



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

**Bienestar Laboral como Factor Protector de los Riesgos
Psicosociales: Revisión Sistemática**

Autor(es)

**María Cristina Hidrobo Revelo
Diana Nathalie Melo Salguero
Ángela María Montoya Espinosa**

Asesor

**PhD. German Fernando Vieco Gómez
Docente Titular**

**Universidad de Antioquia
Facultad Nacional de Salud pública
"Héctor Abad Gómez"
Medellín, Colombia
2021**



Resumen

Mediante revisión sistemática se analizaron un total de 60 artículos de los últimos 10 años publicados principalmente en revistas reconocidas internacionalmente, relacionados con el bienestar laboral. Se propone como objetivo principal analizar el bienestar laboral como factor protector del riesgo psicosocial en las organizaciones, para lo cual se aborda una metodología de fuente secundaria.

Se evidencia por medio de la revisión llevada a cabo, una tendencia en la prevención del daño y lesiones permanentes a la salud del trabajador, sin embargo, un desarrollo de perspectiva positiva (factores protectores) facilitaría la promoción de la salud mental y favorecería el desarrollo de organizaciones saludables.

Se lograron identificar algunos los factores protectores presentes en el bienestar laboral que servirían como estrategias para lograr dar un enfoque integral en las organizaciones como: la terapia ocupacional, recuperación interna y externa, fomento de la inteligencia emocional y el bienestar psicológico.

Palabras Claves: Bienestar Laboral, Riesgo Psicosocial, Factor Protector.

Abstract

Through a systematic review, a total of 60 articles from the last 10 years published mainly in internationally recognized journals related to occupational well-being, were analyzed. The main objective is to analyze work well-being as a protective factor of psychosocial risk in organizations, for which a secondary source methodology is approached.

It is evidenced by the review carried out, a trend in the prevention of damage and permanent injuries to the health of the worker, however, a development of a positive perspective (protective factors) would facilitate the promotion of mental health and promote the development of healthy organizations.

Some protective factors present in work well-being were identified, those factors would serve as strategies to achieve a comprehensive approach in organizations such as: occupational therapy, internal and external recovery, promotion of emotional intelligence and psychological well-being.

Key Words: Labor well-being, psychosocial risk, protective factor.

Introducción

El bienestar laboral ha motivado un interés creciente en los últimos años Rodríguez et al¹ expresan que es gracias al desarrollo de la psicología positiva en las organizaciones; la cual nos invita a prestar un mayor interés en el lado positivo de la vida organizacional y más atención a fenómenos como el bienestar, la satisfacción laboral o las experiencias de afecto positivo en el trabajo.

Por su parte Demerouti et al² en su teoría Demandas-Recursos laborales sostiene que "las demandas y los recursos del entorno laboral y del trabajador pronostican el bienestar laboral y tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés en el trabajo y la motivación", es aquí donde comenzamos a ver no solo la relación que existe entre el bienestar laboral y los factores de riesgos psicosocial en las organizaciones; sino también las consecuencias del uno sobre el otro.

Según la OMS³ define bienestar laboral, como un entorno de trabajo saludable en el que los trabajadores y directivos desarrollan un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo, a la luz de esta mirada es importante reconocer que los esfuerzos de los organismos internacionales e incluso nacionales deben estar enfocados en las intervenciones y estrategias dentro de las organizaciones con el fin de prevenir que los riesgos se materialicen.

Los factores de riesgo psicosocial, los cuales Moreno et al⁴ define como las condiciones presentes en una situación profesional que pueden afectar negativamente tanto al bienestar como a la salud del trabajador generando estrés.

Hablar de factores de riesgo psicosocial es tan complejo como intentar describir al ser humano desde su cognición misma, tal como lo puntualizó en el año de 1984 la OIT al referirse a ellos como un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador y definirlos como:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y

experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo⁵.

Esta definición es el punto de partida y a su vez deja entrever la importancia que comienza a tener para el mundo la salud laboral. Si bien en la década de los 70 ya se hablaba de efectos psicosociales, es en los años 80 donde según Kalimo et al.⁶ se produce las primeras obras colectivas y oficiales y se publican aproximaciones conceptuales vinculando a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud.

Dado que el bienestar laboral desempeña un papel importante en la materialización de los riesgos psicosociales, se plantea el presente trabajo con el objetivo de analizar el bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales en las organizaciones.

Método

Para el presente proyecto se desarrolló una metodología de estudio de fuente secundaria y de tipo agregativo, mediante una revisión sistemática, donde a partir de los términos "**desc**" que fueron un total de **4**: factores protectores, riesgo psicosocial, bienestar laboral y salud laboral, en el que se obtuvieron 150 resúmenes de artículos de las bases de datos: Google scholar Journal of Public Dialnet, Scielo, PubMed y Science Direct, y finalmente se incluyeron 60 artículos tomados a partir de diferentes estudios sobre bienestar laboral y la influencia que tiene sobre los riesgos psicosociales en las organizaciones, así mismo, se tuvieron en cuentas algunos estudios de metanálisis, investigaciones nacionales e internacionales y revisiones sistemáticas en los últimos 20 años. Priorizando aquellos fueron publicados desde el 2010 en adelante.

Algunas Definiciones.

Factores Protectores: Son características detectables en un individuo, familia, grupo o comunidad que favorecen el desarrollo humano, el mantenimiento o la recuperación de la salud; y que pueden contrarrestar los posibles efectos de los factores de riesgo, de las conductas de riesgo y, por lo tanto, reducir la vulnerabilidad, ya sea general o específica.⁷

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. Según Kleinbaum et al.⁸. Puede ser la exposición a una amenaza o la vulnerabilidad a sufrir daño.

Factores psicosociales: Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas⁹

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo⁹

Bienestar Laboral: Existen diversas posturas frente a su contextualización y simbolización al interior de las organizaciones, así como también en la relación profunda con la subjetividad psicológica de cada individuo, por lo que hablar de una sola definición es complejo dado que dependerá la perspectiva conceptual desde la cual se quiere abordar, algunas definiciones que concuerdan con el objetivo del presente trabajo son:

- El estado de un individuo que se caracteriza por un buen estado de salud, por el confort, la satisfacción con su trabajo, con su vida personal, prosperidad personal y en alguna medida felicidad. Es un estado que puede ser afectado por condiciones o circunstancias individuales, incluyendo el contexto laboral; definición según Pruyne¹⁰
- Es un indicador de funcionamiento positivo, constituido como un constructo psicológico que incluye afectos positivos hacia el trabajo y la organización; puntualizó Grueso et al. ¹¹

Según la OMS³ un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad: concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar: concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización de este y la cultura del espacio de trabajo.
- Los recursos: de salud personales en el ambiente de trabajo.
- Las formas: en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad

Salud Mental: Un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales,

cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.¹²

Estrés laboral: Según la OMS es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.³

Salud Laboral: Según la OMS la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.³

Modelos Teóricos de Bienestar Laboral y Riesgos Psicosocial

Se hace pertinente abordar diferentes modelos teóricos que estudian los factores de riesgo psicosocial (FRSS) y el Bienestar laboral; algunos de ellos muy reconocidos y utilizados por su forma de interpretar la interacción del trabajador con el entorno.

Desde el ámbito de los FRSS:

El modelo de estrés organizacional de Michigan: Es uno de los primeros modelos en hablar del estrés laboral como un riesgo psicosocial y que a su vez incorporaron el concepto de ambigüedad y conflictos del rol, desde este modelo Khan et al.¹³ en el año de 1964 argumenta que algunos potenciales factores de riesgo del estrés laboral son:

- La alta presión en el trabajo
- El conflicto
- La ambigüedad de rol

Riesgos psicosociales que en estudios posteriores relacionaron con enfermedades cardiovasculares y desórdenes psicológicos y que gracias a esto los FRSS comenzaron a tener más relevancia en la salud mental e interés científico a nivel internacional.

El modelo de ajuste Persona Entorno (P-E): Este modelo evalúa la forma en que interactúan las características personales y del trabajo, que contribuyen al bienestar del trabajador.

Según French et al.¹⁴, expone que un mal ajuste entre la persona y el entorno puede ser interpretado por el trabajador como el factor desequilibrante que se produce entre las necesidades que tiene el trabajador y las que le ofrece su entorno laboral; y la interpretación de la empresa, como la discordancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el grado de cumplimiento por parte del trabajador en relación con sus capacidades y aptitudes.

El modelo Demandas- Control: Estable que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo:

- Las demandas psicológicas del trabajo: Aquí no se incluye las demandas físicas, sin embargo, éstas pueden en algún momento dar lugar a demandas psicológicas.
- El control que se tiene del mismo: Aquí se tiene en cuenta tanto el control sobre las tareas, como el control de las capacidades.

Según Karasek¹⁵ argumenta que las reacciones de tensión psicológica más negativas como la fatiga, depresión, somatizaciones físicas, entre otras; se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son elevadas y la persona no presenta control sobre las decisiones.

En el año de 1991 Johnson y Johansson¹⁶ dan continuidad a este modelo lo refuerzan y plantean que un sistema educativo, en el ámbito de la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal, se darán dentro de la organización cuando las demandas de la empresa y el control de la persona sobre estas sean altas y cuando el escenario es contrario también es posible el desaprendizaje.

En el año de 1994 Johnson y Hall¹⁷ añaden a este modelo la dimensión Apoyo social, que hace referencia a todos los posibles niveles de interacción en el trabajo, tanto con los compañeros como con los superiores.

El Modelo del desequilibrio Esfuerzo – Recompensa: Habla sobre el esfuerzo que el trabajador realiza y las recompensas que recibe por su trabajo.

Según Siegrist¹⁸ argumenta que elevados esfuerzos con muy bajas recompensas provoca un aumento de tensión y plantea dos fuentes de esfuerzo:

- Esfuerzo extrínseco: Que hace referencia a las demandas del trabajo.
- Esfuerzo intrínseco: que hace referencia a la motivación.

A su vez menciona que las recompensas provienen de tres fuentes:

- Monetaria: Que se asocia con el salario adecuado
- Apoyo social: Enmarcado en el respeto y apoyo
- Seguridad: Son las expectativas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo.

El autor describe que hay sujetos que pueden provocar que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no sea real; que a su vez define como "excesivamente comprometidos" (Overcommitment) y que se caracterizan por exagerar los esfuerzos que realizan en su trabajo a pesar del desbalance entre los esfuerzos que realizan y las recompensas que reciben (DER=Desbalance Esfuerzo-Recompensa)

Estudios actuales relacionan altos esfuerzos en el entorno laboral con bajas recompensas, como un factor de riesgo para sufrir enfermedades cardiovasculares, leves desórdenes psiquiátricos y quejas psicosomáticas.

Desde el ámbito de Bienestar Laboral:

Son variados los modelos teóricos que refieren al bienestar laboral y algunos están engranados con temas de cultura organizacional y clima laboral:

Según Blanch J et.al.¹⁹, el bienestar constituye un referente teórico de primer orden, a su vez propone cambiar el enfoque de "bienestar laboral" como consecuencia y evitar el énfasis al análisis de malestar laboral. Lo anterior evidenciado en que solo hasta principios del siglo XXI las investigaciones psicológicas sobre aspectos negativos de la experiencia laboral como el síndrome de Burnout, depresión, ansiedad, trastornos mentales etc, han predominado de manera significativa con una relación de 15 estudios sobre aspectos negativos a sólo un estudio sobre investigaciones de aspectos positivos de la experiencia laboral (satisfacción, bienestar, autorrealización etc).

Blanch identifica dos aspectos desde el bienestar Laboral General:

- **Bienestar Psicosocial:** Expresado en términos de Afectos, Competencias y Expectativas.
- **Efectos Colaterales:** Que se evidencian mediante la Somatización, Agotamiento y Alineación

Desde la mirada integradora, donde no solo se valoran los aspectos personales del individuo sino también las consecuencias adversas que estas interacciones en el trabajo pueden traer en las vidas de las personas y que se verán reflejados en los análisis de riesgo psicosocial de las empresas, sin embargo desde la postura del autor se pretende estudiar a profundidad los efectos positivos y aumentar las investigaciones en esta línea.

Allaire y Firsirotu²⁰ consideran que la organización se constituye por tres elementos interrelacionados:

- Un sistema socio estructural
- Un Sistema cultural
- Los Empleados

De esta forma la cultura organizacional se concibe como “un sistema particular de símbolos, influido por la sociedad circundante, por la historia de la organización y por sus líderes pasados, así como también por diferentes factores de contingencia (como la tecnología, el mercado y la competencia)”²⁰

Para la presente investigación se toma **el modelo de satisfacción de Meliá y Peiró²¹**, que agrupa en seis dimensiones las características del bienestar:

- Relaciones con la dirección
- Participación en decisiones
- Posibilidades de promoción
- Ambiente físico de trabajo
- Satisfacción con el trabajo
- Compensación y beneficios

Este modelo integra varias características que se abordan desde los FRSS, además tiene establecido un cuestionario (Cuestionario De Satisfacción S20/23) que permite medir variables y que ha sido previamente utilizado en un sin número de investigaciones.

Para los autores en el momento de hablar del concepto de satisfacción en el trabajo es necesario considerar dos aspectos:

- **Los procesos psicológicos:** Que constituyen la experiencia subjetiva de la satisfacción en el trabajo.
- **Las características asociadas al trabajo:** Es la identificación del efecto de las experiencias subjetivas de satisfacción.

Este modelo está estructurado en la teoría de los eventos de situaciones; que refiere la satisfacción en el trabajo como el resultado de las respuestas emocionales a las situaciones laborales que los individuos manifiestan.

Factores Protectores:

Donas²² plantea que existen dos tipos de *factores protectores*:

- ✓ **Amplio Espectro:** Indicativos de mayor probabilidad de conductas protectoras que favorecen el no acontecer de daños o riesgos.
- ✓ **Específicos** a ciertas conductas de riesgo.

Acercamiento al Problema

Los cambios y avances continuos en la economía sostenidos por la industria y diferentes organizaciones comerciales traen consigo cambios relevantes en el mundo laboral, esto requiere que las investigaciones se orienten hacia el estudio de los factores protectores de los riesgos psicosociales con el fin de prevenir las consecuencias de estos y crear un ambiente saludable de trabajo para garantizar la productividad y el crecimiento de las empresas.²³

Actualmente, las organizaciones muestran interés en temas relacionados con la productividad, efectividad y economía de sus organizaciones y en la última década con un auge creciente por los aspectos psicosociales y de bienestar de sus trabajadores ya existen teorías que apalancan estas posturas y al mismo tiempo la normatividad vigente está enfocada a la adquisición de una cultura de prevención pero aún hay mucho por desarrollar en esta materia, dado que la industria no se detiene y los objetivos consumistas son cada vez más ambiciosos, dejando de un lado su "recurso" más importante que es la mano de obra calificada, competente y saludable.

Por lo expuesto anteriormente se deja entrever una problemática relevante, repetitiva y creciente en las industrias, que tiene que ver con el relacionamiento empresarial y el recurso humano, las estrategias actuales en materia de seguridad y salud en el trabajo son de tipo reactivo frente a las consecuencias de los factores de exposición y han dejado de lado las estrategias protectoras que permiten prevenir la enfermedad y promocionar la

salud, mediante herramientas simples de bienestar laboral, acciones como cuestionar el sentir, preocuparse por la realidad de sus trabajadores, establecer códigos para contener las emocionales negativas y fomentar la visión positiva del trabajador para con su empresa; son simplemente algunas de las muchas estrategias que integran el bienestar laboral y que parecen estar relegadas en el momento de establecer los factores protectores frente al riesgo psicosocial.

Para hablar de los factores protectores es necesario diferenciar factores psicosociales que influyen en el desarrollo del rol laboral del ser humano en las organizaciones y de qué manera estos se alteran y generan inestabilidad, frustración e incomodidad en los trabajadores²⁰ que al final terminan por convertirse en factores de riesgo para la salud cuando generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que se conocen popularmente como estrés y que pueden ser precursoras de la enfermedad en determinadas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración²⁴.

Estos factores requieren principal atención por ser aquellos que contienen variables negativas que tienen un mayor impacto en el lugar de trabajo y a su vez una serie de consecuencias importantes para la productividad de las empresas como: ausentismo por enfermedades comunes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El riesgo psicosocial debe verse como una amenaza que puede afectar directamente a los trabajadores en sus aspectos intra y extralaborales.²⁵

¿Cómo se aborda en la actualidad el bienestar laboral y los riesgos psicosociales en las organizaciones?

Dentro de las organizaciones todo el panorama está en constante transformación e independiente de la estructura de estas están inmersas en estos cambios, la conferencia internacional del trabajo identifica cuatro aspectos que podrían estar generando estos cambios:

- 1) el imperativo del desarrollo, es decir, nos encontramos ante un mundo en constante progreso y crecimiento, en el que muchos procesos se

tornan obsoletos de manera rápida y, por ende, propician la creación acelerada de nuevos procedimientos.

- 2) la transformación tecnológica teniendo en cuenta que a mayor tecnología se percibe una menor necesidad del recurso humano lo que causa estrés en el trabajador ante la posible pérdida del puesto de trabajo.
- 3) La intensificación de la competencia a escala mundial hace mayor la exigencia en los procesos.
- 4) Por último, es importante la mayor orientación en función de los mercados y la función más reducida del Estado.²³

En Colombia la Resolución 2646 de 2008 cataloga los factores de riesgo psicosocial de manera que pueden verse desde el contexto personal, fuera del trabajo y en el trabajo, y se clasifican en: sobrecarga laboral, cualidades de liderazgo, condiciones de trabajo, asignación de tareas, salario, tiempo de trabajo, característica organización, tiempo de descanso, compromiso, relación con compañeros y superiores, etc.⁹

Según Gutiérrez et al²⁶, en la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo en Colombia realizada en el 2007, arrojó que el 30% de los trabajadores sufrían estrés laboral; luego en los años 2009 y 2012 se llevó a cabo la segunda encuesta, en la cual se evidenció un incremento de este riesgo en particular puntuando en un 43%.

Según los datos aportados de estas encuestas los factores de riesgo psicosocial son multicausales teniendo como base el ambiente laboral en aspectos como: la carga laboral, la falta de reconocimiento, las demandas de trabajo en tiempo, lugar y frecuencia, a su vez el recurso personal que cada uno de los trabajadores tiene en cuanto al manejo de sus emociones, los niveles de tolerancia a la frustración o la capacidad de resolutiva con la que cada persona cuenta, dado que la mayor parte del tiempo el individuo está en su lugar de trabajo es prioritario que existan un clima laboral que incentive, motive y aporte al bienestar, con el fin de generar ambientes protectores de la salud mental en las organizaciones.

Factores protectores presentes en el bienestar laboral

Para la identificación de los factores protectores presentes en el bienestar laboral se aborda en primera instancia lo que menciona Veliz A et al.²⁷, donde precisa dos constructos que se consideran protectores necesarios para el bienestar laboral: la inteligencia emocional y el bienestar psicológico. La primera de ellas puede entenderse como la habilidad para percibir, comprender y regular las emociones y tiene una asociación significativa con la salud mental y física, es así como en el ámbito laboral existe una relación positiva entre inteligencia emocional y mejor rendimiento en el trabajo.

El segundo constructo (bienestar psicológico) se describe como el hecho de sentirse realizado y satisfecho con la vida desde un estado de salud emocional, física y psicológica. Concluyendo finalmente Veliz A et. al.²⁷ que la inteligencia emocional y el bienestar psicológico podrían ser considerados entonces como factores protectores ante el estrés laboral.

Desde esta mirada es importante trabajar sobre la formación recursos personales al interior de la organización, entendiendo primeramente la realidad del otro, la forma como asocia y siente su trabajo, será el punto de partida para generar desde el bienestar laboral estrategias de protección, evitando que el riesgo se materialice y evidenciarlo a través del síntoma luego de la aplicación de la batería.

El tercer factor protector identificado tiene que ver con involucrar diferentes disciplinas como la terapia ocupacional psicosocial la cual según Murillo K et. al.²⁸, permite crear y conservar un medio ambiente laboral seguro y sano que promueva la salud e integridad física y mental de los trabajadores, iniciando desde la adaptación del trabajo a las capacidades de estos y teniendo en cuenta la ergonomía, la productividad y el bienestar.

La Terapia Ocupacional históricamente ha generado propuestas de atención que buscan mejorar el desempeño ocupacional del trabajador, así como diversas experiencias de Intervención y/o prevención del Burnout con rutinas como la descompresión laboral, mejora del estado físico con ejercicio, relajación, buenos hábitos, manejo del tiempo y participación en actividades de tiempo libre. De acuerdo con este contexto, se identifican nuevas medidas

para el desarrollo de factores protectores que permiten el favorecimiento del bienestar de la población trabajadora.

En este estudio realizado por Murillo K et al. ²⁸. se logró analizar en la población trabajadora el conocimiento de los factores protectores mediante la pregunta: *¿Conoce usted algún factor protector o preventivo que evite o reduzca la probabilidad de daño de un riesgo psicosocial en el trabajo?* Ante esto, se generaron diversas respuestas que permiten identificar en la población trabajadora factores preventivos.

Figura 1. Factores Protectores o Preventivos

Fuente: Murillo K et. al ²⁸.

	Factores		
	Intralaboral	Extralaboral	Personal
Acciones	- Pausas activas		
	- Salario adecuado (formación y experiencia)		
	- Reconocimientos		
	- Horarios adecuados		
	- Ambiente laboral		
	- Relaciones interpersonales	- No llevar trabajo a casa	- Contar con una buena red de apoyo
	- Programas de bienestar laboral	- Fomentar la participación en ambientes sociales	- Buena autoestima
	- Estilos de vida saludable		
	- Buen diseño del puesto de trabajo		
	- Contar con profesionales sociosanitarios y psicosociales.		
	- Estrategias de ergonomía cognitiva		
	- Comité de convivencia laboral		
	- Tareas acordes a las capacidades		
	- Posibilidad de avanzar laboralmente		
	- Participación en Seguridad y Salud en el Trabajo		

Las respuestas dadas por los trabajadores ante dicho interrogante dan cuenta de la realidad generalizada en la mayoría de las industrias y sectores económicos, donde los trabajadores aun encuentran vacíos en las estrategias organizacionales, es importante resaltar que muchas de estas deficiencias son históricas y han estado presentes en la industria por muchos años, quizás es pertinente mencionar el pensamiento filosófico de Aristóteles cuando se refirió al equilibrio de vida dijo que el ser humano nunca lo alcanzaría dado que siempre seremos seres en falta, en el mundo moderno y gracias a las tendencias crecientes de la innovación y las diferentes formas de trabajo, se

podría pensar que si es posible lograr organizaciones saludables y trabajadores satisfechos en la medida que se pregunte por el sentir y la búsqueda auto-realizante que mueve a ese individuo.

El cuarto factor protector encontrado está enfocado en el concepto de "recuperación" el cual se puede definir según Sanz A como un proceso de relajación psicofisiológica tras la exposición a una situación que requiere un esfuerzo. Desde este punto de vista, la recuperación puede considerarse como un proceso opuesto al proceso de estrés".²⁹

En este panorama, es importante entender que el trabajador es padre, esposo, amigo o hijo y tiene una vida personal más allá de las exigencias organizacionales, es por esto que es necesario atender al bienestar de la persona en su conjunto y, por lo tanto, poder conciliar el trabajo y la familia es un indicador de salud laboral. El autor plantea una pregunta ¿Cómo puede ayudar la organización a compaginar estos dos ámbitos?

De esta manera y según Sanz A²⁹, se puede hablar de una recuperación externa fuera de contexto laboral y recuperación interna cuando se habla en el contexto laboral. Un ejemplo de este último caso son los descansos para tomar café o comer que se realizan durante la jornada laboral, estos descansos son necesarios para evitar la fatiga y mejorar el rendimiento laboral. De igual manera se hace necesario prestar atención a la recuperación externa que es realizada una vez terminada la jornada laboral, en este caso es de vital importancia dar espacios en las horas restantes una vez finalizada la jornada laboral para recuperarse del esfuerzo realizado durante el día, sin olvidar el descanso durante los fines de semana o vacaciones.

Finalmente se identifica el quinto factor protector donde Ergeneli A, et al.³⁰ plantea el *empoderamiento "empowerment" personal* como factor indispensable para fomentar la participación de los trabajadores y actúa basado en creencias como: Que es competente, que su trabajo es importante, que puede actuar con autonomía y que sus resultados pueden tener un impacto significativo en la organización.

Este último factor es propio de la psicología cognitiva conductual donde el reforzamiento constante y el reconocimiento de este genera un efecto transformador de las conductas, en cual un trabajador competente y

“empoderado” es consciente de su entorno y vela por su autocuidado, permitiendo a la organización construir confianza en el ejercicio de sus labores.

¿Cómo influyen el factor protector de Bienestar Laboral sobre los riesgos psicosociales?

Consultando la normatividad vigente para Colombia la resolución 2646 del 2008⁹, describe el Factor protector psicosocial como condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador, a su vez en la misma resolución se describe las condiciones de trabajo como todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos, por lo tanto lo que pretendemos como especialistas en seguridad y salud en el trabajo es visibilizar el Bienestar Laboral de forma integral fortaleciendo los procedimientos en la formulación estrategias que impacten el bienestar desde un modelo preventivo en las organizaciones, se pretende trabajar sobre salud y no sobre el síntoma del riesgo ya adquirido.

El lugar de trabajo debe convertirse en un escenario promotor de la salud, primeramente, por el tiempo que se le dedica a este durante toda la vida algunos estudios calculan que las personas pasan un tercio de su vida en dedicado al trabajo y en segundo lugar porque desde allí se puede influenciar de forma positiva las emociones y percepciones de los trabajadores, desde el punto de vista psicológico, la salud en el ambiente laboral también ha sido una propuesta para abarcar desde la psicología positiva en el sentido de intentar buscar y comprender cuales son las variables y recursos personales que pueden lograr una mayor adaptabilidad, salud y bienestar de los trabajadores³¹.

De buena parte de la combinación de estas perspectivas surge lo que a nivel internacional se ha denominado como Positive Occupational Health Psychology (POHP)²⁹ el modelo de Barbara Fredrickson³² propone la teoría de ampliación y construcción de las emociones positivas, cuyo modelo contribuyen al crecimiento y el desarrollo de la persona y que tiene implicaciones en el medio laboral.

Por lo tanto, fortaleciendo las emociones positivas que rodean el ambiente laboral podemos generar una cultura de prevención del riesgo y una promoción de la salud, sin llevar a la organización a intervenciones sobre los síntomas, por el contrario, fortaleciendo constantemente la salud, con el fin de mitigar los efectos lesivos, impidiendo la vulnerabilidad y la probabilidad de enfermedad y porque no eliminar el riesgo psicosocial que implica las demandas de funciones y labores diarias del colaborador.

Astudillo et al³³ definieron a los protectores psicosociales, como aquellas características del individuo o del ambiente laboral, o incluso, lo que se percibe acerca de ellos, los cuales son capaces de reducir los efectos nocivos que los estresores pueden ocasionar sobre la salud y el bienestar.

Otro modelo que explica el bienestar laboral ha sido el modelo de demandas y recursos laborales³⁴ que detalla cómo los trabajadores pueden orientarse y conseguir el bienestar laboral consiguiendo un equilibrio entre la interacción de las demandas y los recursos laborales.

El modelo de demandas y recursos laborales (JD-R model)³⁵ sugiere dos procesos psicológicos interrelacionados; las demandas del trabajo que generan un agotamiento en los recursos emocionales del trabajador y los recursos personales que orientan al trabajador a un proceso energético, un estado motivacional positivo, denominado engagement, orientando a los resultados positivos en las organizaciones, como el bienestar laboral.

Este concepto es algo contemporáneo y puede convertirse en un elemento fundamental a la hora de hablar del bienestar laboral como factor protector en tanto aumenta la perspectiva positiva y no solo ello sino también el sentirse cómodo y satisfecho en su ambiente de laboral, lo que actuara como un determinante de salud y no de enfermedad.

A la hora de describir cómo influye el factor protector de Bienestar Laboral sobre los RPS, se puede concluir que, al entender las dinámicas desde la salud, el bienestar y la satisfacción se impactará de forma positiva los resultados de desempeño laboral y los estándares de salud, con el fin de enfocar las acciones basadas en procesos multivariables como lo expresa Reason³⁶ introduciendo en los trabajadores sentido, significado y relevancia.

Conclusión

El presente texto tuvo como objetivo principal analizar el bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales en las organizaciones, algunos apuntes importantes son:

- ❖ La relación estrecha que existe entre las variables utilizadas para la aplicabilidad y sustento de las baterías utilizadas para identificar el riesgo psicosocial y las condiciones que aborda el bienestar laboral en las organizaciones convirtiéndose en un predictor de los RPS.
- ❖ Se identificaron algunos los factores protectores presentes en el bienestar laboral como: La terapia ocupacional, recuperación interna y externa, motivación, autoestima, el locus de control, inteligencia emocional y empoderamiento, por mencionar algunas de las múltiples que existen.
- ❖ Algunas estrategias propuestas para implementar desde la perspectiva preventiva del bienestar como factor protector en las organizaciones son:
 - Desarrollar actividades que permitan a los colaboradores percibir, comprender y regular sus emociones con el fin que estas no afecten su desempeño laboral y la percepción de su entorno; es decir, trabajar en la toma de conciencia e identificación plena que los motivantes intrínsecos de cada trabajador.
 - Procurar establecer actividades que permitan la autorrealización de sus trabajadores mediante procesos de sentido de vida, consecución de metas, planes de carrera y adecuadas escalas salariales con el fin de resolver sus necesidades básicas para que así se puedan enfocarse en las necesidades superiores.
 - Crear de una cultura de seguridad sólida, donde los colaboradores se sientan seguros y sean promotores de prevención y autocuidado mejorando el desempeño de sus funciones, mediante descompresión laboral, buenos hábitos, manejo del tiempo y actividades de tiempo libre, con el fin de establecer canales adecuados de confianza y disminuir la percepción negativa de las organizaciones.
 - Fomentar espacios de relajación o desconexión laboral donde el colaborador pueda recuperarse antes, durante y después de cada actividad de alta demanda mental, física y social.

- Fortalecer el enfoque de salud en las organizaciones más allá de la enfermedad o el riesgo, la perspectiva legal se centra en la evitación del daño, mediante el seguimiento del síntoma y las consecuencias finales a la salud y las organizaciones en el cumplimiento de los requerimientos mínimos legales, pero la perspectiva conceptual y organizacional debería atender al bienestar como factor protector.
- El sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial es una herramienta propia del área de seguridad y salud en el trabajo dentro de las organizaciones y deben ser incorporada con otras áreas dentro de la empresa como bienestar laboral, desarrollo organizacional, gestión del cambio entre otros, ya que esta es un buen punto de partida para comprender las dinámicas que están enfermando la organización e identificar cuáles deben ser las actividades reales a desarrollar para evitar que el riesgo se materialice.

Finalmente como especialistas en seguridad y salud en el trabajo es pertinente mencionar que la organización debe fomentar el fortalecimiento del individuo desde el ser, para establecer constructos sólidos del manejo de las emociones, esto implica a su vez generar un canal de comunicación claro con los trabajadores para generar vínculos de confianza y otorgar mayor sentido de pertenencia hacia la empresa y apalancar todas las estrategias con planes de carrera claros y alcanzables que las personas asocien el crecimiento empresarial con el propio para de esta manera resignificar las demandas propias de su labor de una forma positiva y no como un cúmulo de exigencias que resultan negativas.

"El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento".

Víctor Pauchet

Referencias

1. Rodríguez-Munoz, A. y Sanz-Vergel, A. I. Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013; 29:95–97.
2. Demerouti, E. y Bakker, A. B. The job demands-resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*. 2011; 37 (2), 1–9.
3. OMS (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Ginebra, Suiza.
4. Moreno-Jiménez, B. y Báez, C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: INSHT. 2010
5. OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT
6. Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS
7. Paramo M de los A. Factores de Riesgo y Factores de Protección en la Adolescencia: Análisis de Contenido a través de Grupos de Discusión. *Terapia Psicológica*. 2011; 29(1):85–95.
8. Kleinbaum D., Kupper L., Morgenstern H. *Epidemiologic research. Principles and quantitative methods*. Belmont, California: Lifetime Learning Publications, 1982.
9. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008, Julio 17, por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá: El ministerio; 2008.
10. Pruyne, E. (2011). Corporate investment in employee wellbeing: the emerging strategic imperative. Recuperado de: www.nuffieldhealth.com/downloads/corporate-investment-inemployee-wellbeing+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co
11. Grueso, M. P., Rey, C. F., Gonzalez, J. L., Ardila, A. y Pineda, C. (2013). Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores: Análisis desde un modelo de organizaciones saludables. *Informes Psicológicos*, 13(2), 59-78

12. Colombia. Congreso de la República. Ley 1616 de 2013 por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, 48680 (enero. 21 2013).
13. Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoeke, J. D. Y Rosenthal, R. A. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley;1964.
14. French, J. R., Rogers, W., and Cobb, S. Adjustment as person-environment fit. En G. V. Goelho, D. A y J. E. Adams (Eds.). Coping and Adaption. Nueva York: Bantam Books;1974.
15. Karasek, R. A., Jr. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-308; 1979.
16. Johnson, J. V., y Johansson, G. The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health. Amityville, Nueva York: Baywood; 1991.
17. Johnson, J.V., y Hall, B.M. Social support in the work environment and cardiovascular disease. In S. Shumaler, & S. Czajkowski. (Eds.), Social Support and Cardiovascular Disease. Nueva York: Baywood;1994
18. Siegrist, J., (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance al work: theory, empirical support and implications for prevention. In: Cooper, C. L. (Ed.), Theories of Organizational Stress (pp. 190-204). Oxford: Oxford University Press;1996
19. Blanch J, Sahagún M, Cantera L, Cervantes G. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Rev. psicol. trab. Organ. 2010; 26(2): 157-170.
20. Allaire, Y.; Firsirotu, M., "Teorías sobre la cultura organizacional", en: Abravanel, H., et al., en: Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos, Bogotá, Legis;1992.
21. Meliá, J. L.; Peiró, J. M., "La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23", en: Psicologemas, n. 3, p. 59-74;1989.
22. Donas Burak, S. Protección, riesgo y vulnerabilidad: Sus posibles aplicaciones en la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de la salud integral de los adolescentes y las adolescentes. En: S. Donas Burak. (Edt.) *Adolescencia y juventud en América Latina* (489-499). Cartago: Libro Universitario Regional. 2001
23. Muñoz D, Orellano N, Hernandez H. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente.2018; 21(40):532-544

24. Luna E, Anaya A, Ramirez E. Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estud. psicol.* 2019; 36, e1800148: 2-10
25. Castañeda A, Bonilla K. RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL EN EMPRESAS DE SERVICIOS. [grado en administración de empresas]. Cali: Universidad Santiago De Cali; 2020
26. Gutiérrez Strauss A, Vilorio-Doria J. Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud UNINORTE [Internet]* 2014; 30(1) 5-7 [Consultado 2020 dic 12] Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411/4757>
27. Veliz A, Dörner A, Soto A, Reyes J, Ganga F. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Rev Medisur.* 2018; 16(2):259-266.
28. Murillo K, Guzmán O, Moreno J. Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional.* 2020; 28(2):436-451.
29. Sanz A. Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Med Segur Trab.* 2011; 57 (1): 1-262
30. Ergeneli, A., Ari, G. S. y Metin, S. Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. *Journal of Business Research* 2006; 60: 41-49.
31. Hernandez E, Cobo I. Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Med Segur Trab.* 2011; 57(1): 1-262
32. Fredrickson BL, Joiner T. Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychol Sci* 2002; 13 (2): 172–175.
33. Astudillo, P., Alarcón, A & Lema, M. (2009). Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 15 (3), 111-122
34. Peterson U, Demerouti E, Bergström G, Åsberg M, Nygren Å. Work characteristics and sickness absence in burnout and non burnout groups: A study of Swedish health care workers. *International Journal of Stress Management* 2008; 15 (2): 153–172
35. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 2004; 25: 293–315
36. Reason, J. T. Managing the risks of organizational accidents. Inglaterra: Ashgate. (1997)