

Efecto de la aplicación de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores de la empresa Sabanas de Montecarlo, Casanare, Colombia

Carmen Yoled Jaspe Rodríguez

Reynaldo Javier Paublott Álvarez

Asesor

Doris Magaly Colina Sánchez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela Ciencia de la Educación ECEDU

Maestría en Educación

2025

Agradecimiento

Inicialmente damos gracias a Dios por permitirnos culminar esta investigación, que con tanta dedicación y esfuerzo logramos finalizar. Seguidamente damos gracias a nuestras familias y parejas que han estado con nosotros acompañándonos y brindándonos su apoyo en este recorrido.

También nuestra gratitud infinita a la Dra. Doris Magaly Colina Sánchez, quien con su conocimiento, paciencia y orientación nos guio en este camino, para lograr alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Finalmente, agradecemos a la universidad nacional abierta y a distancia UNAD, por abrirnos sus puertas para que transitáramos de manera constructiva y efectiva en este programa académico.

Resumen

Este proyecto de investigación estuvo enfocado en estudiar el efecto de la aplicación de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas frente a la disminución de factores psicosociales intralaborales en los trabajadores de la empresa Sabanas de Montecarlo.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño cuasiexperimental y un alcance explicativo, donde se utilizó el método hipotético deductivo. Se establece una población objeto de 61 trabajadores del sector económico de alimentos. Ellos, hacen parte de la población total de la empresa y se dividieron en dos grupos, uno control y el otro experimental.

Los resultados demuestran que si es posible impactar favorablemente una serie de dimensiones que finalmente resulta en la disminución del riesgo psicosocial intralaboral. Sin embargo, es indispensable seguir una metodología clara que lleve a la implementación de controles y al compromiso genuino de la gerencia y línea de mando al interior de la empresa.

Palabras clave: Estrategia educativa, secuencia didáctica, factores psicosociales, factores de riesgo psicosociales, factores de riesgo intralaborales, dominio y dimensiones.

Abstract

This research project was focused on studying the effect of applying a pedagogical strategy based on didactic sequences in the face of the decrease of psychosocial factors within the workplace in workers at the Sabanas de Montecarlo company.

The research had a quantitative approach, a quasi-experimental design and an explanatory scope, where the hypothetical deductive method was used. A target population of 61 workers from the food economic sector was established. They are part of the total population of the company and were divided into two groups, one control and the other experimental.

The results show that it is possible to favorably impact a series of dimensions that ultimately result in the decrease of the total psychosocial risk within the workplace. However, it is essential to follow a clear methodology that leads to the implementation of controls and the genuine commitment of management and line of command within the company.

Keywords: Educational strategy, didactic sequence, psychosocial factors, psychosocial risk factors, within-work risk factors, domain and dimensions.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Planteamiento del Problema	12
Descripción del Problema	16
Justificación	18
Objetivos	20
Marco de Referencia	21
Antecedentes	21
Internacionales	21
Nacionales	23
Marco teórico	26
Factores psicosociales	26
Factores psicosociales intralaborales	28
Educación en habilidades psicosociales para la vida.	29
Estrategia pedagógica	31
Secuencias didácticas	34
Marco conceptual	36
Bienestar laboral	36
Seguridad y Salud en el trabajo	37
Marco legal	39

Diseño metodológico	43
Enfoque Cuantitativo	43
Tipo de investigación	45
Diseño de la investigación	45
Método hipotético deductivo	47
Sistema de Hipótesis	47
Modelo proyecto aplicado	48
Población de estudio	49
Instrumento de recolección de la información	50
Análisis de los datos.	52
Procedimientos (ejecución):	53
Fase I: Fase Descriptiva.	53
Fase II: Fase Interpretativa	53
Fase III. Fase de construcción y evaluación	54
Análisis de resultados	56
Conclusiones	79
Referencias bibliográficas	81

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Grupos de investigación</i>	46
Tabla 2 <i>Estadísticos Descriptivos</i>	57
Tabla 3 <i>Baremos para forma B</i>	58
Tabla 4 <i>Prueba de hipótesis. Comportamiento de los datos</i>	59
Tabla 5 <i>Contraste T para Muestras Independientes. Pretest</i>	60
Tabla 6 <i>Baremos para el puntaje total de factores intralaborales</i>	61
Tabla 7 <i>Estadísticos Descriptivos Postest</i>	62
Tabla 8 <i>Contraste T para Muestras Independientes: Postest</i>	63
Tabla 9 <i>Contraste Wilcoxon. Muestras Emparejadas. Grupo experimental</i>	65
Tabla 10 <i>Contraste Wilcoxon para Muestras Emparejadas. Grupo control</i>	66
Tabla 11 <i>ANOVA - puntaje total Intralaborales Postest</i>	67
Tabla 12 <i>ANOVA puntaje total Intralaborales Pretest</i>	67
Tabla 13 <i>ANCOVA - puntaje total Intralaboral. Pretest</i>	68
Tabla 14 <i>ANCOVA - puntaje total Intralaboral. Postest</i>	69

Lista de Figura

Figura 1 <i>Descriptivos. puntaje total Intralaboral Postest</i>	63
Figura 2 <i>Descriptivo Grupo experimental</i>	65

Lista de Apéndice

Apéndice A <i>Cartilla guía Secuencias didácticas</i>	91
Apéndice B <i>Secuencias individuales</i>	99
Apéndice C <i>Fichas de seguimiento</i>	100
Apéndice D <i>Evidencias fotográfica</i>	101
Apéndice E <i>Consentimiento informado</i>	102
Apéndice F <i>Herramienta de evaluación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales. Forma B</i>	103
Apéndice G <i>Cuestionario ficha de datos generales</i>	112

Introducción

Los factores de riesgo psicosociales intralaborales constituyen un desafío importante frente a la salud y el bienestar de los empleados a nivel mundial (Hassard et al., 2018).

Situaciones como las demandas del trabajo y los conflictos interpersonales, entre otros, pueden exacerbar afectaciones sobre la salud física y mental de la población trabajadora, así como también impactar el desempeño y productividad de la empresa, (Nieuwenhuijsen et al., 2020).

En el ámbito empresarial, prevenir e intervenir oportunamente los factores de riesgo psicosociales puede representar una ventaja competitiva en donde se aumenta el bienestar de las personas, incremento del compromiso y la satisfacción laboral. En consecuencia, se obtiene mejores resultados en cuestión de desempeño y productividad, (Montano et al., 2017).

Investigaciones recientes señalan que las intervenciones que mejor efectividad han demostrado para abordar los factores de riesgo psicosociales en el trabajo son aquellas que mezclan estrategias organizacionales e individuales (Havermans et al., 2016). Sin embargo, para que dichas intervenciones sean efectivas deben estar estrechamente relacionadas con la voluntad del cambio por parte de la gerencia, la línea de mando y los trabajadores. De lo contrario se limita la sostenibilidad y efectividad, (Kwon & Bae, 2016).

Así mismo (Havermans et al., 2016), plantean que las estrategias pedagógicas han demostrado ser herramientas oportunas para empoderar a los empleados y fortalecer capacidades para gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Según (Ruotsalainen et al., 2015), existen estudios que han examinado enfoques de tipo pedagógico frente a al abordaje de los factores psicosociales intralaborales, de los cuales se mencionan programas de aprendizaje en habilidades para gestionar el riesgo incluyendo temas

como la resolución de conflictos y comunicación asertiva. Este tipo de estrategias han demostrado resultados positivos en el desempeño de los trabajadores y disminución del riesgo psicosocial intralaboral en algunas de sus dimensiones.

En este contexto, el presente estudio fue desarrollado en una empresa del sector privado, donde se implementó una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas con el fin de estudiar el efecto de dicha estrategia frente a la mitigación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en los trabajadores directos de la empresa.

Cada secuencia didáctica que hizo parte de la estrategia pedagógica estuvo sustentada en cinco momentos: Exploración, estructuración, práctica, transferencia y validación del aprendizaje.

El proceso estuvo respaldado por el compromiso genuino de la gerencia y la línea de supervisión, quienes fueron los encargados de recibir directamente la estrategia pedagógica y estos a su vez la aplicaron a su personal a cargo. Este estudio cobra relevancia frente a su potencial de generar evidencia empírica y estimula a las empresas a seguir implementando estrategias sostenibles y eficaces para tratar los riesgos psicosociales al interior de las mismas que sin duda constituyen un desafío importante.

Planteamiento del Problema

La organización internacional del trabajo (OIT) y la organización mundial de la salud (OMS, 1984), han reconocido la importancia y complejidad que denotan los factores psicosociales en el trabajo y los describen como, “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (Pág. 3).

Si bien es cierto que tradicionalmente las condiciones o factores psicosociales han sido distinguidas por representar situaciones riesgosas, también es importante entenderlas como condiciones protectoras o positivas que de acuerdo con el nivel de desempeño generan bienestar y apalancan espacios de trabajo seguros y saludables. Algunos de los aspectos que pueden favorecer a ese bienestar son precisamente el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, el control sobre el trabajo, las demandas del trabajo y las recompensas cuando en su conjunto se gestionan debidamente. Esta gestión puede darse mediante prácticas organizacionales y estrategias pedagógicas que contribuyan a posicionar estos aspectos como fortalezas en las organizaciones. Por el contrario, si los estilos de liderazgo, el relacionamiento entre las personas y las exigencias del trabajo se comportan con agentes de riesgo se supone un problema significativo.

En Colombia a través de la resolución 2646 de 2008, se establece que las condiciones psicosociales son riesgosas cuando en la identificación y evaluación muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. La misma resolución define los factores

psicosociales como “Los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Resolución 2646 de 2008). En este mismo sentido, el informe ejecutivo de la II encuesta nacional de seguridad y salud en el trabajo (2013), compara los resultados entre la primera y segunda encuesta relacionados con los factores de riesgo ocupacionales y describe que los agentes psicosociales ocupan el segundo lugar más reportados por las empresas en ambas encuestas. Además, se resalta que el acoso laboral presenta un total de 9% en la primera encuesta y aumenta al 9.4% en la segunda encuesta.

La tercera encuesta Nacional de Seguridad y salud en el trabajo (2022), aunque el proceso de muestreo fue diferente a las encuestas anteriores, se puede observar en el perfil de peligros ocupacionales, que los aspectos psicosociales ocupan el segundo lugar, antecedidos solamente por los peligros biomecánicos.

Por su parte, la empresa sabanas de Montecarlo cuenta con un histórico de evaluación de los factores psicosociales en los años 2019, 2021 y 2023 con una tendencia a resultados de riesgo alto a nivel general en el constructo intralaboral. De esta manera, es importante señalar que en Colombia la evaluación de los factores psicosociales está regulado por las resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022. Estas, definen la batería del ministerio como la única herramienta validada en el país para la estimación del riesgo. En consecuencia, la empresa sabanas de Montecarlo ha evaluado las condiciones psicosociales teniendo en cuenta los lineamientos descritos en la ficha técnica de la herramienta señalada por el ministerio de trabajo a través de las resoluciones mencionadas anteriormente.

En cada diagnóstico psicosocial realizado en la empresa, se ha emitido un plan de intervención orientado a mitigar la manifestación de riesgo, sin embargo, no se percibe un resultado significativo en cuanto a la disminución del mismo. Esto supone una problemática importante al interior de la empresa porque la probabilidad de materializarse el riesgo en cualquiera de los dominios intralaborales es alta.

Adicionalmente, el clima organizacional puede verse impactado de manera lesiva y los conflictos disfuncionales podrán manifestarse reiteradamente y precipitar eventos de acoso laboral o violencia en el trabajo, que finalmente serán un detonante para la materialización de enfermedades o accidentes laborales. En este mismo sentido, la empresa registra niveles de estrés medio en el diagnóstico de los factores psicosociales del año 2023. Este resultado podría tener relación con el comportamiento de los factores psicosociales intralaborales y la gestión que la empresa realiza frente a estos. Dicha afirmación se sustenta en la conceptualización que la OIT, registra en su boletín internacional de investigación sindical (2017), la cual señala que “el estrés relacionado con el trabajo está determinado por los riesgos psicosociales” (p.15). Entre ellos, se menciona que tanto el diseño del trabajo como la organización de este y las relaciones laborales, y tiene lugar entre otras cosas cuando los conocimientos y las capacidades de un trabajador o de un grupo no coinciden con las expectativas o la cultura organizativa.

En la empresa Sabanas de Montecarlo los planes de intervención descritos en el historial de diagnósticos incluyen eventos tipo capacitación de manera esporádica, que si bien es cierto se han ejecutado, parecen estar distantes del impacto esperados.

Teniendo en cuenta la resolución 2646 de 2008, en su artículo 13. Intervención de los factores psicosociales. “Realización de actividades educativas con el objeto de modificar actitudes o respuestas a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa

continuo y realizarse de manera paralela a las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos”. Por ende, los procesos educativos deben estar estructurados y orientados a la realidad histórica de la empresa, sus antecedentes y su cultura. Con los resultados descritos en el histórico de evaluaciones de los factores psicosociales, se puede inferir que los procesos de intervención para la gestión de los factores intralaborales en la empresa Sabanas de Montecarlo, necesitan ser fortalecidos para conseguir mejores resultados. Por ello, se plantea intervenir la problemática con especial atención y en consecuencia surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el efecto de la aplicación de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores de la empresa Sabanas de Montecarlo?

Descripción del Problema

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral son circunstancias que suceden en el ambiente de trabajo y que logran perturbar de manera negativa la salud mental y física de los colaboradores al interior de una empresa. Dentro de estos factores se puede hablar de exceso en cargas laborales, inexistencia de un control en la asignaciones o tareas, situaciones de conflicto en las interacciones laborales, así como un deficiente apoyo social por parte de los colegas, entre otros (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

En la empresa Sabanas de Montecarlo se ha identificado mediante su historial de diagnósticos psicosociales que una parte representativa de los empleados registra riesgo alto e indicios afines con el estrés, que si bien es cierto no se puede confirmar que el mismo provenga de situaciones laborales, tampoco se puede descartar. Además, en el registro de ausentismo se evidencian incapacidades medicas con diagnósticos de ansiedad y depresión que al igual que el estrés mencionado anteriormente, no se puede descartar que estas sucedan a causa de situaciones laborales.

Adicionalmente, en el informe del comité de convivencia laboral anual de los años 2023 y 2022, se registran tres quejas gestionadas por este organismo que podrían ser compatibles con acoso laboral. Este tipo de situaciones conecta directamente con dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo que hace parte del constructo de factores de riesgo intralaborales. Finalmente, estas circunstancias aumentan la probabilidad de afectar el bienestar de los trabajadores y también la productividad en la empresa.

La huella negativa que estos factores pueden ocasionar en la salud y el desempeño laboral es significativa, por lo tanto, es prioritario aplicar estrategias que permitan mitigar estos riesgos.

En este contexto, la aplicación de secuencias didácticas en el marco de una estrategia pedagógica son oportunas y pueden favorecer el bienestar psicosocial de los colaboradores.

Las secuencias didácticas son un conjunto estructurado de actividades que buscan facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades, suscitando la reflexión y el aprendizaje significativo (García-Huidobro, 2019). Aplicar este tipo de estrategias en un entorno laboral podría no solo reducir los niveles de estrés y mejorar las relaciones interpersonales, sino también fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Estudios recientes sugieren que la implementación de intervenciones basadas en pedagogía y secuencias didácticas en el entorno laboral puede tener un impacto positivo en la reducción de los factores de riesgo psicosocial (López et al., 2022; Martínez & Rodríguez, 2020). Sin embargo, aún es necesario llevar a cabo investigaciones que permitan valorar de manera más específica su efectividad en diferentes contextos organizacionales. Por lo tanto, este estudio cuasi experimental busca determinar el efecto de la aplicación de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en los trabajadores de la empresa Sabanas de Montecarlo.

Justificación

De acuerdo con la resolución 2646, (2008). Se entiende que la gestión de los factores psicosociales es una responsabilidad directa de la empresa, y como tal, las intervenciones deben ser efectivas para controlar la materialización de los agentes de riesgo. En este orden de ideas, la gestión adecuada de los factores mencionados disminuye las manifestaciones de estrés y los efectos psicosociales en la salud y el bienestar de la población trabajadora, al mismo tiempo que favorece la productividad, la convivencia laboral y el clima organizacional.

La administradora de riesgos laborales Sura en su recurso R.3.1 Variables priorizadas por nivel de riesgo (2022). Método de análisis estructural: matriz de impactos cruzados aplicada a una clasificación (MICMAC). Señala que el liderazgo ejercido por la línea de mando en una empresa son un factor determinante que tiene influencia sobre los demás factores psicosociales y que según su evolución se convierten en frenos o motores, es decir que pueden ser propulsores o inhibidores. Soportados en la posición señalada anteriormente, se planteó intervenir los factores psicosociales en la empresa sabanas de Montecarlo a través de los coordinadores y supervisores con una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas, donde se propicien espacios de aprendizaje que trasciendan hacia los demás empleados de la empresa.

En efecto Tobón, (2010) afirma que las secuencias didácticas son conjuntos articulados de actividades de aprendizaje y evaluación que, con la mediación de un docente, buscan el logro de determinadas metas educativas, considerando una serie de recursos. La experiencia implica fortalecer los procesos pedagógicos para alcanzar los propósitos deseados.

Teniendo en cuenta lo anterior, y con el propósito de mitigar los factores de riesgo psicosociales de una manera significativa en la empresa, se ejecutó la presente investigación.

Objetivos

Objetivo General

Determinar el efecto de la aplicación de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores de la empresa Sabanas de Montecarlo.

Objetivos Específicos

Identificar los niveles de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en la empresa, antes de la aplicación de la estrategia pedagógica.

Describir los niveles de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en la empresa, después de la aplicación de la estrategia pedagógica

Comparar los niveles de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en la empresa, antes y después de la aplicación de la estrategia pedagógica.

Marco de Referencia

Antecedentes

Durante las consultas realizadas para fundamentar la presente investigación, se encontraron antecedentes tanto nacionales como internacionales que aportaron al contexto de la misma y fueron utilizados como referencia, tomando aspectos relevantes asociados a títulos, metodología, resultados obtenidos y conceptualizaciones.

Internacionales

En el ámbito internacional, Carvajal (2021) desde Costa Rica, con su tesis de grado titulada Estrategias de intervención de los factores psicosociales organizacionales relacionados con el estrés laboral, en el Departamento de Impresión, Acabado, Corrugado y Administración de la Empresa. Smurfit Kappa Empaques de Costa Rica, incluye actividades educativas tipo talleres como medidas de intervención en los factores psicosociales intralaborales que al ser evaluados resultaron con un indicador de riesgo alto. Así mismo, establece que se deben implementar estrategias en comunicación asertiva, solución de conflictos y liderazgo positivo. Esto supone que dichas estrategias pudieran estar fundamentadas en actividades que incluyen procesos pedagógicos que orienten las formas de comportarse o actuar de los trabajadores en el escenario laboral.

Desde Cuba, se trae a este contexto investigativo a (Ramírez Velázquez et al., 2021) con su estudio denominado: Competencias socioemocionales en trabajadores de gastronomía hotelera. Rutas a seguir para una intervención psicoeducativa. Ellos concluyen que, los talleres vivenciales como modalidad de las intervenciones psicoeducativa pueden ser una alternativa

viable en el desarrollo de las competencias socioemocionales de los trabajadores en la industria gastronómica y hotelera.

Burguet Lago & Campaña Burguet, (2020), con su estudio titulado: Propuesta de una estrategia de capacitación en bioseguridad en la Unidad Empresarial de Base Laboratorios Liorad. Buscaron, precisamente fundamentar una estrategia pedagógica orientada a fortalecer la adherencia a las medidas preventivas y de bioseguridad frente a los riesgos presentes durante la ejecución de la actividad laboral. Finalmente, los autores concluyen que este tipo de estrategias favorece la formación y el desarrollo permanente, así como también la calidad del trabajo en el mantenimiento y conservación de los agentes biológicos cumpliendo con las normas y leyes que rigen la bioseguridad, disminuyendo la ocurrencia de hechos que pudieran afectar la salud del personal, la comunidad y el medio ambiente.

También señalan las autoras que la estrategia se planteó con un carácter flexible, dinámico y racional de la misma, que se logra con un adecuado aseguramiento humano, material, tecnológico y aprovechamiento adecuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Lo que indica que dicha estrategia estuvo fundamentada en elementos didácticos que apalancaron el desarrollo de la misma.

El artículo publicado por la revista Internacional de Psicología llamado Riesgo y salud ocupacional en el empleo público (2021) : Un análisis de perfiles psicosociales acuña un nuevo término "engagement" el cual es definido como "un fenómeno psicosocial colectivo que, mediante la interacción laboral cotidiana, influye positivamente en el desempeño de los trabajadores y contribuye a incrementar prácticas organizacionales saludables "(Torrente et al., 2017), todo lo anterior hace referencia a un clima laboral óptimo que contribuye a una práctica

laboral favorable, una motivación que ejerce satisfacción y rendimiento laboral y mejoras en la salud de los trabajadores.

Nacionales

En el contexto nacional vale la pena referenciar a (Pacheco y Rodríguez, 2019) en su estudio titulado “Importancia de la didáctica en los procesos de enseñanza de riesgos laborales”: el estudio consistió en implementar una estrategia educativa con el fin de apalancar los procesos de aprendizaje y adaptación al entorno organizacional fundamentada en elementos didácticos y orientada a fortalecer la cooperación y relaciones interpersonales. Se realizó una serie de talleres que se desarrollaron en secuencias mensuales con periodos de tiempo de 90 minutos. Para cada taller los autores definieron nombre, objetivo, metodología y tres actividades. Algunos referentes teóricos en los que se basaron para elaborar los talleres fueron: Daniel Goleman, la filosofía tolteca adaptada por Miguel Ruiz, las inteligencias múltiples de Howard Gardner, la ontología del lenguaje explicada por Rafael Echavarría, la pedagogía dialogante de Julián de Zubiría, la didáctica para aprendizaje de adultos de George Homans y el aprendizaje experiencial de David Kolb.

Finalmente, los autores concluyen que “Las didácticas de enseñanza - aprendizaje utilizadas al interior de la empresa, no con finalidad de aprendizaje sino de desarrollo humano, ofrecen un panorama mucho más extenso que solo la formación técnica tradicional. El desarrollo de las competencias socio afectivas favorece la adquisición de valores y conductas relacionados con el trabajo cooperativo.”

Payares & Jaspe (2023), en su estrategia pedagógica denominada, ni uno más, ahora la prioridad soy yo, la cual fue aplicada a empresas del sector salud y adaptada para otros sectores

económicos en el departamento de Córdoba, incluyeron una ruta de aprendizaje de doce temáticas estructuradas en secuencias didácticas y orientadas a la prevención de los accidentes y enfermedades laborales en el ámbito del trabajo. Los referentes técnicos de la estrategia estuvieron conectados con el modelo educativo definido por la ARL Sura que contempla los siguientes escenarios: Saberes previos, saberes nuevos y puesta en práctica para obtener como resultado el aprendizaje significativo. Este modelo conecta con las líneas de la pedagogía activa, según lo describen en su curso de “el arte de facilitar los aprendizajes”.

Las autoras incluyen actividades ajustadas al contexto y realidad de cada empresa. Es así, como utilizan recursos relacionados con cuentos, historietas, tableros interactivos, ejercicios prácticos simulados, juegos tradicionales ajustados a el tratamiento de los riesgos y aprendizaje por proyectos.

Al final, las autoras afirman que, “una vez implementada la estrategia se puede observar una disminución significativa en la materialización del riesgo biológico y psicosocial.”

(Mantilla Patiño & Arévalo Espinel, 2020) en su estudio Didácticas educativas en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa minera Mincoal SAS, plantea que las situaciones de aprendizaje deben incluir recursos visuales, auditivos, táctiles, de movimiento y lecto escritores; así mismo, se debe tratar de movilizar emociones positivas, las cuales influyen significativamente en la motivación y el interés por el tema en estudio. En consecuencia, la didáctica juega un papel fundamental y que necesariamente debe ser tenida en cuenta para el diseño de estrategias educativas o pedagógicas en entornos laborales. Adicionalmente los autores también plantean la importancia de identificar los estilos de aprendizaje de los trabajadores para

que los contenidos temáticos sean diseñados acorde a dichos estilos y se pueda obtener mejores resultados frente a los procesos de enseñanza aprendizaje.

Marco Teórico

En el desarrollo de esta investigación se tuvieron en cuenta múltiples aspectos que respaldan las posturas y procesos del trabajo realizado. Es decir, que este marco teórico incorpora teorías que aportan al sustento del proyecto. (Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres, 2018), señala que el marco teórico implica analizar y exponer de una manera organizada las teorías, investigaciones previas y los antecedentes en general que se consideren válidos y adecuados para contextualizar y orientar la investigación. Teniendo en cuenta lo anterior, se establece el presente marco teórico.

Factores Psicosociales

La organización Internacional del Trabajo - O.I.T., define los factores psicosociales como: “Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su 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 y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Comité Mixto O.I.T. y O.M.S, 1984. p.12).

En Colombia se definen los factores psicosociales a través de la resolución 2646 de 2008. “los 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 personas”.

Por otro lado, Álvarez, Cote y García (2016), concuerdan en que los factores estresores que se presentan en la cotidianidad laboral son detonantes de los factores de riesgo psicosocial, pues generan condiciones que desequilibran el comportamiento del trabajador a nivel personal, productivo y relacional.

Con los antecedentes descritos, se entiende que, en el contexto laboral, sucede una serie de acontecimientos propulsores del riesgo, que vale la pena gestionar para asegurar el bienestar de los trabajadores.

En Colombia el Ministerio de protección social (2010), actualmente Ministerio del Trabajo, establece la obligatoriedad de identificar, evaluar y gestionar los factores de riesgo psicosociales. Esto quiere decir, que la entidad tanto públicas como privadas deben cumplir con dicho requerimiento y promover hábitos protectores para mitigar la manifestación del riesgo. En otras palabras, los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo deben proveer al trabajador las condiciones óptimas para lograr minimizar la manifestación de los factores de riesgos que no solo afecta al trabajador si no a la empresa.

La OIT (1986), declara que los factores psicosociales deben ser prioridad en materia de trabajo y salud ocupacional ya que son un fenómeno que hace parte de la cotidianidad laboral y produce cambios que afectan la salud mental y conductual del trabajador. Otro aporte importante de la OIT frente al tema, hace referencia a la percepción y experiencia del trabajador frente al riesgo, así como también el rendimiento laboral y la satisfacción.

Por su parte el Ministerio de trabajo en Colombia ha emitido la resolución 2764 del 2022, que reafirma la obligatoriedad del cumplimiento de los protocolos de intervención los factores de riesgo psicosocial y la adopción de la batería del ministerio como única herramienta validada en

el país para evaluar los factores de riesgo psicosociales en Colombia. De la misma manera la resolución 2646 del 2008, establece que su aplicación dependerá del nivel de riesgo de la empresa sin distinción de su tamaño ya que estas intervenciones son normativas establecidas para proteger a los trabajadores en Colombia, garantizando su bienestar y salud. A su vez las empresas tienen la obligación de gestionar programas de prevención en intervención para mantener ambientes de trabajo seguros y saludables.

Factores Psicosociales Intralaborales

De acuerdo con Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, (2010) a través de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, las condiciones intralaborales son entendidas como “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo”. (p.20). El documento, considera los siguientes dominios: las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensas. Ello implica una serie de dimensiones que se conectan con cada dominio y que deben ser evaluadas para poder establecer el estado de los factores psicosociales al interior de las empresas. Para dar más claridad al asunto, el termino dimensión se refiere a, “agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor y los dominios son “un conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales.” (p.260).

Basado en lo anterior, el resultado de la evaluación de los factores de riesgo psicosociales se clasifica en: Riesgo alto, muy alto, riesgo medio, riesgo bajo, sin riesgo o riesgo despreciable.

Con el apoyo de los teóricos se encuentran definiciones como la planteada a continuación; “Condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la

salud y el bienestar del trabajador” (Moreno-Jiménez, 2011, p. 7), lo que no indica la exposición continua de los colaboradores a los componentes laborales (ambiente laboral, condiciones del trabajo, etc.) que alteran la condiciones físicas, emocionales del trabajador, afectando además las relaciones familiares.

Los factores de riesgo psicosociales intralaborales, de acuerdo con la resolución 2646 2008, explica que estos pueden aparecer por determinadas situaciones que de manera individual o social impactan en la salud y el bienestar de todo trabajador. Lo anterior es sustentado por autores que concluyen que los factores de riesgo psicosocial intralaboral hace referencia a múltiples variables que desequilibran y afectan las condiciones naturales de los trabajadores (Benavides *et al.*, 2002; Levi, 1988; Moreno-Jiménez, 2011; OIT, 2016).

Educación en Habilidades Psicosociales para la Vida.

La Política Nacional de Salud Mental, reglamentada por la resolución 4886 de 2018, señala que las habilidades psicosociales son las competencias que permiten a los individuos afrontar las exigencias de la vida cotidiana y tener relaciones que posibiliten el mayor desarrollo del capital humano. La Organización Mundial de la salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha definido diez habilidades básicas, a saber:

- a. Autoconocimiento: Reconocimiento de la propia personalidad, características, fortalezas, debilidades, aspiraciones, expectativas y otros. Construir sentidos sobre sí mismo, los demás y los entornos. Saber qué se quiere en la vida e identificar los recursos personales con que se cuenta para lograrlo.

- b. Empatía: Capacidad para ponerse en el lugar de otra persona y desde esa posición comprender sus sentimientos para responder de forma solidaria, de acuerdo con las circunstancias.
- c. Comunicación efectiva o asertiva: Habilidad para expresarse en los diferentes contextos relacionales y sociales afirmando su ser y estableciendo límites en las relaciones sociales.
- d. Relaciones interpersonales: Competencia para interactuar positivamente con las demás personas, y establecer y conservar relaciones interpersonales significativas, así como ser capaz de terminar aquellas que bloqueen el crecimiento personal.
- e. Toma de decisiones: Capacidad para evaluar diferentes posibilidades, teniendo en cuenta necesidades, valores y posibles consecuencias, tanto en la propia vida como en la de otras personas.
- f. Solución de problemas y conflictos: Destreza para manejar los conflictos de forma creativa y flexible, identificando en ellos oportunidades de cambio y crecimiento personal y social.
- g. Pensamiento creativo: Utilizar los procesos de pensamiento para buscar respuestas innovadoras a los diversos desafíos vitales.
- h. Pensamiento crítico: Usar la razón, sentimientos y emociones, para ver la realidad desde perspectivas diferentes, para abordarla de formas novedosas.
- i. Manejo de emociones y sentimientos: Reconocer y gestionar positivamente las emociones y sentimientos en las diferentes personas y contextos.

j. Manejo de la tensión y el estrés: Identificar las fuentes de tensión y estrés en la vida cotidiana, saber reconocer sus distintas manifestaciones y encontrar vías para eliminarlas o contrarrestarlas de manera saludable. Pag (27).

Estrategia Pedagógica

El concepto de estrategia pedagógica tiene sus referentes teóricos, y en este espacio vale la pena mencionar a Vega (2008), quien afirma que la palabra, “estrategia pedagógica, proviene de la unión de: Stratos, que significa ejército y Agein, que significa conducir o guiar”. En otras palabras, era la forma como los generales diseñaban sus acciones para dirigir a los hombres de su ejercito buscando siempre la victoria.

De la misma manera otros investigadores como Romero (2012), aporta también al origen del concepto estrategia al contexto militar, en muchos libros y películas de historias de guerras utilizan este concepto, demostrando que la implementación de estrategias hace posible el logro de objetivos.

El diccionario de la Real Academia Española, define la palabra estrategia como “el arte de dirigir las operaciones militares, arte, traza para dirigir un asunto, conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento” (Real Academia Española, 2001. p.1002).

Conectando este concepto con el contexto educativo, se halla a Bravo (2008), quien señala que las estrategias pedagógicas hacen parte de aquellos aspectos curriculares donde se organizan las actividades formativas de enseñanza – aprendizaje con las cuales se alcanzan los conocimientos, valores, prácticas, procedimientos y problemas propios del campo de formación. Por otro lado, Rodríguez (2003), dice que transforma el proceso de enseñanza – aprendizaje a

través de un sistema de acciones a corto, mediano y largo plazo tomando como base métodos y procedimientos con los cuales se cumplen los objetivos determinados.

La UNESCO define la estrategia en el ámbito educativo como: “La combinación y organización del conjunto de métodos y materiales escogidos para alcanzar ciertos objetivos” (p.38). Esta definición conlleva a comprender que la connotación integradora y sistémica que posee la estrategia en la relación a las acciones educativas implican el uso de metodologías, procesos y recursos.

(Garcés et al., 2018), definen la estrategia pedagógica como la proyección de la dirección pedagógica que permite la transformación de un sistema, subsistema, institución o niveles educacionales para lograr el fin propuesto y que condiciona el establecimiento de acciones para la obtención de cambios en las dimensiones que se implican en la intención de este fin (organizativas, didácticas, materiales, metodológicas, educativas, entre otras.).

(Alvis-Estrada y otros, 2013), en su artículo titulado Aprendizaje pedagógico de la estrategia educativa. Lectores saludables, cita al siguiente autor el cual presenta su aporte y afirma " Al utilizar como herramienta la educación en salud se inicia un proceso de crecimiento individual en el cual se modifican actitudes y comportamientos que permiten concientizar más acerca de la relevancia de la salud en la vida personal " (Rochon, 1991). La educación tiene como objetivo la formación de hombres y mujeres capaces de transformar las diferentes esferas de la vida a través del aprendizaje, lo cual quiere decir que el desarrollo de las estrategias pedagógicas es un reto para la construcción de nuevas formas de aprendizaje contribuyendo a los cambios requeridos que inciden en el comportamiento de los aprendices, en la concepción de una nueva visión sobre la calidad de vida incluyendo el aspecto laboral, pues el trabajo se considera un

factor multidimensional y afecta positiva o negativamente en el individuo produciendo satisfacción, felicidad o desmotivaciones y abandono laboral.

Por otra parte García (2014), explica que las pedagogías alternativas facilitan el conocimiento y contribuye a que los individuos estén abiertos a aprendizaje significativo por lo que el autor afirma que, "la educación actual, en todas sus expresiones, está viviendo un momento difícil, pues tanto los docentes como los administradores educativos, los padres de familia, y, en general, toda la sociedad coincidimos en que es urgente transformar la educación para que se adecue a las necesidades del futuro" (p 78). Esta contribución significa un estímulo para que desde las empresas se logré cambiar para llegar a tener un ambiente laboral que se adapte a los cambios y desafíos para lograr los objetivos trazados.

Una estrategia pedagógica que movilice la gestión de los factores psicosociales intralaborales desde el liderazgo puede ser un componente importante para el mejoramiento del aprendizaje dentro de la organización, se puede entender que las estrategias pedagógicas son una herramienta de cambio. En este sentido, se sustenta la implementación de este tipo de estrategias aplicada al ámbito laboral enfocados en minimizar los factores psicosociales en los trabajadores de la empresa Sabanas de Montecarlo.

Secuencias Didácticas

Las secuencias didácticas son consideradas una metodología aplicada en los escenarios de aprendizaje. A través de estas, se pueda generar nuevos aprendizajes por desconocimiento, por adaptación al entorno o por la resolución de conflicto. El aprendizaje que se obtiene es mucho más significativo y permanente, estos modelos de aprendizaje derivados de las secuencias didácticas potencializan el análisis, el pensamiento crítico y moldean el comportamiento del individuo, dentro de estas estrategias se plantea fortalecer los factores protectores psicosociales

gracias a que se puede validar las relaciones y los procesos de comunicación dentro del equipo de trabajo, rechazar los actos de discriminación y abusado de poder de acuerdo a lo anterior el autor citado explica “La importancia de construir secuencias didácticas a partir de algún elemento/problema de la realidad, cuestión que ayudará al docente a crear un interrogante, un enigma” (Meirieu, 2002). Se comprende que las secuencias didácticas promueven una construcción del conocimiento y un aprendizaje significativo, en otras palabras, es una propuesta educativa basado en competencias que facilitan el aprendizaje y los procesos de enseñanza en los procesos educativos. Para (Rodríguez 2014), las secuencias didácticas son una serie de actividades consecutivas con un orden lógico en el proceso de enseñanza, están acompañadas de modelos de aprendizaje para que den sentido a la comprensión de los contenidos.

Por su parte Zabala (2008), indica que una secuencia didáctica son actividades ordenadas, estructuradas y articuladas que propender por conseguir los objetivos, con un inicio y final que apropien conocimientos en educación, convirtiéndose en una potente que permite indagar, reflexionar y mejorar la praxis docente. Adicionalmente, (Tobón 2010), señala que las secuencias didácticas son un conjunto de actividades de aprendizaje y evaluación con una serie de recursos que son mediadas por el docente que logren metas educativas. Latorre (2020), concibe las secuencias didácticas como un proceso organizado que establece actividades de aprendizaje y enseñanza de manera paulatina y coherente. Significa que dicha organización facilita la construcción y asimilación del conocimiento de manera gradual.

En el contexto laboral propiamente, Gairín (2018) indica que las secuencias didácticas son útiles para estructurar programas de capacitación. Las mismas, facilitan el aprendizaje progresivo de habilidades necesarias para desempeñar tareas efectivamente. En síntesis, esta forma de entregar la información educativa a los empleados permite asimilar el conocimiento de una

manera más efectiva. Martínez (2020), reconoce que las secuencias didácticas basadas en proyectos en el entorno laboral constituyen una herramienta muy positiva para que los empleados puedan abordar problemas reales, fomentando la colaboración y el trabajo en equipo. Esta línea, indiscutiblemente mejora la comprensión de la teoría y también se promueve la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Estos conceptos explican que las secuencias didácticas contribuyen al mejoramiento de las competencias de los estudiantes, que en el caso concreto de esta investigación los aprendices son la línea de mando. Se buscó la participación activa en los momentos de aprendizaje. Tal como lo explica Meirieu estas secuencias didácticas son un soporte importante para construir nuevos saberes y desarrollar las competencias necesarias para lograr resultados óptimos en el proceso.

Marco Conceptual

Bienestar laboral

De acuerdo con Muguirá (2016), el bienestar laboral se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud. El bienestar se centra en la percepción personal y colectiva de las situaciones y limitaciones del ámbito profesional.

El sentido de estas realidades tiene consecuencias físicas, psicológicas, emocionales y psicosociales para cada individuo y se traduce en un cierto nivel de eficiencia para la empresa.

Existen diversos elementos que se deben considerar para lograr un bienestar laboral:

- Crear emociones positivas, entre ellas la felicidad y satisfacción.
- Tener compromiso.
- Mejores relaciones.
- Conocer el propósito de nuestras acciones.
- Tener logros, tanto individuales como colectivos.

Por su parte, seguros Bolívar (2023), plantea que el bienestar laboral se refiere a la satisfacción, felicidad y pasión con la que las personas hacen su trabajo, gracias a que la empresa implementa estrategias, actividades, medidas y beneficios que lo propician. El concepto va más allá de estar sanos, se refiere también al bienestar emocional que permite que las personas realicen sus tareas con mientras lo disfrutan, como quien dice... con todas las ganas.

Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Decreto 1072/2015).

Factores de Riesgo

Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Resolución 2646 de 2008).

Factores de Riesgo Psicosocial

Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Resolución 2646 de 2008).

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 personas. (Resolución 2646 de 2008).

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

La anterior definición, según la resolución 2646, permite comprender por lo menos tres tipos de condiciones. Intralaborales, extralaborales e individuales. Por consiguiente, las

condiciones intralaborales, según el manual de la batería para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales (2010). “Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (p 20). Así las cosas, se definen cuatro dominios que dependiendo el comportamiento de las mismas pueden ser factores de riesgo o factores protectores. Esos dominios son: Demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales y recompensas. Estos dominios, a su vez se conectan con una serie de dimensiones que directamente se relacionan con las condiciones intralaborales.

Factores Protectores Psicosocial

Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. (Resolución 2646 de 2008).

Marco Legal

La presente investigación se fundamenta en los siguientes aspectos normativos vigentes en el estado colombiano:

Resolución 2646 (2008). Esta resolución orienta las responsabilidades de la empresa frente a la gestión de los factores psicosociales y en su artículo 13 señala que las empresas deben Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación dirigida a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que conforman el comité de conciliación y convivencia laboral de la empresa. La realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores debe estar enfocada a modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben realizarse implementando técnicas de educación.

Resolución 2764 (2022). Establece que las empresas deben realizar las siguientes acciones entre otras: “campañas y espacios de capacitación orientadas a la reducción del estrés, mejoramiento de las condiciones organizacionales y recursos personales para el manejo de reacciones emocionales”.

El Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral (2015) y regulado por la resolución 2764 de 2022, es establecido de obligatorio cumplimiento como requisito mínimo para la gestión de los factores psicosociales. Señala que es conveniente incluir en el plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo lo concerniente a la educación en estilos de vida saludable (hábitos de actividad física, dieta y sueño), así como entrenar a los supervisores para reconocer los síntomas de fatiga en sus colaboradores e incrementar el nivel supervisión en las horas más críticas

(madrugada y después de comidas), y formar a los trabajadores y los supervisores en los riesgos propios del trabajo nocturno, así como en su manejo. Como estrategia de capacitación se sugiere utilizar talleres, carteleras, charlas cortas al inicio del turno, entre otras”.

Por otro lado, los lineamientos operativos para la promoción de un entorno laboral formal saludable. (2018), establecen que se debe incorporar en el programa de capacitación definido por la organización, temáticas que contribuyan a la transformación de condiciones y estilos de vida de sus trabajadores. Gestionar los recursos didácticos y tecnológicos que favorezcan el desarrollo de capacidades institucionales para la promoción de la salud.

En esta misma línea normativa encontramos la Circular 0026 de 2023 que Fortalecer medidas preventivas frente al acoso sexual, acoso laboral, violencias basadas en género contra las mujeres y sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral y se insta a las instituciones y empresas a tomar medidas urgentes conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a los y las trabajadores en materia de acoso sexual laboral, acoso laboral, violencias contra las mujeres y discriminaciones contra las personas de orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y la igualdad.

Seguidamente el Protocolo de prevención frente a la reacción a estrés agudo y actuación en el entorno laboral (2015) y adoptado por la resolución 2764 de 2022 como referente de obligatorio cumplimiento como requisito mínimo para la gestión de los factores psicosociales. señala que en las actividades de prevención las empresas, independientemente del sector al que pertenezcan deben realizar psicoeducación acerca de los efectos de los factores psicosociales.

La psicoeducación aporta información, sensibiliza sobre la problemática y orienta para la prevención. Existen múltiples medios para impartir la psicoeducación, entre ellos el uso de

medios electrónicos, plegables, charlas, talleres, películas, carteleras en sitios de acceso público, entre otras.

El protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral (2015)) y adoptado por la resolución 2764 de 2022 como referente de obligatorio cumplimiento como requisito mínimo para la gestión de los factores psicosociales “Las actividades de psicoeducación deben incluir entre otros, la formación específica en estilos de liderazgo, manejo de conflictos, así como capacitación en la detección de signos y señales de alerta de situaciones de acoso laboral y la orientación de cómo actuar ante ellos”.

Para la prevención de los factores psicosociales relacionados con el acoso laboral la organización debe fomentar la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral, las cuales incluyen la formulación de una política, el establecimiento de normas de convivencia y la realización de actividades de psicoeducación.

También es necesario traer a este marco legal el Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral (2015). Adoptado por la resolución 2764 de 2022 como referente de obligatorio cumplimiento como requisito mínimo para la gestión de los factores psicosociales en donde se establece que es necesario incluir en el plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo lo concerniente a la educación en estilos de vida saludable (hábitos de actividad física, dieta y sueño), así como entrenar a los supervisores para reconocer los síntomas de fatiga en sus colaboradores e incrementar el nivel supervisión en las horas más críticas (madrugada y después de comidas), y formar a los trabajadores y los supervisores en los riesgos propios del trabajo nocturno, así como en su manejo. Como estrategia de capacitación se sugiere utilizar talleres, carteleras, charlas cortas al inicio del turno, entre otras”.

La ley 1616 de 2013, de Salud Mental plantea que se debe gestionar en todos los escenarios incluyendo el laboral, estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental.

Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene como por objetivo definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. En este sentido, es necesario capacitar a los trabajadores para que puedan reconocer y prevenir el acoso laboral.

Diseño Metodológico

El siguiente apartado establece el análisis metodológico utilizado para el desarrollo de la presente investigación. De acuerdo con (Hernández Sampieri et al., 2006), el término diseño en el contexto investigativo, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea. Por consiguiente, los investigadores eligen o conciben la forma concreta y la practicidad para dar respuesta a la pregunta de investigación formulada y cumplimiento a los objetivos trazados.

De la misma manera (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018), establecen que el diseño de una investigación tiene como finalidad responder satisfactoriamente el planteamiento del problema. Al respecto, los investigadores establecieron el siguiente diseño metodológico.

Enfoque Cuantitativo

Para empezar, el enfoque cuantitativo está orientado al cumplimiento de una serie de etapas conectadas y ordenadas, que sustentan la explicación del objeto de estudio en una investigación. Para (Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres, 2018), este enfoque representa un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase antecede a la siguiente y no podemos esquivar pasos, el orden es riguroso, aunque es posible reestructurar etapas. Según los autores, este enfoque parte de una idea que se delimita y, una vez concretada, se formulan objetivos y preguntas de investigación. Dichas preguntas derivan hipótesis y definición de variables. Posteriormente se traza un plan para probar las suposiciones, vinculando y analizando las mediciones obtenidas para poder extraer una serie de conclusiones frente a las hipótesis formuladas.

Por lo anterior, la investigación cuantitativa fue apropiada para el presente

estudio porque se hizo necesario de la búsqueda de respuestas relacionadas con la temática a abordar, de manera que se pretendió visualizar profundamente las situaciones que dieron razón al problema.

Al respecto, (Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres, 2018) mencionan que la ruta cuantitativa es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis.

Siendo así, la investigación cuantitativa facilitó la indagación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales de la empresa Sabanas de Montecarlo, a través de herramientas debidamente validadas y estandarizadas. Más allá de eso, a partir del enfoque cuantitativo se identificaron las variables y dimensiones fundamentales para la aplicación de la estrategia pedagógica, que permitió la comprensión del fenómeno estudiado desde los factores psicosociales evidenciados en el contexto.

Finalmente, (Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres 2018) expresan, que con los estudios cuantitativos se pretende describir, explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. En consecuencia, la presente investigación siguió la línea del enfoque cuantitativo.

Tipo de Investigación

Para continuar, Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres (2018), afirman que el tipo de estudios explicativos están encaminados a responder por las causas de los eventos y fenómenos de cualquier índole (naturales, sociales, psicológicos, de salud, etc.). Como su nombre lo muestra, su interés se centra en explicar por qué sucede un fenómeno y en qué circunstancias se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más

variables. Así las cosas, los autores concretan que dichos estudios se basan en hipótesis preestablecidas, calculan variables y su aplicación debe sujetarse al diseño concebido con antelación y el análisis estadístico es esencial para lograr los objetivos.

Como señalan Feuer, et al (2002), su fin es estimar efectos. En este escenario, la investigación de tipo explicativa fue adecuada para el diseño del presente estudio, en el entendido que los investigadores buscaron estimar el efecto de la aplicación de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas a los factores de riesgo psicosociales intralaborales en una empresa.

Diseño de la Investigación

Para continuar, se entiende que la investigación cuasiexperimental tiene como propósito principal colocar a prueba una hipótesis manipulando al menos una variable independiente. De acuerdo con (Cabré, Roso s/f.), este tipo de diseño, son esquemas de investigación no aleatorios. Dado la no aleatorización, no es posible establecer de forma exacta la equivalencia inicial de los grupos, como ocurre en los diseños experimentales. En esta misma línea, Pedhazur & Schmelkin (1991), establecen que este es un tipo de investigación conserva todos los componentes de un experimento, exceptuando únicamente que los sujetos no se asignan aleatoriamente a los grupos. Al no contar con una aleatorización, el investigador tiene la tarea de identificar y apartar los efectos de las intervenciones del resto de factores que afectan a la variable dependiente.

Para (Hedrick et al.,1993), los diseños cuasiexperimentales tienen el mismo propósito que los estudios experimentales: probar la existencia de una relación causal entre dos o más variables. Cuando la asignación aleatoria es imposible, los

cuasiexperimentos (semejantes a los experimentos) permiten estimar los impactos del tratamiento o programa, dependiendo de si llega a establecer una base de comparación apropiada (p. 58).

Tabla 1

Grupos de investigación

G ₁	T	X ₁
G ₂	-----	X ₂

Fuente. Arias (2021, p.75)

Teniendo como respaldo los autores mencionados anteriormente, y con la imposibilidad que se presenta para elegir muestras aleatorizadas al interior de la empresa Sabanas de Montecarlo, se eligió el diseño cuasiexperimental para el presente estudio. Lo anterior, considerando que se administró una intervención con secuencias didácticas al grupo 1 y al grupo 2 no se le suministró la intervención. Al respecto (Hernández Sampieri et al, 2014), explican sobre los grados de manipulación de una variable y afirman que la presencia-ausencia de la variable independiente implica la exposición de que un grupo presencia de la variable independiente y el otro no. “Posteriormente, los dos grupos se comparan para saber si el grupo expuesto a la variable independiente difiere del grupo que no fue expuesto”. (p.123).

Método Hipotético Deductivo

En relación a este punto (Hurtado, 2010), refiere que este método requiere que el investigador tenga a su alcance una teoría previa para proceder a la formulación de sus hipótesis, independientemente de cómo se haya cimentado tal teoría o de dónde haya surgido.

El método también ha sido descrito de manera sencilla por (Kerlinger y Lee 2002), a partir de los siguientes pasos:

El Problema

Hipótesis

Deducción y Experimento.

Así mismo, (Sánchez Flores, 2019), concluye que en el modelo hipotético-deductivo se parte de posiciones generales para alcanzar a establecer una conclusión particular. La misma, sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad.

Conectando con el método descrito y los autores mencionados, se coincidió con la presente estructura para establecer el método en esta investigación, sabiendo que esta posee una hipótesis a contrastar un problema definido y se emplea un cuasiexperimento.

Sistema de Hipótesis

H₀: Los factores de riesgo riesgos psicosociales intralaborales en la empresa Sabanas de Montecarlo no se minimizan luego de la aplicación de la estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas.

H_i: Los factores de riesgo riesgos psicosociales intralaborales en la empresa Sabanas de Montecarlo se minimizan luego de la aplicación de la estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas.

Regla de decisión

Si el valor p es $\leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (RH₀)

Modelo Proyecto Aplicado

En este sentido, el estudio de enfoque cuantitativo con investigación explicativa intervino los niveles de factores de riesgos psicosociales intralaborales en la empresa

Sabanas de Montecarlo, de manera que se definió como un proyecto aplicado que implemento una estrategia pedagógica para cambiar dicho fenómeno. Según (Murillo 2008), la investigación aplicada se orienta en la utilización de conocimientos para la implementación y sistematización de una estrategia significativa para el entorno, por ello, en la presente investigación aplicada se buscó disminuir factores de riesgo psicosocial intralaboral a través de una estrategia que involucro lo pedagógico y también el personal que ejerce roles de liderazgo.

Siguiendo otra perspectiva, la investigación aplicada se define como la utilización de conocimientos para la práctica de modo que se apliquen en provecho de grupos poblacionales para el enriquecimiento (Vargas-Cordero, 2009), de ahí que, la aplicación de la estrategia pedagógica mitiga los factores de riesgo psicosociales intralaborales, de modo que se mejore el entorno. En suma, se considera significativa la investigación aplicada para el presente caso a partir de la implementación de saberes protectores para el bienestar intralaboral.

Población de Estudio

Tamayo (2003), define la población como la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando conjunto N de entidades que participan de una determinada característica y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación.

Para esta investigación en concreto la población objeto de estudio fue la totalidad de empleados que hacen parte de la empresa Sabanas de Montecarlo. Dicha población se dividió en

dos grupos. Grupo 1 empleados que no reciben intervención y el grupo 2 corresponde a los colaboradores que si reciben la intervención.

Censo poblacional

De acuerdo con (Hernández Sampieri, 2013). “los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta”. En concordancia con el autor, para el presente estudio se dio alcance a toda la población vinculada laboralmente como empleado de la empresa, y aunque no es un estudio motivacional como lo expone el autor, la investigación si tiene que ver con los factores psicosociales intralaborales a los que se exponen los trabajadores en el ejercicio de su labor.

En este estudio, la población estuvo conformada por 61 trabajadores vinculados laboralmente con la empresa sabanas de Montecarlo. La misma, a su vez se dividió de la siguiente manera:

Grupo 1: Trabajadores a quienes se les aplico la estrategia pedagógica a través de sus coordinadores y supervisores. (experimental)

Grupo 2. Trabajadores a quienes no se les aplica la estrategia pedagógica (Control)

Instrumento de Recolección de la Información

(Hernández Sampieri & Torres, 2018) establecen que toda medición o instrumento de recolección de datos cuantitativo debe reunir tres requisitos esenciales:

Confiable: Hace referencia al grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Validez: Se refiere al nivel en que un instrumento realmente mide la variable

que pretende medir.

Objetividad: Se refiere al grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan.

En concreto para la presente investigación se utilizaron los cuestionarios de la herramienta de medición denominada Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral) 2010. Sus autores son Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

La batería la componen los siguientes instrumentos:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).

Puntuaciones: Específicas para cada instrumento que compone la batería.

Alcance de la batería: Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial

intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Específicamente para esta investigación se aplicaron únicamente los instrumentos denominados:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).

Confiabilidad de la herramienta utilizada: De acuerdo con el documento técnico de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, esta fue sometida al proceso de validación de contenido por el método de jueces y de construcción mediante entrevistas cognitivas. Estos procedimientos permitieron ajustar los instrumentos a una prueba piloto.

Luego de la prueba piloto, se hicieron las mejoras necesarias en los instrumentos y se procedió con el estudio de validación y normalización de los cuestionarios en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.

La confiabilidad de los cuestionarios Intralaborales Forma A y forma B se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A, con un Alfa de Cronbach de 0,954. La forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937. (p. 65)

Análisis de los Datos.

Para el análisis de los datos se usaron los siguientes Programas:

JASP: Software estadístico, que fue utilizado para el cálculo de información descriptiva relacionada con la desviación típica, medias y cálculo de la diferencia de medias. También se usó para la aplicación de pruebas para muestras independiente anova.

Aplicativo para la calificación automática de cuestionarios – Evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio de protección social y la universidad javeriana Versión 2010.

Este aplicativo ha sido diseñado por el fondo de riesgos laborales (2010), para facilitar la tarea de calificación de los cuestionarios de la batería de factores psicosociales. El uso del aplicativo simplifica la labor de captura y cálculo automático de las puntuaciones transformadas y sus equivalentes en nivel de riesgo.

Procedimientos (Ejecución):

Fase I: Fase Descriptiva.

Inicialmente se realizó la solicitud de permiso a la empresa para el desarrollo de la investigación explicando el alcance y objetivos de este. Posteriormente, se efectuó un proceso de sensibilización a la población objeto. Se indicó el contexto de la participación de cada uno, el tiempo estimado de la intervención, la confidencialidad de la información suministrada por cada participante y la firma del consentimiento informado.

Seguidamente, se aplicó la herramienta de medición (pretest) denominada, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma B y la ficha de datos generales.

Esta última actividad permitió la recolección de información necesaria para establecer los niveles de riesgo por cada dominio y dimensiones del constructo intralaboral.

Con el aval de la empresa y el pretest aplicado, se dividió el personal en dos grupos. El primer grupo se denominó (Grupo Experimental y lo integraron 30 personas a quienes se les aplicó la intervención llamada, “estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas para disminuir los factores de riesgo psicosociales intralaborales”. El segundo grupo se designó como (grupo Control) conformado por 31 empleados, quienes no recibieron la intervención.

Fase II: Fase Interpretativa

Por una parte, en esta fase se analizó detalladamente los datos recolectados a través de la herramienta de medición aplicada teniendo en cuenta el marco técnico de la categoría principal investigada. Para ello, se descarga y utiliza el aplicativo para la calificación automática de cuestionarios – Evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio de protección social y la universidad javeriana (2010). Cuyo propósito principal es establecer el nivel de riesgo de los factores psicosociales intralaborales al interior de la empresa. Una vez analizada la información, se elaboró el diagnóstico de las condiciones psicosociales de la empresa focalizando dominios y dimensiones con sus respectivas puntuaciones en los niveles de riesgo.

Seguidamente se hizo entrega del mismo a la gerencia y se explicaron los resultados obtenidos. Adicionalmente, la empresa concedió el permiso para que los investigadores ejecutaran la intervención denominada. “Estrategia pedagógica basada en secuencia didácticas para disminuir los factores de riesgo psicosociales intralaborales”. Dicha estrategia se desarrolló a través de los coordinadores y supervisores, quienes posteriormente aplicaron los conocimientos adquiridos a su personal a cargo.

Fase III. Fase de Construcción y Evaluación

Conociendo el diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales en la empresa y con los permisos concedidos se elaboraron y aplicaron siete secuencias didácticas ajustadas a las necesidades identificadas en el diagnóstico. Dichas secuencias se fundamentaron en el modelo educativo de la pedagogía activa, mediada por una metodología basada en proyectos, retos y aprendizaje cooperativo. Las secuencias mencionadas se documentaron en una cartilla que integra múltiples recursos didácticos, al alcance de cada participante. Es importante mencionar que la cartilla se encuentra disponible en los anexos de esta investigación.

Cada secuencia didáctica fue aplicada al grupo de coordinadores y supervisores durante la jornada laboral por espacios aproximados de dos horas. El reto de este personal fue implementar los conocimientos adquiridos al grupo experimental. En cada encuentro con los supervisores y coordinadores, se transitó por los momentos que describe la pedagogía activa. Exploración, estructuración, practica y trasferencia y validación del aprendizaje.

A fin de tener un contexto más amplio sobre pedagogía activa, es oportuno mencionar los aportes de (Rondón, 2020), quien señala que la misma, puede comprenderse como un proceso que incorpora las bases principales de la psicología y la sociología en un dinamismo con las capacidades cognitivas del aprendiz, para conectar con el constructivismo a fin de que el estudiante elabore su propio conocimiento desde el constructo del aprender haciendo sin necesidad de memorizar grandes cuantías de contenidos. Lo anterior, involucra la motivación que pueda resonar en el aprendiz por parte del tutor, para que pueda realizar las actividades pedagógicas basándose en el trabajo creativo y libre, que le conceda las posibilidades y sensibilidad para la solución de problemas. En este sentido los investigadores eligieron el modelo

de pedagogía activa para la intervención con el grupo experimental. Se buscó que los aprendices construyeran estrategias que pudieran ser aplicadas a un contexto real con alcance a la disminución de los factores de riesgo psicosociales intralaborales.

Finalmente, esta fase cerró con la realización una nueva medición de los factores de riesgo psicosociales intralaborales, denominado posttest. El ejercicio permitió realizar comparaciones entre la medición inicial y la medición final, que facilitaron la expresión de interpretaciones y discusión de resultados.

Analisis de Resultados

En esta etapa, se examinó de manera sistémica y ordenada la información recopilada durante la investigación. El proceso implicó la aplicación de diversas pruebas estadísticas para identificar y contrastar la información. De la misma manera, se realizaron las pruebas de las hipótesis planteadas, lo que permitió acoger o rechazar las hipótesis nulas, de acuerdo a los resultados obtenidos.

En las pruebas preliminares, para el análisis descriptivo se calcularon las medias y desviaciones estándar de los factores de riesgo psicosocial en ambos grupos, tanto en el pretest como en el postest. De igual forma, para conocer qué tipo de pruebas estadísticas se debía aplicar (paramétricas o no paramétricas) se realizó la prueba de normalidad aplicando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, y se verificó la distribución de los datos. La anterior prueba se aplicó teniendo en cuenta que la población fue superior a 50 sujetos.

En síntesis, esta serie de pruebas estadísticas permitió la confiabilidad y validez de las mediciones, al mismo tiempo que se asegura la solidez de las conclusiones derivadas del análisis y la elaboración de recomendaciones a partir de los hallazgos en la investigación.

Para dar respuesta al objetivo que busca identificar los niveles de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en la empresa, antes de la aplicación de la estrategia pedagógica se plantearon las hipótesis y se realizó el análisis descriptivo que se evidencia en la tabla N° 2.

Tabla 2*Estadísticos Descriptivos*

	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		Control sobre el trabajo		Demandas del trabajo		Recompensas		puntaje total Intralaboral	
	G ₂	G ₁	G ₂	G ₁	G ₂	G ₁	G ₂	G ₁	G ₂	G ₁
Válido	31	30	31	30	31	30	31	30	31	30
Media	23.7	27.5	34.8	38.0	37.9	35.8	11.9	12.5	30.0	31.7
Desviación Típica	7.7	6.70	10.8	8.5	5.0	3.2	4.4	4.5	4.8	3.0

Fuente. Elaboración propia producto de la investigación (2024)

En la tabla N° 2 se describen los resultados de los factores riesgo psicosociales intralaborales antes de la aplicación de la estrategia pedagógica. En la tabla, se detalla la media en el grupo experimental (G₁) y el grupo control (G₂) en los cuatro dominios que conforman los factores de riesgo intralaborales. En general los puntajes promedio del grupo experimental se observan ligeramente superiores a los datos del grupo control, a excepción del dominio demandas del trabajo donde el grupo control registra valores superiores. Las desviaciones estándares sugieren que los datos poseen una dispersión moderada con respecto a la media, lo que indica una variabilidad razonable en el contexto de cada grupo.

A fin de tener un contexto más amplio sobre el nivel de riesgo en cada grupo por cada dominio, es preciso anotar que se tuvo en cuenta los siguientes baremos para determinar el nivel de riesgo. Dichos baremos son establecidos por el ministerio de trabajo a través de la ficha técnica de la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales.

Tabla 3*Baremos para forma B*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Fuente. Ministerio de la protección social, hoy ministerio de trabajo (2010, pág. 85)

Con la finalidad de determinar la prueba estadística a aplicar para realizar el análisis de los resultados, se hizo un análisis exploratorio de los datos, y así conoces si poseen un comportamiento de normalidad o no.

Sistema de hipótesis

-Hipótesis Nula (H_0):

La población de la cual provienen los datos no posee un comportamiento de normalidad

Hipótesis Alternativa (H_2):

H_1 : La población de la cual provienen los datos posee un comportamiento de normalidad

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ RH_0

Tabla 4*Prueba de hipótesis. Comportamiento de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Valor total del riesgo psicosocial intralaboral	,104	61	,096

Fuente. Elaboración propia producto de la investigación (2024)

De la prueba de hipótesis realizada se evidencia un valor p de 0.096 mayor a 0,05 por lo tanto no hay elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, en consecuencia, se asume que la población de la cual proviene los datos no posee un comportamiento de normalidad.

En función de estos resultados se asume la aplicación de pruebas no paramétricas para el análisis de los datos, porque son aquellas que se encargan de analizar datos que no tienen una distribución particular y se basa en hipótesis, pero los datos no están organizados de forma normal; en este caso se utiliza la prueba de U de Mann-Whitney para muestras independientes. En este análisis se establece la siguiente prueba de hipótesis

-Hipótesis Nula (H_0):

No existen diferencias significativas entre los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en los grupos experimental y control antes de la aplicación de la estrategia pedagógica (pretest).

- Hipótesis Alternativa (H_3):

Existen diferencias significativas entre los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en los grupos experimental y control antes de la aplicación de la estrategia pedagógica (pretest).

Regla de decisión si $p \leq 0.05$ RH_0

Para la comprobación de esta hipótesis, se aplicó una prueba no paramétrica llamada U de Mann-Whitney con muestras independientes para comparar los niveles de factores de riesgo psicosociales entre los grupos experimental y control en el pretest con el propósito de observar que no existan diferencias significativas antes de la intervención.

Tabla 5

Contraste T para Muestras Independientes. Pretest

	U	Gl	p
Puntaje Intralaboral	535.000		0.316

Nota. Contraste U de Mann-Whitney.

Fuente. Elaboración propia producto de la investigación (2024)

Como se evidencia en el resultado de la prueba, el valor p es mayor a 0,05 por lo tanto no hay elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que no existen diferencias significativas entre los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en los grupos experimental y control antes de la aplicación de la estrategia pedagógica (pretest), por lo que se asume el incumplimiento del supuesto de igualdad de varianzas.

En este sentido se puede establecer que el grupo experimental presentó riesgo alto en los dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y control sobre el trabajo. Por su parte el grupo control expuso riesgo alto en los dominios demandas del trabajo y control sobre el trabajo.

Para establecer el nivel de riesgo psicosocial intralaboral también se tuvieron en cuenta los parámetros del Ministerio de Trabajo y los respectivos baremos establecidos. Puntualmente, el grupo control se encuentra en riesgo medio, a un punto solamente de pasar a riesgo alto. Por su parte el grupo experimental se encuentra en riesgo alto teniendo en cuenta los baremos correspondientes a la forma B.

Tabla 6

Baremos para el puntaje total de factores intralaborales

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente. Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Trabajo (2010, pg. 85)

Con respecto al segundo objetivo de la investigación donde se planteó describir los niveles de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en la empresa, después de la aplicación de la estrategia pedagógica. A continuación, Se presentan los siguientes resultados que consolidan el cumplimiento del mismo.

Tabla 7*Estadísticos Descriptivos. Postest*

	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		Control sobre el trabajo		Demandas del trabajo		Recompensas		puntaje total Intralaboral	
	G ₁	G ₂	G ₁	G ₂	G ₁	G ₂	G ₁	G ₂	G ₁	G ₂
Válido	30	31	30	31	30	31	30	31	30	31
Media	22. 3	24	31.9	35.	32. 5	37.	11.7	12.	27.1 7	30.44
Desviación Típica	6.2 4	8.0	6.46	11.	4.6 6	4.8	4.28	4.5	3.75 0	5.125

Fuente. Elaboración propia producto de la investigación (2024)

En la anterior tabla, se puede observar que la diferencia de medias en el grupo experimental, proporciona datos que sustentan la disminución de los factores de riesgo psicosociales en todos sus dominios comparado con la medición inicial. También se puede establecer que el nivel riesgo que se encontraba en un nivel alto, logro disminuir a nivel medio. Por su parte el grupo control se mantiene similar; es decir, que no registra cambios significativos. El resultado del grupo control posiblemente estuvo influenciado por la no intervención, mientras que al grupo experimental si se le suministró la intervención conectada con las necesidades identificadas inicialmente.

Adicionalmente se establecieron las siguientes hipótesis frente al segundo objetivo de la investigación.

Hipótesis Nula (H_0): No existen diferencias significativas en la variación de los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral entre el grupo experimental y el grupo control después de la aplicación de la estrategia pedagógica (postest).

Hipótesis Alternativa (H_4): Existen diferencias significativas en la variación de los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral entre el grupo experimental y el grupo control después de la aplicación de la estrategia pedagógica (postest).

Regla de decisión si $p \leq 0.05$ RH_0

Tabla 8.

Contraste T para Muestras Independientes: Postest

	U	gl	p
PuntajeBRUTOIntralaboral	217.500		< .001

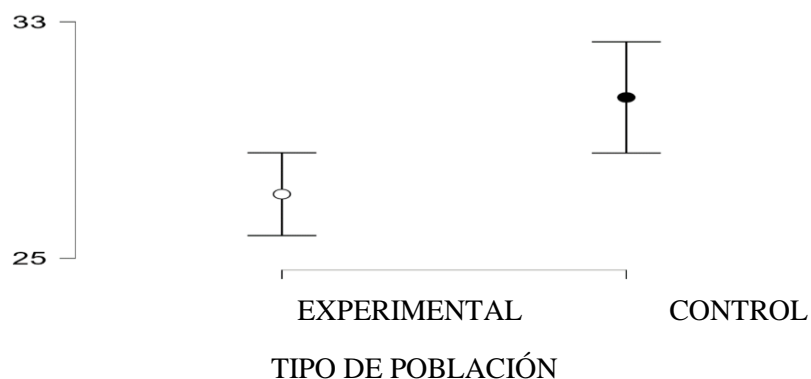
Nota. Contraste U de Mann-Whitney.

Fuente. Elaboración propia producto de la investigación (2024)

La tabla N° 8 registra un valor de p correspondiente a 0.001, el cual es menor al dato establecido en a la regla de decisión que es de 0.05. Se concluye que existe evidencia estadísticamente significativas para rechazar la hipótesis nula. Es decir, que los resultados demuestran que existe diferencia significativa entre las dos medias de los grupos independientes.

Figura 1

Descriptivos. puntaje total Intralaboral. Postest



Fuente: Elaboración propia producto de la investigación (2024)

El gráfico N° 1. describe los resultados de los niveles de riesgo psicosociales intralaborales en el grupo experimental y el grupo control, posterior a la aplicación de la intervención. La gráfica permite evidenciar que los valores del grupo experimental se encuentran por debajo del grupo control. Esto indica que el nivel de riesgo disminuyó en el grupo experimental, sin embargo, el grupo control se mantiene similar a sus registros antes de la intervención.

Frente al tercer objetivo donde se planteó comparar los niveles de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en la empresa, antes y después de la aplicación de la estrategia pedagógica; en consecuencia, se realizó una prueba no paramétrica de wilcoxon de muestras relacionadas, que permitió la comparación de los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral antes y después de la intervención. En este caso, dicha intervención fue realizada utilizando una estrategia pedagógica. Adicionalmente se establecieron las siguientes Hipótesis:

-Hipótesis Nula (H_0):

No existen diferencias significativas en la variación de los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral entre el grupo experimental y el grupo control después de la aplicación de la estrategia pedagógica (postest).

-Hipótesis Alternativa (H₅):

Existen diferencias significativas en la variación de los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral entre el grupo experimental y el grupo control después de la aplicación de la estrategia pedagógica (postest).

Regla de decisión si $p \leq 0.05$ RH_0

Comparaciones de los Niveles de Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales en el Grupo Experimental.

Tabla 9

Contraste Wilcoxon. Muestras Emparejadas. Grupo experimental.

Medida 1		Medida 2	W	Z	Gl	P
Postest	-	Pretest	501.000	-2.745		0.006

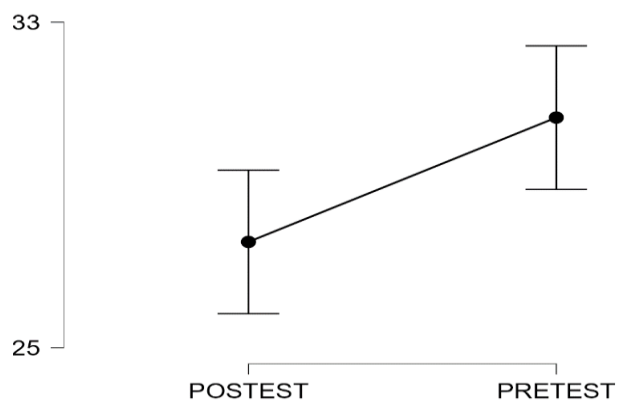
Fuente. Elaboración propia producto de la investigación (2024)

De acuerdo con la tabla N° 9. Contraste de rangos con signo de Wilcoxon para muestras emparejadas, correspondiente al grupo experimental, se registró un valor de W de 501.000. En cuanto a el valor de p (0,006), el cual es menor que el nivel de significancia establecido en la regla de decisión, se puede concluir que existe evidencia estadísticamente suficiente para rechazar la hipótesis nula que establece que no existen diferencias significativas en la variación

de los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral entre el grupo experimental y el grupo control después de la aplicación de la estrategia pedagógica (postest) y, como se evidencia de los resultados si existen diferencias significativas.

Figura 2

Descriptivo Grupo experimental.



Fuente: Elaboración propia producto de la investigación (2024)

El gráfico N° 2. Ilustra las diferencias entre las medias de muestras emparejadas del grupo experimental en el pretest y postest. Se observa que las mismas, distan significativamente la una de la otra entre las medias comparadas.

Comparaciones de los Niveles de Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales en el Grupo Control:

Tabla 10

Contraste Wilcoxon para Muestras Emparejadas. Grupo control

Medida 1		Medida 2	W	z	gl	p
Postest	-	Pretest	160.500	-1.233		0.222

Fuente. Elaboración propia producto de la investigación (2024)

La tabla N° 10 corresponde a los resultados obtenidos en la prueba de Contraste de rangos con signo de Wilcoxon para muestras emparejadas correspondientes al grupo control. En este caso se evidenció que el valor de p (0.222) es cual es mayor al nivel de significancia establecido en la regla de decisión (0.05). En tanto que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula. Lo anterior, significa que no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que las medias de las muestras emparejadas son significativamente diferentes entre sí.

Finalmente, para responder al objetivo general se establecieron las siguientes hipótesis.

Hipótesis Nula (H_0): No existen diferencias significativas en los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo experimental antes y después de la aplicación de la estrategia pedagógica.

Hipótesis Alternativa (H_6): Existen diferencias significativas en los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo experimental antes y después de la aplicación de la estrategia pedagógica.

Regla de decisión si $p \leq 0.05$ RH_0

Para la realización de la prueba de hipótesis se aplicó el estadístico ANOVA de un factor para determinar el efecto y las diferencias son significativas entre ambos grupos, obteniendo.

Tabla 11

ANOVA puntaje total Intralaboral Pretest.

Casos	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	F	P
TIPO DE GRUPO	6.941	1	6.941	0.37 9	0.540
Residuals	1079.417	59	18.295		

Nota. Suma de Cuadrados Tipo III

Tabla 12.

ANOVA - puntaje total Intralaboral. Postest

Casos	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	F	P
Tipo Población	163.216	1	163.216	8.05 3	0.006
Residuals	1195.738	59	20.267		

Nota. Suma de Cuadrados Tipo III

Se evidencia de la prueba de hipótesis que el valor p en el pretest es de 0,540 y en el postest es de 0.006 lo cual muestra una diferencia en el valor sigma indicativo de que hay diferencias estadísticamente significativas en la reducción de los riesgos psicosociales, por tanto,

se rechaza la hipótesis nula que planteaba que No existen diferencias significativas en los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo experimental antes y después de la aplicación de la estrategia pedagógica y como se observa en los resultados, si existe esta diferencia. En consecuencia, el efecto de la intervención produjo los resultados esperados.

Por otra parte, en cuanto a la pregunta de investigación planteada inicialmente se respondió tal como se describe a continuación: ¿Cuál es el efecto de la aplicación de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores de la empresa Sabanas de Montecarlo?

Tamaño del Efecto: para calcularlo se utilizó el estadístico eta cuadrado parcial (η^2) para ANCOVA. Esto permitió cuantificar la magnitud del efecto de la intervención.

Tabla 13

ANCOVA - puntaje total Intralaboral. Pretest

Casos	Suma de Cuadrados	gl	Cuadrado Medio	F	p	η^2_p
Tipo de grupo	6.941	1	6.941	0.37 9	0.54 0	0.00 6
Residuals	1079.417	5 9	18.295			

Nota. Suma de Cuadrados Tipo III

Tabla 14*ANCOVA - puntaje total Intralaboral. Postest*

Casos	Suma de Cuadrados	gl	Cuadrado Medio	F	p	η^2_p
Tipo población	163.216	1	163.216	8.05 3	0.00 6	0.12 0
Residuals	1195.738	5 9	20.267			

Nota. Suma de Cuadrados Tipo III

El valor de η^2_p correspondiente a 0.120 que se registra en la tabla, indica que la variable independiente explica una gran proporción de la varianza en la variable dependiente. Así mismo el valor de p (0.006) se encuentra por debajo del nivel de significancia comúnmente establecidos, (0.05). Lo anterior indica que existe evidencia estadística suficiente para confirmar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Validez Interna.

El estudio considero un abanico de aspectos para cimentar la validez de la investigación y comprobar que los resultados de la aplicación de la estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas efectivamente se dieron por la intervención y no por variables intervinientes o externas al proceso explicativo determinado en esta indagación.

Maduración: el estudio tuvo una duración de 8 meses, lo que disminuye la posibilidad de los efectos de maduración de los participantes en el transcurso de la investigación.

Historia: durante la vigencia del estudio, no se presentaron sucesos significativos a nivel social, laboral, político o económico que pudieran impactar significativamente a los dos grupos objeto de investigación.

Instrumentación: Las herramientas de medición utilizadas (Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B y la ficha de datos generales), fueron estandarizados por el ministerio de trabajo colombiano a través de la resolución 2764 de 2022 y validados en investigación previa por parte del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana. El uso de estas herramientas aseguró la consistencia de la recopilación de los datos a lo largo de la investigación.

Mortalidad experimental: No se registró abandono por parte de los integrantes del estudio. En tanto, que no existen diferencias significativas que pudieran exacerbar sesgado en los datos.

Contaminación: los grupos, experimental y control se mantuvieron distantes durante la implementación de la intervención. También se suspendieron los traslados entre centros de trabajo, precisamente para evitar contaminación entre ellos. En síntesis, se implementaron diversas estrategias para controlar las principales amenazas a la validez interna del estudio. Esto permitió mayor confianza sobre los resultados obtenidos producto del efecto de la intervención implementada.

Validez externa

Se consideraron los siguientes aspectos:

Población Objeto: los participantes del estudio fueron trabajadores vinculados laboralmente en una empresa pequeña en el sector de alimentos, lo cual es representativo debido a que los empleados frecuentemente se enfrentan a riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Contexto y entorno: El estudio se desarrolló el interior de una empresa del sector privado. Es un entorno natural y representativo.

Diversidad de los participantes: Se incluyeron trabajadores de diferentes edades, antigüedad, nivel educativo, estado civil y cargos en la empresa. Esto aumenta la probabilidad de que los resultados sean consistentes y generalizados a una población de trabajadores en empresas similares.

Estandarización de la intervención: la estrategia pedagógica implementada para el tratamiento de los factores de riesgo psicosociales fue elaborado siguiendo los protocolos del ministerio de trabajo colombiano y con un alto grado de estructuración que facilita su replicación en otras empresas con características similares.

Validez y confiabilidad de las mediciones: Los instrumentos utilizados han sido validados previamente por otras instituciones, lo que aumenta la comparabilidad de los resultados con otros estudios. Sin embargo, es importante anotar que, si bien es cierto que los estudios cuasi experimentales presentan algunas limitaciones inherentes relacionadas con la validez externas a causa de falta de aleatorización, en este estudio específicamente se han implementado acciones para fortalecer la capacidad de generalizar los hallazgos a contextos similares. No obstante, se reconoce la necesidad de confirmar la validez externa de los resultados a largo plazo.

Discusión

Según el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), el constructor de factores de riesgo psicosociales intralaborales, está conformado por cuatro dominios y cada dominio con sus respectivas dimensiones: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas. En esta dirección se aplicó una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas, como medida de intervención para disminuir los niveles de riesgo en cada una de los dominios.

Inicialmente, el grupo experimental recibió la secuencia didáctica número uno. Denominada “*Gestión de los factores psicosociales intralaborales y nuevos desafíos*”. Esta secuencia integro un abanico de temas que conectan con los factores psicosociales protectores, factores de riesgo, controles y efectos a la salud de las personas. La secuencia se construyó y se ejecutó teniendo en cuenta los lineamientos de la pedagogía activa. En este sentido, se transitó por cuatro momentos que se describen a continuación.

Exploración: En este espacio se indago por los prese saberes y se utilizó la cartilla, “gestión psicosocial 2024”. página desde la 1 hasta la 4. Dicha cartilla fue elaborada como elemento didacta en el marco de esta investigación. La misma, permite interactuar con diversos recursos físicos y virtuales facilitando el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estructuración: se desarrolla el contenido temático donde se incluye, socialización del diagnóstico de los factores psicosociales anteriores y actuales en la empresa, generalidades de los factores psicosociales, Factores de riesgo psicosociales y efectos a la salud humana, factores de riesgo psicosociales intralaborales, factores psicosociales protectores y marco normativo.

Trasferencia: Se retornó a las cartillas y se siguió la continuidad marcada en la misma. Se transitó por interrogantes como ¿Qué puedo hacer diferente en mi área de trabajo para disminuir los factores psicosociales? la cartilla se diseñó para que se pudiera plasmar las respuestas de cada participante.

Validación del aprendizaje: se utilizó la herramienta didáctica, denominada “Reto del tablero psicosocial”. La actividad Consistió en ubicar una serie de fichas en el lugar que corresponde, teniendo en cuenta que pudieron ser factores de riesgo, factores protectores, controles o efectos a la salud. La herramienta se construyó en el marco de esta investigación y se ajustó a la pedagogía activa. De la misma manera se tuvo en cuenta a Pacheco e.at (2024). quienes describen que el aprendizaje basado en retos posibilita la adquisición de competencias.

Es preciso anotar que el contenido de la secuencia didáctica número uno, estuvo articulado con la guía técnica general del ministerio de trabajo para la gestión de los riesgos psicosociales.

Además, a cada dominio se le vinculó con una secuencia didáctica que abordó ejes temáticos relacionados con el mismo y sus correspondientes dimensiones. Este sentido, al dominio liderazgo y relaciones sociales se conectó con las secuencias didácticas Número 2, 3 y 5 denominadas. *“aprender a ser y estar con otros, sépalo decir y el arte de retroalimentar el desempeño”*. Dichas secuencias, profundizaron en técnicas de comunicación asertiva, gestión de las violencias y principalmente prevención del acoso laboral, necesidades humanas, estilos de liderazgo y comunicación organizacional.

Por otro lado, al dominio demandas del trabajo, se articuló con la secuencia didáctica N°6. *“yo, un ser humano en construcción”* y la secuencia N°4 *“Gestión de las demandas del*

trabajo en el contexto psicosocial. proyecto de mejora". Por una parte, la secuencia cuatro integra temas de salud mental, sueño saludable y gestión de la fatiga, gestión emocional, empatía, pausas saludables, actividad física y cumplimiento de la ley de desconexión laboral. Por otro lado, el proyecto de mejora fue una herramienta que cada supervisor y coordinador construyó y puso en marcha, teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos en secuencias didácticas anteriores. En el dominio demandas del trabajo, las dimensiones que se presentaron con mayor porcentaje de riesgo fueron demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas de la jornada de trabajo.

Específicamente, para estas dos dimensiones se realizaron ejercicios de rotación de personal con el propósito de disminuir exposición. Se resalta el compromiso de la gerencia en la implementación de la política de desconexión laboral y un control de acceso que registra los horarios de salida de los trabajadores y que genera alertas psicosociales cuando los empleados salen fuera de su horario establecido.

En este mismo sentido, la intervención en el dominio control sobre el trabajo estuvo asociada a la secuencia número cuatro.

Los resultados de esta investigación demuestran que a través de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas ordenadas, secuenciales y estructuradas, se logró disminuir notablemente los factores de riesgo psicosociales intralaborales en el grupo experimental, que inicialmente se encontraban con un nivel de riesgo alto. Este tipo de intervención, conecta con la resolución 2646 de 2008, frente a la intervención a los factores psicosociales y sus efectos. En este sentido, se contó con el apoyo total por parte de la gerencia de la empresa. Apoyo que estuvo sustentado en la voluntad de hacer cambios profundos e intervenciones directas en las fuentes de peligro, en el medio, y en las personas. Este comportamiento, facilitó la realización tanto de la investigación como de la intervención.

Barriga & Hernández (2010), hacen referencia a las secuencias didácticas como una herramienta organizada de las actividades de enseñanza y aprendizaje alrededor de una situación problemática, donde el foco principal es promover el desarrollo o fortalecimiento de habilidades para tejer la construcción del conocimiento. Es así, como se construyeron secuencias didácticas, precisamente para facilitar el aprendizaje alrededor del tema psicosocial en el contexto intralaboral.

Las secuencias didácticas fueron aplicadas progresivamente a la línea de mando o supervisión de la empresa para que estos a su vez gestionaran el riesgo psicosocial con los conocimientos adquiridos.

A simple vista, la intervención se percibió como un control en las personas, sin embargo, durante el recorrido por las secuencias didácticas la intervención se transformó en controles administrativos, controles en la fuente de peligro y también en las personas. En este caso, se puede afirmar que se transitó por la jerarquía de controles, aunque inicialmente se haya empezado por la persona.

Los resultados de esta investigación se aproximan, en cierta medida a lo establecido por Burguet Lago & Campaña Burguet, (2020), quienes fundamentaron una estrategia pedagógica para fortalecer adherencia a medidas preventivas frente a riesgo biológico en un contexto laboral. Aunque dista del tipo de riesgo, porque para esta investigación se enfoca en riesgo psicosocial y Burguet Lago & Campaña Burguet, (2020), hace referencia riesgo biológico, si se puede inferir que las estrategias pedagógicas favorecen la obtención de resultados esperados cuando se interviene en estos dos tipos de riesgos con estrategias pedagógicas.

Los resultados también se acercan a lo señalado por Carvajal (2021), quien describe la importancia de procesos pedagógicos para implementar estrategias en comunicación asertiva, solución de conflictos y liderazgo positivo en la gestión de los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral.

Así mismo, se puede afirmar que los resultados del presente estudio son compatibles con lo descrito por Payares & Jaspe (2023), en su estrategia pedagógica denominada, ni uno más, ahora la prioridad soy yo. Por medio de dicha estrategia, se logró disminuir los accidentes de trabajo y comportamientos a riesgo en empresas de diversos sectores económicos. según las autoras, la estrategia estuvo estructurada en secuencia didácticas bajo un modelo educativo que conecta con la pedagogía activa.

Finalmente, vale la pena anotar que la secuencia número siete, “tomémonos un café”, consistió en reunir a los coordinadores y supervisores que recibieron directamente la estrategia pedagógica y se escucharon sus experiencias de aprendizaje, se logró percibir que uno de los aspectos fundamentales en la gestión del riesgo, fue la implementación de proyectos de mejora que cada uno ejecutó en su área de influencia con sus equipos de trabajo. El proyecto de mejora, “Rotaciones a tu medida”. Que estuvo liderado por los supervisores de producción parece haber tenido un buen resultado tanto para los trabajadores como para la empresa, porque se entrenaron a los colaboradores en diferentes cargos y oficios. Esto supone que la empresa tiene más personal capacitados que puede rotar por otros cargos permitiendo disminuir la exposición en oficios de altas demandas cuantitativas y de esfuerzo físico. así mismo, poder reemplazar a trabajadores que se ausentan inesperadamente sin sobrecargar a los que normalmente ocupan esas posiciones.

Consideraciones éticas Restrepo (2020), señala que la ética implica responsabilidad individual y también social. De esta manera destaca la importancia de aplicar principios éticos en

diversos escenarios. Incluye contextos políticos, profesionales, investigativos y de la vida cotidiana. En este sentido, la investigación que se ha documentado, establece los criterios que se detallan a continuación.

Consentimiento Informado (Creswell y Creswell, 2018), indican que esta herramienta busca asegurar que los participantes puedan comprender y aceptar voluntariamente su participación en el estudio siempre indicando los objetivos, el proceso a seguir, los riesgos del mismo y también el beneficio. Teniendo en cuenta los autores, se elaboró un documento donde cada sujeto aceptó su participación voluntaria en la investigación. El mismo, se encuentra en los anexos de este documento y considera los aspectos mencionados por Creswell y Creswell.

Confidencialidad: Las encuestas físicas fueron archivadas en la historia clínica de cada trabajador siguiendo los criterios de confidencialidad. Las bases de datos fueron manejadas sin campos de nombres, cedula ni cargos para asegurar la protección y anonimato de cada participante. De esta manera se garantizó la confidencialidad y protección de la identidad de los sujetos abordados.

Retroalimentación de resultados de la investigación: Todos los sujetos que participaron en la investigación se les informó sobre los resultados de la investigación. Los coordinadores, gerencia y supervisores fueron informados por parte de los investigadores y los grupos experimental y control fueron notificados por parte de sus jefes inmediatos siguiendo un guion elaborado por los investigadores, siguiendo los lineamientos señalados por (Ding y gebremeskel, 2020). Los resultados fueron comunicados de manera clara una vez finalizó la investigación.

Conclusiones

Los factores de riesgos psicosociales intralaboral fueron identificados antes de la aplicación de la estrategia pedagógica para los dos grupos. Experimental y control, logrando evidenciar valores de riesgo alto para el grupo experimental, comparado con los baremos establecidos por el ministerio de trabajo (2010), en el proceso de cuantificación del riesgo. Es preciso anotar que valores superiores a 31,3 corresponde a riesgo alto en el constructo intralaboral. Específicamente el grupo experimental alcanzo una puntuación de 31,7 que lo posiciono en el nivel de riesgo alto en la forma B. la forma A no fue objeto de estudio en esta investigación, por tanto, no fue tomada en cuenta.

Una vez aplicada la estrategia pedagógica se utilizó una medición denominada posttest que permitió describir los resultados obtenidos en cada uno de los dominios y dimensiones que hacen parte del constructo de los factores de riesgo intralaborales.

Se calculó un valor de p correspondiente a 0.006, indicando que se encuentra por debajo de los límites comúnmente establecidos. (0.05). Valores que sugieren resultados compatibles con los esperados.

De acuerdo con la diferencia de medias del grupo experimental entre la medición inicial y la final se logró observar una disminución en el riesgo total intralaboral de 4,53. Sin embargo el grupo control registra valores similares en cada una de sus mediciones.

La disminución registrada en el grupo experimental, lo posiciona en un nivel de riesgo intralaboral medio. Disminuyendo significativamente su nivel, en el entendido que antes de la aplicación de la intervención se encontraba en riesgo alto.

Finalmente, se cuantificó el efecto de la intervención utilizando el estadístico eta cuadrado parcial (η^2) para ANCOVA, donde se registró un valor de 0,120 indicando que la variable independiente, en este caso la estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas explica una proporción importante de la varianza en la variable dependiente. Para este caso la variable dependiente fue los factores de riesgo psicosociales intralaborales.

Así mismo el valor de p (0.006) se encuentra por debajo del nivel de significancia comúnmente establecidos, (0.05). Lo anterior indica que existe evidencia estadística suficiente para confirmar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente disminuyendo los factores de riesgos psicosociales intralaborales en el grupo experimental.

Por último, gracias al modelo de intervención aplicado en este proyecto de investigación se logra determinar que el efecto de la aplicación de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores de la empresa Sabanas de Montecarlo resulto favorable y se logró disminuir significativamente los niveles de riesgo psicosocial intralaboral. Sin embargo, es importante destacar que la empresa debe continuar buscando el equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos para disminuir la exposición de colaboradores a situaciones de riesgos que alteran el bienestar y su salud.

Referencias Bibliográficas

- Administradora de riesgos laborales ARL sura, recurso R.3.1. Variables priorizadas por nivel de riesgo (2022). Método de análisis estructural: matriz de impactos cruzados aplicada a una clasificación (MICMAC).
- Arango-Restrepo, P. (2020). *Ética y responsabilidad social*. Ediciones UNAULA
- Arias Gonzales, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Researchgate*.
https://www.researchgate.net/publication/352157132_diseno_y_metodologia_de_la_investigacion
- Burguet Lago, N., & Campaña Burguet, A. (2021). *Propuesta de una estrategia de capacitación en bioseguridad en la Unidad Empresarial de Base Laboratorios Liorad*. *Revista CENIC*, 51 (3), 207–221. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2221-24502020000300207&script=sci_arttext
- Cabré, R. B. (s/f). *Diseños cuasi-experimentales y longitudinales*.
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/30783/1/D.%20cuasi%20y%20longitudinal%20s.pdf>
- Cabrera Pivaral, CE, Ruiz Cruz, LK, González Pérez, GJ, Vega López, MG, & Valadez Figueroa, I. (2009). *Efecto de una intervención psicoeducativa para disminuir el Síndrome Burnout en personal de confianza de la Comisión Federal de Electricidad*. *Salud mental*, 32 (3), 215-221
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252009000300005&lang=es

- Camacho, R, A & Mayorga, D, R. (2017). *Riesgos laborales Psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social*. Revista Prolegómenos - Derechos y Valores, 2, 159-172. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Carvajal Rojas, Milagro. (2021). Estrategias de intervención de los factores psicosociales organizacionales relacionados con el estrés laboral, en el Departamento de Impresión, Acabado, Corrugado y Administración de la Empresa Smurfit Kappa Empaques de Costa Rica. <https://hdl.handle.net/2238/13328>
- Comité Mixto OIT y OMS. (1984). *Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo: Novena reunión*. Ginebra.
- Díaz, B, A. (2013). *Secuencia de aprendizaje. ¿Un problema del enfoque en competencias o un reencuentro con perspectivas didácticas?* Profesorado, Revista de Curriculum y Formación de profesores, 17(3), 11-33.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56729527002>
- Dung, M., & Gebremeskel, A. T. (2020) Ethical considerations in quasi-experimental studies. *BMC Medical research Methology*, 20(1), 1-10.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1046/j.1468-3156.2001.00096.x>
- Gairin Salinas, J. (2018). *Práctica profesional basada en evidencias y organizaciones que aprenden. Perfiles educativos*. 54(1), 180-29. https://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/60983/53194
- Garbanzo Vargas, G. M., & Orozco Delgado, V. H. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Revista Educación*, 34(1), 15-29.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961001.pdf>

- Garcés, I., Fresno, C. y Moreno, R. (2018). Actuación profesional en los estudiantes. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/05/actuacion-profesional-estudiantes.html/hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1805actuacion-profesional-estudiantes.html>
- García-Huidobro, J. (2019). *Didáctica y aprendizaje significativo: Guía práctica para la educación superior*. Editorial Universitaria.
- Guevara, A, G., V., Arguello, A. Castro-M, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa: descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción*. *Revista científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4 (3), 163-17. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of occupational health psychology*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Hernández, S & Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Universidad de Celaya. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. De C. V. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación, guía para la comprensión holística de la ciencia*. https://www.academia.edu/50139864/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Hurtado_Jacqueline
- López, C, O, A. (2015). *El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible*. *Diálogos de saberes*, (43) 57-72. [https://el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible\(unilibre.edu.co\)](https://el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible(unilibre.edu.co))
- López, M., González, R., y Pérez, L. (2022). Impacto de las intervenciones pedagógicas en el bienestar psicosocial laboral. *Revista Internacional de Psicología Laboral*, 35(2), 123-138.

Mantilla, P, A. K., & Arévalo, E, J. C. (2020). Didácticas educativas en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa minera Mincoal SAS.

<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18473>

Martínez, A., y Rodríguez, C. (2020). Estrategias pedagógicas y salud mental en el trabajo: Una revisión crítica. *Psicología y Trabajo*, 28(1), 45-60.

Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/jmp-09-2014-0272>

Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. (2010). *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral)*.

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de la Protección Social República de Colombia. Resolución N°2646 de 2008.

Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (2007). [ENCUESTA SALUDazul.pmd \(minsalud.gov.co\)](#)

Ministerio de salud y la protección social de Colombia. (2018). Resolución 4886, política nacional de salud mental . Bogotá: Ministerio de salud y la protección social.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-4886-de-2018.pdf>

Ministerio de trabajo (2023). Circular 0026 de 2023. Bogotá D.C.: Ministerio del trabajo de Colombia. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=139141>

- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2013). II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. Bogotá: Ministerio de Trabajo; 2013. [ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf \(fasecolda.com\)](https://fasecolda.com/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf)
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2022). III Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. Bogotá: Ministerio de Trabajo; 2023
- Ministerio del trabajo (2018). Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable. (2018). Bogotá D.C.: Ministerio del trabajo. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2019/05/entorno-laboral-saludable-2018.pdf> (Cabré, s/f)
- Ministerio del trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de ellos factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.: Ministerio del trabajo. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=127124>
- Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 327–350. <https://doi.org/10.1002/job.2124>
- Muguirra, A. (2016). Bienestar laboral: Qué es, importancia y cómo lograrlo. PreguntaPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/bienestar-laboral/>

Nieuwenhuijsen, K., Verbeek, J. H., Neumeyer-Gromen, A., Verhoeven, A. C., Bültmann, U., & Faber, B. (2020). Interventions to improve return to work in depressed people. *The Cochrane database of systematic reviews*, 10(10), CD006237.

<https://doi.org/10.1002/14651858.CD006237.pub4>

Organización Internacional del trabajo (2017) Boletín Internacional de Investigación Sindical.

Ginebra https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Condiciones de trabajo y salud mental en el contexto laboral*. OIT.

Polanco, M, A, L & García, S, M. (2016). *Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia*.

Libre empresa, 27, 111-131. [file:///D:/Downloads/Dialnet-](file:///D:/Downloads/Dialnet-RevisionConceptualDeLosFactoresDeRiesgoPsicosocial-6467888%20(2).pdf)

[RevisionConceptualDeLosFactoresDeRiesgoPsicosocial-6467888%20\(2\).pdf](file:///D:/Downloads/Dialnet-RevisionConceptualDeLosFactoresDeRiesgoPsicosocial-6467888%20(2).pdf)

Posso, P, R, J. Córdor, C, M, G. Mora, G, L, M, & Segundo, L, R, M. (2023). Aprendizagem baseada em desafios: um olhar desde o ensino superior. Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física, 18(2),

[.http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-24522023000200014&lng=es&tlng=pt)

[24522023000200014&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-24522023000200014&lng=es&tlng=pt)

Ramírez, V, E., Vizcaíno, E, A, E, Guerra, R, L, E, & Ramis, P, C. (2021). *Competencias socioemocionales en trabajadores de gastronomía hotelera. Rutas a seguir para una intervención psicoeducativa*. Revista Universidad y Sociedad, 13 (6), 394–403.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600394&lang=es)

[36202021000600394&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600394&lang=es)

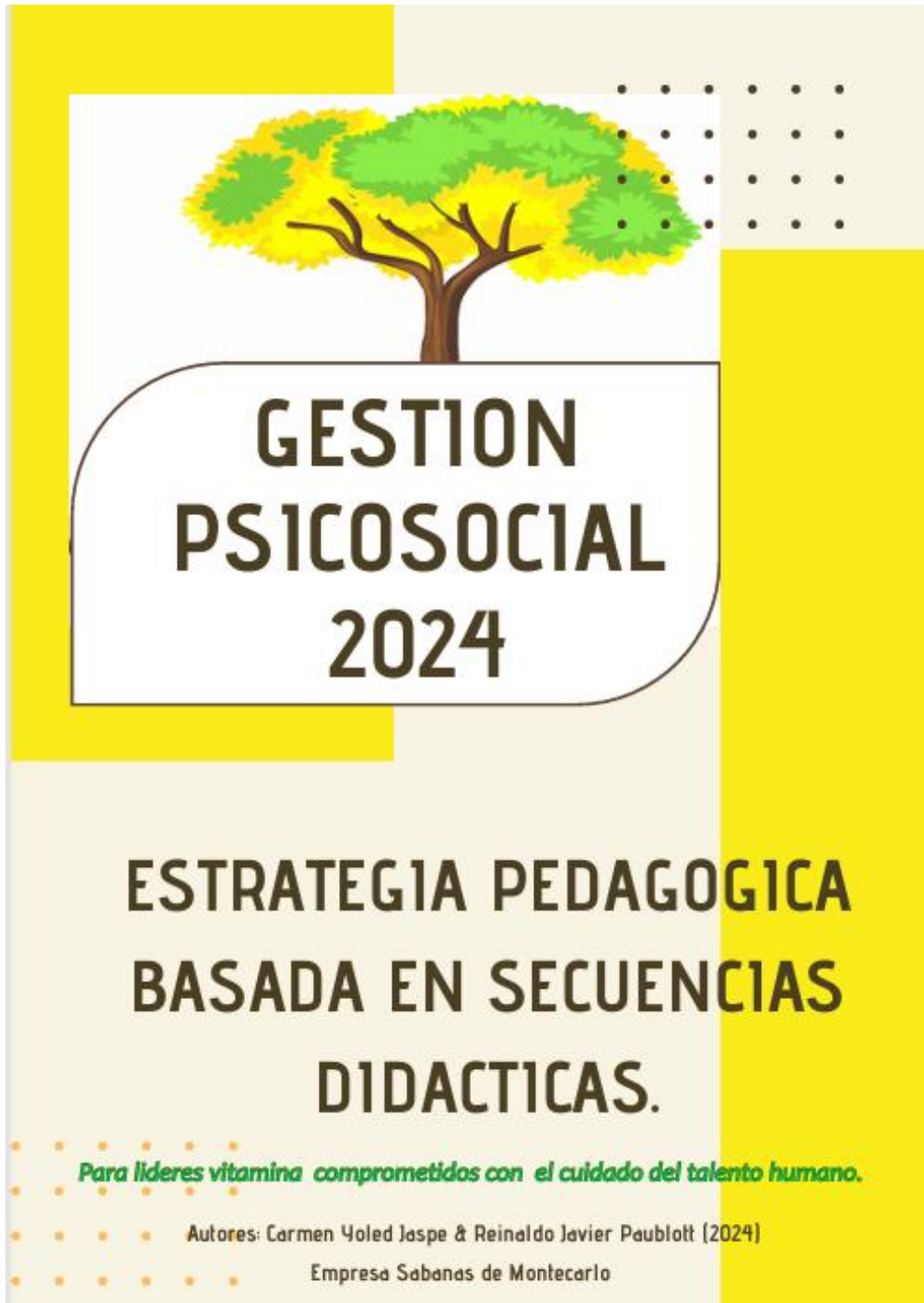
- Rivera, P, D. (2019). Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 68-72.
<file:///D:/Downloads/jrinconcarrillo,+Art-12+Edicion-LISTO.pdf>
- Romero, P, L, M & Salcedo, L, M. (2019). *Estrategia para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública*. *Signos, Investigación en Sistema de Gestión*, 11(2), 99-117.
<file:///D:/Downloads/Dialnet-EstrategiasParaFortalecerElProcesoDeGestionDelTale-6990344.pdf>
- Rondón, D. (2020). 19. *Pedagogía Activa: Una Teoría Transdisciplinaria para la Humanización de la Enseñanza*. Amelica.org.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4803363022/4803363022.pdf>.
- Salamanca, V, S.. Torres, J. Infante. A, A. Olarte, A, Y. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional*. *Revista Temas*, 3(13) 39-45.
<http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/view/2332>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición.
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Sánchez, F, F, A (2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Seguros Bolívar (2023) <https://www.segurosbolivar.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-cual-es-su-importancia>

- Tobón, T. S., Pimienta, P. J. y García, F. J. A. (2010). *Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias*. Pearson-Prentice Hall
- https://www.researchgate.net/publication/287206904_Secuencias_didacticas_aprendizaje_y_evaluacion_de_competencias
- Torres, C, J. M. & Llorca, R, J. L. (2020). *Factores psicosociales laborales: una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales*. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. Recuperado de
- <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/view/190/192/3254>
- UNESCO Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura. (2002). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción; 1998*. En: Hernández A. *La Educación Superior una visión contemporánea*. La Habana, Cuba: CEPES UH; p.3-21. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000119100>
- Vargas-Cordero, Z. *La Investigación Aplicada: Una Forma De Conocer Las Realidades Con Evidencia Científica*. *Revista Educación*. vol. 33, núm. 1, 2009, pp. 155-165.
- <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Vergara, V, R. (2018). *En términos; Administración, burocracia y organización, /Conceptualización; Administración, Burocracia y Organización, ¿Es la gestión un sistema adaptativo complejo?, análisis desde las escuelas de pensamiento, Una aproximación preliminar a la temática*. *Revista Encuentros*, 17 (01). <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Zabala, V. A. (2008). *La práctica educativa. Cómo enseñar*. México: Grao.
- <https://desfor.infed.edu.ar/sitio/profesorado-de-educacion-inicial/upload/zavala-vidiella-antoni.pdf>

Apéndices

Apéndices A

Cartilla guía secuencias didácticas



Introducción



La presente estrategia hace parte del plan de entrenamiento de la empresa sabanas de Montecarlo, en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el contexto de la Intervención de los factores de riesgo psicosociales.

Esta estrategia se fundamentada en el modelo de la pedagogía activa, mediada por una metodología Basada en proyectos, Retos y aprendizaje cooperativo.

Con la Implementación de esta estrategia se busca disminuir los factores de riesgo psicosociales intralaborales en la empresa.



Apreciado líder: *Usted ha sido invitado por parte de la empresa, a participar en unos espacios de aprendizaje que conectan con la gestión de los factores de riesgo psicosociales en el ejercicio del liderazgo.*

¿Acepta el reto?



Nombre:



Fecha:

Actuar bien frente a los factores psicosociales, te hace bien.



Sigue la ruta de **aprendizaje** para líderes vitamina, comprometidos con el cuidado del talento humano.

OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA PEDAGOGICA



Disminuir los factores de riesgo psicosociales intralaborales, para que redundan en el bienestar de los trabajadores en la empresa.

RUTA DE APRENDIZAJE

Secuencia 1: Factores Psicosociales y liderazgo. "Nuevos desafíos".

Secuencia 2: Aprender a ser y estar con otros.

Secuencia 3: Sépalo decir. "La magia de comunicarnos bien"

Secuencia 4: Gestión de las demandas del trabajo en el contexto psicosocial. **proyecto de mejora.**

Secuencia 5: El arte de retroalimentar el desempeño

Secuencia 6: ¡Yo!. Un ser humano en construcción

Secuencia 7: Reflexiones: Tomémonos un café.

Secuencia Didáctica 1

Factores Psicosociales y liderazgo. " Nuevos desafíos"

Temas:

- Nuestro Diagnostico de factores psicosociales .
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas

Metodología: Aprendizaje cooperativo



¿Iniciamos?

Exploración

¿Que entiendo por factores psicosociales?

Si lo escribes es mejor:

¿Conozco los resultados del diagnostico de riesgo psicosocial de la empresa?. ¿Que entiendo por dominios y dimensiones en el diagnostico de riesgo psicosocial?

Si lo escribes es mejor:

Estructuración

Atentos a la presentación N°1 y acompañamiento por parte de los expertos en gestión de los factores psicosociales.



Practica y trasferencia

¿Qué puedo hacer diferente en mi área de trabajo para disminuir los factores psicosociales?



Si lo escribes y lo comenta con tus compañeros es mejor:

Validación del aprendizaje

1. Elige tu equipo para validar el aprendizaje
2. En el tablero de la gestion psicosocial sigue las instrucciones, de tal manera que puedas es identificar los factores psicosociales, comprender los efectos en la salud e implementar controles.





Objetivo de la secuencia Didáctica 1: Identificar los factores de riesgo psicosociales y los factores protectores en el contexto que rodea a cada participante, de tal manera que le permita reflexionar y apropiar las herramientas establecida en la empresa para prevenir la materialización del riesgo.

¿Lograste el Objetivo?

Secuencia Didáctica 2

Aprender a ser y estar con otros



Temas:

- Convivencia laboral
- Manejo y solución de conflictos
- Lineamientos Normativos de acoso laboral
- Acoso sexual laboral Vs acoso laboral

Metodología: Basada en retos.

Exploración

¿Iniciamos?

Reto 1: ¿Quién soy yo? Escríbelo y comenta.



Reto 2 Termina la frase y comenta.

Yo soy muy importante y

¿Acertaste?

Estructuración

Atentos a la presentación N°2 y acompañamiento por parte de los expertos en gestión de los factores psicosociales.




Practica y trasferencia

Reto 3: Imagina que un supervisor le pidió a uno de sus empleados un informe sobre la cantidad de insumos que recibió en un periodo determinado. Aunque la solicitud fue clara, el miembro del equipo no cumple con la solicitud de su líder.



Validación del aprendizaje

Reto 4. Gira la ruleta de la convivencia y responde.

Puedes pedir ayuda a un amigo en dado caso que desconozca la respuesta.



Objetivo de la secuencia Didáctica 2: Comprender el abordaje del conflicto como indispensable para el desarrollo y cambio organizacional, y como elemento constitutivo de las relaciones humanas.

¿Considera que lograste el Objetivo?

Secuencia Didáctica 3

Sépalolo decir: "La magia de comunicarnos bien"



Temas:

- Comunicación Organizacional
- Barreras en la comunicación
- Comunicación asertiva
- Técnicas de Comunicación asertiva

Metodología: Aprendizaje cooperativo

Exploración

¿Iniciamos?

Dibujó mi expectativa:

Leamos Justos la historia del cometa Haley

¿ Te ha ocurrido alguna vez, que su mensaje queda sin ser comprendido? . Conversemos.



Estructuración

Atentos a la presentación N°3 y acompañamiento por parte de los expertos en gestión de los factores psicosociales.



Practica y trasferencia

En una hoja en blanco, complete el cuadro teniendo en cuenta la técnica N° 4. *habla sobre los hechos y su impacto.* (equipos de 2 personas)



Validación del aprendizaje

En equipo : Clasifica y ubica en el semaforo las fichas, teniendo en cuenta si si son expresiones es Pasivas, Pasivo agresivas, agresivas y asertivas.




Objetivo de la secuencia Didáctica 3:

Fomentar practicas de liderazgo que posibiliten influenciar positivamente sobre los demás, promoviendo trasformaciones individuales y organizacionales.


¿Considera que lograste el Objetivo?

Secuencia Didáctica 4

Proyecto de Mejora



Trabajemos en el archivo Excel: Ficha proyecto de mejoras disponible en físico y en Drive.



Secuencia Didáctica 5.

El arte de retroalimentar el desempeño.


¿Iniciamos?

Exploración

Dibujo mi expectativa:


Estructuración

Atentos a la presentación N°5 y acompañamiento por parte de los expertos en gestión de los factores psicosociales.

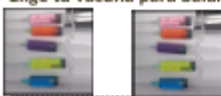


Practica y trasferencia

¿que Necesidad necesito fortalecer?




Elige tu vacuna para balancear tu necesidad.



¡Conversemos!

Validación del aprendizaje

En equipo : Realiza el ejercicio practico propuesto en la diapositiva 20 y socializa con el equipo.



Objetivo de la secuencia Didáctica 5:
Fomentar practicas de liderazgo que posibiliten influenciar positivamente sobre los demás, promoviendo trasformaciones individuales y organizacionales.

¿Considera que lograste el Objetivo?

Secuencia Didáctica 6

¡Yo!. Un ser humano en construcción.



Exploración

Dibuja mi expectativa:

Trabajemos en el folleto: ¡Yo! Un ser humano en construcción y diviértete con todas las herramientas didácticas que nos ayudan a comprendernos mejor.

Secuencia Didáctica 7

Reflexiones: Tomémonos un café..



Déjate sorprender. No faltes.



Momento de valorar la ruta de aprendizaje entregada por los expertos. (Psicólogos)

Colorea las estrellita de acuerdo con:

- 5 Estrellas Excelente
- 4 Estrellas muy bueno
- 3 Estrellas Regular
- 2. Muy Regular
- 1.Malo



Apéndice B

Secuencias individuales

https://drive.google.com/drive/folders/1TUAb3-CzLe_oWSaIaa1bjeJC22Rh4zQp

 SECUENCIA 1

 SECUENCIA 2

 SECUENCIA 3

 SECUENCIA 4

 SECUENCIA 5

 SECUENCIA 6

Apéndice C

Fichas de seguimiento

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1H71C6hQ7e_ybyOB5Qb2QJxvrhjhtb3vE/edit?usp=drive_link&oid=114241871073142833448&rtpof=true&sd=true

ESTRATEGIA PEDAGOGICA BASADA EN SECUENCIAS DIDACTICAS PARA FORTALECER LOS FACTORES PSICOSOCIALES. SEGUIMIENTO

Objetivo Metodologia Secuencias Didacticas Poblacion Objeto Seguimiento

Fortalecer los factores psicosociales intralaborales para que redundan en el bienestar de los trabajadores en la empresa Sabanas de Montecarlo.

SER SABER HACER ENFOQUE

Inicio Metodologia SECUENCIA Seguimiento POBLACION (+)

Apéndice D

Evidencias fotográficas



Actividad de socialización con los coordinadores y supervisores.



Apéndice E

Consentimiento informado

Consentimiento Informado.
Participación en proyecto de investigación.

Paz de Ariporo, __ de _____ Año 202_

Yo, _____
Con Cedula de ciudadanía _____

Actuando como una persona autónoma, de manera libre y voluntaria, en ejercicio pleno de mis facultades, hago constar que, una vez informado sobre el propósito, objetivos, pruebas y procedimientos que se llevarán a cabo durante la investigación denominada: "Efecto de la aplicación de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores de la empresa Sabanas de Montecarlo, Casanare, Colombia", y los posibles riesgos que se puedan generar de la prueba o procedimiento, autorizo mi participación en la misma, así como el uso de los datos obtenidos con fines estrictamente académicos e investigativos.

Declaro, adicionalmente, que se me ha informado que:

1. Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria y puedo retirarme de ella en cualquier momento.
2. No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto, ni retribución económica alguna. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan incidir positivamente en los procesos de mejoramiento de la calidad en la gestión de los factores psicosociales.
3. Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente; en virtud de ello, esta información será manejada por parte de los responsables de la investigación. Solo se permite la divulgación de los resultados generales de la investigación para fines académicos y científicos.
4. Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada bajo condición de anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros, medios de comunicación u otras instituciones educativas. Esto también aplica al cónyuge, miembros de la familia y médicos (o profesionales de salud tratantes) de los participantes.
5. En caso de requerir mis datos personales, las fotografías, los videos u otra información individualizada, solo será autorizado su uso, para fines estrictamente académicos o científicos.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos, procedimientos o pruebas que se realizarán por parte de los profesionales participantes en el proyecto como investigadores y, por tanto, doy mi consentimiento.

Firma del participante

Firma del usuario

Huella índice derecho

Firma del investigador

Investigador principal 1

Investigador principal 2

Apéndice F

Herramienta de evaluación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales. Forma B



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Apéndice G

Cuestionario ficha de datos generales



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN