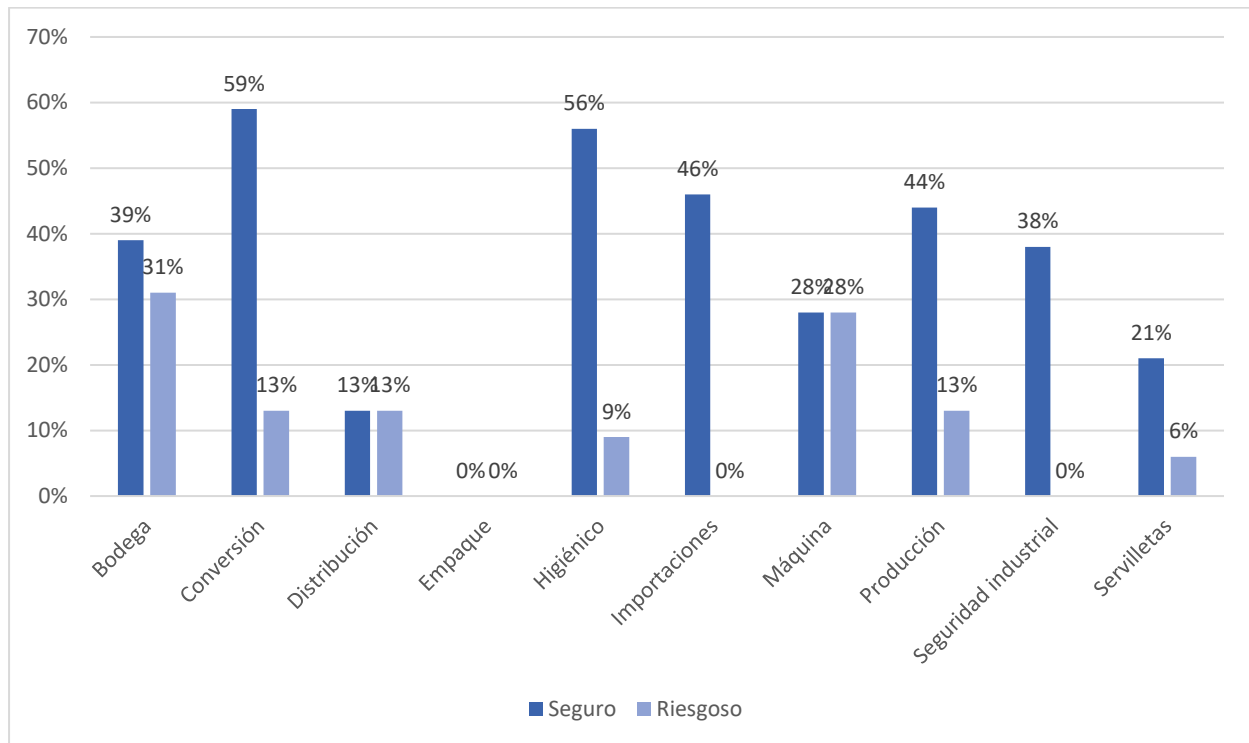


Nota: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el Cuestionario de Comportamientos Observados, realizada en el mes de agosto 2023

Observando la gráfica, se mantiene un alto porcentaje en la seguridad responsable de cada área de esta planta de producción, tomando en cuenta que en algunas áreas como empaque mantiene una igualdad de seguro con riesgoso, que logra mantener en cierta parte su equipo de protección, de igual manera que en Distribución y Máquina, está un poco elevado su riesgo de aplicar un mal movimiento.

Figura 12

Prevención y protección contra caídas

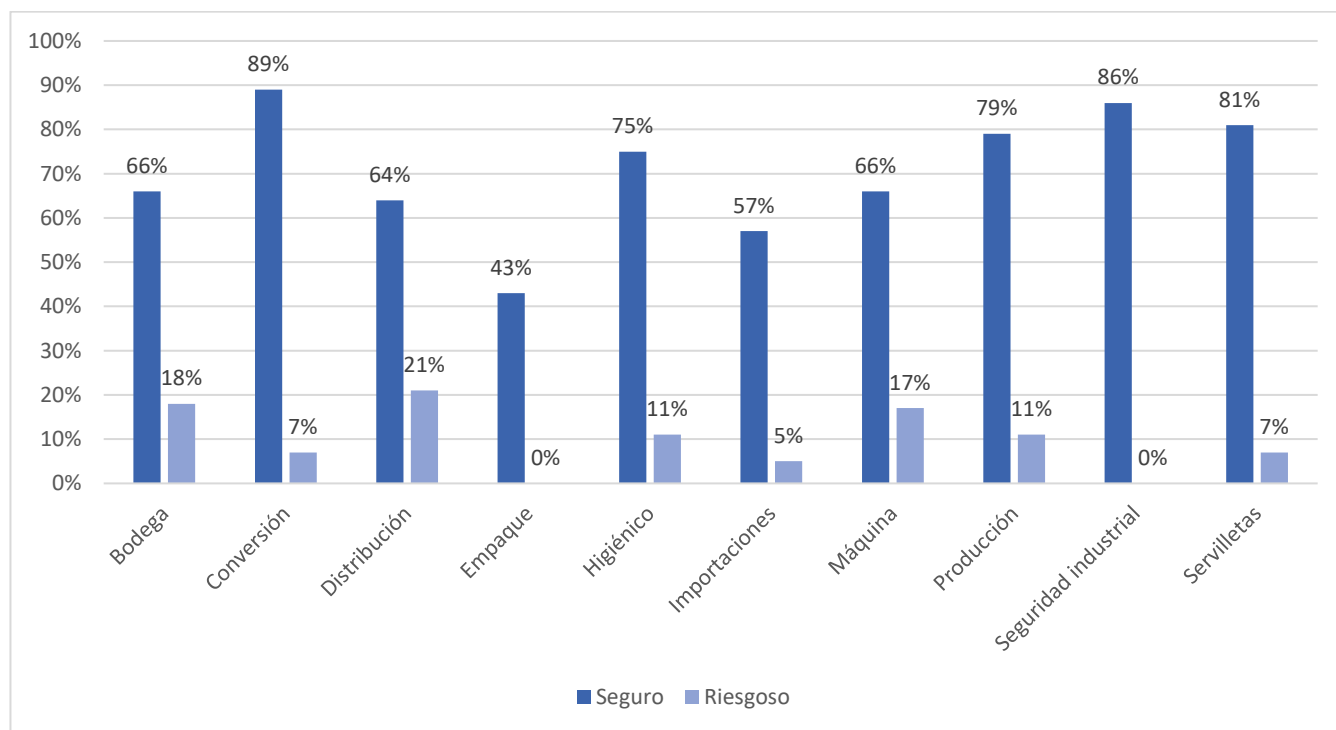


Nota: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el Cuestionario de Comportamientos Observados, realizada en el mes de agosto 2023

La gráfica demuestra que no utilizan situaciones en altura. En cada área en específico se demuestra que se encuentran seguros en este ámbito, es variante ya que se encuentran en 0% ya que no aplican en su área de trabajo las alturas y no están relacionados a dicho tema. Los demás, mantienen un poco de interacción con situaciones en altura, pero el porcentaje de seguro llegaría a un 34%, lo riesgoso un 11% y lo que equivalente a un 55% no está aplicando a su relación en su ambiente de trabajo.

Figura 13

Eléctrico

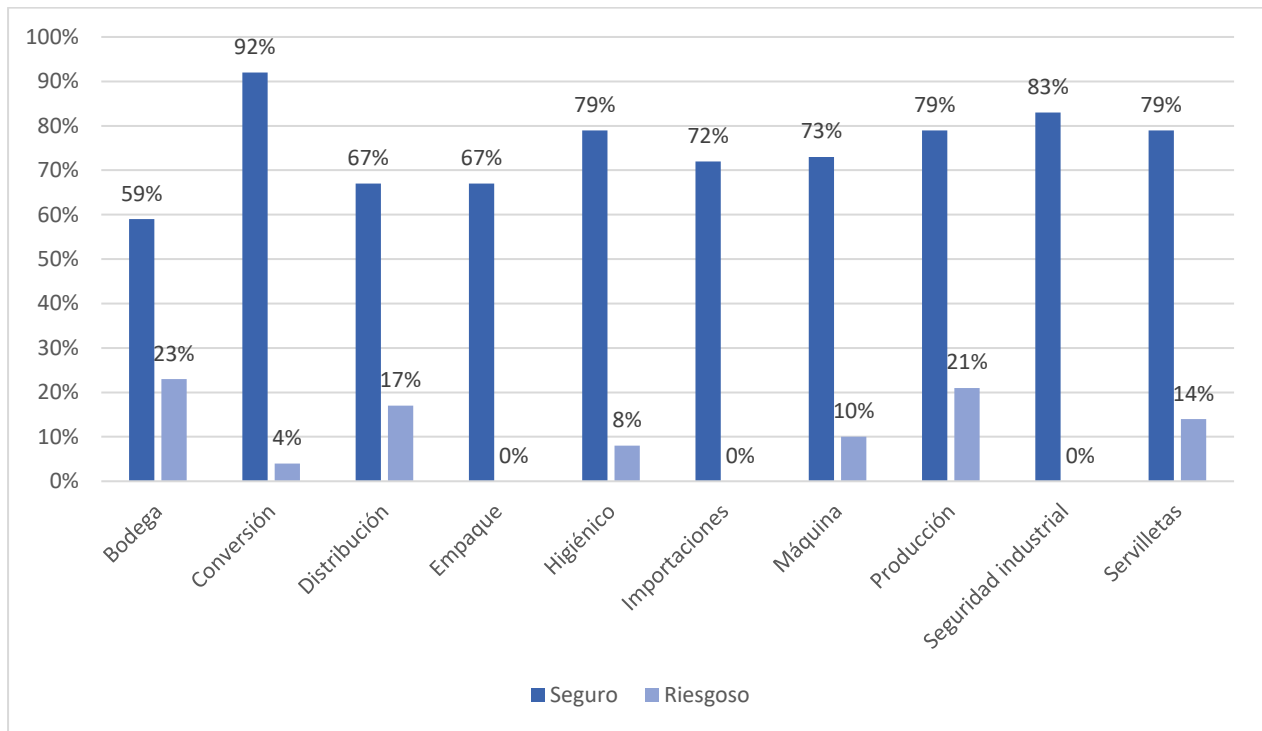


Nota: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el Cuestionario de Comportamientos Observados, realizada en el mes de agosto 2023

Lo que demuestra esta gráfica es lo seguro que se encuentran en lo eléctrico y la seguridad que establecen para no encontrar incidentes y el bajo porcentaje en cada área en lo riesgoso, así no produciendo incidentes dentro de su área de trabajo, en el área de empaque sale menos del 50% pero porque el máximo es no aplicable en su área.

Figura 14

Medio ambiente- salud- higiene

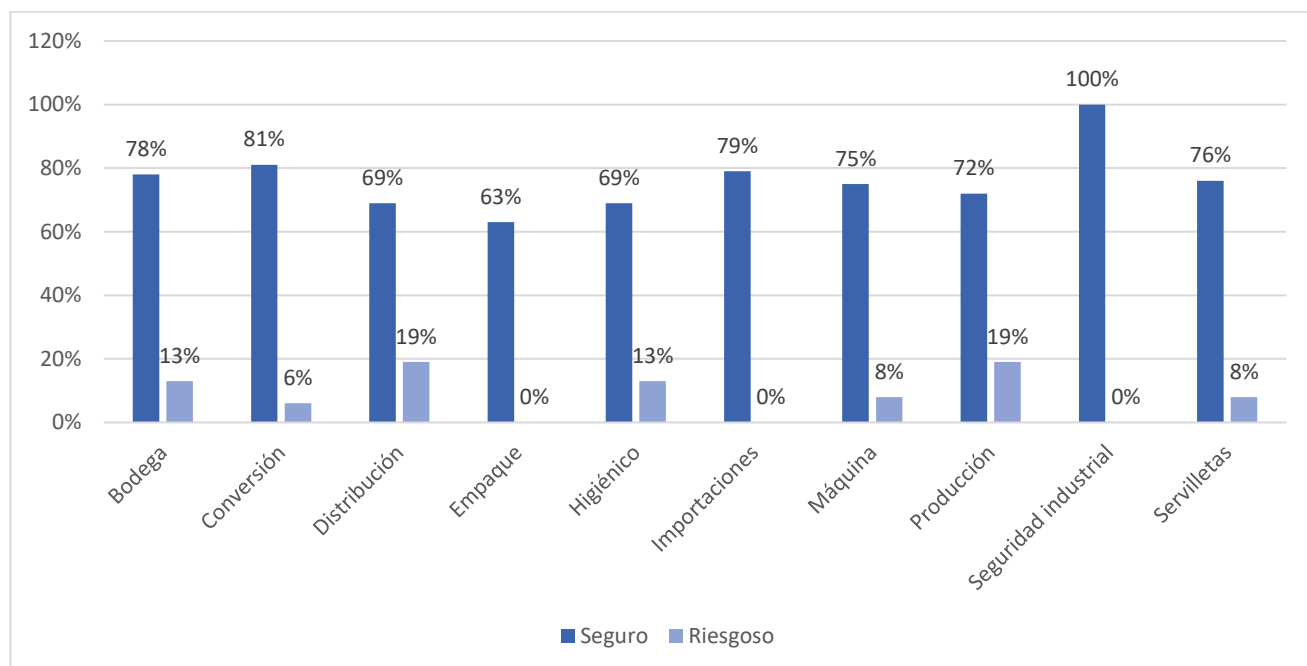


Nota: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el Cuestionario de Comportamientos Observados, realizada en el mes de agosto 2023

Es crucial reconocer la relevancia de la seguridad en relación con el medio ambiente, la salud y la higiene en el lugar de trabajo, son resultados altos con un riesgo mínimo. El riesgo para las personas en la planta de producción no es una preocupación importante.

Figura 15

Factores de trabajo

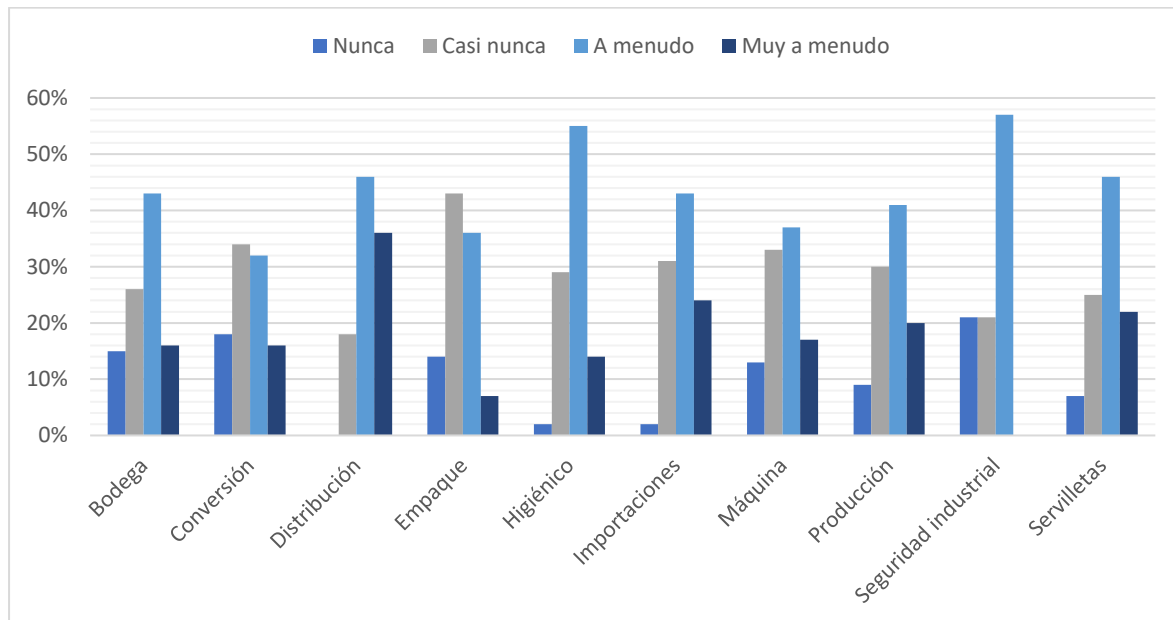


Nota: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el Cuestionario de Comportamientos Observados, realizada en el mes de agosto 2023

El factor importante en cada área manifiesta un buen porcentaje de su trabajo seguro, son factores que implican en su día a día y que mantiene su relación previa a lo que realiza, en el aspecto riesgoso es bajo, los trabajadores reconocen peligros, evalúa riesgos, además, valora su capacidad de reconocer cada uno de los riesgos a tomar en lo que realiza.

Figura 16

Estrés percibido

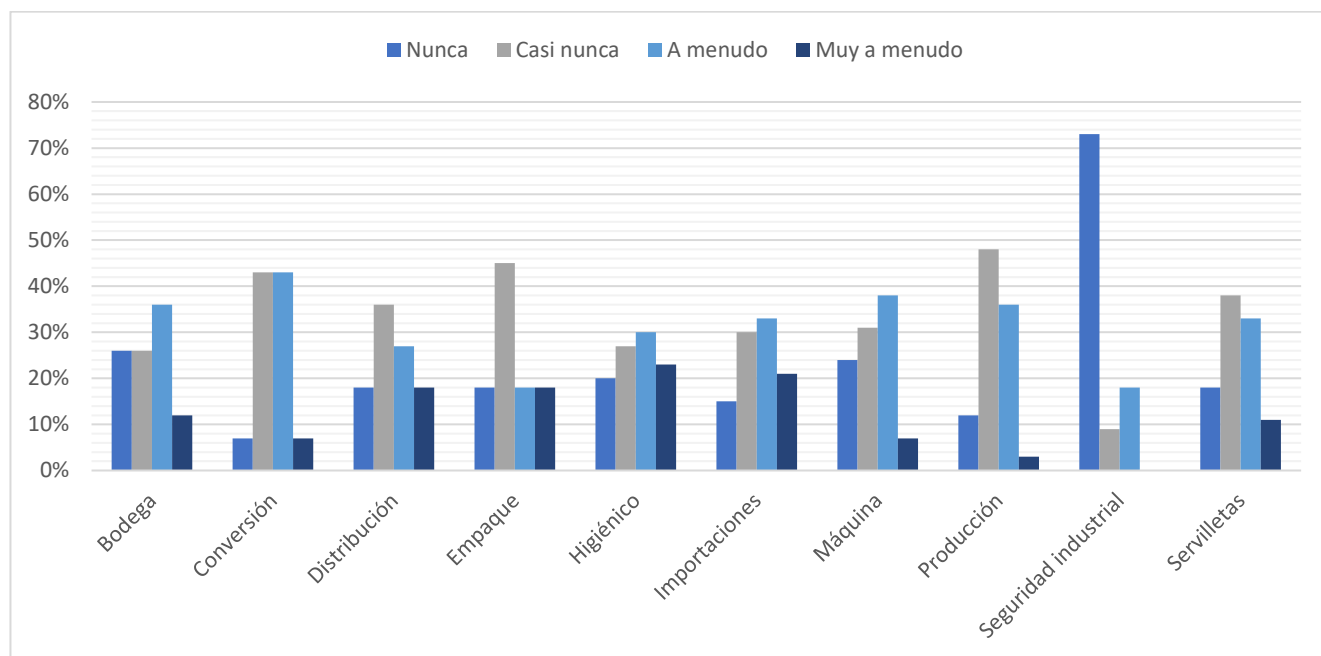


Nota: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en la Escala de Estrés Percibido, realizada en el mes de agosto 2023

En la siguiente gráfica se observa una relación y un porcentaje elevado en cada área de la empresa con el ítem A menudo en donde ellos han sentido incapacidad del manejo de los problemas personales, siguiendo con casi nunca, luego muy a menudo y de ultimo nunca, cada una de estas representan problemas que ocurre cada día de las personas. En donde puede perjudicar a las personas en su rutina de trabajo. El más alto es Higiénico la frecuencia con la que puede repercutir en su labor diaria.

Figura 17

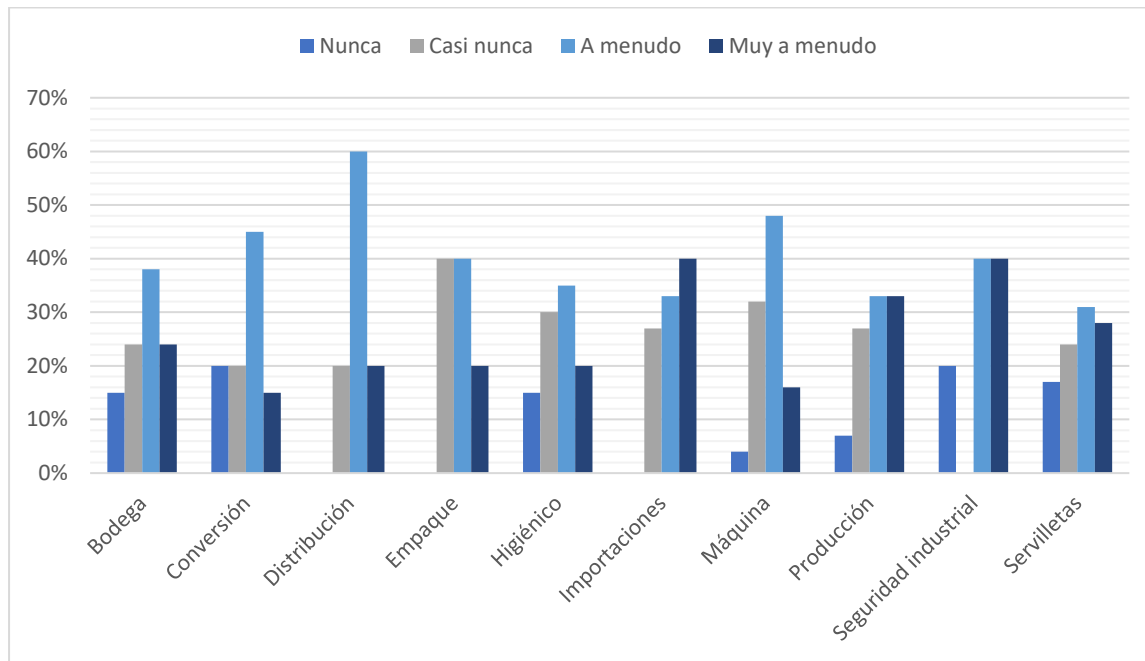
Tx. Sueño



Nota: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en la Escala de sueño, realizada en el mes de agosto 2023

Observamos en cada área las posibilidades que tienen con la alteración del sueño, midiendo así con nunca, casi nunca, a menudo y muy a menudo, tomando en consideración que se mantiene el casi nunca y a menudo, siendo casi nunca con una alta posibilidad que no afecta su noche y le sigue el menudo, además del nunca y el muy a menudo. El área en donde se encuentra más afectado en esto es producción, siguiendo conversión e Higiénico siendo bajos de las 10 áreas que se presentaron.

Figura 18
Percepción



Nota: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos Escala de Percepción, realizada en el mes de agosto 2023

La representación adecuada para la percepción que maneja los empleados, observamos en la gráfica que a menudo es el mayor porcentaje que mantiene los empleados siendo el área de distribución contiene el a menudo más alto con el 60%, siguiendo con el área de máquina. El mejor de los porcentajes durante esta percepción es el área de servilletas que se distribuyen de una mejor manera en los cuatro ítems que se mantendría.

Análisis de resultados

José Meliá representa en la teoría tricondicional la manera de como el ser humano puede mantener la seguridad y prevención en su lugar de trabajo, importante reconocer tres condiciones del poder hacerlo, saber hacerlo y querer hacerlo. En el cuestionario empleado de los comportamientos observados se determinan situaciones e ítems como seguro, riesgoso y no aplica en el área de trabajo. Los trabajadores de esta empresa realizaron dicho cuestionario en donde su percepción de lo que realizaban, tomando en consideración los resultados obtenidos de esta, cada figura destaca lo importante que es desempeñar de una manera satisfactoria su trabajo.

En la figura 9 de cuerpo y postura, observamos que un alto porcentaje es que ellos lo realizan de forma segura entonces se inclina el que pueden hacerlo, manejando de una buena manera como ellos manejan su postura en las máquinas y lo que repercute, el saber realizar su trabajo y en el porcentaje de riesgoso el querer hacerlo de una buena apta para no desarrollar el incidente. Tomando en cuenta que seguridad industrial mantiene toda esta estructura para realizar de manera consciente y seguro con un 100%, las áreas que le siguen son empaque con 75% y conversión con 65% tomando en cuenta que están en una situación dentro de su lugar de trabajo evitando ser golpeada, el más bajo de este ítem es el área de servilletas con un 43% seguro y el área de bodega con un 44%, de igual manera mencionan estas dos áreas con un 41% de riesgoso con el exponer su cuerpo, están en un proceso que si pueden ser golpeados pero que pueden hacerlo para ser más precavidos.

Las herramientas y equipos son fundamentales para realizar el trabajo correspondiente, la protección o para el desarrollo de sus tareas, la figura 10 indican que arriba del 50% de las áreas las utilizan de manera adecuada y en buen estado sintiéndose seguros y manejando de una buena manera su trabajo. La teoría indica esa relación entre el factor humano y el técnico, esta parte incluye

que en lo riesgoso es bajo y que podría provocar que no todos mantienen una protección sobre su cuerpo o el no querer hacerlo por lo incomodo que sienten al manejar ciertos instrumentos que ayudan a su área de trabajo. Además, no manipulan de una mejor manera los instrumentos.

Considerando la protección personal que es importante y que la empresa en general les proporciona el equipo para resguarda y no provocar incidentes, tomando en cuenta que los trabajadores no les gusta utilizar ciertos equipos de protección por la incomodidad, en la figura 11 observamos que las áreas con un rasgo de riesgo son de distribución con un 38%, continuando con el área de máquina con un 35%, tomando en consideración del poder hacerlo para no provocar riesgos en su cuerpo. Es satisfactorio observar que las personas siguen los protocolos de seguridad, se ve distorsionada la figura ya que se promueve en NA (no aplica) la cual no se ajusta a las necesidades de su área y las áreas lo manifiestan porque no se dan y complementan. Con esto se desarrolla que la persona sepa trabajar seguro para no provocar un riesgo en su cuerpo.

Considerando la figura 12 en donde estas áreas no contemplan estar en altura, el porcentaje que equivale el no aplica en sus áreas, pero en lo que provocan es en lo seguro de las situaciones de poder hacer que las situaciones puedan ser desarrolladas de una mejor manera, aunque en riesgoso en el área de bodega llega al 43% siendo esto mantener la prevención de e algún momento pueda suceder una caída por los paquetes de producto que pudieran caer.

Además, en la figura 13 lo eléctrico es considerado importante ya que es parte de las conexiones que deben de realizar al momento de conexión de las máquinas y otros aparatos que son funcionales dentro de la misma, se comenta riesgoso al momento de no generar enchufes en buenas condiciones, aunque es menor el porcentaje en lo riesgoso, que esto no provoca incidentes en los trabajadores, el porcentaje de seguro es en el área de conversión con un 89%.

Para esta teoría es importante el generar importancia en el medio ambiente, la salud y la higiene en la figura 14 es importante reconocer que el 84% está en seguro con su lugar de trabajo, manteniendo así un 16% de riesgoso, están dispuestos al manejo de las políticas y herramientas que genera la empresa a los trabajadores, la planta de producción produce mucho polvo que podría generar problemas de salud, en el sistema respiratorio, ojos y oídos por el contenido auditivo de las máquinas, entonces el querer hacer eficientemente es y dependerá mucho de los trabajadores, la figura demuestra que son eficientes y realizan de manera segura cada instancia de su lugar.

Los factores de trabajo que muestra la figura 15, el porcentaje general conlleva el 88% de las personas que realizan seguro e identifican los peligros, donde dan capacitación para controlar y evitar riesgos dentro de su área de trabajo, el 12% es riesgoso, no midiendo ciertas circunstancias que no controlan lo que sucede alrededor de ellos. La teoría interpone que es importante iniciar equilibrar esta parte humano y técnico.

Damos importancia a cada espacio y lo que le generan en los trabajadores estas circunstancias, todo el proceso que se dio y se obtuvo da como lugar que realizan de manera segura las operaciones que se les pide, no obteniendo incidentes, las circunstancias de riesgo provocan inestabilidad dentro de la empresa y en el área que ocupan para realizar de una buena manera su trabajo. Algunas de los ítems no aplicaban al área de su trabajo. La teoría sugiere que ciertas dimensiones y áreas no son aplicables a los puestos de trabajo debido a su naturaleza. Sin embargo, en este estudio, no se excluyeron estas dimensiones ni áreas de consideración, ya que se reconoce que, incluso en trabajos manuales, pueden existir elementos relacionados con la altura o aspectos eléctrico que requieren atención. Por lo tanto, se analizaron de manera más integral para garantizar una evaluación completa de la seguridad en todos los aspectos del trabajo.

El otro instrumento aplicado es una escala de estrés que identifica las consecuencias psicológicas, es importante reconocer que de las 10 áreas que están en el estudio manifestaron a menudo con un 43%, identificando que esto no evita que se mantengan en riesgo para su trabajo, no interfieren en un incidente provocado, a pesar que mantienen un alta a esta condición realizan su trabajo de una manera correcta, el área de distribución genera un 46% a menudo y un 36% muy a menudo, considerando que hay que verificar en esta área para no sufrir un daño más profundo en su salud física como emocional, ahora no hay consecuencias para relación a su trabajo ni incidente oportunos. El área de servilletas de igual manera mantiene un 46%, estos porcentajes son de alerta y así ayudarlos para que su factor humano en esta parte de la teoría tenga un equilibrio adecuado con su factor técnico.

El sueño es importante para generar de una buena manera el trabajo correspondiente, el descansar e ir con energía al trabajo es fundamental para que realice su trabajo correcto. Revisando los resultados, teniendo 34% dos ítems el casi nunca y a menudo, está en un 20% el nunca y el más bajo es el más a menudo con 12%, tomando en cuenta que muchos les cuesta el conciliar el sueño rápidamente o si se despiertan ya no pueden descansar. Recordemos que son turnos rotativos, entonces el trastorno del sueño equivale al insomnio o el sueño inquieto que a eso conlleva a este resultado, mejorando de una manera significativa. Esto lleva a lo conductual mantenerse en estado de alerta porque no logra un estado completo de descanso, en consideración el miedo a la oscuridad o solo para estar con alguien. Tomando en consideración que los trabajadores por el tipo de lugar, debe tener la alerta para no cometer un error que conlleva un proceso de retroceso con la persona y la empresa.

La percepción que generan los trabajadores a la empresa y a ellos en sus emociones, en consideración a la figura 18, con un alto porcentaje de 38% a menudo, siguiente a muy a menudo con 25%, casi nunca en 24% y nunca el 12%, considerando que en estos era sobre el dolor de oído, la felicidad para ingresar al trabajo. A menudo es el alto porcentaje en donde están satisfechos, pero a la vez es importante reconocer que manifiesta un sistema que ayudaría a que su salud física y emocional este en equilibrio adecuada. Considerando de igual manera que se siente sensaciones o no de manera emocional, comúnmente prefieren alejarse de los demás para así realizar su trabajo tranquilo y sin presión alguna de los demás.

Importante reconocer que con los resultados obtenidos para estos dos instrumentos, se enfocan a la teoría tricondicional relacionado al factor humano y el factor técnico que se relacionan entre sí, dando en exactitud un equilibrio, acá observamos que en cuanto a los comportamientos mantienen seguridad y lo manejan de una buena manera para no ponerse en riesgos y no un incidente de su cuerpo y las dimensiones correspondiente, ahora bien con el otro instrumento es generar ese funcionamiento de estrés con el sueño, que es una combinación no agradable para una persona y el saber manejarlo para que sus relaciones inter e intrapersonales se generan de una mejor manera para la solución de su bienestar laboral, para así estar de una manera eficiente.

Fundamentación teórica

José Meliá en el 2007 desarrollo una guía y modelo para un diagnóstico e intervención para la prevención de actos inseguros dentro de una organización. Las estrategias principalmente es mantener una relación con seguridad y prevención, identificando aquello que daña y pone en riesgo al ser humano, relacionando a los bienes concreto como tangibles.

La Teoría conecta un proceso de ingeniería con psicología con la que se actúan tres condiciones que combinan entre sí para lograr una medida y que se realice de una manera segura, las cuales son: poder hacerlo, saber hacerlo y querer hacerlo. Tan determinante estas tres condiciones que lo relacionamos con los colaboradores para un fin que se logre cumplir, determinante en cuál de los factores se encuentran cada una de estas y lograr la conexión adecuada.

Si conectamos el poder hacerlo relacionado con la seguridad, nos damos cuenta de que su función si lo cumplen, manejan esos grados de poder trabajar seguro con las máquinas y en el ambiente que se encuentran, con el saber hacerlo, ellos reconocen que saben cómo realizar su trabajo de manera segura, reconociendo los riesgos que se puedan dar dentro de planta, realizando charlas de acción preventiva y conocimiento de lo que es trabajo seguro. El querer hacerlo es relacionado en cuidar y motivar para hacerlo, manteniendo comportamientos de motivación llevado a cabo por la empresa para sus trabajadores, identificando el estrés que se desarrolla en los trabajadores, pero no evidenciada dentro de la institución para lograr la función de régimen seguro con las otras dos condiciones, hay que establecer los problemas relacionados y la motivación de querer realizarlo de una manera segura en sus labores diarias.

Identificación y priorización de las necesidades

Lluvia de ideas

1. Identificando altos niveles de estrés en los trabajadores, conduce al padecimiento de síntomas físicos que mantiene el personal como la tensión muscular, dolores de cabeza y oído, además, las emocionales dando así la irritabilidad y ansiedad. Afectando su concentración laboral, es necesaria su atención en el uso de equipos y evitar los accidentes.
2. La falta de conciliación de sueño desarrolla fatiga, la dificultad de concentración y problemas de salud a largo plazo que conlleva a los trabajadores a tener dificultad para su desarrollo y prevenir riesgos laborales.
3. Identificar la falta de equilibrio en la vida laboral, personal y la motivación que prioriza a los trabajadores en su ambiente de trabajo, para influir positivamente en la productividad y satisfacción en el ámbito laboral.
4. Las tres condiciones que priorizaremos de poder hacerlo, saber hacerlo y querer hacerlo, para incrementar su rendimiento personal y laboral, manteniendo una guía al prevenir los riesgos laborales y así mantener su bienestar laboral saludable para su manejo correcto de equipos, las herramientas, su medio ambiente y lo emocional.

La identificación del estrés, la falta de sueño y el equilibrio entre la vida laboral y personal como aspectos críticos para mejorar la salud y el rendimiento de los trabajadores. Haciendo hincapié en la importancia de la motivación y la prevención de riesgos laborales, influyendo en el rendimiento laboral y la salud. Abordar estos aspectos de manera efectiva puedan mejorar la calidad de vida en el entorno de trabajo y la productividad.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar una cultura de bienestar laboral en los colaboradores.

Objetivos específicos

1. Diseñar la ruta de cambio para la mejora continua
2. Concientizar al personal sobre la importancia de la prevención de riesgos.
3. Proponer el programa GrandSalud Integral en la empresa para incrementar la condición querer hacerlo para la mejora del factor humano.

Evaluación del programa

Evaluación inicial

En esta fase, se desarrollará una lista de cotejo para determinar su conocimiento sobre la prevención de riesgos y el bienestar laboral (que esto implica estrés, sueño, emociones, ambiente, etc.). Esto ayudará a reconocer el conocimiento de estos temas que se irán desarrollando a lo largo de los 6 meses.

Generar el listado para que cada participante pueda anotarse y evaluar cuantas personas estarán dentro del programa, la influencia de asistencia inicial.

El valor del tiempo, una dinámica rápida para medir su destreza y habilidad mental, además, de preguntar si saben sobre las pausas activas. Que son importantes para la tensión muscular y el cambio de actividad continuo.

Evaluación concurrente

La observación es importante en esta fase, la cual se irá tomando anotaciones, tomando en consideración las visitas que se darán, es importante tomar en cuenta sobre comportamientos que desarrollan en el área de trabajo. Como las actitudes, gestos y movimientos corporales que manifiestan en un cierto lapsus de tiempo.

Implementación de la lista de participantes, para conocer el impacto de asistentes y en cuanto tiempo los lleva realizar las actividades que se darán, de igual manera en las capsula y/o plataformas electrónicas.

Manejar un instrumento de entrevista con preguntas breves para evaluar el índice de estrés percibido. Además, de la autoevaluación que se genera con los comportamientos observados, manejándolo con supervisores a un grupo en específico para la amplia identificación de la prevención de riesgos.

Al finalizar cada una de las sesiones se pasa una hoja de reflexión en los cuales se conocerá:

- Emociones durante las actividades dadas (¿Cuáles fueron sus emociones o cómo se sintió durante la sesión?
- Preguntas en relación de la actividad (¿Qué aprendió?, ¿Qué le gustó más sobre el tema?, ¿Cómo lo implementará en su día a día?
- Comentarios sobre su actividad.

Es importante esta etapa, ya que va mejorando la sesión por parte del profesional, tomando en consideración las emociones, ya que acá se evalúa la concentración, la paciencia y habilidades que ellos mantienen durante la sesión y como poder transmitir lo que sienten y piensan.

Un cuestionario de evaluación del estrés percibido y sueño para así ir observando cómo va mejorando o si se realizan cambios, además, de que ellos puedan implementar la escritura en el proceso de poder colocar ideas, lo que sienten y si mantiene una diferencia con la escala dada anteriormente. De igual manera tomar conciencia del descanso que deben tomar para ingresar y manejar su ritmo, orden y concentración en su ambiente laboral.

Evaluación final

Aplicación de una lista de cotejo para determinar el conocimiento de los temas expuestos y la responsabilidad de la prevención de riesgos para efectuar un trabajo estable, respetuoso, consciente y equilibrio emocional.

Hoja de reflexión en la cual su función principal será conocer sobre la participación del problema, lo aprendido, el cambio personal, la diferencia del día uno en comportamientos a la fecha final del programa.

Manejar y entregar nuevamente el Cuestionario de comportamientos observados, la percepción y la escala de estrés percibido, generando así tener una respuesta positiva, mejora y efectivos en la realización de estos.

Observar las actividades, gestos y comportamientos en su área de trabajo, además de pedir información sobre los incidentes dados durante esos meses.

Entrevista breve con 10 preguntas, sobre el bienestar laboral e interpretar las actividades que generaron mayor impacto en su vida diaria, tanto dentro como fuera de la organización.

Descripción del programa

El programa GSI (GrandSalud Integral) tiene como objetivo desarrollar un equilibrio en los trabajadores operativos y así implementar un ambiente saludable y productivo en la empresa.

El programa se desarrollará a lo largo de 12 sesiones, realizando actividades como campaña de conciencia en la formación de bienestar, además de capsulas a los niveles operativos, comunicación interna, carteles informativos, ejercicios prácticos y pausas activas.

Propósito

Mejorar la salud laboral mediante herramientas adecuadas para establecer un equilibrio personal en los trabajadores y la prevención de riesgos en el área de trabajo.

Evaluación impacto de programa

Realizar evaluaciones a la mitad y finalización del programa, para enriquecer el proceso establecido y fortalecer los resultados obtenidos.

Pilares del programa

Poder hacerlo, saber hacerlo y querer hacerlo

Actividades

Tabla 11

Diseño de actividades del programa

Sesión uno				
Tema: Taller de concientización de riesgos				
Objetivo:	Brindar información a los trabajadores para identificar riesgos en sus puestos de trabajo y poder gestionarlos.	-Identificación de peligros y evaluación (utilización de legos) -Autocuidado (película) -Percepción de riesgos (globos)	Recursos: Legos, películas, globos. Hojas, lapiceros, marcadores	Duración: 2 horas
Sesión dos y tres				
Tema: Formación de bienestar laboral				
Objetivo:	Crear hábitos saludables y un equilibrio personal para el crecimiento personal.	- Taller de administración de finanzas personales - Nutrición - Atención psicológica	Recursos: profesionales capacitados, videos, hojas, lapiceros, marcadores, papel kraft, pelotas emociones, lana.	Duración: 3 horas, con tiempos de receso

Sesión cuatro, cinco y seis

Tema: Herramienta de entrenamiento- TELO

Objetivo: Implementar cápsulas informativas al personal operativo por medio de WhatsApp.	- Conciliación del sueño - Estrés - Satisfacción	Recursos: pelotas antiestrés, videos, charlas, talleres con materiales en casa.	Duración: 1 hora
---	--	--	-------------------------

Sesión siete

Tema: Banners

Objetivo: Diseñar anuncios con materiales resistentes y digitales para promocionar la visibilidad de los empleados a la estrategia empleada del programa.	- Publicidad digital - Anuncios impresos Para las carteleras dentro de la empresa.	Recursos: Banners, promociones con el programa TELO	Duración: Todo el programa. 6-12 meses
--	---	--	---

Sesión ocho (se implementa en las demás)

Tema: Pausas activas

Objetivo: Desarrollar herramientas para la recarga de energía y la tensión de la postura en	- Respiración consciente - Meditación (ansiedad y estrés)	Recursos: Música, hojas, crayones, lápiz,	Duración: 3-5 minutos.
--	---	--	-------------------------------

las jornadas largas de trabajo.	- Estiramientos rápidos - Juegos coordinación - Dibujos a ciegas	marcadores, bandas de ejercicio, pelotas.
---------------------------------	--	--

Sesión nueve y diez

Tema: Learning by doing

Objetivo: Brindar y desarrollar herramientas para el aprendizaje activo y continuo para propiciar conceptos en acciones.	- Emociones - Pintar - Leer - Ejercicios motores	Recursos: Lecturas (hojas), plastilina, hojas, monstruos de las emociones.	Duración: 30 minutos
---	---	---	-----------------------------

Sesión once y doce

Tema: Interacciones tecnológicas

Objetivo: Guiar la interacción tecnológica para transformar el entorno a las necesidades del ser humano.	- Genially - Motivación - Conocer propósito de sus acciones	Recursos: Plataforma, capsulas, hojas, papel kraft, globos, lana, espejo.	Duración: 30 minutos
---	---	--	-----------------------------

Nota: elaboración propia, a partir de los objetivos propuestos del programa.

Presupuesto

Tabla 12

Integración de precios unitarios

Programa	GrandSalud Integral- GSI			
Fecha	Noviembre 2023			
Cuantificación		Observaciones		
Cantidad		Se realizará actividades como banners, concientización,		
1.00		Learning by doing, talleres y pausas activas.		
Insumos				
Descripción	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Total
Internet/Electricidad	mes	6.00	Q100.00	Q600.00
Impresora	unidad	1.00	Q1,200.00	Q1,200.00
Hojas	paquete	5.00	Q44.95	Q224.75
Herramienta capacitación TELO	unidad	1.00	Q10,000.00	Q10,000.00
Banners/Panfletos	unidad	4.00	Q200.00	Q800.00
Globos	paquete	3.00	Q10.00	Q30.00
Lana	unidad	3.00	Q2.50	Q7.50
Bolígrafos	caja	3.00	Q17.40	Q52.20
Lapiz	caja	3.00	Q13.00	Q39.00
Marcadores	estuche	5.00	Q20.95	Q104.75
Crayones	caja	6.00	Q24.45	Q146.70
Papel Kraft	bobina	1.00	Q77.00	Q77.00
Pelotas pequeñas	paquete	3.00	Q20.00	Q60.00
Bandas de ejercicio	unidad	9.00	Q30.00	Q270.00
Plastilina	caja	15.00	Q5.95	Q89.25
Espejo	unidad	25.00	Q10.00	Q250.00
Cinta adhesiva.	unidad	3.00	Q11.80	Q35.40
Total insumos				Q13,986.55
Mano de obra				
Descripción	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Total
Profesional	mes	6.00	Q8,000.00	Q48,000.00
Visitas	visita	2.00	Q650.00	Q1,300.00
Subtotal Mano de Obra				Q49,300.00
Personal de apoyo	1.00 6.00	mes	Q1,000.00	Q6,000.00
Total mano de obra				Q55,300.00

Equipo				
Descripción	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Total
Equipo de cómputo	global	1.00	Q1,600.00	Q1,600.00
total de equipo				Q1,600.00
Costo total				Q70,886.55
Costos indirectos				Q7,088.66
Impuestos				Q13,255.79
PRECIO TOTAL				Q91,231.00
PRECIO UNITARIO				Q15,205.17

Nota: elaboración propia a partir de la propuesta del programa GrandSalud Integral.

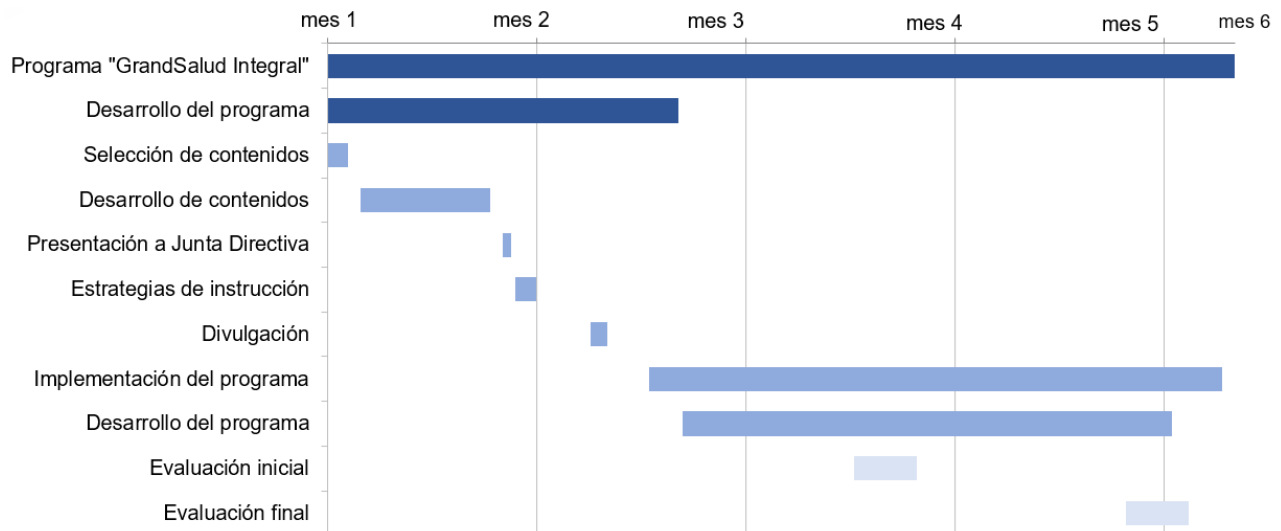
El precio unitario es mensual e incluye en detalle todos los elementos y recursos necesarios para la ejecución exitosa con el precio total para el programa GrandSalud Integral por 6 meses, con el objetivo de mejorar el bienestar laboral. Abarcando no solo los costos de personal, capacitación y seguimiento, sino también los materiales específicos requeridos para las actividades del programa. Esta estructura de precio unitario ofrece una visión completa y transparente de los costos asociados al programa, asegurando que se tengan en cuenta todos los aspectos necesarios para su implementación exitosa y contribuyendo así al bienestar de los empleados. Los datos en un presupuesto global. Esta combinación de desglose y consolidación es esencial para lograr un control preciso y eficiente de los recursos a lo largo de todo el programa.

Los precios se detallan de acuerdo con los materiales, la mano de obra, los equipos y cualquier otro recurso esencial para la ejecución del programa. Se realiza una identificación minuciosa de los materiales necesarios para cada sesión, considerando las diversas actividades diseñadas para mejorar habilidades, garantizar la prevención de riesgos y promover el bienestar laboral de los participantes, lo cual es de vital importancia. Además, se asigna un profesional cualificado para supervisar y liderar estas sesiones, asegurando que se lleven a cabo de manera efectiva. Cuando sea necesario, se designa personal de apoyo para garantizar un entorno seguro y de apoyo para todos los participantes.

Cronograma

Figura 19

Diagrama de Gantt



Nota: elaboración propia.

El programa se divide en un período de seis meses, y durante los primeros meses, se enfoca en el desarrollo del programa, la selección y el desarrollo de contenidos. Este enfoque inicial se lleva a cabo para garantizar que el programa se establezca de manera sólida y efectiva desde el principio. A medida que el programa avanza, se concentra en el cumplimiento y la efectividad. En cuanto al seguimiento de las actividades, se implementa una estrategia para organizar y visualizar el progreso de manera eficaz. Esto incluye la realización de una evaluación inicial al comienzo del programa para establecer una línea de base y comprender el punto de partida. Luego, a medida que se avanzan los meses, se realiza una evaluación final para evaluar los resultados y medir el impacto del programa.

Esta estructura permite una mayor comprensión y mejora continua a lo largo del programa. Además, ayuda a identificar áreas que requieren ajustes y permite tomar medidas correctivas según sea necesario para lograr una solución efectiva en el bienestar laboral. La combinación de desarrollo, implementación, seguimiento y evaluación garantiza una gestión integral y eficiente del programa.

CAPÍTULO 5, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Se determinó que las consecuencias psicológicas que afectan a los trabajadores se relacionan con la falta de concentración, poca conciliación de sueño y el manejo de estrés; perjudicando así las relaciones interpersonales, el equilibrio emocional, llegando a provocar riesgos en su área de trabajo. Conlleva a omitir el uso adecuado de equipo para el manejo de las herramientas, máquinas y producto.
2. Las consecuencias psicológicas que fueron identificadas en los resultados son las siguientes: autopercepción como miembros de la empresa, estrés percibido y trastornos de la conciliación del sueño. Estas consecuencias afectan el compromiso, comportamiento y prevención de riesgos dentro del ámbito laboral.
3. En la autoevaluación realizada en actos seguros y riesgosos, se ha detectado que los trabajadores tienen una percepción que lo que realizan es seguro, tanto con las máquinas, equipo de trabajo manual y protección personal, sin embargo, en el análisis y observación de los hechos se identificaron comportamientos riesgosos hacia la manipulación de cierto equipo y/o producto que manejan dentro de planta.
4. Derivados a los resultados obtenidos, se necesita fortalecer al trabajador en su bienestar laboral, para encontrar un equilibrio interpersonal emocional que aporte a su rendimiento laboral.

El bienestar psicológico de los trabajadores y su desempeño laboral reitera la confianza de abordar las implicaciones psicológicas con el propósito de fomentar no solo un ambiente de trabajo más saludable, sino también una mayor eficacia en la labor desempeñada. Además, no solo influye en la productividad, sino también en las dinámicas interpersonales y en la seguridad en el lugar de trabajo.

La comprensión de que el estrés, la falta de concentración y la calidad del sueño impactan directamente en la psicología y en el comportamiento de los trabajadores resaltando la necesidad de una atención más completa al bienestar laboral. Al atender estos aspectos, se está contribuyendo al equilibrio emocional de los empleados, lo que a su vez es un aumento de su compromiso, un comportamiento más seguro y un mayor enfoque en la prevención de riesgos dentro del entorno laboral.

La relación estrecha entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral enfatiza la importancia de abordar las consecuencias psicológicas para mejorar las relaciones interpersonales y la seguridad en el lugar de trabajo. El fortalecimiento del bienestar laboral se establece como una medida crítica para cultivar un equilibrio emocional y alcanzar un desempeño sobresaliente en el ámbito laboral.

Recomendaciones

1. Tomando en consideración las consecuencias psicológicas que atrae al trabajador como la falta de concentración, el estrés y la conciliación de sueño. Diseñar herramientas adecuadas para fomentar el uso correcto de las medidas de seguridad manteniendo la conexión emocional para establecer el equilibrio correcto en su ambiente laboral.
2. Es importante que la organización respalde, observe y busque medidas adecuadas que promuevan el bienestar laboral para la mejora del comportamiento de su factor humano y la disminución de riesgos laborales.
3. Incentivar a los supervisores de área velar por el adecuado uso de herramientas y protección personal de los miembros de cada equipo, reforzar la observación de comportamientos emocionales y formar un equipo multidisciplinario para promover un estado de ánimo adecuado en su área de trabajo y prevenir los accidentes laborales.
4. Implementar el programa GranSalud Integral para enriquecer habilidades, mejorar hábitos, concientizar al personal para la prevención de riesgos y desarrollar un equilibrio interpersonal adecuado para la motivación y satisfacción para la condición querer hacerlo.

La atención a las consecuencias psicológicas que impactan a los trabajadores, como la falta de concentración, el estrés y la calidad del sueño, es esencial para fomentar un entorno laboral más saludable y eficiente. La necesidad de desarrollar herramientas y estrategias específicas que no solo promuevan el cumplimiento de medidas de seguridad, sino que también mantengan una conexión emocional con los empleados para cultivar un equilibrio positivo en su lugar de trabajo.

Un cambio significativo en la cultura laboral es reconocer la importancia de la salud mental, la seguridad y el bienestar de los empleados como elementos fundamentales para el éxito de la empresa. La implementación de herramientas de apoyo, la participación de supervisores y la introducción del programa integral revelando como estrategia esencial para crear un entorno laboral más seguro, saludable y productivo.

La mejora de la calidad de vida y la productividad de los empleados resalta la relevancia de abordar tanto las necesidades emocionales como las físicas. El uso de herramientas y el programa integral, junto con la participación de supervisores, son los cimientos de un entorno laboral que promueve el bienestar y la seguridad.

REFERENCIAS

- Acosta, C. R., & Castro, S. G. (2021). Diseño, confiabilidad y validez de una escala de autopercepción de éxito para colaboradores de empresas medianas en México. *Psicología desde el Caribe*, 38, 1-27. <https://web.p. EBSCOhost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=16&sid=e74dafc8-b210-4287-b5d9-f220e9393a3e%40redis>
- Alama, M. L., Jara, K. C., & Echeverría, J. F. (2016). Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. *UCV HACER*, 7. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758009007/>
- Beltran, R. D., & Latorre, D. A. (2021). *Análisis factores organizacionales, condiciones de entorno y comportamiento del trabajador en los accidentes de trabajo*. UNIMINUTO. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13504/1/TE.RLA_D%c3%adazRoc%c3%ado-LatorreDiego_2021
- Burgos, A. L., Paris, A. P., Salcedo, A. S., Lobos, J. L., & Contreras, F. G. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *MediSur*, 16(2), 259-266. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1800/180061493009/180061493009.pdf>
- Buriticá, J. L., & Castro, C. X. (2017). *Factores motivacionales que inciden en la seguridad laboral y en el desarrollo humano y organizacional en la empresa Metales S.A de la ciudad de Chinchiná*. Universidad de Manizales. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3227/Vasquez_Claudia_Ximena_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cantera, J. (26 de Diciembre de 2019). *Javier Cantera*. Javier Cantera: <https://javiercantera.com/efectos-psicologicos-nuevos-comportamientos-organizacionales/#:~:text=La%20ciencia%20psicol%C3%B3gica%20se%20refiere,y%20las%20influencias%20entre%20ellas>.
- Cardozo, M. L., Pincay, D. E., & Reyes, S. G. (2017). Aspectos legales y técnicos para diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para universidades ecuatorianas. *Compendium*, 20(38), 1-14. <https://www.redalyc.org/journal/880/88051773004/88051773004.pdf>

- Carvajal, C. C., Gómez, N., López, F., Otárola, N., & Briceño, M. (2017). Estructura Factorial de la Escala de estrés percibido (PSS) en una muestra de trabajadores chilenos. *Salud & Sociedad*, 8(3), 218-226. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439754607002>
- Castiblanque, R. P. (2020). Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores determinantes y análisis comparado. *APOSTA*(84), 25-44. <https://www.redalyc.org/journal/4959/495964701002/495964701002.pdf>
- Celeste, L. P. (2021). *El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el COVID 19: propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16958/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-316.pdf>
- Cid, F. (2021). Salud y bienestar en el foco de las organizaciones. *Capital Humano*, 132-142. <https://web.s. EBSCOhost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=f659247a-ef0e-4a11-a91d-1437a7349bf8%40redis>
- Cid, F. (2021). Salud y bienestar en el foco de las organizaciones. *Capital Humano*(368), 132-142. <https://web.s. EBSCOhost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=cb22c20c-6ede-424b-bf1e-40c3756d4d36%40redis>
- Content, R. R. (2019). Concepto de comportamiento organizacional y su importancia en la dinámica de las empresas. *Rockcontent*. <https://rockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/>
- Dumont, J. R., Mansilla, S. L., Martínez, R. N., & Huaman, E. M. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana*, 25(89), 1-14. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/29062641021.pdf>
- Escobar, A. M., & Franco, L. M. (2017). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo. *Dialnet*, 25(2), 156-166.

- file:///C:/Users/ilsea/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaFormacionParaLaPrevencionDeAccident-6454307.pdf
- Franco, A. M. (2017). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo. *Dialnet*, 25(2), 156-166.
file:///C:/Users/ilsea/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaFormacionParaLaPrevencionDeAccident-6454307.pdf
- Gil, F. d. (2020). *Cambio en la cultura organizacional utilizando el programa de seguridad basado en el comportamiento (PSBC), en una empresa del sector industrial alimentario*. Escuela de Posgrado, Arequipa-Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12780/UPrigrifme.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, A. E., Rodríguez, J. A., Linares, V. R., & Guadalupe, L. A. (2009). Implicaciones de la Inteligencia Emocional en la Salud y el Bienestar Emocional. *Avances en Psicología*, 17(1), 101-115.
- González, A. I., & Duvergel, Y. C. (2021). Riesgo laboral en los talleres de producción de la empresa Acinox TUnas. Un análisis desde la sociología del trabajo. *Opuntia Brava*, 13(1), 1-10. <https://web.s.EBSCOhost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=e19a2c5e-9e51-42b5-8d03-e6b72ae6bbe6%40redis>
- González, E. Q., Guzmán, J. D., & González, C. M. (2019). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. En E. Q. González, J. D. Guzmán, & C. M. González, *Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables* (págs. 11-35). UCP.
https://web.archive.org/web/20220519033358id_/https://editorial.ucp.edu.co/index.php/e-books/catalog/download/13/13/378?inline=1
- González, E. Q., Guzmán, J. D., & González, C. M. (2021). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. En E. Q. González, J. D. Guzmán, & C. M. González. UCP EDU.
https://web.archive.org/web/20220519033358id_/https://editorial.ucp.edu.co/index.php/e-books/catalog/download/13/13/378?inline=1

- Gonzalez, M. A. (2018). *Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto Ciudad Neva fuera Bamba*. Universidad Nacional de Huancaavelica.
file:///C:/Users/ilsea/Downloads/MAESTRIA%20GONZALEZ%20GONZALEZ%20(1).pdf
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=
- Herrera, Y. C., betancur, J., Jiménez, N. L., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/psyconex/article/view/328547>
- Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. *PSYCONEX*, 9(14), 1-13.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Kareaga, A. A., Exeberria, S. A., & Smith, J. C. (2008). Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 235-252.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316495006>
- Leyton, C., Valdés, S., & Huerta, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud*, 19(1), 1-8. <https://doi.org/44643435445465454>
- López, M. A. (2018). *Mejoras al Plan de Gestión de riesgos de grupos Industrial Alimenticio* S.A. Universidad de San Carlos de Guatemala.
<https://core.ac.uk/download/pdf/323115319.pdf>

- Martinez, J. H., & Aragon, A. F. (2016). *Método Técnico de inspección de seguridad y salud en el trabajo para mitigar condiciones y actos inseguros en la construcción de puentes*. Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5825/MONOGRAFIA%20FELIPE%20MOSOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martinez, J. S. (2018). *Cuestionario para evaluar comportamientos seguros e inseguros: aplicación en áreas técnicas de una organización ambiental y forestal en Colombia*. Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/43377/Trabajo%20de%20Grado%20CECSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, L. M. (2020). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, factor clave para la calidad de vida laboral*. Fundación Universitaria del Area Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4204/MONOGRAFIA%20LEDA%20M.%20ROSALES%20M..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejías, A. E., Valero, R. C., & Vasquez, R. E. (2018). Validez del material educativo de un programa de educación ambiental-sanitario no formal. *Universidad de los Andes*, 22(71), 131-152. <https://www.redalyc.org/journal/356/35656002011/html/>
- Meliá, J. L. (2007). Seguridad Basada en el comportamiento. En J. L. Meliá, *Perspectivas de intervención en Riesgos Psicosociales* (págs. 157-180). Anuari de Psicologia de la Societat Valenciana de Psicologia.
- Menendez, M. T. (2013). *Consecuencias psicológicas que se generan en los bomberos de la ciudad de Guatemala, por atender emergencias*. Universidad Rafael Landívar. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/42/Saravia-Maria%20Teresa.pdf>
- Mukiur, R. M. (2012). El constructo de trabajo emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12(2), 219-244. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56023336007>

- Narváez, A. D., Bolaños, J. A., López, K. L., Gómez, C. C., Santacruz, J. P., & Porras, D. i. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-250. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Narváez, A. F. (2016). *El análisis del comportamiento laboral del trabajador como herramienta para la prevención de la accidentalidad en Cedenar A.A.E.S.P. ECCI*. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/554/PROYECTO%20ALVARO%20FERNANDO%20JURADO%20N.pdf?sequence=2>
- Niño, L. C., & Osorio, J. E. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Ortiz, D. A., Salgado, P. M., & Cázares, F. L. (2017). La varianza sel método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 321-329. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>
- Ortiz, D. A., Salgado, P. M., & León, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 321-329. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>
- Panchalo, L. Y., Morales, D. L., Restrepo, J. F., & Ocampo, Y. M. (2021). Niveles de Estrés y Motivación Laboral en los Patrulleros de la Policía Adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no Aprobaron el Ascenso a Subintendentes. *Poliantea*, 16(28), 32-38. <https://web.p.EBSCOhost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=e74dafc8-b210-4287-b5d9-f220e9393a3e%40redis>
- Parra, K. C. (2021). *El Teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el COVID 19: Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16958>

- Peralta, H. V., Álvarez, J. A., & Mindiola, H. V. (2017). Impacto de la seguridad y la seguridad ocupacional en la productividad de las organizaciones: implicaciones para el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 2(8), 299-314. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/327/pdf>
- Pérez, E. A. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32058/1/111%20GTH.pdf>
- Pérez, E. A. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32058/1/111%20GTH.pdf>
- Porto, J. P., & Merino, M. (19 de junio de 2015). *Definición*. Definición: <https://definicion.de/acto-inseguro/>
- Ramírez, A. P. (2020). *Bienestar emocional, la clave para alcanzar el éxito organizacional*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37043/perdomo-ramirezalexandra2020.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ramírez, A. P. (2020). *Bienestar Emocional, la clave para alcanzar el éxito organizacional*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37043/perdomo-ramirezalexandra2020.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ramírez, M. d., Garrido, M. P., & Vicente, L. L. (2017). Misión posible: Mejorar el Bienestar de los Orientadores a través de su Inteligencia emocional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(1), 19-32. <https://web.s. EBSCOhost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=2475d99d-0c57-4434-8aa1-fac2ed677d06%40redis>
- Ramírez, M. d., Garrido, M. P., & Vicente, L. L. (2017). Misión Posible: Mejorar el bienestar de los orientadores a través de su inteligencia emocional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(1), 19-32. <https://web.p.>

EBSCOhost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=e74dafc8-b210-4287-b5d9-f220e9393a3e%40redis

Remor, E. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress. *The spanish Journal of Psychology*, 9(1), 86-93.

Rodriguez, J. (13 de febrero de 2023). *Hubspot Inc.* Hubspot: <https://blog.hubspot.es/sales/diagrama-ishikawa>

Rougale, A. V., & Morales, P. G. (2019). Emoción, discurso managerial y resistencia: El mobbing como revelador. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 18(3), 12. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol18-Issue3-fulltext-1595>

Rueda, C. G. (2022). *Promoción de la salud en los trabajadores mayores mediante aplicaciones tecnológicas.* Universidad Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/117746/files/TAZ-TFM-2022-095.pdf>

Samanez, H. S., & Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Santana, N. A., & Castillo, J. J. (2019). Plan de adaptación al cambio climático con la perspectiva de la seguridad y salud ocupacional en México. *Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, 11(2), 80-85. <https://web.p.>

EBSCOhost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=e74dafc8-b210-4287-b5d9-f220e9393a3e%40redis

Sarria, L. (2020). *Caracterización de actos inseguros en las tareas de alto riesgo aplicados en Maxim Fishing.* Corporación Universitaria UNITEC. <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/568/CARACTERIZACI%c3%93N%20DE%20ACTOS%20INSEGUROS%20EN%20LAS%20TAREAS%20DE%20ALTO%20RIESGO%20APLICADOS%20EN%20MAXIM%20FISHING.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sarria, L. (2020). *Caracterización de actos inseguros en las tareas de alto riesgo aplicados en Maxim Fishing.* Corporación Universitaria UNITEC.

<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/568/CARACTERIZACION%20DE%20ACTOS%20INSEGUROS%20EN%20LAS%20TAREAS%20DE%20ALTO%20RIESGO%20APLICADOS%20EN%20MAXIMIZACION%20FISHING.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Subirán, C. G. (2021). Celebrando la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: "Trabajos saludables: relajemos las cargas". *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*(197), 35-46. <https://web.s. EBSCOhost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=45981a99-704b-49c1-94c3-b1f13480288b%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=fap&AN=153719479>

Trenc, J. E. (1999). NTP 415: Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*, 1-10. https://www.cnae.com/ficheros/files/prl/ntp_415.pdf

Zubieta, E. M., Muratori, M., & Mele, S. (2012). Bienestar, clima emocional, percepción de problemas sociales y confianza. *Anuario de Investigaciones*, XIX, 97-106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139948009>

Zubileta, E., Muratori, M., & Mele, S. (2012). Bienestar, clima emocional, percepción de problemas sociales y confianza. *Anuario de Investigaciones*, XIX, 97-106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139948009>

Zúñiga, B. E., González, D. L., Camacho, G. E., Mateus, L. A., & García, Y. A. (2019). *Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco*. Miembro de la Red ILUMNO. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1404/1.Tesis%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Consentimiento informado



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamento de Postgrado
Maestría en Gestión Humana y Organizacional

La investigación "Consecuencias psicológicas de los actos inseguros en los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelera" se enfoca específicamente en identificar los factores psicológicos de riesgo que pueden sufrir los trabajadores al cometer un acto inseguro.

Por este medio acepto participar en esta investigación y he tenido la oportunidad de conocer las condiciones de la misma; me comprometo a responder de manera libre y específica. Tengo conocimiento de que la información será utilizada para fines educativos y los datos serán manejados confidencialmente.

Dicho estudio será realizado por Ilse Andrea Samayoa Rodríguez estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la Escuela de Ciencias Psicológicas, Departamento de Postgrado.

Guatemala, _____/_____/_____

APÉNDICE

Tabla 13

Metaanálisis de Inteligencia emocional

No.	Ítem	Respuesta
	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Agnes Vandeveldel-Rougale & Patricia Guerrero Morales Agnes Vandeveldel-Rougale (Socio-antropóloga, Máster en Sociología Clínica y Psicosociología y Doctora en Antropología y Sociología de la Universidad París) Patricia Guerrero Morales (Psicóloga y Magister de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Máster y Doctora en Sociología de la Universidad París Diderot. Actualmente Profesora asistente de la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile)
1	Revista e idioma de publicación	Psico perspectivas – español
	Título	Emoción, discurso managerial y resistencia: El mobing como revelador
	Descripción	El artículo se basa en dos estudios de casos dados, en donde su enfoque es socio-clínico, una de las teorías es psicoanalítica y social. Metodología utilizada cualitativo y crítico. la muestra fueron dos 2 mujeres una en Irlanda y la otra persona en Chile, donde manifiestan como es el malestar que sucede y manifiestan dentro del trabajo, que las emociones perjudican de igual manera su rol como trabajadoras.

	Pero también quién perjudica a la persona mantiene un bajo rendimiento y su frustración al momento de estar ya advertidos. en justificación y de incluir herramientas donde se pueden diseñar espacios de escucha, además de generar metáforas en donde permite articular y explorar el dolor emocional del acoso laboral y, al hacerlo, ayuda a traducir su devastación y alienta el cambio (Tracy, Lutgen-Sandvik, & Alberts, 2006). implementando estas investigaciones y artículos para dar a conocer la importancia de escuchar y que la persona pueda tener voz para poder ser escuchado en la organización.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La investigación dada, da referencia a lo clínico, laboral, en donde cuan es importante realizar una buena formación de escucha dentro de Recursos humanos, en donde da referencia a levantar la voz, da relación a poder establecer esas metáforas, historias para que las demás personas pueda entender la importancia de esta, en los estudiantes, profesores, en donde dos mujeres fueron clave en dos diferentes países pero con una tendencia y una historia que a pesar de ser de diferentes países se da de igual manera. Al mantener esta historia, esta investigación comienza con un retorno colectivo para mejorar la vida en el trabajo. al mantener esta observación e historias se dan la participación de más personas para poder lograr ese enlace para conocer la historia necesaria para involucrar a las personas correspondientes.

2	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Carlos Robles Acosta Sarahi Guadalupe Hernández Castro
	Revista e idioma de publicación	Psicología desde el Caribe - español
	Título	Diseño, confiabilidad y validez de una escala de autopercepción de éxito para colaboradores de empresas medianas en México.
	Descripción	En esta investigación en donde se diseñó una escala de autopercepción de éxito para colaboradores. Teniendo en cuenta una muestra de 225 trabajadores pertenecientes a seis empresas. El objetivo principal y lo que se llega es que los trabajadores manifiesten y permitan la generación de estrategias de apoyo y reforzamiento para promover un aumento en su seguridad, competencias y desempeño en las empresas. Además del propósito de esta investigación fue el diseño, análisis de confiabilidad, análisis factoriales exploratorio y confirmatorio de una escala. La validez que llevó esta escala fue mediante un papel Delphi en el que fue apoyo de un formulario de evaluación con cuatro expertos con estudios de postgrado en temas de desarrollo organizacional e investigación, en el que fue un muestreo intencional, en donde se coloca tres enfoques y términos clave. Análisis factorial exploratorio (AFE) y análisis factorial confirmatorio (AFC). Se logró medir la autopercepción de éxito en donde se adecuó a ciertos sectores o población, cumple con todos los criterios de confiabilidad, validez y estructura factorial adecuada

		para la aplicación. La evidencia de autopercepción desde una perspectiva subjetiva, en donde se omitieron el nivel salarial o el crecimiento posición jerárquica. Al demostrar y conformar cuando se percibe no exitoso o fracasado mostrará una actitud menos proactiva, por lo que la medición a nivel individual permitirá implementar mecanismos de apoyo al trabajador. Además, determinan a una futura de investigación debe incluir la extensión del tamaño muestral, grupos más variados, empresas pequeños y grandes, además es importante el examinar el desarrollo de la autopercepción de éxito como de sus implicaciones en los comportamientos deseables.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Instrumento se podría utilizar sobre el logro de metas personales, además de comparación de sus logros deseables. Teniendo en cuenta la satisfacción laboral que pueden tener las personas en las empresas. Teniendo en cuenta varios enfoques que establecen la relación de en cuanto a la persona pudiera perjudicar su ser, sus pensamientos al momento de tener un incidente que provoque un accidente en sí. Como su enfoque pudiera definir a la investigación, como en que se pudiera ir desarrollando e ir directo a la situación.
3	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Agustín Ernesto Martínez González (Clínica Neuropsicológica Mayor Alcantarilla (Murcia) España) José Antonio Piqueras Rodríguez (Docente de la Universidad Miguel Hernández, Elche- Alicante- España) Victoriano Ramos Linares

	(Psicólogo de Atención a Familias e infancia, Servicios sociales de callosa de segura, Alicante, España) Luis Armando Oblitas Guadalupe (Docente en la Universidad Nacional Autónoma de México)
Revista e idioma de publicación	Avances en Psicología– español
Título	Implicaciones de la inteligencia emocional en la salud y el bienestar emocional
Descripción	La evaluación, implementaron los instrumentos de autoinforme y las pruebas de ejecución. En el cual se enfoca en lo clínico, laboral. Realizaron una investigación en relación de cómo se pueda interpretar la Inteligencia Emocional en la salud y el Bienestar emocional, dos grandes fuentes los cuales son importantes en el ámbito laboral, dándose énfasis de lo negativo y lo positivo, donde lo negativo tiene un poco más de alcance, lo cual no debería de suceder. dando así una Ruta cualitativa, con respecto al paradigma metodológico, positivismo. Dando a conocer los diferentes estudios realizados con el fin de incluir y percatar la importancia y la inclusión de las habilidades emocionales. Con estas investigaciones se da en conclusión que es importante la salud emocional, cómo se va relacionando con forma a su productividad y desarrollo dentro de la misma. Además, mencionan de poder involucrar lo que son más instrumentos para ir midiendo estos tipos de inteligencia que existen pero que sean claras y

		concisas, para un buen desarrollo de la persona. ya que pueden diseñar rasgos de personalidad. en donde puede ir de la mano de la persona, pero debemos de tomar en cuenta lo que la salud y lo emocional va de la mano si no se maneja de una manera correcta.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Estas investigaciones relacionadas con la salud y emoción, dos grandes rutas que se puedan dar a entender que van de la mano, ya que dependerá de la situación de un suceso que no puede desarrollar correctamente la emoción y afectar en la salud y así con la productividad laboral. En donde se desarrollan varias inteligencias emocionales, donde se difiere por el hecho de ser muchas, pero dependerá de la situación en la que se encuentre. El uso de esta se va a implementar y a desarrollar varios puntos que ayudarán a la investigación que se dará, ya que evalúan puntos estratégicos de varios puntos de vista, en donde se menciona anteriormente juega un rol importante y una secuencia de ambas partes. Estos estudios tomarán varias decisiones para implementarla en la investigación propia.
	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Helen Stephani Marín Samanez Maritza Dorila Palencia Medina
4	Revista e idioma de publicación	Horizonte Médico- español
	Título	Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.
	Descripción	La investigación dada es un estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. Con una

		muestra de 136 trabajadores en una encuesta auto aplicada. El objetivo principal es establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, además es determinar el nivel de motivación laboral del personal manteniendo en cuenta la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y así determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento FONT Roja. Lo que utilizaron tres secciones: en la cual datos generales, cuestionario de Motivación Laboral (Cuestionario de Frederick Herzberg) y Cuestionario de Satisfacción Laboral (Cuestionario Font Roja). Además, un análisis estadístico usando una Escala de Stanones. Verificar siempre esos factores que se verifican en la empresa y como los colaboradores estarán motivados al momento de generar en la empresa, como se van a evaluar y verificar. Según lo que mencionan
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Una relación que podría tener con la que se quiere investigar es al momento que verificar los factores y como poder llegar a tener la satisfacción laboral de cada empleador, además los cuestionarios serian de mucha ayuda para poder verificar y evaluar. Están importante esa relación y que los colaboradores tengan esa intención, tengan motivación para poder desempeñarse de la mejor manera y poder ir resolviendo satisfactoriamente lo que le preocupa y/o ocurre dentro de su laboral diaria.
5	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Beatriz Elena Amaya Zúñiga; Danny Lorena Galvis González; Gloria Esmith Acosta Camacho; Luz Adriana Aguilera Mateus & Yeison Alejandro Olarte García.

	Licenciados en Psicología			
Revista e idioma de publicación	POLI,	Instituto	Universitaria	Politécnico
	Grancolombiano: Miembro de la RED Ilumino- español			
Título	Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco			

En relación con la tesis de grado que realizaron para conocer y ratificar el impacto que provoca el estrés laboral en el bienestar de los empleados, decidieron por un enfoque cuantitativo, por la medición de fenómenos, la información estadística, análisis de causa-efecto con una precisión deductiva. La selección del Diseño en el cual el método fue no-experimental de tipo descriptivo para así observar y descubrir el comportamiento, teniendo en cuenta una muestra de 40 empleados en donde se tomaron en cuenta 24 mujeres y 13 hombres, mencionando de igual manera que fue un muestreo de discrecional. tomando en cuenta herramientas como una entrevista cerrada (si/no) y una prueba tipo Likert. Lo principal que han querido realizar es poder determinar la afectación que han tenido los empleados de la compañía. Hubieron involucradas varias investigaciones para colaborar sobre el impacto del estrés laboral, cuáles eran las causas, además en qué país eran de las primeras enfermedades que causaba a empleados, también en otros en donde a las mujeres les afectaba más.

		De igual manera fueron realizando los resultados con gráficas. se dieron cuenta en donde la mujer se siente más cansada física o psíquicamente, mencionan a varios autores para verificar la congruencia de esta con su investigación. dando a concluir de igual manera la satisfacción que deben tener los empleados al realizar sus labores cotidianas.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La investigación que fue expuesta tiene relación a la investigación a realizar ya que este tipo de relación a la satisfacción que pueda llegar a tener el empleador, observando dicha investigación que apoya y tiene sentido el hecho de afectar al empleador por consecuencia al empleador que lo daña físicamente como psíquicamente. encontrar las herramientas y estrategias necesarias para establecer y bajar el estrés laboral, una de las consecuencias más favorables de los empleados, una carga de trabajo, pero de igual manera externamente. Hay diferentes investigaciones que se pueden utilizar para obtener y desarrollar una conexión.
6	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Carlos calderón Carvajal Norma López Francisca López Nicolás Otárola Mauricio Briceño
	Revista e idioma de publicación	Salud & Sociedad- español

Título	Estructura Factorial de la Escala de estrés (PPS) en una muestra de trabajadores chileno, salud & sociedad.
Descripción	La investigación para poder estudiarla de una mejor manera fue un Análisis Factorial Exploratorio, utilizan una estrategia para la retención de factores el Análisis Paralelo y la comparación del ajuste entre modelos anidados y competidores, con una muestra de 200 participantes (62.5% mujeres) y (37.5% hombres) con una media de 39.14 años, al momento de escoger fue por medio de un criterio de selección por conveniencia. El objetivo en particular la estructura factorial de la Escala de Estrés Percibido (PSS) de Cohen, Kamarck & Mermelstein (1983). Tomando en consideración que se encontraron dos factores coherentes con lo expuesto en estudio previos. Determinando que presenta evidencias de validez. Además, el estudio del estrés tiene una larga tradición, tanto en investigación básica como en campos de la educación. Se utiliza prácticamente en la dimensión el nivel de estrés percibido. Las dos dimensiones, una positiva y una negativa, afirman y discuten sobre la naturaleza de este en una estructura bidimensional, a la dirección opuestos y sustantivamente distintos del estrés.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Esta relación con la que se quiere realizar puede generar un factor agradable y funcional al momento de que el estrés es un componente importante en la vida del trabajador. Tener en cuenta esta validez, para poder relacionarlo, además que la salud del trabajador es importante, ir determinando estos

		aspectos para un papel clave, con lo que ellos se relacionan y el constante movimiento en su vida diaria para llegar a este aspecto que es un tema y factor fuerte en la vida de una persona con una carga excesiva de trabajo, pero además lo que sucede fuera de él.
7	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Leidy Yisette Córdoba Panchalo Dahiana Lorena Bedoya Morales Juan Fernando Caiceo Restrepo Yomaira Milena Cadavid Ocampo
	Revista e idioma de publicación	Poliantea- español
	Título	Niveles de estrés y motivación laboral en los patrulleros de la policía adscritos a la seccional de inteligencia policiaque no aprobaron el ascenso a subintendentes.
	Descripción	esta investigación fue diseñada para poder identificar la posible relación entre el estrés y la motivación laboral, por el tipo de población se diseñó bajo un enfoque de investigación cuantitativa con un diseño de investigación tipo no experimental. La muestra que fue dirigida por 22 funcionarios a quienes se les aplicó dos instrumentos que son el MBI y R-MAWS Escala de motivación en el trabajo. Fue por medio virtual en Google, en donde se pudieron recopilar y analizar las variables planteadas. La población específica a los policías, siendo estos por el nivel que desempeñan sufren de estrés, es algo psicosocial que enmarcan y aparecen en todo ámbito laboral, tomando en consideración que se asocian a la solución de conflictos, en poder solucionar los problemas dados,

		tanto fuera como adentro, pudiendo ser posible que en el estudio dado si se encontró baja motivación y estrés.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La Relación que se da dentro de la que se quiere identificar, es conocer la motivación y cuando esto es importante en el lugar de trabajo, independientemente del tipo de trabajo que tenga la persona, siempre es bueno el poder desarrollar a las personas y mantener esa disposición de cambio y actitud antes las diferentes diferencias y acciones de las personas, el valorarlas y se podría utilizar dicha encuesta para poder ver ese tipo de factor en la empresa que se quiere determinar con los trabajadores, tomando en cuenta que las consecuencias y factores del ambiente pueden afectar arduamente a la persona.
8	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Alex Leandro Veliz Burgos Anita Patricia Dörner Paris Alexis Soto Salcedo
	Revista e idioma de publicación	MEDI SUR- español
	Título	Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del Sur de Chile.
	Descripción	Esta investigación tiene como objetivo los niveles de inteligencia emocional y bienestar psicológico el poder identificar. El método que se utilizó un estudio descriptivo con diseño no experimental. Con una muestra de 97 personas, se aplicó Trait Meta-Mood Scale y la escala de bienestar psicológico con el fin de poder evaluar la inteligencia emocional, estas dos escalas lo determinan y así tener un buen resultado y confiabilidad, compuesta por una serie de subescalas

	o dimensiones. En cuanto al resultado de estas se observaron altos niveles de percepción emocional, comprensión y regulación emocionales. Un 57,5% de los profesionales presentó alto nivel de bienestar psicológico y el 33,7% manifestó un bajo nivel de relaciones positivas. En cuanto a esto tiene una relación directa y significativa entre las dimensiones. Se puede determinar que, si se encuentra un nivel de estrés en cuanto a la estructura jerárquica, sistemas de turnos extensos, protocolos y reglamentos rígidos, sobrecarga de tareas, altos niveles de demanda de usuarios, problemas interpersonales en el trabajo interdisciplinario, continua exposición a sufrimiento y pérdidas humanas, desequilibrio del sueño, mala alimentación y escaso tiempo para el desarrollo de una óptima vida familiar y social. Todo esto genera desequilibrio entre ganancia emocional y costos personales, todo esto se deriva a que también pueden generar incidentes con ellos mismos o con las demás personas.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación que tiene es que hay un ámbito en el cual, pueden generar incidentes que no solo a la persona afecte sino a las personas que están a su alrededor, determinar el potencial adecuada, generar herramientas las cuales podrían adecuarse a la misma, estos factores que fueron identificados a estos, es una representación fundamental de lo que puede suceder y determinarlo ayudara a la población que se quiere evaluar. Además, sobre el compromiso profesional que tiene la persona por su trabajo, por esto también es poder restaura el estado físico de la

persona, como poder ayudar y transmitir lo importante que es una ayuda externa y herramientas adecuadas.

Nota. Elaboración propia

Tabla 14

Metaanálisis Salud y Seguridad ocupacional

No.	Ítem	Respuesta
	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Milagros Liseth Díaz Alama, Katherine Carbajal Cornejo & José Foción Echeverría Jara (Universidad César Vallejo, Venezuela) (Universidad César Vallejo, Venezuela) (Universidad César Vallejo, Venezuela)
	Revista e idioma de publicación	UCV HACER – español
	Título	Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad provincial de Chiclayo, 2016
9	Descripción	El artículo presentado se enfocó en un diseño Pre- Experimental, con una investigación descriptiva transversal, teniendo en cuenta técnicas con fichas textuales, fichas bibliográficas. Se utilizaron encuestas en donde se generaron 32 preguntas sobre seguridad y salud ocupacional, su población fue de 30 trabajadores del área de remuneraciones. Además de esto para su plan de desarrollo se diseñó una capacitación en seguridad y salud ocupacional para así mejorar el rendimiento laboral de estos trabajadores en donde realizaron en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

	Experimentando y recabando información sobre las consecuencias que influyen sobre su rendimiento laboral en donde se adecue un ambiente laboral sano, seguro y confiable para elevar el rendimiento que se necesita para generar de manera social y adecuar herramientas y estrategias para así representar y escuchar de manera constante y activa a los trabajadores, además es una población en donde se ve el ambiente que está afectando a la empresa como a los trabajadores. con estas capacitaciones implementadas, se maneja de una manera forma la situación de estos trabajadores.
	Estimulado su trabajo, además de tomar con mucha importancia la salud y seguridad ocupacional.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La investigación realizada, está diferenciada a lo laboral, afectivo, dando a entender la importancia la productividad laboral, al no tener la importancia que se relaciona la salud y seguridad ocupacional, la productividad que establecen era muy por debajo de los estándares, al momento de aplicar y diseñar estas capacitaciones fueron claves para que el rendimiento laboral creciera de una manera eficaz y teniendo una investigación satisfactoria logrando el incremento de esta. Al observar dicha investigación, se desarrolla una habilidad y un crecimiento inigualable, de mucha importancia para la participación de los trabajadores o la población a la que se le aplicó, tomando en cuenta de la importancia que se lleva dicha capacitación para ir llevando el registro para una mejora, pero con una

forma adecuada y diseñada a la medida de la institución.

	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	
	Revista e idioma de publicación	
10	Título	Acuerdo Gubernativo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Art. 303)
	Descripción	
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	
	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Ana Doris Ramos Narváez Janeth Alexandra Coral Bolaños Karenth Liseth Villora López
	Revista e idioma de publicación	Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica- Español
11	Título	Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral.
	Descripción	La investigación fue estructurada para conocer y evaluar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Contó con una muestra de 147 trabajadores en los cuales fue con el área administrativa, con un muestreo aleatorio estratificado. El diseño de investigación fue no experimental transversal de tipo correlacional. Al

		momento de recolectar la información se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral NTP394. Se describe un poco lo que es cada uno de estos, como el bienestar psicológico es subjetivo y se construye mediante el desarrollo psicológico de la persona, la capacidad, crecimiento y experiencias de la vida. Además, lo que identifica y como factor de motivación intrínseca para la persona, la percepción de un funcionamiento óptimo a nivel personal y psicosocial. Ahora la satisfacción laboral es un estado emocional positivo consecuencia de la percepción subjetiva de las experiencias laborales. son dos variables importantes en la vida de la persona. Además, muy importante cuando el alto nivel de bienestar psicológico y una alta satisfacción laboral contará con los recursos que le permitirá iniciar, fomentar, facilitar o mantener altos niveles frente a su desempeño en el trabajo. Luego está enfocado de igual manera la prevención de la salud y bienestar de los trabajadores.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La interacción y relación con la investigación que se quiere realizar equivale a que la conexión de estas variables pueda llegar al ámbito de poder solventar a que los colaboradores puedan estar en un ambiente agradable, sentirse con una satisfacción en cada nivel para así concentrarse y estar con una mente para evitar los accidentes.
12	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Hernán A. Villavicencio Peralta Maestría en Sistemas de Producción y Productividad José M. Arévalo Álvarez

	Magister en Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Medio ambiente
	Hernán A. Villavicencio Mindiola Ingeniero en Comercio Exterior.
Revista e idioma de publicación	Polo del Conocimiento- español
Título	Impacto de la seguridad y la seguridad ocupacional en la productividad de las organizaciones: implicaciones para el Ecuador.
Descripción	Esta investigación tiene como finalidad de mostrar aspectos de relevancia sobre salud y seguridad organizacional, analizar comportamiento, la influencia y especial sobre la productividad. Dentro de factores que son asociados está el ausentismo, accidentes laborales, rotación de personal, condiciones de las instalaciones, entre otros. Este análisis esta con la metodología de una investigación documental. Es de importancia tener en cuenta la opinión de varios autores destacados para reconocer la salud y seguridad de los trabajadores y cuáles son sus expectativas con respecto a este tema importante.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación que se puede observar es el hecho de que opinan y cuál es la descripción de este tema que es importante reconocer, los aspectos, variables que son importantes velar por un buen rendimiento, además la producción-calidad-costos, la productividad es un aspecto importante para tomar en cuenta, para así tener en consideración que es parte de. Porque es un aspecto que se va observando en el colaborador e ir

		comparando, promoviendo y verificando lo que provoca la productividad o lo que no.
13	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Clara Guillén Subirán (Doctora. Jefe de Departamento de Enfermedades Profesionales de IBERMUTUA)
	Revista e idioma de publicación	Gestión Práctica de Riesgos Laborales – español
	Título	Celebrando la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: “Trabajos saludables: relajemos las cargas”.
	Descripción	Esta celebración e intervención que se da es principalmente diseñar una sensibilización sobre los Trastornos musculoesqueléticos, que van de la mano relacionados con el trabajo y de evitar, prevenir dichos trastornos, ya que se da por el trabajo en general, esto fue diseñado para los empresarios, trabajadores y agentes involucrados para poder trabajar juntos ante la prevención. Tomando en cuenta las distintas actividades que se desarrollan como conferencias, exposiciones, proyecciones de películas, eventos en las redes sociales, concursos y sesiones de formación. En donde se realizan Campañas para “Trabajo saludable: relajemos las cargas”. En relación con la campaña se dieron respuestas relaciones en que se convierten crónico mediante una intervención temprana, desarrollar enfoques preventivos para que los tengas en cuenta y los pongan en práctica. puede ser multifactorial, con diversas hipótesis, siendo algo cuantitativo, correlacional- Experimental. Además, de

		generar estrategias para prevenir estos trastornos que todos pueden tener y que son de importancia conocer.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Al diseñar campañas de prevención sobre estos trastornos musculoesqueléticos, ayudarían a la investigación propia que se pueda realizar, ya que tiene relación al cuidado que se deberá tener en la institución con estas consecuencias y síntomas que pueda generar el empleador y que no pueda rendir en su labor. El promocionar y formar, para así desarrollar una detección, diagnóstico y la comunicación necesaria para así ayudar y poder a temprana consecuencia para ayudar, así su productividad y emociones no bajen su rendimiento y pueda tener una buena satisfacción, pero si no se ve eso es ahí donde baja su productividad y como ser humano baja su rendimiento, ya que los dolores musculares afectan mucho en sus emociones, no permitiéndole forzar más allá que el dolo pueda dejar. pero su evaluación del riesgo del lugar de trabajo, combina y da una conexión para lograr en enfoque que se quiere dar a la elaboración de dicha investigación.
14	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	José Iván Tuesta Estrella
	Revista e idioma de publicación	Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo– español
	Título	“Relación entre seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal de Tarapoto, año 2018”
	Descripción	

	El diseño de investigación fue no experimental porque no manipula deliberadamente las variables, correlacional porque busca determinar las relaciones entre las variables en estudios, además cuantitativa porque las variables responden valores numéricos mensurables y transversal. Además, mencionan que la investigación es “correlacional descriptiva” el objetivo principal es determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y los accidentes de trabajo. Manteniendo una hipótesis de identificar las relaciones entre dos variables. Su muestra fue de 71 trabajadores (21 fiscales y 50 administrativos). Mencionando en la técnica de la muestra, en donde se buscaba indicadores. Hay varios valores que puedan destacar en esta investigación, dichos indicadores mencionan que son deficiente y la ocurrencia de los accidentes laborales son regulares. Una investigación que formuló y expreso dichos indicadores para poder determinar y ayudar a dicha empresa para determinar e intervenir de una manera satisfactoria.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación con la investigación a realizar es que se puede tomar en cuenta la salud y seguridad ocupacional, como se determina las variables e indicadores para tener esa relación de estudio. Los accidentes laborales son importantes y de tomar en consideración para evitarlo, si ya hubo un incidente hay que tener la manera que no se convierta en accidente, de ser así tener un programa y guía de herramientas necesarias, mostrar este tipo de detalles

		que muestra la empresa para que se logre manejar de una buena manera, la usabilidad es la encuesta que se realizó.
	Autor (es)	
15	(Profesión. Relación laboral)	Jimena López Buriticá Claudia Ximena Vásquez Castro
	Revista e idioma de publicación	Universidad de Manizales– español
	Título	Factores motivacionales que inciden en la seguridad laboral y en el desarrollo humano organizacional en la empresa Metales S.A de la ciudad de Chinchiná
	Descripción	La investigación quiso dar un enfoque humanista, énfasis en la investigación e intervención interdisciplinaria. Tanto así genera un diagnóstico del estado actual de la seguridad laboral, así poder describir qué tan seguras pueden ser las conductas o comportamientos que tienen los trabajadores, se basaron en encuestas, análisis documental de la información relacionada con los accidentes de trabajo. El foco específico, poder identificar elementos y comportamientos de seguridad y salud en donde se relaciones con la reducción o atenuación de accidentes o enfermedades. Poder reducir en su mínima expresión los riesgos asociados por el comportamiento del personal. La investigación es mixta, en donde se combinaron sistemáticamente componentes cualitativos y cuantitativos, su alcance

es descriptivo en donde este alcance se pueda identificar los factores motivacionales que inciden en la seguridad laboral de la empresa estudiada. Su muestra es de 18 trabajadores a los cuales se les aplicó dicha encuesta. Para las técnicas e instrumentos están para la cuantitativa 2 encuestas una para aplicada a los empleados y la segunda al jefe. En segunda fase de la metodología cualitativa un análisis documental de los indicadores de accidentalidad, en que se buscó identificar la causa principal o causa raíz de la accidentalidad.

Relación/
Usabilidad/
Reproducibilidad

La relación tiene un fuerte hilo de conducción a lo que se quiere investigar ya que tiene esa de los comportamientos seguro que se quiere identificar, se encontró una teoría de tricondicional de José L. Meliá en donde sería: - Debe poder: se refiere a medidas enfocada a estructura física, métodos de trabajo, EPP, ingeniería de la seguridad, higiene industrial, maquinaria, documentación y procesos. – Debe saber: se refiere a la información y formación necesaria para que los trabajadores tomen decisiones sobre su comportamiento seguro. – Debe querer: se refiere a la actitud, motivación para querer comportarse de manera segura, teniendo como finalidad que el trabajador no rechace las medidas preventivas. trabajar seguro. Menciona sobre que la mayoría de los accidentes depende fuertemente de los comportamientos inseguros.

		El querer hacer el trabajo seguro se relaciona con la motivación de cada trabajador. En donde la teoría de la motivación de Herzberg, quien basa que tiene dos necesidades fundamentales en: evitar el sufrimiento y desarrollarse psicológicamente. De igual manera dos factores Higiénicos y Motivacionales. Es una conexión buena y que se relaciona a lo que se quiere investigar.
16	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Flor de María Estela Ríos Gil (Maestra en Medio Ambiente y Sistemas integrados de Gestión
	Revista e idioma de publicación	Escuela de Posgrado de ingeniería de producción y servicios– español
	Título	Cambio de cultura organizacional utilizando el programa de seguridad basado en el comportamiento (PSBC), en una empresa del sector industria alimentario
	Descripción	La investigación es de tipo cuasiexperimental que pretende estimar las relaciones del comportamiento de los trabajadores con el incremento de los incidentes, basado en un enfoque cuantitativo, en donde los estudios correlacionales son lo que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más variables. El Diseño de investigación es un trabajo de campo, la muestra fue en el área de producción de 98 personas y en el área de expedición de 82 personas. Queriendo realizar un programa para complementar la seguridad basada en el

		comportamiento. Teniendo en cuenta técnicas como capacitaciones, entrevistas, revisión de informes. Tiene como finalidad actuar sobre la conducta que desarrolla el colaborador para garantizar que su trabajo sea efectuado de manera segura. Tiene la base en observaciones de comportamientos y refuerzo positivo de conductas seguras e intervención de conductas fuera de estándar.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad		Una investigación que se relaciona para el cambio de cultura organizacional, teniendo en cuenta el poder implementar dicha investigación y que en la empresa se pueda intervenir para desarrollar la cultura que se necesita y así generar menos incidentes como accidentes, teniendo en cuenta un refuerzo positivo, generando e investigación que es lo que lo provoca, cuáles son las conductas que intervienen, como desarrollar programas que involucren los colaboradores. El comportamiento, los criterios en la gestión de seguridad. En cuanto el PSBC no es una herramienta que ayuda a identificar actos inseguros con el fin de sancionar o de separar al personal que incumplan con estándares de seguridad, es un programa que ayuda a desarrollar el cambio en el comportamiento y cultura tanto dentro y fuera de la empresa. Es lo principal, poder implementar para que la cultura cambie para bien, es momento y buscar las herramientas adecuadas para desarrollarlo .
17	Autor (es)	Leda Margarita Rosales Martínez

(Profesión. Relación laboral)	
Revista e idioma de publicación	AREANDINA- español
Título	Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, factor clave para la calidad de vida laboral.
Descripción	El objetivo principal de esta investigación es determinar a la luz de la literatura el impacto de la gestión de la Seguridad y salud en el trabajo en la calidad de vida en los colaboradores. El tipo de estudio que tiene la investigación monografía documental, la literatura encontrada en bases de datos científicas. Parte de los procesos es por fases una es Heurística, fase hermenéutica, fase de consolidación monográfica y aspectos éticos. Tomando en consideración todo este sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en donde ejercen una influencia así lograr la optimización de los procesos, el logro del desarrollo personal y el bienestar de las personas que son muy importantes, en donde con la empresa se desarrolla una mejora de rentabilidad, así causar un impacto correspondiente y real, para así a las personas darle unas condiciones de calidad de vida laboral. Tan importante esta investigación logrando una conexión, un enlace para que estos factores puedan establecer a los colaboradores.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La conexión y en lace que tiene con la investigación a realizar es que promueve la gestión de la seguridad y salud en el trabajo como se desarrolla el desarrollo personal, como esto es tan importante para los

colaboradores para tener en consideración estos aspectos que son importantes en una empresa, valorar a las personas, escucharlos y ver con la optimización del personal, además esto hace que su productividad sea mejor, causando mejores condiciones de vida, pero dependerá mucho de la empresa que quiera adquirir hacia los colaboradores, es ahí el reto de respetar cada ruta para así establecer y prevenir los accidentes que se puedan causar.

18 Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Carmen García Rueda
Revista e idioma de publicación	Universidad Zaragoza- español
Título	Promoción de la salud en los trabajadores mayores mediante aplicaciones tecnológicas. WellWo
Descripción	La investigación propuesta genera en el ámbito de las personas que tiene jubilación, trabajadores mayores, promoviendo así su salud y la Digital Coach. Además de la transición que esta procede para una mejor relación en eso. El objetivo principal estudiar el uso y acceso por parte de los trabajadores mayores de una nueva plataforma digital para contribuir y generar contenidos saludables. La muestra dada ha accedido los datos 7 empresa con sede social en España, dando este estudio desde el 2019,2020 y 2021 en donde han analizado los datos correspondientes a 5.819 trabajadores que tienen acceso a esta plataforma. Manteniendo una variable demográfica en cohortes generacionales. Lo ideal de esta

		investigación era recrear una herramienta que impulsen su bienestar. Poder dar asesoramiento, entrenamiento y autocontrol de la salud, dando así soluciones que guían a las personas con la funcionalidad de las herramientas que se ofrecen. Lo que mencionan es que: “la palabra “coach” en lugar de “entrenador”, se debe a que ésta última hace referencia a una figura que dice lo que hay que hacer. Mientras que un coach asesora a la persona sobre lo que puede hacer. En la elección entre “digital” o “virtual”, se ha fundamentado en que lo digital no requiere necesariamente acceso a Internet, mientras que lo virtual se desarrolla en línea, a través de Internet”.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación que puede llevar a cabo es que al utilizar estas herramientas con las personas de la empresa que se va a trabajar, ya que en el momento de generar cierta cercanía facilitar al “coach” para que logre esa complicidad y bienestar de la salud con los miembros de la empresa. Vemos el velar por la salud de esos trabajadores, es importante mantener a esas personas con un buen recurso saludable, tiene la relación en la salud y seguridad laboral, por lo tanto, las personas pueden distraerse, recuperar esa salud que necesitan, luego de tanto tiempo trabajado.
		Nefty Alcántara Santana
19	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Ingeniero ambiental y Maestrante en Seguridad e Higiene Ocupacional en el Departamento de Capacitación y Formación en Seguridad e Higiene. Juan Jaime Guerrero Díaz del Castillo

	Profesor de la Maestría en Seguridad e Higiene Ocupacional del Departamento de Capacitación y Formación en Seguridad e Higiene.
Revista e idioma de publicación	Congreso Internacional de Investigación Academia journals- español.
Título	Plan de adaptación al cambio climático con la perspectiva de la seguridad y salud ocupacional en México.
Descripción	En este plan se determinan factores de una repercusión en la salud humana por ejemplo los eventos meteorológicos extremos, la contaminación atmosférica, enfermedades transmitidas por vectores infecciosos, etc. Además “hacer visible lo invisible” haciendo consciente a los trabajadores de los riesgos para su salud. Manteniendo así características para una capacidad de adaptación por ejemplo los Recursos económicos, la tecnología, información y capacidades, infraestructura, políticas públicas y la equidad. El método es poder analizar los factores de riesgos y los efectos potenciales que puede existir. Provocando, así como de forma negativa puede provocar la salud ocupacional y así es determinando el funcionamiento adecuado. La observación es clave para este plan que se realizó. Para que las personas puedan manejar un ambiente agradable y seguro en la empresa.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	En la relación de esta investigación es el plan de adaptación para ir mejorando el ambiente en el que se encuentre las personas de la empresa, teniendo en consideración los factores para mejorar y el reconocer los problemas que puedan tener las personas de la

		empresa. son importantes para que se sientan en satisfacción, teniendo en cuenta que son parte ejemplar, en calma y con concentración adecuada para efectuar su trabajo así evitar que ocurra un incidente. Un plan de adaptación es la mejor forma para darles a entender y explicar la importancia de controlar un accidente fuerte.
20	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Marvin Alfredo Pérez López Ingeniero Industrial
	Revista e idioma de publicación	Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ingeniería- español
	Título	Mejoras al plan de Gestión de riesgos de grupo Industrial Alimenticio S.A.
	Descripción	La investigación realizada tiene como objetivo mejorar el plan de gestión de la planta de Grupo Industrial, teniendo en consideración metodologías y estrategias estructuradas para la prevención de accidentes laborales. Lo que mencionan y mantienen es el Círculo de Deming, que son cuatro pasos básicos para la implementación de un sistema de mejora continua, son el Actuar, Planear, Verificar y Hacer. Además, en esta investigación se realizaron entrevistas no estructurales al personal operativo, supervisores y jefes de área, además de un FODA y un diagrama causa y efecto. El análisis de los factores que más inciden en la generación de accidentes, en la observación de las diferentes áreas, consultar con algunos operarios acerca de las causas más comunes.

	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación que se determina es muy determinada, ya que consiste en cómo mejorar un plan de riesgos, para elaborar el plan de capacitación, mejorar la tecnología y concientizando al personal en el uso adecuado del vital líquido. Verificar con mucho detenimiento e ir previniendo los riesgos. Entonces la mejora que se cumpla, como la prevención de estas. Las metodologías empleadas ayudaran para así establecer e identificar los problemas que se encuentran en la empresa, así realizar un mejor trabajo en la realización con sus factores de riesgos que hay que determinar.
21	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Jaison Humberto Gómez Martínez Ariel Felipe Mosos Aragón
	Revista e idioma de publicación	Universidad Piloto de Colombia- español
	Título	Método Técnico de inspección de seguridad y salud en el trabajo para mitigar condiciones y actos inseguros en la construcción de puentes.
	Descripción	Esta investigación tiene como objetivo el mitigar condiciones y actos inseguros en la construcción de puentes, además de inducir una ley y luego deducir nuevas hipótesis como consecuencia de otras más generales (Carvajal, 2016). Cuenta con un enfoque cuantitativo, en donde proporciona profundidad a los datos. Para la muestra contaron con dos empresas que se encuentran en dos lugares diferentes. La técnica es de carácter primario, la técnica principal es la recolección de datos visitas a campo, inspección visual y encuestas. El instrumento sería una ficha de

	inspección de campo en donde le permita identificar y mitigar condiciones y actos inseguros.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación con la investigación es el proporcionar la información con la muestra a cargo. Mantiene una ficha de inspección en la cual está elaborada para generar la información adecuada y así ir recaudando la necesaria para lo que se quiere investigar. En estos casos para poder prevenir las condiciones y actos inseguros que encuentren en la empresa, además de estipular la salud e ir verificando, el desarrollo y prevenir que se enfermen, que tanto están concentrados, ayudarlos, es una herramienta que se puede utilizar, es fácil y de muy entendimiento.
22 Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Raúl Payá Castiblanque Graduado en Relaciones laborales, Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos y Técnico en prevención de riesgos laborales. Investigador en el Departamento de Sociología
Revista e idioma de publicación	APOSTA- español
Título	Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores determinantes y análisis comparado.
Descripción	Esa investigación tiene como objetivo el estudiar el impacto de las políticas neoliberales de desregulación del mercado de trabajo y las relaciones laborales sobre el incremento de la accidentabilidad laboral. Teniendo así un cálculo estadístico de los riesgos que estos conlleva relativos en el impacto de las principales dimensiones de precariedad laboral. Además de mantener un punto de vista histórico y

		econométrico del impacto de la representación sindical sobre la reducción de accidentes. Manteniendo los resultados obtenidos muestran un efecto de factores como los contextuales, estructurales e institucionales. En el primer factor se refiere en las altas tasas de temporalidad y rotación En este caso de investigación en cuanto poner en peligro el Estado de Bienestar, impactan negativamente los estándares de salud laboral.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	En la relación con el tema a investigar, orienta para la determinación importante para prevenir la accidentabilidad laboral, contemplando los riesgos en el impacto de prevención. Además, con lo emocional va determinando para un bienestar emocional agradable y bien definido, que tenga relación para contemplar esa relación con lo que la persona esté laborando. Ir observando sus conductas para evaluar si su comportamiento involucra su bienestar emocional y es ahí donde se producen los incidentes.
23	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Marisabel Luna Cardozo Ingeniera Industrial. Magister en Ingeniería Industrial Dewis Edwin Álvarez Pincay Licenciado en Contabilidad. Máster en Dirección Estratégica Sara Geoconda Soledispa Reyes Ingeniero Comercial. Magister en Contabilidad y Auditoría
	Revista e idioma de publicación	COMPENDIUM- español

Descripción	Tipo de investigación es de tipo cualitativo, buscando los factores organizacionales, condiciones de Según la investigación desde la ruta cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en relación con el contexto. Además, contempla un alcance de tipo investigación-acción ya que con esta se puede llegar a recolectar y analizar datos sobre la situación actual de la empresa en relación con factores organizacionales. Tiene la finalidad de comprender y resolver problemáticas específicas de una colectividad vinculadas a un ambiente. Su muestra y población, hacia los trabajadores de la empresa del sector público en el área de adecuación y mantenimiento, se cuenta con 34 funcionarios de los cuales su muestra es de 30 colaboradores de forma aleatoria de tipo no probabilístico. Manejando que dichas áreas inciden de forma directa a la hora de analizar los factores, condiciones del entorno y conducta del trabajador como la causa de accidentes de trabajo. Sus instrumentos, una encuesta y listado de chequeo.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Esta investigación mantiene en relación con lo que se quiere investigar los factores, tiene esa conexión para conocer las causas de los accidentes, además que la conducta del trabajador es clave para la realización de la investigación que pasa para que la persona pase por esas situaciones. El instrumento es clave para poder garantizar y así ir evaluando dichos factores. Teniendo en cuenta una mejora al comportamiento de los colaboradores y es ahí a donde se debe de llegar.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 15

Metaanálisis Bienestar Emocional

No.	Ítem	Respuesta
25	Autor (es)	
	(Profesión. Relación laboral)	Elena M. Zubieta; Marcela, Muratori; Silvia, Mele
	Revista e idioma de publicación	Anuario de Investigaciones-español
	Título	Bienestar, clima emocional, percepción de problemas sociales y confianza.
	Descripción	La investigación realiza es de un estudio descriptivo de diferencia de grupos, de diseño no experimental transversal, para una población general como unidad de análisis. Para la muestra es no probabilística intencional, en la cual está compuesta por 947 sujetos de varias ciudades. Además de utilizar un formato de autoadministrado e integrado por escalas. Además de cómo fueron realizado cada procedimiento, al momento de generar y de poder adquirir los resultados ya se realizó los análisis descriptivos, por lo tanto, a los objetivos de diferencias de grupos y se va realizando con un análisis ANOVA. Desarrollando el de bienestar psicológico se derivan son altas destacando el crecimiento personal y el propósito de vida. La puntuación más baja aparece en autonomía que refiere al sentimiento de autodeterminación y de mantener la independencia y autoridad personal.
	Relación/ Usabilidad/	Está relacionado con respecto a cómo se da el entorno social a las personas en la empresa, de qué manera

Reproducibilidad	se da el valor necesario a las personas. Que en ocasiones las emociones negativas son las que sobresalen en el ambiente, dando cuenta de un clima emocional negativo, la vivencia que la forma de resolver los conflictos es a través de la violencia, que el mecanismo del respeto mutuo no es lo que prevalece y que hay una sensación de enojo y rabia por los niveles que pueden llegar a la corrupción que exhiben. Se dio a conocer la diferencia entre las féminas y masculinos en donde las femeninas están mucho más satisfechas con su crecimiento personal. Entonces con lo cual se puede velar por palabras, acciones positivas y de cómo viene la persona para poder desarrollarse y sentirse de la mejor manera posible.
------------------	--

26	Autor (es)	Alberto Amutio Kareaga (Departamento de Psicología Social)
	(Profesión. Relación laboral)	Sabino Ayestaran Exeberria (Departamento de Psicología Social)
		Jonathan C. Smith (Roosevelt University Stress Institute)
	Revista e idioma de publicación	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones – español
	Título	Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco
	Descripción	La investigación es de la metodología Cuantitativo y realizaron un análisis correlacional. Además de manejar 4 hipótesis. Su muestra fue de 1275

profesionales sanitarios. Específicamente determinaron la evaluación de niveles del síndrome de Quemarse por el trabajo y el bienestar psicológico, además de las consecuencias que se pueden producir a nivel físico, psicológico, sociofamiliar, y profesional. Mantuvieron variables para ir determinando cada una de ellas. Mantiene un Burnout que se pueden utilizar diversas terminologías por ejemplo el Síndrome de Quemarse por el Trabajo, además de ir realizando varias investigaciones para poder determinar la prevalencia de esta misma. Uno de los objetivos que se mantuviera para realizar esta investigación era: conocer la prevalencia del SQT y el nivel de bienestar psicológico, poder determinar la relación de este síndrome con variables sociodemográficas y laborales, evaluar el nivel de dureza emocional, estrategias de afrontamiento y las consecuencias que esta pueda estar de variables personales, organizacionales y sociofamiliares. Además de contener instrumentos como cuestionarios que van evalúan el tema a investigar, que fueron aprovechados para lograr buenos resultados a la investigación. Mantuvieron y representaron diversas discusiones entre el SQT y el bienestar psicológico. Fue importante el ver sobre que la sobrecarga es una variable laboral que predice altos niveles de cansancio emocional y bajo bienestar psicológico, por lo demás puede contener y demostrar para provocar un accidente, por el cansancio que estos puedan sentir en su labor diaria. Es de importancia ir verificando y tomar los debidos estatutos para abordar dicha carga, verificar,

	mantener un balance y equilibrio de trabajo para que esto no llegue afectar.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Una investigación muy interesante que ayuda a verificar estos temas del burnout, que es parte de la relación que produce primero un incidente para luego llegar al accidente, por mínimo que sea, por un correo o un daño ya físico, tiene relación los términos y como abordaron, además de la utilidad que son los cuestionarios que presentaron, el bienestar psicológico en el trabajo son de mucha ayuda para manejar situaciones y prevenir que los colaboradores de las mismas tengan la precaución para no tener dificultades. Además, que una de las cosas son la evitación y escape, para poder salir de los problemas que puedan afectar, herramientas claves para ir evidenciando y ayudando a prevenir.
Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Richard Mabalú Mukiur (Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y Humanidades, Universidad de Madrid, España)
Revista e idioma de publicación	International Journal of Psychology and Psychological Therapy– español
Título	El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional
Descripción	La investigación que realizaron tomó en cuenta un análisis factorial y un análisis de regresión jerárquica,

para ir determinando la dimensión de los cuestionarios, además de poder analizar, comprobar el estado de constructo Trabajo emocional, la muestra que esta investigación contrae es de 594 participantes. Se irán determinando las dimensiones de TE con la expresión de las emociones positivas, además como se va significando entre Trabajo emocional con el desgaste profesional.

Se demuestra al momento de mantener una relación positiva y se ve cambios positivos, manteniendo la línea con la salud y seguridad manteniendo como está establecido su bienestar emocional. Además, es que los trabajadores no demuestran sus emociones, se priven de poder demostrarlo y decirlo, es así como no puedan soltarse adecuadamente. En definitiva, también han tratado de establecer la relación de esta, con los constructos del desgaste emocional, la satisfacción laboral y bienestar, siempre dependerá mucho de como ellos se pudieran sentir para poder lograr un buen trabajo dentro de esta. Ya que las repercusiones que pueden provocar un desgaste.

Las características de un puesto de trabajo contribuyen mucho en el manejo adecuado de las emociones, ya que van de la mano para poder mantener un puesto de trabajo adecuado y poder mantener ese equilibrio para el manejo del personal.

Relación/
Usabilidad/

Reproducibilidad	La relación con esta investigación es consecuencia a las emociones que pueden provocarle a los trabajadores, el cuestionario que se puede utilizar puede ser de ayuda para establecer esa relación para poder ver causas de trabajo emocional, se ha establecido y hablado para establecer una conexión clave. El cuestionario TREMO. Se establecen además varias variables que ayudan y crean esa línea que se necesita. Para poder utilizarlo esto para las futuras investigaciones en una muestra multiocupacional para poder seguir examinando patronos o modelos de conductas relacionados siempre con el trabajo emocional.
------------------	---

Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Mario Millán Franco; Alejandro Orgambidez Ramos y Laura Domínguez de la Rosa (Universidad de Málaga, España)
Revista e idioma de publicación	Interdisciplinaria, Revista de psicología y ciencias afines – español

28

Título	La competencia emocional como predictora de la felicidad en trabajadores sociales
Descripción	La metodología que utilizaron fue de carácter exploratorio, descriptivo y correlacional de corte transversal. Con un muestreo de 187 estudiantes de

primer año y segundo año, además tomando en cuenta hipótesis de investigación en donde un modelo de regresión lineal múltiple. Variables que encontraron en esta investigación en la atención emocional, claridad emocional y reparación de las emociones, en donde se consideraron variables predictoras y la felicidad subjetiva como variable resultado. Las experiencias negativas y un elevado riesgo psicosocial que afectan a su bienestar y a su propio rendimiento laboral, dando a entender para poder realizar las competencias emocionales para poder enfrentar dichas exigencias que se puedan dar en su formación como en lo laboral, además en el trabajo y en el estudio es totalmente diferente y debería demandar esto tipos mecanismos para desarrollar el bienestar emocional, para así poder mantener los niveles adecuados de calidad de vida, en su labor diaria. ¿por qué es la importancia de la competencia emocional? está de acuerdo en el sentido de esa conexión en lo laboral para que ese rendimiento no afecte es relación que también se debe de hacer con el cliente, paciencia, colaborador, tener en cuenta esa relación para realizar un adecuado trabajo. Además, hay una línea en la cual se encontró lo interpersonal, el corazón y lo intelectual, la cabeza siendo así relevantes en las competencias laborales.

Relación/
Usabilidad/
Reproducibilidad

La importancia y relación que conllevan con la investigación es que se ve la importancia y relación que nuestro cuerpo y sentimientos puedan dañar y

afectar, siendo así un incidente, pero si no evitamos eso puede llegar a detectar un accidente que no queremos que suceda, pero teniendo en cuenta que ellos puedan comprender que es de importancia reconocer sus emociones, no guardarlos sino tener una escucha clara para el desarrollo de estos mismos. Los tipos de instrumentos que utilizan para la medición de las emociones son clavas, para así diseñar herramientas para detectar y la prevención adecuada.

Eliana Quiroz- González

Magister y especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales, psicóloga de la Universidad Católica de Pereira. Experiencia laboral en departamentos de gestión humana docencia y consultoría organizacional. Docente e investigadora. Correo: eliana.quiroz@ucp.edu.co

Jesús David Loaiza Guzmán

29 Autor (es)
(Profesión.
Relación laboral)

Especialista en Gestión Humana en las Organizaciones y psicólogo de la Universidad Católica de Pereira. Ha diseñado e implementado estrategias que impacten en la selección, retención, bienestar y desempeño del talento humano. Correo: davidloaizaguzman@gmail.com

Catalina Mejía González

Especialista en Gestión Humana en la organizaciones y psicóloga de la Universidad Católica de Pereira. Experiencia en el sector de manufactura y ha contribuido al desarrollo organizacional con una visión estratégica enfocada en el bienestar laboral. Correo: catalinamejia@gmail.com

Revista e idioma de publicación	Libro Organizaciones. Capítulo 1. español
Título	Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables.
Descripción	Estudio. Variables. En general en este capítulo del libro, se encontraron varias argumentaciones de diferentes investigadores, que dan a conocer lo que conlleva el bienestar en el trabajo, cada uno tiene ese aspecto de encontrar un mismo trayecto para enriquecer las organizaciones.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Mantiene una relación de bienestar al momento de relacionarse con la calidad de vida laboral, evidenciando problemas en la satisfacción y pocas recompensas por el trabajo, lo que afectaba la mirada del desarrollo humano en el interior de las organizaciones (Caballero-Lozada y Nieto-Gómez,2015). Se basa con lo que se quiere analizar para llegar a mantener una organización saludable, ya que a partir de querer generar que la institución, empresa, organización este en un ámbito de superación, pero tiene que generar esa unión con el empleado, ya que esos objetivos son especiales para así lograr un ambiente saludable, estableciendo metas. Miglianico mantiene un modelo integrador interesante en las fortalezas en entornos organizaciones que va así: preparación y compromiso, identificación, integración, acción y la evaluación. Son 5 pasos. Además, de intervenciones basadas en la teoría de demandas y recursos laborales, tanto individual como organizacional. Consiste en cuadro posibles

		intervenciones: el rediseño del trabajo, job crafting, formación e intervención basada en fortalezas.
30	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Kenya Celeste Lara Parra
	Revista e idioma de publicación	Repositorio Digital UCSG-español
	Título	El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por COVID 19. (propuesta de guía práctica para el manejo del estrés laboral).
	Descripción	Esta investigación parte de sus objetivos es conocer los efectos sobre la salud mental en los teletrabajadores y a partir de los hallazgos encontrados, formulando una serie de directrices para el manejo efectivo del estrés laboral. Tiene un enfoque de investigación cuantitativo y como técnica de recolección de datos es la encuesta. En parte muchos trabajadores mencionaron que hizo falta una prevención en salud mental. El diseño de esta investigación es No experimental, descriptiva, transeccional. El no experimental (basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador. Descriptiva (busca observar, someter a análisis para comprender la realidad y describir situaciones, comportamiento de un sujeto y eventos. Transaccional o transversal (recogen con el propósito de analizar y describir la incidencia o relación de las variables de la investigación.

	El tipo de muestra es estratificada y aleatoria de 120 sujetos (para tener una muestra representativa en el cual se usó el 95% de confiabilidad y un 5% de margen de error.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación que lleva a cabo es el poder manejar las situaciones de estrés. Estos trabajadores durante la pandemia surgieron varias emociones como la ansiedad, el miedo y la incertidumbre, el poder manejar estas situaciones en el confinamiento y ahora que ya está poco a poco acabando dicho virus, pero de igual manera esa realidad y el poder desarrollar y manejar de una buena manera las emociones, tener presente a las personas para así poder tener una buena escucha para las emociones que tratan de mejorar controlar para así desarrollar un buen manejo. El desarrollo de este son las herramientas que faciliten el manejo del estrés para que se encuentre un balance entre la vida familiar y laboral.
31 Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Daniel Arturo Cernas Ortiz Profesor investigador, Facultad de contaduría y Administración. Patricia Mercado Salgado Profesora investigadora, Facultad de contaduría y administración. Filadelfo León Cázares Profesor investigador, Departamento de métodos cuantitativos.
Revista e idioma de publicación	Estudios Gerenciales- español
Título	La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.

Descripción

El estudio representado es un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental. Además de contar con una encuesta autoadministrada por una muestra de 299 estudiantes mexicanos de Maestría en Administración. En relación se obtuvieron 287 observaciones, contaron con un muestreo no probabilístico, participaron de manera voluntaria.

128 fueron hombres y 159 mujeres.

Este caso se colocó la satisfacción laboral en la cual se utilizó la escala global de satisfacción laboral de Brayfield y Rothe (1951) en su versión corta adaptada y validada por Judge, Bono y Locke (2000). Es una escala de Likert. Además de esta se obtuvo la satisfacción con la vida en esta se utilizó a la escala de Diener et al. (1985), consta de cinco reactivos en tipo Likert. (tradujeron las escalas al español ya que solo se contaba en inglés).

Resultados fueron descriptivos y así comprobar la prueba de hipótesis.

La satisfacción laboral y la satisfacción con la vida son dos actitudes cuya medición es proclive a la varianza del método común. Lo cual la satisfacción laboral se refiere a los sentimientos positivos hacia el trabajo con base en la evaluación de sus características. La satisfacción con la vida se entiende como la evaluación global de la calidad de vida de una persona. Además, rectifican a la hipótesis del derrame, diferencias básicas en personalidad y afectividad predisponen a las personas a estar deferencialmente satisfechas con varios aspectos de sus vidas, incluido su trabajo.

Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación con la investigación que se quiere realizar es la forma en que la persona necesita esa satisfacción tanto laboral como en la vida para así realizar de una manera correcta y más amplia su relación con el trabajo, tanto fuera como dentro. Así poder fortalecer las circunstancias de la persona como tal, manejar y evaluar su satisfacción para ir revelando en qué sentido se podría guiar a la persona para que no ocurran incidentes que luego pueda llegar a descuidarse para así los accidentes. En cuanto que la satisfacción laboral es de las actitudes importantes ya que está relacionada con la productividad y la segundo con antecedente suyo. Valorar a la persona es lo principal en estas situaciones y lo que la escucha, bienestar implicar para un buen desarrollo.
32 Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Edisson Andrés Frías Pérez Ingeniero.
Revista e idioma de publicación	Universidad Técnica de Ambato
Título	Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado.
Descripción	Es una fundamentación filosófica, una investigación de tipo cuantitativa, el modelo es de investigación de campo, investigación bibliográfica, además de una investigación descriptiva- correlacional. La población se basa en 65 empresas productoras de calzado, la muestra por 6 empresas del sector, la selección de estas como los factores como: nivel de producción, número de empleados, posicionamiento en el

		mercado y en base a la ubicación se ha podido determinar 3 zona principales: sector centro, norte y sur. La recopilación de la información es Encuesta. Enfocando la investigación para así determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida. En lo cual es determinar y suplir necesidades y autorrealizarse personal y profesional, de igual manera hay información registrada por otros investigadores que sirven para soporte de la creación de nuevos conocimientos. En que definir esta etapa, en donde el capital humano es considerado como el elemento más valioso de una organización en que va aportando al logro de objetivos de manera eficiente y eficaz.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación que llevará a la investigación a realizar es en cuanto como el capital humano es importante a la organización y la calidad de vida que pueda llevar la persona, que los aportes estén congeniados para así ayudar, apoyar y escuchar lo que realmente necesita dentro de la organización, además de lograr el objetivo y así no obtener una baja calidad del ser humano tanto interna como externamente. evitando así los incidentes para llegar a los accidentes, la existencia de ambos es tener una mejor visión para lograr de una manera íntegra la situación.
33	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	María de los Remedios Álvarez Ramírez Mario Pena Garrido Lidia Losada Vicente
	Revista e idioma de publicación	Revista Española de Orientación y Psicopedagogía- español

Título	Misión posible: mejorar el bienestar de los orientadores a través de su inteligencia emocional.
Descripción	Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el muestreo fue de tipo incidental no aleatorio, de carácter voluntario y anónimo. La muestra compuesta de 76 orientadores (39 laborales y 37 educativos). En cuanto a las escalas relacionadas son las siguientes: - La escala de inteligencia emocional (Wong y Law, WLEIS) – Escala del síndrome de “estar quemado” (burnout) (Maslach y Jackson, MBI) – La escala de engagement (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, UWES) – La escala de satisfacción vital (Dianer, Emmons, Larsen y Griffin, SWLS). Identifica los beneficios y dimensionar del bienestar personal y laboral como la satisfacción vital, compromiso en el trabajo (engagement).
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación que puede llevar a cabo es la inteligencia emocional que pueda de igual manera relacionarse con las personas y así tener una conexión para obtener una buena inteligencia emocional para evitar los incidentes y llegar al accidente que son una mortalidad para así ir evitando y ayudando a fortalecer a la persona a estimular para un buen rendimiento personal y laboral, dando así una perspectiva adecuada y el bienestar que se necesita para realizar un buen trabajo.
34 Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Flor Cid
Revista e idioma de publicación	Capital Humano

	Título	Salud y bienestar en el foco de las organizaciones.
	Descripción	La investigación se centra en la salud del equipo. Muestreo de 500 ejecutivos españoles, dando así el instrumento en la encuesta, enfoque cualitativo, implica de igual manera la preocupación de: la marcha y el futuro de la compañía, el estado de salud y bienestar de los equipos, la intranquilidad que genera no saber si se podrá mantener a toda la platilla o el nivel de rendimiento propio y del equipo. Según Gangonells “el estudio tiene en cuenta muchas variables, tanto personales como profesionales y empresariales, que desde la AED consideramos que debían tenerse en cuenta a la hora de medir el estado de salud de los directivos”.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación que pueda abarcar es la preocupación por no solo los directivos sino el plantel en general, siendo así definitivamente los directivos tienen que mantener de igual manera una buena salud mental y física para así desarrollar y transmitirle a sus colaboradores. En de importancia que la pandemia afecto demasiado, siendo el caso que no se desarrolló de una buena manera el compañerismo y el actuar rápido para esta emergencia, al volver de esta pandemia, las instalaciones como el trato era diferente, es ahí donde hay que solucionar y poner en orden a las personas para así poder ayudarlos. Tomando en cuenta que no escuchar y ayudar en este proceso perjudica en el desarrollo de su actividad laboral y personal.
	Autor (es)	Yesika Castañeda Herrera
35	(Profesión. Relación laboral)	Estudiante de psicología Julian Betancur

	Estudiante de psicología
	Nancy Lorena Salazar Jiménez
	Estudiante de psicología
	Alejandra Mora Martínez
	Estudiante de psicología
Revista e idioma de publicación	Electrónica PSYCONEX- español
Título	Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones.
Descripción	La investigación realizada constituye el bienestar laboral de las personas para poder lograr los objetivos, es por el cual es vital el entorno con el que viva la persona para la productividad y calidad del trabajo, así de igual manera mantener la confianza, el optimismo y motivación para el trabajo, recordemos que actitudes negativas impiden el crecimiento individual y laboral. El generar espacios laborales para que mantengan a las personas sanas físicas y mentales para complementar y así reflejar un buen estímulo a los colaboradores.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	El crear espacios para así resguardar la integridad de los colaboradores, es importante crear estos espacios para que se pueda mantener un entorno agradable y productivo para generar esa motivación, confianza. Insisto el generar la escucha para mantener las emociones positivas, constante reconocimiento para elevar su desarrollo.
Autor (es)	Alexandra Perdomo Ramírez
36 (Profesión. Relación laboral)	Trabajadora Social, Especialista en Gerencia de Salud Ocupacional. Directora General de Albenture

	Colombia S.A.S, estudiante de especialización en Alta Gerencia, Bogotá, Colombia
Revista e idioma de publicación	Universidad Militar Nueva Granada- español
Título	Bienestar emocional, la clave para alcanzar el éxito organizacional.
Descripción	El objetivo principal de esta investigación es el promover el desarrollo de programas integrales de bienestar emocional en las organizaciones, como herramienta de retención, atracción y fidelización del recurso humano en la búsqueda del éxito empresarial. Una frase certera es la siguiente “la salud tiene que ver con la capacidad de hacerlo sostenible en el tiempo”. La investigación su método de aplicación son para reunir y tratar datos preexistentes de fuentes como libros, artículos e infestaciones principalmente. Principalmente en esta investigación se llevó a cabo porque en los años anteriores no se veía esta conexión de emociones dentro de la organización, ciertamente era un lugar donde se iba a laborar y sus pensamientos quedaran afuera, siendo esto un problema para que se desarrollen efectivamente dentro de la organización siendo esto que fuera de la empresa tienen circunstancias que le afectaran y no podrá ignorar, es allí donde se genera programas para la atención a los colaboradores, manteniendo una línea que se efectúe marcando un compromiso de empatía.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La importancia que se mantiene para poder desarrollar una adecuada lectura y revisar lo que otros mantienen, desarrollaron para así efectuar los programas, que es

	lo que se mantiene en esta investigación a realizar, para así mantener la empatía y el desarrollo de la persona dentro de la organización, no bajando su calidad de trabajo, sino evolucionando y así reconocer lo que la persona lo vale, el dar el cien por ciento de su capacidad, manteniendo su bienestar emocional dentro y fuera. Dando un margen de su vida personal con la laboral, pero haciendo equilibrio de ambas.
37	Carolina Leyton Pavez Ingeniera Comercial, Licenciada Administración de empresas. M.Sc Gestión de instituciones de Salud. Departamento de Gestión Empresarial Soledad Valdés Rubilar Ingeniera Civil Industrial mención Gestión M. Sc. Salud Pública. Departamento de Planificación y control de Gestión, Servicio de Salud Patricia Huerta Riveros Ingeniera Comercial, Licenciada en Ciencias Admón. Ph. D. Dirección de empresas. M. Sc. Mareketing. Departamento de Administración y Auditoria.
	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)
	Revista e idioma de publicación
	Scielo- español
	Título
	Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud.
	Descripción
	El objetivo principal de esta investigación es una metodología de prevención e intervención de riesgos psicosociales presentes en el trabajo. El tipo de estudio es cuantitativo de corte transversal. La muestra tomada en cuenta por conglomerados, obteniendo así 141 cuestionarios aplicados. Aplicaron

	un instrumento de evaluación denominado SUSESO-ISTAS 21 y análisis de resultado en tres niveles de atención de la red asistencial. En este momento las exigencias psicológicas emocionales presentan una mayor proporción. En esta investigación se dieron cuenta que es presentan alta tensión y mucho riesgo para la salud de las personas. Procurando siempre que la salud es algo importante y prioridad en toda organización, que se mantengan este tipo de estrategias e implementar acciones específicas de mejora continua. Manteniendo la relación involucrando la correlación positiva entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad, así como un estrecho vínculo entre el estrés y deterioro de la salud. Esta metodología de Riesgo psicosocial establece que el ausentarse del trabajo por una licencia médica no se correlaciona directamente con la enfermedad, sino que con la evaluación que cada persona hace de su ambiente psicosocial en el lugar de trabajo, y como puede ser un importante elemento en la generación de patología, así como permitir o impedir la recuperación de la salud o el bienestar de cada persona.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Es importante mantener este tipo de metodología la cual para una empresa es importante para desarrollar un mejor diagnostico a las personas y ayudarlas para mejorar. Ir midiendo cuan alto está el riesgo e intervenir para no pasar a mayores las causas que a estos les llegue a afectar, el trabajo es importante para las personas, pero tener en cuenta que la salud es lo que la persona necesita para rendir y tener buena

	productividad. Hay muchas necesidades que las personas tienen, el emocional es importante para ellos y la capacidad de consumo de llegar a la satisfacción persona, la felicidad y todo aquello que se logre realizar.
--	--

Nota. Elaboración propia.

Tabla 16

Metaanálisis Actos inseguros

No.	Ítem	Respuesta
38	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Xóchitl Yáñez Berber (Contador público, actualmente cursando Maestría ingeniería Administrativa)
		Jorge Luis Castañeda Gutiérrez (profesor investigador de la unidad de Posgrado del Instituto Tecnológico de Apizaco)
		Miguel Ángel Rodríguez Lozada (Catedrático de tiempo completo del Instituto Tecnológico de Apizaco)
		José Adrián Trevera Juárez (Profesor investigador del departamento de Ciencias Económico Administrativas)
	Revista e idioma de publicación	Congreso Internacional de Investigación Academia Journals - español
	Título	Los comportamientos inseguros, principales causantes de los accidentes laborales en una empresa del giro cerámico, y su repercusión en la prima de riesgo de trabajo.

Descripción	Una investigación la cual busca identificar las causas que lleva a un trabajador del porque realiza comportamientos inseguros que concluyen en un accidente laboral. Menciona tres condicionantes. En el cual se hace un análisis, un diagnóstico y una mejora. En el diagnóstico presentaron estadísticas ocurridas en la organización en donde las características propias del accidente laboral como son: número de accidentes, días de incapacidad, antigüedad y edad del trabajador que sufrió el riesgo de trabajo. Además de identificar de las causas de los accidentes laborales. Un análisis estadístico, al determinar la frecuencia, el índice de ausentismo que generan los riesgos de trabajo, así como varios factores que identifican determinar por equivocaciones por ausencia de formación e información, además de los comportamientos motivaron el incremento de accidentes laborales, además de la prima de riesgo de trabajo. Sistemas de capacitación y adiestramiento, además que es necesario reestablecer programas de sensibilización y autocuidado en materia de seguridad laboral en el trabajo, para así lograr disminución o eliminación de los comportamientos inseguros. Tres condiciones que son: Poder trabajar de manera segura, saber trabajar de manera segura y querer trabajar de manera segura.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La investigación, expone comportamientos inseguros en donde se desarrolla una investigación clave para

	el desarrollo de esta y así demostrar y determinar cuál programa o intervención se le pueda generar a la empresa, a pesar de que esta empresa contiene Salud y seguridad ocupacional, pero se debe determinar las causantes de los incidentes o accidentes que suceden y como poder combatirlo para que baje esa accidentabilidad. Se debe de identificar causas para que un trabajador del porque se realiza los comportamientos, entonces es clave para la investigación a realizar.
Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Orquídea Castilla Ramos
Revista e idioma de publicación	Universitas Psychologia- Español
Título	Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico.
39 Descripción	La observación es clave para esta investigación. Con paradigmas, la observación participante de la Etnografía que es mucho más invasiva pero mucho más “familiar” en la relación sujeto-objeto. Lleva un paradigma conductual y psicométrico, llevando a cabo un acuerdo entre observadores, sesiones de observación y registros simultáneos de un mismo trabajador o grupo de trabajadores observador. Además, las técnicas, del “foto-safari” a través del uso de la fotografía de tecnología digital (Danish

Technological Institute, s.f; Oncins & Murillo, s.f.) uno de los objetivos es la identificación de actos inseguros o situaciones peligrosas, derivadas fundamentalmente del comportamiento humano, pudiera contribuir a detectar esos comportamientos espontáneos. Un muestreo en el que se observa, quienes y donde se hace un diseño de la observación.

Es de importancia en este caso de la observación para poder estipular y manifestar de relacionar las conductas inseguras que producen en el trabajo, identificar y verificar esas conductas que se pueden observar, como menciona anteriormente de la fotografía, por medio de dispositivos de tecnología para diferenciar y lograr un buen resultado con la muestra que se toma, en este caso lo más preciso el aleatorio.

De importancia rescatar de esta investigación en la cual la observación es clave, es una gran parte de ayuda para establecer las conductas que ellos puedan manifestar en su trabajo.

Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	En el ambiente que ellos puedan detectar las necesidades y manifestaciones que los trabajadores realizan en su ámbito, los actos inseguros a manifestar hay que investigar y colaborar detenidamente para conocer el comportamiento fundamental del ser humano, de estos trabajadores para detectar y evitar las situaciones peligrosas la
--	--

	intervención correcta para poder ayudar y prevenir la accidentabilidad.
Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	José L. Espluga Trenc (Licenciado en Sociología, Universidad César Vallejo, Venezuela)
Revista e idioma de publicación	Ministerio de Trabajo y asuntos sociales (Centro Nacional de Condiciones de Trabajo) – español
Título	NTP 415: Actos inseguros en el trabajo: Guía de intervención
40	Una guía claramente diseñada para satisfacer las necesidades adecuadas para los empleados. ya que es de importancia tener en cuenta sobre los incidente o accidentes que puedan surgir. En relación para poder verificar procedimientos se van adecuando a la empresa y a los trabajadores, cumpliendo cada sistema o procedimientos que estos vayan a determinar. desde luego es reconocer y verificar los riesgos que repercuten dentro de la organización tanto pérdidas psicológicas, sociales y culturales del riesgo, es muy importante que se desarrollen y se coloque un protocolo, herramientas y guías para poder desarrollar una mejor gestión dentro de la organización. son circunstancias que un trabajo no debe de incumplir.
Descripción	
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Una guía clara para desarrollar una herramienta importante para que las personas puedan esclarecer y apoyarse de tal manera manejar sus emociones,

		tener claro lo que sucede a su alrededor, teniendo en consideración el prevenir los accidentes pero la relación de su mente esté enfocada en otras circunstancia, por eso es importante desarrollarla para encaminar las actitudes de los trabajadores, es algo que se pueda observar cada movimiento y no permites que estos tipos de riesgos puedan afectar su rendimiento laboral y emocional. Una gestión adecuada para que tanto los que son los responsables de los trabajadores respondan de manera efectiva dichas situaciones de los trabajadores.
	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	César Cristóbal Zurita Ortiz
	Revista e idioma de publicación	Universidad Internacional SEK ser mejores – español
41	Título	Implementación de un programa de seguridad basado en el comportamiento-SBC- para reducir los actos inseguros en la operación de corte de testigos de perforación en la fase de exploración avanzada del proyecto cascabel de la empresa ENSA, ubicado en la provincia de Imbabura-Ecuador, período 2021
	Descripción	La investigación que se realizó y fue esta es de cualitativa y cuantitativo de tipo mixto, se dio por un análisis de la problemática a través de su aplicación y describe la realidad con la encuesta y la ficha de observación. Para la recolección de datos se utilizó un

paradigma cualitativo porque se evalúa el comportamiento del personal, además es cuantitativo al cuantificar los datos obtenidos a través de las tarjetas preventivas y encuestas. De igual manera se aplicó el método analítico para detallar las causas y consecuencias de la problemática. El paradigma de investigación adoptado fue un método cuantitativo, para abordar las preguntas de investigación. Un diseño y alcance de investigación descriptivo. La muestra fue el personal operativo del área de corte de testigos de la empresa, siendo así 10. Las técnicas e instrumentos para utilizar fueron la observación, encuesta. Además de utilizar datos primarios (estudio de campo) y secundarios (búsqueda bibliográfica).

El cuestionario que utilizaron fue diseñado para ser amigable para los encuestados con el fin de facilitar la participación de muchos y maximizar la tasa de respuesta. En cuanto al análisis de datos destaca mucho el enfoque de desempeño humano, sus concepto y enfoques más conductuales. Al determinar esta investigación con esta metodología mixta dan una propuesta rentable para la empresa, que proporciona como están estructuradas en sus fases, como se exponen a diferentes factores de riesgos. Lo que presenta es un programa que compone a implementar la SBC para el corte de testigos de perforación. El objetivo principal es disminuir los actos inseguros por medio de programa de seguridad basado en el comportamiento. Tanto el programa tiene series de componentes como fases para poder

	lograr con satisfacción, con observaciones precisas y datos muy específicos de las actividades de prevención.
--	---

Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Es una investigación que es agradable para esta que se quiere realizar, ya que va de la mano con los actos inseguros y la prevención de estas. Para dar un mejor funcionamiento para que los trabajadores se sientan seguros y sepan que actividades poder realizar de la mejor manera, evitando la accidentabilidad. Recordemos que ese es el principal apoyo, poder dar una intervención a la empresa, para que sea mejor los incidentes que provocan dichas conductas o comportamientos que tengas los empleados. Las estrategias dadas son específicas y de fácil acceso y que las personas de igual manera puedan identificarla y sea concisa. Las herramientas y actividades conscientes, dinámicas y creativas pueden ser claves para que las personas puedan desarrollar la importancia del cuidado de ellos mismos como de las situaciones que suceden a su alrededor.
--	---

42	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Alejandro Pérez Justiniani (Psicólogo ocupacional)
	Revista e idioma de publicación	Tesis. Universidad Metropolitana de Educación, ciencia y tecnología– español
	Título	Prevención de actos inseguros en la conducta de los trabajadores debido a la ocurrencia de accidentes laborales en el distrito de Aguadulce.

Descripción

La implementación y la investigación que se realizó se enfocó y escribió con paradigmas en los cuales es de lo Cualitativo. Esta investigación se enfocó de igual manera en la psicología, poco se ha abordado, pero su percepción del riesgo, las actitudes y las conductas seguras de los agentes implicados en los accidentes de trabajo. Encontraron en relación con diferentes factores, además de diferentes autores que tienen relación al tema. Conductas inseguras hacia conductas seguras. En dónde Trabajador + Factor=Accidente, manteniendo en consideración lo que su factor pueda perjudicar. contempló varios métodos y modelos, los cuales son: -Método TEPS (Técnicas Psicológicas en Seguridad), -Método STOP de DUPONT tomar el comportamiento y las condiciones de trabajo seguro como parte de la cultura. -Modelo de Teri Mcsweer la cultura empresarial, la cultura impacta en la instalación de un proceso de seguridad. En donde se plantea el Planteamiento Estratégico, una propuesta educativa y motivacional no solamente resulta útil para trabajar de bajo nivel, pero funciona de igual manera para todos los niveles. Reconoce específicamente en Psicología Preventiva o Psicoprevención. Habla sobre el conductismo, Iván Pávlov que es el estudio es del Reflejo “condicionado” de igual manera con Kantor, donde los efectos sobre la salud física de los trabajadores. Efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores. Efectos sobre los resultados en el trabajo, y sobre la propia organización.

	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La investigación se relacionada con el tema a investigar, ya que tiene conexión a lo que se quiere y relacionar de manera correcta, además sobre la psicología como puede introducirse en la salud y seguridad laboral, cuán importante es esa relación por el bienestar de las personas, hay varios aspectos que son involucrados para que se pueda dar a conocer e investigar para un buen desarrollo de la organización, es de mucha importancia y relación. La Usabilidad contiene una propuesta educativa que es importante y Psico Preventiva o Psicoprevención, esa conexión es importante y de igual manera es una característica sustentable para la realización.
43	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Walter Fidel Troya Cisneros (Ingeniero Industrial)
	Revista e idioma de publicación	Repositorio Nacional en Ciencias y Tecnología – español
	Título	Programa preventivo para reducir los actos subestándares en una planta de plásticos
	Descripción	La relación dada se encuentra informada con la pirámide de Frank Bird, con la teoría el comportamiento seguro, que se le domine por niveles por los cuales el nivel superior los accidentes graves y en la parte inferior comportamiento subestándares, para así conocer las causas. Además, contuvieron cinco técnicas, las cuales; estandarizar los procedimientos, la segunda realiza inspecciones de seguridad, la tercera capacita a los

		trabajadores, la cuarta investiga los incidentes y accidentes y la quinta es la retroalimentación para que continúe el programa mejorando. Manteniendo la investigación Cualitativa de documentos bibliográficos, publicaciones técnicas, investigación de campo, métodos inductivos, una investigación documental, además investigación descriptiva experimental. Es de importancia reconocer el vínculo que esto conlleva, para así identificar y así verificar el incidente y los accidentes para que no causen esas situaciones, prevenir es la opción.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La importancia y relación que lleva la teoría de Frank Bird, para ir desarrollando los incidentes y accidentes, para definir la relación y prevención de estos. Realizar cambios de intervención para que no causen problemas y que las personas mantengan la satisfacción laboral, su bienestar para así desarrollarse como persona, beneficiarse y detectar un buen apoyo. El liderazgo es importante ya que hay que mantener un cargo eficiente para que resulte de una buena manera con los colaboradores y las personas que tienen a cargo, quienes tienen esa responsabilidad de que se genere y colabore de una manera eficiente para así su equipo cumpla con lo realizado para así la prevención y guías equivalen a un mejor desarrollo de la organización.
44	Autor (es)	Álvaro Fernando Jurado Narváez

(Profesión. Relación laboral)	Licenciado en Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo
Revista e idioma de publicación	Escuela colombiana de carreras industriales, ECCI Escuela Tecnológica – español
Título	El análisis del comportamiento laboral del trabajador como herramienta para la prevención de la accidentalidad en CEDENAR S.A. E.S.P.
Descripción	Metodología Cuantitativa, la investigación dada se enfocó con un estudio de tipo exploratorio en lo cual en la empresa no había una investigación y esta parte fue el punto inicial para el comportamiento de los trabajadores en donde se concentre en el trabajo basado en el comportamiento seguro, además el método de investigación es analítico ya que se necesita y requiere conocer las causas de la accidentalidad laboral, tomando con lo anterior el comportamiento de los trabajadores. Tomando en cuenta fuentes primarias de información en cuanto de los documentos del archivo y en la fuente secundaria determinaron la normativa vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, textos o libros relacionados con el tema de riesgos. Teniendo en cuenta archivos en los cuales tienen los accidentes que han tenido durante un año con su porcentaje, un sube y baja con relación a eso. Además, las causas que originan el

		accidente. Es una investigación que tiene claro la situación que causa el accidente, diseñando herramientas para prevenir cada incidente o accidente que se efectúa en la empresa. Además, los informes adecuados para lograr una buena investigación a esta institución que no tenía antes un manejo de la situación que se encuentra. Entonces es de importancia lograr el punto adecuado para que los trabajadores también tomen sus precauciones y los resultados de garantizar éxito del plan de seguridad en el comportamiento, para que tenga un efecto deseado para disminuir es el compromiso de la empresa como de los trabajadores.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La investigación expuesta se relaciona con herramientas que predominan, además demuestran donde, como se originan las causas, como los trabajadores están expuestos, tomando en cuenta los riesgos necesarios, las investigaciones dadas, conceptos claros que ayudaran y puede llegar a garantizar una conexión al desarrollar la investigación para determinar, llevar un proceso adecuado, ético para el comportamiento mismo de los trabajadores y prevenir los incidentes como accidentes que se puedan originar.
45	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Javier Salcedo Martínez
	Revista e idioma de publicación	Pontifica Universidad Javeriana- español

Título	Cuestionario para evaluar comportamientos seguros e inseguros: aplicación en áreas técnicas de una organización ambiental y forestal en Colombia
Descripción	El estudio realizado es de tipo correlacional, en donde se utilizaron técnicas de la organización para así realizar la aplicación del instrumento de recolección de información. La muestra fue de empleados y contratistas que tuvieran contrato vigente y que llevaban un tiempo mayor a un mes laborando en esta. En donde se tomaron 72 colaboradores respecto a los 99 que conformaban el total de la población la cual se calculó. Se recolectaron variables sociodemográficas divididas en factores laborales y personales. Tomando en cuenta que en los laborales están: edad, sexo, estado civil, nivel de escolaridad, uso del tiempo libre, consumo de sustancias psicoactivas, consumo de bebidas alcohólicas y en las personales: proyecto, profesión u ocupación, tipo de contrato, antigüedad en el cargo, antigüedad en la organización, tipo de salario, cantidad de empleos, accidentes de trabajo en los últimos 3 años, enfermedad o restricción para el trabajo. Para la recopilación se generaron en revisión de la literatura, revisión de información histórica accidentalidad de la organización, consulta con el equipo de seguridad y salud en el trabajo de la organización, entrevista cognitiva con trabajadores, validación de contenido por juicio de expertos. Queriendo determinar los comportamientos seguros e inseguros más

		frecuentes en donde se aplica un cuestionario de auto reporte. Mencionan de igual manera que los accidentes de trabajo generan grandes impactos no solo al rendimiento de una organización sino también al bienestar de los trabajadores accidentados. El objetivo principal es establecer los factores personales y laborales que determinan los comportamientos seguros e inseguros más frecuentes y así aplicar un instrumento de evaluación de auto reporte de comportamientos seguros e inseguros en el trabajo.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La conexión que tendría es la de determinar la cultura y como se da el sentido de conductas o actos seguros e inseguros en la organización, poder determinar y llevar ese enfoque para lograr una satisfacción, verificar factores que provocan estos actos y la tasa de accidentabilidad. El instrumento por realizar para poder identificar para llevar un orden y la conexión justa para la realización de la investigación. Además de la intervención a dar para que se pueda resolver dichas acciones para así regular, realizando un programa, herramientas y promover la cultura de la Salud y Seguridad Ocupacional.
46	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Luz Sarria

Revista e idioma de publicación	Corporación Universitaria UNITEC- español
Título	Caracterización de actos inseguros en las tareas de alto riesgo aplicados en Maxim fishing
Descripción	Principal objetivo caracterizar los actos inseguros realizados en las tareas de alto riesgo aplicadas en Maxim Fishing. Manteniendo así la aplicación de dos elementos, una encuesta con 4 preguntas de selección múltiple a una muestra de 20 individuos. El segundo se aplicó por medio de revisión de accidentalidad. Se realizó análisis de la información recolectada con gráficas a las que se sustrajo actos inseguros en tareas de alto riesgo con mayor puntuación. La investigación es de tipo descriptivo, busca definir las características que contienen los actos inseguros. El enfoque que se quiere definir es cuantitativo. Un método de estudio la estadística y el análisis. El muestreo fue simple aleatorio.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Manteniendo la investigación correspondiente nos damos en definir la relación explícita para evitar los riesgos que pueden llegar a tener las personas. Muchas personas evaden los riesgos que pueden llegar a tener en relación con lo que realizan en el trabajo, no mejorando así la consciencia de los instrumentos y equipos de seguridad que deben de tomar en cuenta, la encuesta se puede valorar y tomar en cuenta. La conducta segura que debe tener la persona para estas situaciones, además la manera en la que va a manejar con respecto también para dentro como fuera de la empresa.

47	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Ana Gancedo García Servicio Médico Fraternidad-Muprespa Patricio Suárez Gil Instituto de Investigación Sanitaria del Principado de Asturias Manuel Santos Olmo Sánchez Departamento de Organización y Planificación Fraternidad- Muprespa Pablo Asensio del Hoyo Departamento de Administración de empresas.
	Revista e idioma de publicación	Revista Española de Salud Pública- español
	Título	Incidencia acumulada, comorbilidad e incapacidad por trastornos de ansiedad en pacientes de una mutua de accidentes de trabajo.
	Descripción	La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Salud Mental como “un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias capacidades puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. El estudio realizado fue descriptivo retrospectivo. De este hubo variables como: diagnostico, edad, sexo, provincia, consumo de alcohol, tabaco y drogas, número de consultas del médico, psiquiatra o psicólogo de la mutua, año y numero de procesos de IT. Mencionan el trastorno de ansiedad no solo provocando sintomatología psicológica, sino también somática.

	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Mencionando la relación con el estudio a realizar, es cuan fuerte es esta variable de estrés en la de los trabajadores y si es una causa directa para los incidentes o accidentes que se llegasen a provocar en el momento de realizar el trabajo. Manejando así la situación de la salud mental dentro de la organización y así apertura la ayuda directa y eficiente, en el momento que suceda algún tipo de peligro, además de lo que estuviera pasando la persona.
		Arais Isabel Pompa González Licenciada en Sociología. Profesora instructora. Asesora en Departamento de CTI.
48	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Yoandrys Cobas Duvergel Licenciada en Sociología. Especialista en Servicios, pensamiento y análisis de información. Desarrollo de Aplicaciones, Tecnologías y Sistemas, DATYS.
	Revista e idioma de publicación	Opuntia Brava- español
	Título	Riesgo laboral en los talleres de producción de la empresa Acinox- Tunas, un análisis desde la sociología del trabajo.
	Descripción	El objetivo principal de esta investigación es profundizar en los principales factores sociolaborales que inciden en el riesgo profesional en los talleres de producción de dicha empresa. Para poder disminuir el índice de accidentabilidad. La metodología empleada es la cualitativa, ya que van en busca de una realidad subjetiva y múltiple. Realizando así análisis en profundidad sobre los principales riesgos a los que están expuestos los

		trabajadores. Realizando y obteniendo varios métodos y técnicas de nivel empírico y teórico.
	Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	La relación que va a tener es que se preocupa por los riesgos que tienen los trabajadores al momento de tener la accidentabilidad y como poder evitar este tipo de situaciones, investigar y llevar a cabo una buena investigación para solucionar, disminuir los incidentes como accidentes que estos pueden provocar con los riesgos que se encuentran dentro de la institución como los que ellos traen en su pensar para el desarrollo de las actividades.
49	Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Jorge Rafael Díaz Dumont Sharon Lorelei Suarez Mansilla Rubí Nanzy Santiago Martínez Esther Mónica Bizarro Huamán
	Revista e idioma de publicación	Revista Venezolana- español
	Título	Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos.
	Descripción	Principalmente es describir la problemática de los accidentes laborales, manteniendo así el análisis de datos estadísticos. El estudio es de paradigma positivista e interpretativo de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). Una investigación descriptiva, realizando un rastreo de información documental. Mediante esto es por la realidad en la que viven muchos trabajadores que es una consecuencia grave y que se pueda evitar. Manteniendo lo clave de retroalimentar y desarrollar buenas estrategias. Tomando en cuenta que un accidente se da

	momentáneamente, pero de igual manera no sabemos y hay que investigar cómo se mantiene el área de trabajo y su sentir emocional.
Relación/ Usabilidad/ Reproducibilidad	Es algo que hay que considerar y la importancia de validar que sea momentáneo y que se da por algún momento en que este en descuido tanto lo material como la persona en sí, manteniendo esa responsabilidad como patrón para reflexionar y mejorar el ambiente de trabajo, pero también a la persona correspondiente. Es algo fuerte el ver los porcentajes de las tragedias que se han suscitado y que cambios se pueden lograr para ir mejorando esos incidentes que van dando la alerta que se necesita antes de llegar a la tragedia.
50 Autor (es) (Profesión. Relación laboral)	Andrés Mauricio Zapata Escobar (Especialista en Salud Ocupacional, Ingeniero de Materiales, asesor en seguridad industrial y docente de cátedra de la Universidad de Antioquia) Lina María Grisales Franco (Doctora en Educación, docente Universidad de Antioquia, coordinadora del Grupo de investigación DIDES de la Universidad de Antioquia)
Revista e idioma de publicación	Dialnet - español
Título	Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo
Descripción	En el artículo dado específica sobre el problema a realizar en la investigación, además teniendo en

cuenta estadísticas para así definir una intervención, logrando así un programa, guía e implementación de prevención a los actos inseguros que determinan un accidente dentro de la organización. Además, desarrollar acciones de la promoción de la salud y así la educación sanitaria, metodología cualitativa, teniendo en cuenta más investigaciones. Promover las estrategias para promover la seguridad y la salud en el trabajo en donde giran alrededor del desarrollo de capacidades para autogestionar los riesgos. Determinan programas educativos orientados a la autogestión, en la adquisición de una cultura de seguridad y la salud en el trabajo. Determinan estadísticas de la OIT, mostrando así que la accidentabilidad laboral aumenta años tras año en relación directa con la población trabajadora del sector formal. Identifican que el problema radica en de existir políticas que reconocen la importancia de los programas educativos orientados a la autogestión, en que la realidad muestra la incapacidad de los trabajadores para identificar actos seguros. Además, que para que se elabore y uno de los elementos para poder crear, practicar y fortalecer la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo es la formación en el lugar de trabajo.

Relación/
Usabilidad/
Reproducibilidad

Lo que propone es muy interesante, para promover una cultura de salud y seguridad en el trabajo, para que así se identifique los actos seguros. Los programas que se puedan interactuar dentro de la organización serán necesarias para así poder

manejar con firmeza y dar esa cultura ara que los trabajadores impulsen con responsabilidad los actos inseguros que puedan surgir dentro de estas. Mejoras en el conocimiento y en las prácticas de trabajo y las habilidades para poder así conducir a la reducción de riesgos. Podría investigarse en este punto sobre la formación en seguridad y salud y como se debe de realizar la formación para así pasar cambios positivos en disminución de lesiones y enfermedades laborales.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 17
Cuestionario Comportamientos Observados.

Cuerpo y postura	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8
Bodega	R	S	R	R	R	R	NA	R
Bodega	S	NA	S	S	S	S	NA	S
Bodega	S	S	S	R	NA	R	NA	R
Bodega	S	S	S	S	R	R	NA	S
Bodega	S	S	R	R	S	R	NA	S
Bodega	R	R	S	R	R	S	S	S
Bodega	NA	R	S	R	S	R	S	R
Bodega	S	R	R	R	R	R	S	S
Bodega	S	R	NA	R	R	S	NA	S
Bodega	S	S	R	R	R	R	NA	S
Bodega	S	S	R	R	NA	S	NA	S
Conversión	S	S	S	S	R	S	NA	S
Conversión	S	S	S	R	S	S	S	S
Conversión	S	S	R	R	S	S	NA	S
Conversión	R	S	S	R	S	R	NA	R
Distribución	S	S	S	R	R	R	NA	S
Distribución	S	S	NA	NA	R	R	NA	S

Empaque	S	NA	S	S	S	S	NA	S
Higiénico	S	S	S	S	S	R	R	S
Higiénico	R	S	R	R	R	R	NA	S
Higiénico	S	S	NA	S	S	S	NA	S
Higiénico	S	S	NA	NA	NA	S	S	S
Importaciones	S	S	S	S	R	S	R	S
Importaciones	S	S	NA	R	NA	NA	S	S
Importaciones	S	S	NA	S	NA	S	S	S
Máquina	S	S	S	S	S	S	NA	S
Máquina	S	S	S	S	S	S	S	S
Máquina	R	R	R	R	R	S	NA	R
Máquina	S	R	S	R	R	R	NA	S
Máquina	S	R	S	R	R	S	NA	S
Producción	S	S	S	S	S	S	S	S
Producción	S	S	R	R	R	R	S	R
Producción	S	R	NA	S	S	S	NA	S
Producción	R	S	R	R	R	S	NA	R
Seguridad industrial	S	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	S	R	R	R	R	NA	S
Servilletas	S	S	R	R	R	R	NA	NA
Servilletas	S	S	R	S	S	S	S	S
Servilletas	R	S	R	R	R	R	NA	S
Servilletas	S	S	NA	NA	R	S	NA	S
Servilletas	NA	S	S	S	S	R	R	S
Servilletas	NA	S	S	S	R	R	R	R
Servilletas	S	R	S	S	R	S	S	S
Servilletas	R	S	R	R	R	R	S	S
Servilletas	S	R	R	R	R	R	S	S
Servilletas	S	S	R	R	R	R	NA	S
Servilletas	S	R	NA	NA	R	R	NA	S
Servilletas	R	R	NA	S	S	S	NA	R
Servilletas	S	R	NA	R	S	R	NA	R
Servilletas	S	S	NA	S	R	R	NA	S

Herramientas y equipos	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15
Bodega	S	S	S	S	S	NA	S
Bodega	S	NA	S	S	S	S	NA
Bodega	S	S	S	S	S	NA	S

Bodega	S	S	S	S	S	S	S
Bodega	S	S	S	S	R	S	S
Bodega	S	S	S	R	R	S	S
Bodega	S	R	S	S	S	S	S
Bodega	S	R	R	S	R	S	R
Bodega	S	S	S	S	R	R	S
Bodega	R	S	R	S	S	S	S
Bodega	S	R	R	S	S	R	S
Conversión	S	NA	S	S	S	NA	NA
Conversión	S	S	S	S	S	S	S
Conversión	S	S	S	S	S	S	S
Conversión	S	S	S	S	S	S	R
Distribución	S	S	S	S	S	NA	S
Distribución	S	S	S	S	S	S	R
Empaque	S	S	S	S	S	S	NA
Higiénico	S	R	R	S	S	R	S
Higiénico	S	S	S	S	S	NA	NA
Higiénico	S	S	S	S	S	S	S
Higiénico	S	S	NA	NA	S	S	NA
Importaciones	S	S	S	S	S	S	S
Importaciones	S	NA	NA	NA	S	NA	NA
Importaciones	S	S	NA	NA	S	S	NA
Máquina	S	S	S	S	S	S	S
Máquina	S	S	S	S	S	S	S
Máquina	S	S	S	S	S	S	R
Máquina	R	S	R	R	R	R	R
Máquina	R	R	R	S	R	R	R
Producción	S	S	S	S	S	S	S
Producción	S	S	R	S	S	R	S
Producción	S	S	R	S	S	S	S
Producción	S	R	S	S	S	S	S
Seguridad industrial	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	S	R	S	S	S	S
Servilletas	S	R	R	R	S	S	R
Servilletas	R	S	S	S	S	S	R
Servilletas	S	NA	S	S	S	S	S
Servilletas	S	R	S	S	S	NA	NA
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S

Servilletas	S	NA	S	S	S	NA	R
Servilletas	S	S	S	S	S	S	R
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	S	S	S	R	S	R
Servilletas	S	S	S	S	R	S	S
Servilletas	S	S	R	R	S	S	R
Servilletas	S	S	S	S	NA	R	R
Servilletas	R	S	S	S	NA	S	R

Equipo de protección personal	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23
Bodega	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA
Bodega	S	NA	NA	NA	S	S	S	S
Bodega	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	NA
Bodega	NA	S	NA	NA	S	S	S	S
Bodega	R	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA
Bodega	S	S	S	R	S	S	S	R
Bodega	S	S	S	S	S	S	S	S
Bodega	S	S	R	S	S	S	S	S
Bodega	R	R	S	S	S	R	R	S
Bodega	R	R	S	S	S	S	R	R
Bodega	R	S	R	R	S	NA	S	S
Conversión	NA	NA	S	NA	S	S	S	NA
Conversión	S	S	S	S	S	S	S	S
Conversión	NA	S	S	NA	S	S	S	S
Conversión	R	S	S	R	S	R	R	R
Distribución	R	NA	R	R	R	S	S	NA
Distribución	R	NA	S	S	S	S	S	R
Empaque	NA	NA	NA	NA	NA	S	R	NA
Higiénico	S	R	S	S	S	S	S	R
Higiénico	R	S	R	S	S	S	S	NA
Higiénico	R	S	S	S	S	S	S	NA
Higiénico	S	NA	S	S	NA	S	S	NA
Importaciones	S	S	S	S	S	S	S	S
Importaciones	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	NA
Importaciones	S	NA	NA	NA	S	S	NA	S
Máquina	NA	NA	S	NA	S	S	S	NA
Máquina	NA	NA	S	S	S	S	R	S
Máquina	R	S	R	S	S	R	R	R

Máquina	R	R	R	S	S	R	R	R
Máquina	S	S	R	R	S	S	S	S
Producción	NA	S	S	NA	S	S	S	NA
Producción	R	NA	R	R	S	S	S	R
Producción	S	NA	S	S	S	R	S	S
Producción	S	S	R	R	S	R	S	S
Seguridad industrial	S	NA	S	S	S	S	NA	S
Servilletas	NA	NA	S	S	S	S	S	NA
Servilletas	S	NA	S	S	R	S	S	NA
Servilletas	NA	NA	S	S	S	S	S	NA
Servilletas	R	NA	S	NA	S	S	S	NA
Servilletas	S	NA	S	S	R	S	S	NA
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	S	S	NA
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	S	S	NA
Servilletas	R	S	S	S	S	S	S	NA
Servilletas	R	NA	S	NA	S	S	S	NA
Servilletas	S	S	S	R	S	S	S	S
Servilletas	R	NA	R	R	S	R	NA	NA
Servilletas	R	NA	S	S	S	R	R	R
Servilletas	R	NA	S	R	S	S	S	S
Servilletas	R	NA	R	S	S	S	R	R
Servilletas	R	NA	S	S	S	S	R	R

P. y protección contra caídas	P.24	P.25	P.26	P. 27	P. 28	P.29	P.30	P. 31
Bodega	R	S	NA	NA	NA	NA	NA	R
Bodega	S	R	NA	NA	NA	NA	NA	R
Bodega	S	S	NA	NA	NA	NA	NA	R
Bodega	S	S	S	S	S	S	S	S
Bodega	S	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Bodega	S	S	S	R	R	S	S	R
Bodega	S	S	S	R	S	R	S	R
Bodega	NA	S	S	S	S	S	S	S
Bodega	NA	R	R	R	R	R	R	S
Bodega	NA	NA	R	R	S	R	R	R
Bodega	NA	R	R	R	S	S	R	R
Conversión	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Conversión	S	S	S	S	S	S	S	S
Conversión	S	S	S	S	S	S	S	S

Conversión	NA	R	R	S	R	S	S	R
Distribución	NA	S	S	NA	NA	NA	NA	NA
Distribución	NA	NA	NA	NA	NA	NA	R	R
Empaque	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Higiénico	S	S	R	S	S	S	R	R
Higiénico	S	NA	S	S	S	NA	NA	S
Higiénico	NA	S	S	S	S	S	NA	NA
Higiénico	NA	S	S	NA	NA	NA	NA	S
Importaciones	S	S	S	S	S	S	S	S
Importaciones	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Importaciones	NA	NA	NA	NA	NA	S	S	S
Máquina	S	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Máquina	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Máquina	NA	R	R	R	R	R	S	R
Máquina	NA	R	R	R	S	S	S	R
Máquina	NA	S	S	S	S	R	S	S
Producción	NA	S	S	S	S	S	S	NA
Producción	NA	R	R	NA	NA	NA	NA	NA
Producción	NA	NA	NA	NA	S	S	S	S
Producción	NA	R	NA	S	S	S	R	S
Seguridad industrial	NA	S	NA	NA	NA	S	S	NA
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	S
Servilletas	NA	S	S	S	S	NA	NA	NA
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	S
Servilletas	S	S	S	NA	NA	NA	NA	S
Servilletas	S	S	S	NA	NA	NA	NA	S
Servilletas	S	S	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	R
Servilletas	NA	S	NA	NA	NA	S	S	S
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	R	S
Servilletas	NA	NA	R	NA	NA	NA	R	R
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	S	S
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	S	S
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	R	R

Eléctrico	P. 32	P. 33	P. 34	P. 35	P 36	P. 37	P. 38
Bodega	S	S	S	S	NA	NA	S
Bodega	S	S	S	S	NA	NA	S
Bodega	S	S	S	S	NA	NA	S
Bodega	S	S	S	S	S	NA	S
Bodega	S	S	NA	NA	S	NA	S
Bodega	S	S	S	S	S	S	S
Bodega	S	R	R	S	S	S	S
Bodega	R	S	S	NA	NA	S	S
Bodega	R	R	S	S	S	S	S
Bodega	R	R	R	R	S	R	S
Bodega	S	R	S	R	R	R	S
Conversión	S	S	S	S	NA	S	S
Conversión	S	S	S	S	S	S	S
Conversión	S	S	S	S	S	S	S
Conversión	S	S	S	S	S	R	R
Distribución	S	S	S	NA	S	NA	S
Distribución	S	R	R	R	S	S	S
Empaque	S	S	NA	NA	NA	S	S
Higiénico	S	S	S	R	S	S	S
Higiénico	R	R	S	NA	S	S	S
Higiénico	NA	S	S	S	S	S	S
Higiénico	S	S	S	NA	NA	S	S
Importaciones	S	S	S	S	S	S	S
Importaciones	R	S	NA	S	NA	NA	S
Importaciones	S	NA	NA	NA	NA	NA	S
Máquina	NA	NA	S	S	NA	NA	S
Máquina	S	S	NA	NA	S	S	S
Máquina	R	S	S	R	S	S	S
Máquina	R	R	S	R	S	S	S
Máquina	S	R	S	S	S	S	S
Producción	S	S	S	S	S	S	S
Producción	S	S	S	NA	NA	NA	S
Producción	S	S	R	S	S	S	S
Producción	S	S	S	R	S	R	S
Seguridad industrial	S	S	NA	S	S	S	S
Servilletas	R	R	S	S	S	NA	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S

Servilletas	S	S	S	S	NA	S	S
Servilletas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	S	S	NA	S	S	S
Servilletas	S	S	S	NA	NA	NA	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	S	R	S	NA	R	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	R	S	S	S	S	S	S
Servilletas	R	S	S	S	S	S	R
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S

Medio amb.salud.hig.	P. 39	P. 40	P. 41	P. 42	P. 43	P. 44
Bodega	S	NA	NA	S	S	NA
Bodega	S	NA	NA	S	S	NA
Bodega	S	NA	NA	S	S	NA
Bodega	S	NA	S	S	S	S
Bodega	S	NA	S	S	R	S
Bodega	S	NA	S	R	R	S
Bodega	S	S	R	S	S	S
Bodega	S	NAR	S	S	R	S
Bodega	S	S	R	R	R	R
Bodega	S	S	R	S	R	S
Bodega	R	R	R	S	S	S
Conversión	S	S	NA	S	S	S
Conversión	S	S	S	S	S	S
Conversión	S	S	S	S	S	S
Conversión	S	S	R	S	S	S
Distribución	S	NA	S	S	S	S
Distribución	S	R	NA	S	R	S
Empaque	S	NA	NA	S	S	S
Higiénico	S	R	S	S	R	S
Higiénico	NA	NA	S	S	S	S
Higiénico	S	S	S	S	S	S
Higiénico	S	NA	S	S	S	S
Importaciones	S	S	S	S	S	S
Importaciones	NA	NA	NA	S	S	S
Importaciones	S	NA	S	S	NA	S

Máquina	S	S	NA	S	S	S
Máquina	S	NA	NA	S	S	S
Máquina	S	S	NA	S	R	S
Máquina	S	S	NA	S	S	S
Máquina	R	S	R	S	S	S
Producción	S	S	S	S	S	S
Producción	R	S	R	S	S	S
Producción	S	S	S	S	S	S
Producción	S	R	S	S	R	R
Seguridad industrial	S	S	NA	S	S	S
Servilletas	S	S	S	S	R	S
Servilletas	S	S	S	S	R	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S
Servilletas	NA	S	S	S	R	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	NA	S	S	S	S
Servilletas	S	S	NA	S	S	S
Servilletas	S	S	NA	S	S	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	NA	S	S	S	R
Servilletas	S	S	S	R	S	R
Servilletas	S	R	NA	S	R	R
Servilletas	S	S	S	S	R	R
Servilletas	S	S	S	S	R	R

Factores de trabajo	P. 45	P. 46	P. 47	P. 48	P. 49	P. 50	P. 51	P. 52
Bodega	S	NA	S	S	S	NA	NA	S
Bodega	S	S	S	S	S	S	S	S
Bodega	S	NA	S	S	S	NA	NA	S
Bodega	S	S	S	S	S	S	R	S
Bodega	S	R	NA	S	S	S	S	S
Bodega	S	S	S	S	R	R	S	S
Bodega	S	S	S	S	R	R	S	S
Bodega	S	S	S	S	S	S	S	R
Bodega	S	S	S	R	S	NA	S	S
Bodega	R	S	S	R	S	S	S	S
Bodega	S	S	S	S	S	R	S	S

Conversión	S	S	S	S	S	NA	NA	S
Conversión	S	S	S	S	S	S	S	S
Conversión	S	S	S	S	S	R	NA	S
Conversión	S	R	S	S	S	NA	S	S
Distribución	S	S	S	S	S	NA	NA	S
Distribución	S	R	S	S	R	R	S	S
Empaque	S	S	S	NA	S	NA	NA	S
Higiénico	S	S	S	R	S	S	S	R
Higiénico	S	S	S	S	R	NA	NA	R
Higiénico	S	S	S	S	S	S	NA	S
Higiénico	S	S	S	S	S	NA	NA	NA
Importaciones	S	S	S	S	S	S	S	S
Importaciones	S	S	S	S	S	NA	NA	NA
Importaciones	S	S	S	S	S	NA	S	NA
Máquina	S	S	S	S	S	NA	NA	S
Máquina	S	S	S	S	S	S	S	NA
Máquina	S	R	S	S	S	NA	S	S
Máquina	R	S	S	S	S	S	NA	S
Máquina	R	S	S	S	S	S	NA	NA
Producción	S	S	S	S	S	NA	S	S
Producción	S	R	S	S	S	R	S	R
Producción	S	S	S	S	S	S	S	S
Producción	S	R	S	R	R	NA	S	NA
Seguridad industrial	S	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	NA	S	S	S	S	NA	NA	NA
Servilletas	S	S	S	S	S	R	S	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S	NA	S
Servilletas	S	S	S	S	S	NA	NA	S
Servilletas	S	S	S	S	S	NA	NA	SS
Servilletas	S	S	S	S	S	NA	NA	S
Servilletas	S	NA	S	S	S	NA	NA	S
Servilletas	S	S	S	S	S	S	S	NA
Servilletas	S	S	S	R	S	S	S	S
Servilletas	R	S	S	S	S	NA	NA	S
Servilletas	S	S	S	S	S	NA	S	S
Servilletas	R	S	S	S	R	S	NA	S
Servilletas	R	S	S	R	S	S	S	R
Servilletas	S	R	S	R	S	S	S	S

Tabla 18*Matriz de Consistencia*

Objetivos	Pregunta	Conclusión	Recomendación
Determinar las consecuencias psicológicas que afectan a los trabajadores y conllevan a los actos inseguros en una planta de industria papelerá.	¿Qué consecuencias psicológicas afectan a los trabajadores y conllevan a los actos inseguros en una planta de industria papelerá?	Se determinó que las consecuencias psicológicas que afectan a los trabajadores se relacionan con la falta de concentración, poca conciliación de sueño y el manejo de estrés; perjudicando así las relaciones interpersonales, el equilibrio emocional, llegando a provocar riesgos en su área de trabajo. Conlleva a omitir el uso adecuado de equipo para el manejo de las herramientas, máquinas y producto.	La organización tome en consideración las consecuencias psicológicas que atrae al trabajador como la falta de concentración, el estrés, la conciliación de sueño y diseñar herramientas adecuadas para fomentar el uso correcto de las medidas de seguridad manteniendo la conexión emocional para establecer el equilibrio correcto en su ambiente laboral.
Identificar las consecuencias psicológicas que producen los actos inseguros en los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelerá.	¿Cuáles son las consecuencias psicológicas en los actos inseguros por los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelerá?	Las consecuencias psicológicas identificadas en los resultados obtenidos: autopercepción como miembros de la empresa, estrés percibido y trastornos de la conciliación del sueño, estos afectan su compromiso, comportamiento y	Es importante que la organización respalde, observe y busque medidas adecuadas que promuevan el bienestar laboral para la mejora del comportamiento de su factor humano y la disminución de riesgos laborales.

		prevención de riesgos dentro del ámbito laboral.
Analizar los actos inseguros en los trabajadores en una industria dedicada a la producción papelerera.	¿Cuáles son los actos inseguros que podrían afectar a los trabajadores dentro de la industria dedicada a la producción papelerera?	En la autoevaluación realizada en actos seguros y riesgosos, se ha detectado que los trabajadores tienen una percepción que lo que realizan es seguro, tanto con las máquinas, equipo de trabajo manual y protección personal, sin embargo, en el análisis y observación de los hechos se identificaron comportamientos riesgosos hacia la manipulación de cierto equipo y/o producto que manejan dentro de planta. Incentivar a los supervisores de área velar por el adecuado uso de herramientas y protección personal de los miembros de cada equipo, reforzar la observación de comportamientos emocionales y formar un equipo multidisciplinario para promover un estado de ánimo adecuado en su área de trabajo y prevenir los accidentes laborales.
Proponer un programa de bienestar laboral como medida preventiva de los actos inseguros para el apoyo a los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelerera.	¿Qué necesita el programa de bienestar laboral para prevenir los actos inseguros de los trabajadores de una industria dedicada a la producción papelerera y asegurar un ambiente de trabajo seguro?	Derivados a los resultados obtenidos, se necesita fortalecer al trabajador en su bienestar laboral, para encontrar un equilibrio interpersonal emocional que aporte a su rendimiento laboral. Implementar el programa GranSalud Integral para enriquecer habilidades, mejorar hábitos, concientizar al personal para la prevención de riesgos y desarrollar un equilibrio interpersonal adecuado para la motivación y satisfacción para la condición querer hacerlo.