

Universidad Evangélica De El Salvador

Facultad De Ciencias Sociales: Prof. Y Dr. Santiago Echevoyén

Departamento De Psicología



Seminario De Pre-Especialización Para Optar Al Grado De

Licenciatura En Psicología

Monografía:

**Beneficios De La Psicología De La Salud Ocupacional Positiva Para La Prevención Y
Mitigación De Riesgos Psicosociales Laborales En El Contexto De Pandemia**

Presentado Por:

Fátima Jazmín Flamenco Figueroa

San Salvador, Mayo De 2022

Autoridades de la Universidad Evangélica De El Salvador

Dra. Cristina Juárez De Amaya
Rectora

Dra. Mirna García De González
Vice Rector Académico Y De Facultades

Dra. Nuvia Estrada
Vice Rector De Investigación Y Proyección Social

Ing. Sonia Rodríguez
Secretaria General

Lic. Vladimir Cruz
Decano Facultad De Ciencias Sociales

Licda. Jennifer Melgar De Pacheco
Coordinadora De La Carrera De Psicología

Licda. Brendhaly Mejía
Asesora De Seminario De Investigación

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso de quien proviene toda sabiduría, conocimiento e inteligencia, quien me ha ayudado a llegar hasta este momento y su fidelidad me ha sostenido, de quien dependo y a quien pertenezco y en quien encuentro mi propósito en la vida.

A mi madre, quien ha estado apoyándome, animándome y orando por mí en todo momento, y quien ha sido un pilar fundamental en mi vida, un ejemplo en ética, responsabilidad, disciplina, fortaleza, resiliencia y amor. Y a mi padre, quien me ha apoyado constantemente para poder desarrollar los estudios que al día de hoy estoy culminando.

A todos los catedráticos que a lo largo de la carrera me han inspirado no sólo por su excelencia académica sino por su ejemplo de vida y especialmente a la Docente Asesor, a quien admiro mucho: Licda. Brendhaly Mejía quien me ha guiado y acompañado en cada paso de este proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
A. Situación problemática	4
B. Objetivos de la Investigación.....	8
C. Justificación	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	11
A. Antecedentes de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva.....	11
Surgimiento de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva.....	11
Enfoque de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva sobre el Bienestar Psicosocial en las organizaciones.	15
Modelos de la PSOP para la promoción de Factores Psicosociales Positivos..	18
Beneficios de la PSOP para el desarrollo del Bienestar Psicosocial en las Organizaciones.....	25
B. Riesgos Psicosociales Laborales en el Contexto Actual	27
Definición y clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Riesgos Psicosociales	27

Prevencción y Mitigación de Riesgos Psicosociales Laborales	30
Marco Legal y Normativo Salvadoreño entorno a la Prevencción y Mitigación de Riesgos Psicosociales Laborales.....	32
Implicaciones de la Pandemia por Covid-19 en el Bienestar y Salud Psicosocial Laboral.....	35
Retos en la Prevencción y Mitigación de Riesgos Psicosociales Laborales en la Actualidad.....	36
CAPÍTULO III: ESTRUCTURA METODOLÓGICA DE LA MONOGRAFÍA	39
CAPÍTULO IV: ARGUMENTACIÓN.....	43
A. Objeto de estudio o interés personal	43
B. Relación entre las categorías.....	44
C. Reflexión personal	49
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
A. Conclusiones.....	53
B. Recomendaciones.....	54
FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS.....	56
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Elementos de las Organizaciones Positivas/Saludables	16
Tabla 2: Elementos del Modelo de Demandas-Recursos Laborales	22
Tabla 3: Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial	28
Tabla 4: Recuadro bibliográfico	66

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Figura 1: Visión integral para la Salud y Seguridad Ocupacional.....	51
--	----

RESUMEN

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva surge como respuesta a la necesidad de brindar un enfoque más positivo y complementario a los enfoques tradicionales; busca trabajar para potenciar el bienestar de los colaboradores de las organizaciones. Es por ello que la presente investigación monográfica pretende analizar los beneficios que aporta la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva en la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales laborales con el propósito de crear una reflexión sobre su aplicación en el contexto de pandemia. Para alcanzar dicho objetivo, se describe brevemente sucesos relevantes que dieron paso al desarrollo de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, se examinan tres de las metodologías más relevantes para la promoción de factores psicosociales positivos y se describen los beneficios que genera su aplicación para el bienestar psicosocial en las organizaciones. Posteriormente se profundiza en la definición de los factores de riesgo psicosocial y riesgo psicosocial, se describe en qué consiste la prevención y mitigación de riesgos psicosociales laborales, se presentan las legislaciones que El Salvador tiene para velar por los derechos de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, también se describen las implicaciones que ha tenido la Pandemia por Covid-19 y los retos en la prevención y mitigación de riesgos psicosociales y desarrollo de organizaciones saludables y positivas, que inviertan y promuevan los factores psicosociales positivos y protectores de manera que enfrenten las crisis futuras con confianza, esperanza, optimismo, y resiliencia.

Palabras Clave: Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, factores psicosociales protectores, prevención, mitigación, riesgos.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años el mundo ha vivido los cambios y dificultades que la pandemia trajo consigo, por lo que, en un contexto lleno de negatividad, de crisis, de problemas, de cambios, se hace relevante destacar los aportes de la Psicología Positiva a las organizaciones, más específicamente qué beneficios tiene la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva en la prevención y mitigación de riesgos psicosociales laborales.

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva es una rama de la psicología relativamente joven, que ha brindado aportes muy relevantes en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, porque se ha posicionado como un enfoque complementario que busca identificar qué es lo que hace saludables y qué incrementa el bienestar de los colaboradores y las organizaciones más que buscar como intervenir los problemas, de modo que acrecentando los factores que promueven el bienestar, se disminuyen progresivamente los riesgos.

La presente monografía busca identificar los beneficios que aporta la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva en la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales laborales con el propósito de crear una reflexión sobre su aplicación en el contexto de pandemia, del mismo modo se propone motivar la investigación en esta rama para aumentar sus avances y aportes científicos.

Este documento está compuesto por los siguientes capítulos:

El Capítulo I, denominado “Planteamiento del problema”, el cual está compuesto por la situación problemática, los objetivos de la investigación y la justificación, en donde se describe la importancia, relevancia y pertinencia de la temática para la actualidad.

El Capítulo II denominado “Marco Teórico”, se divide en dos apartados, el primero hace referencia a los antecedentes de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva y el segundo a los riesgos psicosociales laborales en el contexto actual.

El Capítulo III se denomina “Estructura Metodológica”, en donde se describe en qué consiste el tipo y enfoque de la investigación, el tipo de muestreo y las fuentes consultadas, así como también las categorías principales y secundarias que se desarrollaron.

El Capítulo IV, titulado “Argumentación”, que se compone de tres partes, primero se describe el objeto del estudio o interés personal sobre el tema, luego la relación entre las categorías, y por último la reflexión personal de la investigadora sobre la temática.

El Capítulo V está constituido por las “Conclusiones y Recomendaciones”, y la última parte del documento lo conforman las “Fuentes de Información Consultadas” y “Anexos”.

Finalmente se hace la atenta invitación al lector a recorrer esta investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. Situación problemática

En la actualidad el mundo continúa enfrentando las complicaciones y consecuencias de la Pandemia por COVID-19, a pesar de que en muchos países como en El Salvador ya se cuenta con herramientas médicas eficaces para la disminución de los síntomas y letalidades a causa del virus y sus nuevas variantes, tal y como lo son las vacunas y los fármacos. La sociedad sigue adaptándose a la nueva realidad que trajo consigo la pandemia, la cual supuso increíbles e inesperados cambios, en primera instancia relacionados a la salud y medidas sanitarias, así como en la rutina, movilidad, estilo de vida, relaciones y trabajo de las personas alrededor del mundo.

Algunos de los cambios que se dieron dentro de los procesos, rutinas y ambiente laboral van a permanecer por mucho tiempo más, tomando en cuenta que la pandemia ha acelerado el proceso de transformación del modelo de producción capitalista neoliberal¹, hacia un modelo de capitalismo cognitivo o de plataformas², todo esto ha propiciado el surgimiento y desarrollo

¹ Modelo de Producción Capitalista Neoliberal: Es el modelo de producción que aún impera en la sociedad occidental, ordena las relaciones entre el Estado-Nación, y las empresas que tienen un rol dominante, trabajadores, sobreexplotados y personas marginadas, así mismo se reconocen la propiedad privada, un régimen monetario, y el mercado como institución donde se realizan los intercambios y transacciones comerciales (Blackburn et al., 2003; Neffa et al., 2020).

² Modelo de Capitalismo Cognitivo o de Plataformas: Hace referencia a la nueva forma de producción que toma como materia prima los datos y las plataformas son el medio mediante el cual se dan todos los procesos económicos, el trabajo es más de tipo inmaterial y el trabajador utiliza los aspectos subjetivos de su vida como su creatividad, su conocimiento, su capacidad de adaptación, entre otros, por su naturaleza este modelo genera mayor desgaste cognitivo en los trabajadores, quienes experimentan patologías entorno al malestar y bienestar subjetivo (Neffa et al., 2020).

de distintas problemáticas y cambios de índole físico, psicológico y social, que afectan a los colaboradores de las organizaciones (Neffa et al., 2020).

En todo trabajo existen diversos factores psicosociales positivos o negativos que potencias o interfieren en el bienestar y salud física, psicológica y social de los trabajadores. Es importante tomar en cuenta que los factores psicosociales son descriptivos y un poco más difíciles de definir, se relacionan con la estructura y condiciones físicas, sociales y psicológicas dentro de la empresa o exteriores a ella, que interactúan y pueden llegar a influir de forma positiva o negativa en los colaboradores de la organización, por otro lado, los factores psicosociales de riesgo son factores psicosociales negativos considerados predictivos, porque se tiene conocimiento de que pueden generar daños en el bienestar y salud física y psicosocial del colaborador (Moreno, 2011).

Los riesgos psicosociales laborales, en este sentido, son el resultado de la interacción e influencia de los factores psicosociales negativos o de riesgo y el trabajo realizado por el colaborador de la organización, es decir, son las consecuencias negativas visibles en el bienestar y la salud física, psicológica o social de los colaboradores (Moreno, 2011; San Martín, 2010), las empresas tienden a orientar sus esfuerzos para solucionar o disminuir los riesgos que generan los factores psicosociales negativos, pero resulta importante identificar y trabajar también sobre los factores psicosociales positivos para no solamente disminuir los problemas, sino también para desarrollar características positivas en los empleados y ambientes laborales saludables.

En El Salvador existen legislaciones internacionales y nacionales, que buscan que las organizaciones se encarguen de velar por los derechos y la salud ocupacional de sus colaboradores (Véase Recopilación Leyes de Seguridad y Salud Ocupacional de El Salvador, 2010).

Sin embargo, es importante mencionar que las legislaciones suelen enfocarse en exigir a las organizaciones que trabajen sobre los riesgos psicosociales, ya que son los más evidentes y fáciles de identificar debido a las consecuencias nocivas para la salud de las personas trabajadoras, pero casi ninguna legislación exige trabajar sobre los factores psicosociales ya que estos son difíciles de medir y definir (Moreno, 2011), y muchas veces salen del control de las organizaciones, en este sentido la pandemia ha sido un factor externo a las organizaciones que ha tenido fuertes repercusiones dentro de las mismas y ha generado o aumentado la presencia de riesgos importantes para los colaboradores.

Debido a lo anterior se hace necesario buscar estrategias que sean eficaces para la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales que han tomado fuerza en el contexto de pandemia, tales como problemas de burnout, estrés y ansiedad, alteración en la higiene del sueño, fatiga mental por sobrecarga de trabajo entre otros (Neffa et al., 2020).

Ante esta realidad la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (De aquí en adelante PSOP), surge como una propuesta y brinda una visión complementaria para trabajar en el desarrollo de organizaciones saludables que promuevan y se enfoquen en el bienestar, calidad de vida laboral y salud psicosocial de los colaboradores en las organizaciones (Bakker &

Rodríguez-Muñoz, 2012), que han tenido que enfrentarse a una nueva realidad laboral, social y personal.

La PSOP proviene de la convergencia de la Psicología Positiva y la Psicología de la Salud Ocupacional. Para describir a qué hace referencia la PSOP, Bakker y Rodríguez-Muñoz la definen como:

El estudio y la aplicación de las condiciones y procesos que contribuyen al funcionamiento óptimo en el lugar de trabajo. Promueve la salud en el trabajo y el desarrollo de los trabajadores, y examina cómo los fenómenos positivos (fortalezas, virtudes, recursos personales) pueden ser utilizados como protección frente a los riesgos laborales (Bakker & Rodríguez-Muñoz, 2012, p. 63).

La PSOP, a diferencia de la Psicología Organizacional Positiva (De aquí en adelante POP) que se centra en la gestión de empresas saludables, se enfoca en “La promoción de puestos ‘positivos’ y empleados ‘positivos’ que mejoren la salud psicosocial, el bienestar y la satisfacción de los empleados” (Llorens, Salanova, & Martínez, 2008, p. 5). Esto hace de la PSOP una excelente metodología que no se limita a trabajar con los riesgos psicosociales, sino que potencia los factores psicosociales positivos que aumentan el bienestar psicosocial de los colaboradores.

B. Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Analizar los beneficios que aporta la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva en la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales laborales con el propósito de crear una reflexión sobre su aplicación en el contexto de pandemia.

Objetivos específicos:

- ❖ Presentar los antecedentes más relevantes que dan surgimiento a la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva.
- ❖ Comprender la propuesta teórica de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva con el fin de brindar un panorama general de sus contribuciones al estudio del bienestar y salud psicosocial de los colaboradores en las organizaciones.
- ❖ Plantear los retos que enfrenta la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva con respecto a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral en el contexto de pandemia.

C. Justificación

El estudio de la salud ocupacional ha permitido visibilizar la importancia de velar por el bienestar de los trabajadores mediante la prevención y mitigación de los riesgos en los lugares de trabajo. Por otra parte, la psicología positiva ha planteado un nuevo paradigma enfocado en el bienestar y funcionamiento óptimo (Seligman, 1999), en lugar de estudiar las patologías de

los seres humanos. Del mismo modo la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva persigue el objeto de estudiar las cualidades o características que promueven y acrecientan el bienestar, la satisfacción y calidad de vida laboral de los colaboradores en las organizaciones (Llorens, Salanova, & Martínez, 2008).

Precisamente eso es lo que hace a la PSOP tan atractiva para su implementación en la actualidad. En un contexto histórico que enfrenta diversas problemáticas (que ponen en riesgo la salud y el bienestar de los colaboradores), sean estas relacionadas directamente con las organizaciones y los puestos de trabajo, o de origen externos a las mismas, como lo ha sido la pandemia, y pueden llegar a ser en el futuro otro tipo de fenómenos de salud, climáticos, sociales, o de otra índole.

Del mismo modo, tomando en cuenta que las legislaciones a nivel nacional e internacional centran sus esfuerzos en disminuir y prevenir los riesgos psicosociales (consecuencias psicosociales negativas) de manera que se enfocan más en los factores psicosociales de riesgo y dejan de lado los factores psicosociales positivos (Moreno, 2011), se hace necesario brindar una nueva perspectiva positiva, cuyo foco sea desarrollar aquellas cualidades que estén directamente relacionadas con el mejoramiento del estado de bienestar, satisfacción y calidad de vida laboral.

Es por ello que se considera pertinente y muy relevante presentar mediante esta investigación monográfica los beneficios de la aplicación de la PSOP para la prevención y mitigación de riesgos psicosociales laborales en el contexto de pandemia y de este modo dar a

conocer de forma clara y ordenada las principales aportaciones y propuestas que esta rama de la psicología brinda, creando una reflexión sobre las herramientas que proporciona este enfoque para el desarrollo de organizaciones saludables, puestos y colaboradores positivos que disfruten de bienestar y calidad de vida laboral.

Por otra parte, se pretende que este documento contribuya a la comprensión y enriquecimiento teórico sobre esta joven rama de la psicología, cuyo desarrollo se visualiza prometedor y muy relevante en pro del establecimiento de organizaciones saludables y la promoción del bienestar psicosocial de los colaboradores en las organizaciones, del mismo modo se espera que este trabajo promueva el interés sobre el estudio, implementación e investigación de la PSOP de manera que crezca el bagaje teórico científico en esta rama de la psicología en El Salvador y a nivel Latinoamericano.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

A. Antecedentes de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva.

Surgimiento de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva.

La PSOP surge a raíz de la convergencia de la Psicología de la Salud Ocupacional y la Psicología Positiva, dos disciplinas relativamente jóvenes, pero muy relevantes para el desarrollo de organizaciones saludables. Jonathan Raymond fue el primero en presentar el término “Psicología de la Salud Ocupacional” en 1990, esta nueva disciplina se planteó como objetivo que los colaboradores de las organizaciones sean valorados en el desarrollo de sus actividades laborales, de forma que puedan percibir que se reconoce su talento, habilidades y conocimientos logrando así un alto nivel de satisfacción y bienestar laboral y por ende mejorar el rendimiento (Raymond, Wood y Patrick, 1990, Citados en Gil-Monte, 2010).

Actualmente se podría afirmar que la Psicología de la Salud Ocupacional tiene un objeto de estudio multidisciplinario (Fernández-Arata, Calderón-De la Cruz, & Navarro-Loli, 2016) y se encarga de la promoción e implementación de mecanismos que aumenten el bienestar y salud en los colaboradores, al mismo tiempo que previene y mitiga riesgos en los lugares de trabajo (APA, NIOSH, Citados en Salanova, 2009), en otras palabras no sólo se enfoca en tener lugares de trabajo seguros en base a las normativas y legislaciones que tienen que cumplir las organizaciones, sino que se preocupa porque los colaboradores verdaderamente experimenten bienestar y calidad de vida laboral.

En 2008 Kang, Staniford, Dollard y Kompier (Citados en Gil-Monte, 2010) realizaron un estudio de análisis de los temas que más se han investigado desde la PSO entre 1996 y 2006, y los hallazgos demostraron que los principales temas son los siguientes:

Relación trabajo-familia, consecuencia psicológicas y fisiológicas del trabajo, seguridad laboral, disponibilidad de recursos, conflictos interpersonales, agresiones y violencia en el trabajo, desempleo e inseguridad en el empleo, acoso psicológico (mobbing), problemas de sueño relacionados con el trabajo, cambio organizacional, SQT (burnout), trabajo emocional, jubilación, etc. (P. 74).

Cabe recalcar que estas temáticas siguen siendo de interés en la actualidad, ya que algunas de ellas son consideradas hoy en día como Factores Psicosociales de Riesgo Laboral y otras Riesgos Psicosociales Laborales, por lo que han sido estudiadas y tratadas desde las metodologías tradicionales de prevención y mitigación de riesgos.

Un poco menos de una década después del surgimiento de la Psicología de la Salud Ocupacional, nace la Psicología Positiva en el año 1999, presentada en la American Psychological Association por Martin Seligman como una “Reorientación de la ciencia que hace énfasis en el entendimiento y construcción de las cualidades más positivas de un individuo: optimismo, valentía, ética de trabajo, visión de futuro, habilidades interpersonales, la capacidad para el placer e insight, y responsabilidad social” (Seligman, 1999, p. 559).

Para Seligman existían tres cuestiones fundamentales que componían una “buena vida” o vida satisfactoria y que conducían al bienestar de una persona: las emociones positivas, el

compromiso y el significado (Lupano & Castro, 2010). Por su parte Park, Peterson y Sun (2013), describen cuatro áreas fundamentales que estudia la psicología positiva para alcanzar dicha buena vida: experiencias subjetivas positivas, rasgos individuales positivos, relaciones interpersonales positivas e instituciones positivas.

Además de Seligman, existen otros autores e investigadores reconocidos por sus contribuciones en el campo tales como Mihaly Csikszentmihalyi (desarrollando la teoría del Flow y haciendo avances en materia de los rasgos positivos), Ed Diener (ha realizado contribuciones en la investigación de las emociones positivas), Katleen Hall Jamieson (se ha enfocado en el estudio de las instituciones positivas, tales como las familias unidas, la educación la democracia entre otros) (Lupano & Castro, 2010; Morán, Castro, Sánchez, & Montes, 2014).

De la aplicación de la psicología positiva a las organizaciones surge en primera instancia la Psicología Organizacional Positiva, esta disciplina se centra más en la gestión positiva de las empresas y el talento humano con la finalidad de mejorar el desempeño y calidad de vida laboral, de manera que se logre desarrollar empresas saludables (Llorens et al., 2008). En segunda instancia, la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, la cual surge según Salanova (2009) “De la integración de la Psicología Organizacional Positiva con la noción integral de salud” (p.256), definida por la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 1946) como “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (P.1), centrándose así en las características positivas, de bienestar y satisfacción en las empresas y los trabajadores.

En este sentido la PSOP pretende ser una visión complementaria a los modelos tradicionales (que se basan en identificar y trabajar sobre los factores negativos y de riesgo para las empresas y colaboradores), centrándose en identificar, evaluar e intervenir en los factores y recursos positivos de las organizaciones, el lugar de trabajo, los puestos y las personas, con la finalidad de promover la salud integral de los colaboradores (Llorens et al., 2008).

La Doctora Marisa Salanova y los colaboradores de su equipo de investigación, que han estudiado por más de diez años la aplicación de la psicología positiva en las organizaciones, definen la PSOP de la siguiente forma:

El estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones saludables. El objeto de esta disciplina es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova, 2009, p. 257).

Por su parte Bakker y Rodríguez-Muñoz la definen como:

El estudio y la aplicación de las condiciones y procesos que contribuyen al funcionamiento óptimo en el lugar de trabajo. Promueve la salud en el trabajo y el desarrollo de los trabajadores, y examina cómo los fenómenos positivos (fortalezas, virtudes, recursos personales) pueden ser utilizados como protección frente a los riesgos laborales (Bakker & Rodríguez-Muñoz, 2012, p. 63).

Estas dos definiciones concuerdan en que la PSOP busca estudiar el comportamiento óptimo, es decir saludable, así como los elementos que conforman el bienestar psicosocial, calidad de vida y satisfacción con el trabajo de los colaboradores en organizaciones saludables.

Enfoque de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva sobre el Bienestar Psicosocial en las organizaciones.

Tradicionalmente se han estudiado las causas de las enfermedades ocupacionales y cómo disminuir los efectos negativos que los factores de riesgo en el lugar de trabajo generan, en contraste, la PSOP busca estudiar qué factores, elementos, características y procesos llevan a las organizaciones a un funcionamiento óptimo, a la salud ocupacional y al bienestar laboral (Bakker & Rodríguez-Muñoz, 2012).

Por tanto, el enfoque de la PSOP se basa en identificar, estudiar, evaluar y desarrollar las características que fomenten y promuevan la calidad de vida organizacional mejorando por ende la salud psicosocial, el bienestar y la satisfacción de los colaboradores, de forma que como resultado se mejore el desempeño de la organización (Salanova, 2009), y mediante esto lograr ambientes y relaciones laborales saludables, en donde se respete y cuide la salud de los colaboradores.

Para Warr las características laborales relacionadas con la felicidad (entendida como bienestar) o infelicidad deben ser estudiadas y adecuadas según las necesidades y características de cada lugar y puesto de trabajo, dicho autor hace un listado de 12 características laborales

entre las cuales se pueden mencionar: oportunidad de control, oportunidad para el uso y adquisición de habilidades, metas o demandas generadas externamente, variedad o cambios en el entorno de trabajo, las tareas del puesto o las relaciones sociales, claridad de los roles, objetivos, tareas y retroalimentación de las mismas, relaciones sociales, disponibilidad de dinero entendido como los ingresos percibidos, seguridad ocupacional, valoración de la contribución o importancia del puesto, apoyo percibido de los jefes, desarrollo de carrera, equidad y justicia en la organización relaciones y sociedad (Warr, 2013, p. 100).

En este sentido, las organizaciones positivas se caracterizan por desarrollar “Empleados saludables, en organizaciones saludables y que desarrollan resultados saludables siempre bajo la perspectiva de mejora constante” (Llorens et al., 2008, p. 6). En la tabla siguiente se presentan más específicamente los elementos o características que conforman tanto los puestos como los empleados positivos para alcanzar organizaciones saludables según Llorens, Salanova, y Martínez (2008):

Tabla 1: Elementos de las Organizaciones Positivas/Saludables

Elementos de las organizaciones positivas/saludables		
Puestos positivos	Recursos laborales	Favorecen la oportunidad para el uso de habilidades. Demandas laborales realistas. Claridad en las tareas y del rol laboral. Autonomía en el trabajo. Oportunidades para el contacto social. Tareas variadas. La información y feedback sobre el trabajo realizado.
Empleados positivos	Características de los empleados	Autoeficacia. Esperanza. Resiliencia. Optimismo. Engagement o vinculación.

Fuente: Elaboración propia a partir de Llorens, S., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2008).

Bakker y Rodríguez-Muñoz (2012) afirman que la PSOP al centrarse en el desarrollo de los aspectos positivos dentro de las organizaciones hace que estos se conviertan en factores protectores frente a los riesgos y daños psicosociales.

Se debe reconocer que: “Las personas y su talento son lo único que la competencia no puede copiar; por tanto, en la medida en que las empresas inviertan en salud mental y bienestar de sus trabajadores, estos serán más competitivos a nivel global” (Schabarcq y Cooper, 2000, citados en Polo-Vargas, Palacio, De Castro, Mebarak y Velilla, 2013, p. 565). Cuando una empresa invierte en desarrollar los elementos necesarios para ser una organización positiva y saludable, podrá acrecentar los factores psicosociales positivos que aumenten el bienestar psicosocial laboral, teniendo esto beneficios sobre la productividad y el mejoramiento del desempeño.

Frederickson y Losada (2005) observaron setenta equipos de trabajo, de los cuales quince equipos lograron los resultados de rendimiento más altos; entre las características que distinguían a estos equipos de los demás, encontraron que presentaban con más frecuencia emociones positivas, mayor participación, iniciativa y propuesta de ideas, debido a que había entre ellos mayor apoyo, estímulo y reconocimiento (Citados en Bakker, Rodríguez-Muñoz, & Derks, 2012).

Otros estudios muestran evidencias de que “Los recursos laborales, tales como el apoyo social de los compañeros, una buena relación con el supervisor y una adecuada retroalimentación sobre el desempeño, amortiguaban el impacto de las demandas laborales

sobre el burnout” (Bakker, Demerouti y Euwema, 2005, citados en Bakker & Rodríguez-Muñoz, 2012).

En este mismo orden, Park y Peterson (2003) afirman que: “Las instituciones positivas posibilitan el desarrollo de relaciones positivas, lo que facilita el surgimiento de rasgos positivos y, al mismo tiempo, facilita experiencias subjetivas positivas” (Citados en Park et al., 2013, p.12). Esto no quiere decir que una persona que esté inmersa en un entorno predominantemente negativo no puede tener experiencias positivas y desarrollar rasgos positivos, pero sin duda un ambiente laboral saludable propiciará el desarrollo de experiencias y relaciones saludables que promoverán la satisfacción y bienestar laboral, e inculcarán en los colaboradores rasgos positivos y saludables.

Esto se debe, según estudios, las emociones negativas como el temor y la ansiedad, reducen las alternativas de respuesta ante el posible peligro, en cambio, las emociones positivas aumentan el repertorio de respuestas por ende potencian la capacidad creativa de resolución de problemas y la capacidad de adaptarse a la adversidad (Park et al., 2013).

Modelos de la PSOP para la promoción de Factores Psicosociales Positivos.

Las metodologías tradicionales de evaluación y prevención de riesgos suelen centrarse en los factores y riesgos psicosociales, en contraposición, la PSOP se centra en identificar, evaluar y optimizar aquellos elementos que aumenten el bienestar, la salud y calidad de vida laboral (Llorens et al., 2008). Si bien hay más modelos que se pueden enmarcar dentro de la

propuesta teórica de la PSOP, se ha tenido a bien presentar una descripción de tres de ellos: el Modelo PERMA, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales y la Metodología WoNT-Modelo RED.

Modelo PERMA

Ha sido propuesto e impulsado por Martin Seligman, este modelo afirma que para que el ser humano alcance la felicidad debe lograr bienestar, crecimiento personal y desarrollar su potencial; describe cinco factores que los colaboradores consideran relevantes para generar y mantener su bienestar a lo largo del desempeño de sus funciones y es cuestión individual elegir aquellos factores que considere necesarios para aumentar su bienestar (Henao, Hernández-Montoya, & Rodríguez-Úsuga, 2020). PERMA es un acrónimo de los componentes del modelo, los cuales son los siguientes:

- ❖ Positive Emotions/ Emociones Positivas: Cultivar emociones positivas como el agradecimiento, placer, satisfacción entre otras que les permitan generar calidad de vida y bienestar, esto favorece la creatividad y la respuesta eficaz ante las adversidades (Bahena-Velazco, 2018; Henao et al., 2020; Park et al., 2013).
- ❖ Engagement/ Vinculación o Compromiso: Es un estado afectivo-cognitivo positivo que permite al colaborador sentirse conectado al trabajo, en donde experimenta concentración y absorción y percibe que tiene las capacidades para responder a los requerimientos de las tareas que realiza le parezcan o no placenteras (Rodríguez-Sánchez & Cifre, 2012), el compromiso se potencia cuando se percibe apoyo social,

retroalimentación y se brindan recursos y herramientas que facilitan la realización de las actividades laborales (Arenas & Andrade, 2013).

- ❖ Relationships/ Relaciones Positivas: Los seres humanos somos seres sociales, por lo que las relaciones saludables en el lugar de trabajo posibilitan que los colaboradores perciban apoyo emocional e instrumental y sentido de conexión, en general relaciones positivas potencian el bienestar psicológico de las personas (Bahena-Velazco, 2018; Park et al., 2013).
- ❖ Meaning and purpose/ Propósito y Significado: Sentirse parte de algo más grande que sí mismo trae sentido de significado y propósito esto está relacionado con mayores niveles de bienestar (Park et al., 2013), esto genera conexión y satisfacción sobre la actividad laboral realizada porque dota al colaborador de una visión más amplia sobre el impacto de su trabajo a nivel personal, en la organización y en la sociedad.
- ❖ Accomplishment/ Éxito y Sentido de Logro: Este aspecto está implicado en todos los demás elementos, puede ser potenciado al establecer metas y objetivos que el colaborador logre alcanzar y le generen satisfacción y motivación para proponerse otros objetivos mayores (Henaó et al., 2020).

Este modelo se caracteriza porque no se obliga al colaborador a desarrollar un aspecto que él no considere necesario trabajar en sí mismo, sino que es el mismo individuo el que decide qué áreas necesita mejorar y desea desarrollar (Bahena-Velazco, 2018), de esta forma el individuo con el apoyo de la empresa construye prácticas orientadas a alcanzar el bienestar y satisfacción con el trabajo.

Modelo de Demandas y Recursos Laborales.

Este modelo ha sido propuesto y desarrollado por Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli. Tal y como su nombre lo indica, este modelo sugiere que la salud psicosocial de los colaboradores de las organizaciones se da a partir de la interacción entre las demandas laborales y los recursos laborales que el trabajador posee para responder a ellas (Rodríguez-Rivera, 2018), cuando hay un desequilibrio entre estos dos elementos, la salud y el bienestar psicosocial se ven afectados.

Es importante destacar que este modelo parte de la psicología positiva (Rodríguez-Rivera, 2018), por lo que no sólo se enfoca en los factores psicosociales negativos, sino también en aquellos factores que actúan como protectores que generan bienestar y salud ocupacional en los colaboradores.

Según Bakker et al. (2012): “Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos del trabajo que requieren un esfuerzo y se relacionan por tanto con costes fisiológicos y psíquicos, como la fatiga” (P.19), ejemplo de demandas laborales son la sobrecarga de trabajo, horarios y ritmo de trabajo, las exigencias emocionales y físicas que el trabajo requiere.

Por otro lado, los recursos laborales se relacionan con la motivación intrínseca, autonomía, autoeficacia ejemplos podrían ser la adecuada retroalimentación, buenas relaciones y apoyo social, también con la motivación extrínseca, por ejemplo, la claridad en el rol, diseño

adecuado de las tareas y el entorno de trabajo (Deci y Ryan, 1985, Mejiman y Mulder, 1998, citados en Bakker et al., 2012).

La presencia de recursos laborales se relaciona con el engagement o compromiso en el trabajo (Hernández & Oramas, 2018), esto es debido a que el trabajador percibe que tiene los recursos laborales adecuados para solventar las demandas de las tareas ocupacionales y esto le genera satisfacción y sentido de autoeficacia.

Luthans y cols. (2007) propusieron el término de “Capital Psicológico” que ha sido adoptado posteriormente como parte de este modelo, y adaptándolo como un tercer elemento denominado recursos personales, este concepto hace referencia a un estado psicológico compuesto por cuatro elementos: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia (Luthans y cols., 2007, Citados en Bakker et al., 2012).

Tabla 2: Elementos del Modelo de Demandas-Recursos Laborales

Demandas Laborales	Recursos Laborales	Recursos personales
Demandas de tarea	Recursos de tarea	Capital psicológico
Presión temporal	Autonomía	Eficacia personal o Autoeficacia
Demandas físicas	Retroalimentación o Feedback	Esperanza
Tareas tediosas	Recursos sociales	Optimismo
Demandas sociales	Apoyo social	Resiliencia
Conflicto de rol	Coaching de parte de supervisores, jefes o del puesto jerárquico superior	Inteligencia emocional
Demandas organizativas	Recursos organizativos	Gestión de las emociones propias
Innovación tecnológica	Oportunidad de desarrollo de carrera	

Fuente: Elaboración propia a partir de INSST, Serie 34, NTP 1166, 2021 Modelo de demandas y recursos laborales: Marco Teórico

En la última década este modelo ha incorporado el “Job Crafting” a su propuesta, este término hace referencia a que los colaboradores pueden realizar cambios en las características físicas, cognitivas o sociales de sus puestos de forma que puedan sentirse motivados y comprometidos, sin que esto requiera un completo rediseño de su puesto de trabajo (Bakker, Ficapal-Cusí, Torrent-Sellens, Boada-Grau, & Hontangas-Beltrán, 2018).

Por último, es importante destacar que este modelo propone determinar intervenciones positivas a nivel individual (Microintervenciones) que buscan desarrollar el capital psicológico o los recursos personales, a nivel de un departamento o de toda la organización (Macrointervenciones) (Bakker et al., 2012) en la cual se pueden realizar evaluaciones e intervenciones a nivel general que promuevan el bienestar en torno a demandas y recursos.

Metodología WoNT y Modelo RED.

Es una metodología desarrollada por el Equipo de investigación WONT (Work & Organization NeTWork) de la Universidad Jaime I de Castellón para la prevención psicosocial desde la perspectiva de la psicología positiva. Esta metodología permite no solamente detectar los riesgos psicosociales en las organizaciones, sino que también está orientado a la optimización del bienestar psicosocial y salud organizacional, utilizando el modelo de investigación-acción y el modelo RED desarrollado por el mismo equipo de investigación (Salanova, 2005).

Este modelo toma en cuenta no solamente los elementos del modelo de demandas y recursos laborales, sino que también considera de una manera más profunda los recursos personales de los colaboradores, entendidas como variables no-laborales o personales que pueden generar repercusiones en el proceso de interacción de las demandas-recursos laborales (Rodríguez-Rivera, 2018; Salanova, Martínez, & Llorens, 2014).

El modelo RED (Recursos, Emociones/Experiencias, Demandas) trabaja agrupando tres tipos de factores psicosociales: “Recursos personales y recursos laborales positivos, Emociones/experiencias laborales positivas y Demandas reto” (Llorens et al., 2008; Salanova & Llorens, 2006).

Los recursos personales positivos hacen referencia a la autoeficacia y a las competencias mentales y emocionales; los recursos laborales positivos consideran la autonomía, el apoyo social y técnico la retroalimentación o feedback, las relaciones interpersonales, el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo; las demandas reto, se consideran a nivel organizacional y extra-organizacional, promueven el aprendizaje y la motivación, incluyen la sobrecarga mental y de trabajo, la seguridad laboral; por último, las emociones o experiencias positivas se refieren a factores como el engagement, dedicación y absorción de la tarea, relajación, entusiasmo, interés intrínseco, flow, satisfacción laboral y empatía (Llorens et al., 2008; Salanova, 2009).

Para evaluar estos factores, se utiliza el cuestionario RED que tiene como propósito identificar los factores de riesgo psicosocial, los colectivos potenciales de riesgo, es decir, los

sectores con ciertas características particulares que tienen potenciales riesgos psicosociales y las personas con riesgo de desarrollar problemas relacionados con el estrés (Salanova, 2005).

En base a los resultados de las evaluaciones a nivel psicosocial se plantean diversas estrategias de optimización, estas pueden tener su foco sobre estrategias individuales o sobre estrategias a implementarse a nivel organizacional, por otra parte pueden tener como objetivo intervenir a nivel de prevención primaria (implementando estrategias relacionadas a la gestión del tiempo, gestión emocional y equilibrio entre la vida y el trabajo y mejoras y gestión del puesto de trabajo) o secundaria (implementando grupos de mejora o de resolución de conflictos, plan de carrera, gestión de conflicto, acogida a nuevos empleados y coaching), o a brindar un tratamiento ya sea por medio de asesoramiento, psicoterapia o programas específicos de asistencia a los colaboradores (Llorens et al., 2008; Salanova, 2005)

Beneficios de la PSOP para el desarrollo del Bienestar Psicosocial en las Organizaciones.

Así como la Psicología Positiva no busca anular a las disciplinas tradicionales de la psicología, sino complementarlas, la PSOP busca ser un modelo complementario al modelo tradicional negativo, brindando una visión más positiva centrada en las características y procesos que conducen al bienestar (Bakker et al., 2012).

Este enfoque viene siendo más humano (Moreno, 2011) porque realza el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en las organizaciones y hace énfasis en el valor que le da la

organización a sus recursos humanos, ya que se preocupa por el bienestar, satisfacción y calidad de vida laboral, desarrollando puestos de trabajo, procesos, relaciones y empleados positivos y saludables.

En el mismo orden, la PSOP busca activamente mantener colaboradores saludables, en lugar de “evitar que se enfermen” y posibilita la visión del empleo como parte su desarrollo personal, ya que en él pueden poner en práctica y desarrollar más sus fortalezas personales (Polo-Vargas, Palacio, De Castro, Mebarak, & Velilla, 2013).

La PSOP favorece la visión de que la seguridad y salud ocupacional no es un gasto, sino una inversión (Moreno, 2011; Polo-Vargas et al., 2013), e invertir en desarrollar una organización saludable genera una organización con un alto rendimiento pero también con un alto nivel de bienestar y satisfacción del personal, lo cual promueve el crecimiento y desarrollo de la empresa (Bakker et al., 2012), una empresa que valora y se preocupa por el bienestar de sus empleados será valorada también por ellos como un lugar donde les gustaría seguir trabajando, donde se sienten realizados y satisfechos.

Estudios han demostrado que los trabajadores que experimentan frecuentemente afecto positivo o bienestar subjetivo presentan mayor seguridad, tienen mejores evaluaciones en el trabajo, mejores niveles de desempeño y productividad, mayor capacidad de desempeño positivo en puestos directivos y de liderazgo por lo que son promovidos con mayor rapidez, son más sanos y presentan menos absentismo, y menos probabilidad de tener conductas negativas (Jarden, 2015; Rodríguez-Sánchez & Cifre, 2012).

B. Riesgos Psicosociales Laborales en el Contexto Actual

Definición y clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Riesgos Psicosociales

Se suele confundir los términos de factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales, por lo que se hace necesario hacer una aclaración de sus respectivas definiciones, para ello, primero se debe saber qué son los factores psicosociales. La Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 1984), se establece a la siguiente definición:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en 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, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1986, p. 3).

Dichos factores psicosociales pueden ser positivos o negativos y por ende influir positiva o negativamente sobre el bienestar y salud de los colaboradores, cuando se habla de factores psicosociales negativos se hace referencia a los factores psicosociales de riesgo, los cuales se caracterizan porque tienen la capacidad de generar consecuencias negativas y dañinas sobre el bienestar y salud física, psicológica y social de los colaboradores (Moreno, 2011).

Existen diversas clasificaciones de los factores psicosociales de riesgo propuestas por distintos autores e instituciones, sin embargo, se ha tenido a bien presentar la clasificación propuesta por la OIT:

Tabla 3: Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial

Clasificación	Factores de Riesgo Psicosocial
Factores del entorno y del puesto de trabajo	Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas) Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica Falta de autonomía y control en la realización de tareas Ritmo de trabajo elevado Falta de claridad en las funciones
Factores organizativos	Supervisión y estilos de dirección inadecuados Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo Falta de apoyo social Cultura y clima organizacional Ausencia de cultura de prevención de riesgos Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo Discriminación
Relaciones en el trabajo	Acoso sexual Acoso laboral o mobbing Violencia laboral
Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional	Inseguridad sobre el futuro en la empresa Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera
Carga total de trabajo	Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales Descanso insuficiente

Fuente: Elaboración propia de la Adaptación de la OIT, de su Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT, Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Por otra parte, cuando se habla de riesgos laborales se hace referencia a “Variables que hacen al trabajador susceptible a enfermedades, ya sean mentales o físicas” (Gamboa, Lugo, García-Vargas, García-Pino, y Pérez, 2021, p.3). En otras palabras el riesgo es la probabilidad de que suceda un daño a causa de la actividad laboral realizada por la persona (San Martín, 2010).

En base a lo anterior, se puede afirmar que los riesgos psicosociales laborales son el resultado de la interacción e influencia de los factores psicosociales negativos o de riesgo y el trabajo realizado por el colaborador de la organización, es decir, la posibilidad de que se generen consecuencias negativas visibles en el bienestar y la salud física, psicológica o social de los colaboradores (Gamboa, Lugo, García V., García P., & Pérez, 2021; Moreno, 2011; San Martín, 2010).

Si bien no existe una clasificación consensuada sobre los riesgos psicosociales, algunos de los riesgos psicosociales más visibles son el estrés crónico, el burnout, el acoso sexual, laboral, la discriminación, el acoso laboral o mobbing, y la inseguridad contractual³ o laboral (Bartolomé, Fernández, Prieto, & Sánchez, 2007; Moreno, 2011; Moreno & Báez, 2011).

En El Salvador, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo brinda un listado de cinco riesgos psicosociales: “El manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo” (Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Artículo 7. 21 de enero de 2010).

³ La inseguridad contractual hace referencia a la inseguridad sobre la estabilidad del empleo o la incertidumbre sobre el despido

Prevención y Mitigación de Riesgos Psicosociales Laborales

Las acciones y políticas organizacionales encaminadas a la prevención y mitigación de riesgos psicosociales laborales son parte de las acciones fundamentales que se deben tomar para desarrollar empleos decentes y organizaciones saludables (Organización Internacional del Trabajo, 2020), una empresa que constantemente evalúa los factores y riesgos psicosociales estará más preparada para enfrentar los nuevos desafíos en la gestión de riesgos y tomar acciones efectivas para procurar la salud y bienestar de los colaboradores.

Las organizaciones están obligadas por los marcos jurídicos nacionales y convenios internacionales a tomar acciones preventivas o de mitigación sobre los riesgos psicosociales laborales con el objetivo de disminuir su incidencia y por ende mejorar el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores (Bartolomé et al., 2007), sin embargo, es importante destacar que las legislaciones se enfocan más en exigir a las organizaciones que trabajen para solucionar los riesgos más que en exigir que fomenten factores psicosociales protectores y positivos, se hace necesario que las legislaciones futuras tomen en cuenta la perspectiva positiva para el fomento del bienestar psicosocial de los colaboradores.

El proceso de prevención y mitigación de riesgos psicosociales laborales implica trabajar tanto sobre los factores de riesgo psicosocial como sobre los riesgos psicosociales laborales. La prevención se realiza al trabajar sobre los factores psicosociales de riesgo, y la mitigación directamente sobre los riesgos psicosociales, es importante trabajar sobre ambos ya que dejar de lado uno de ellos limitaría los resultados deseados (Moreno, 2011) para fomentar el bienestar

psicosocial, salud y calidad de vida laboral de los colaboradores. Por ejemplo, si no se toman medidas para regular la carga de trabajo excesiva, aunque se capacite a los empleados en la regulación del estrés, muy probablemente seguirán presentándose casos de estrés crónico laboral o burnout en la organización, lo cual puede generar ausentismo, incapacidades, disminución de la productividad o la renuncia de los colaboradores.

Para prevenir y mitigar riesgos psicosociales laborales la OIT (2020) sugiere que se debe evaluar y gestionar los factores y riesgos psicosociales, con instrumentos o herramientas que se puedan adecuar al contexto de pandemia, por ejemplo en el caso de que se deban hacer evaluaciones a distancia se debe disponer de los instrumentos como test o encuestas digitales y los colaboradores deben tener acceso a las herramientas tecnológicas que les permitan poder realizar las evaluaciones.

La OIT propone una serie de pasos que permiten evaluar los riesgos en el lugar de trabajo, esto incluye los riesgos psicosociales laborales, estos pasos deben de adecuarse a la realidad y contexto de las organizaciones, a continuación se presenta los pasos propuestos: (1) Identificar los peligros y cómo estos pueden dañar a las personas, (2) Identificar los sujetos que pueden sufrir daños y de qué forma puede esto llegar a suceder, (3) Evaluar cada riesgo encontrado, decidiendo y estableciendo medidas de control específicas a tomar para velar por la seguridad y salud ocupacional, (4) Establecer un responsable por medida de control, del mismo modo establecer plazos en los cuales se debe cumplir dicha medida (5) Registrar los resultados obtenidos (Organización Internacional del Trabajo, 2014, pp. 8–12).

Además de la ejecución de planes con estos cinco pasos, se hace necesario que las organizaciones (como ya se mencionó antes) vean la apuesta por la salud ocupacional como una inversión (Moreno & Báez, 2011; Polo-Vargas et al., 2013) más que un deber exigido por las leyes, desarrollar empresas, puestos y empleados saludables conlleva muchos beneficios para tener empleados comprometidos, eficaces, con un alto desempeño y esto por ende favorece la productividad de la empresa e influye en la fidelización de los clientes (Jarden, 2015).

Marco Legal y Normativo Salvadoreño entorno a la Prevención y Mitigación de Riesgos Psicosociales Laborales.

En El Salvador existen legislaciones que buscan establecer garantías en torno a la prevención y mitigación de riesgos en los lugares de trabajo (Véase Recopilación Leyes de Seguridad y Salud Ocupacional de El Salvador, 2010), entre ellas podemos mencionar:

La Constitución de la República: En su Artículo 2 menciona el derecho al trabajo y más adelante en la Sección segunda sobre Trabajo y Seguridad Social, en el Artículo 44 afirma que el Estado será el encargado de brindar inspección técnica para velar por el cumplimiento de las normativas legales en torno a la asistencia, previsión y seguridad social (Constitución de la República de El Salvador. Artículo 2 y Artículo 44. 15 de Diciembre de 1983).

Código de Trabajo: En él se mencionan las directrices en torno a la Seguridad e Higiene del trabajo, las obligaciones de los patronos y trabajadores, los riesgos profesionales, enfermedades y accidentes de trabajo (Código de Trabajo. 23 de Junio de 1972).

El Código de Salud: en este código se encuentran las disposiciones legales en torno a la labor en materia de seguridad y salud ocupacional del Ministerio de Salud, como por ejemplo verificar las condiciones de saneamiento y seguridad en los lugares de trabajo, promoción de inmunización y control de enfermedades transmisibles, autorizar o en caso necesario cancelar las autorizaciones correspondientes cuando haya un grave peligro para la salud y no se cumpla con los requisitos establecidos, entre otros (Código de Salud. 28 de Abril de 1988).

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social: Menciona que el encargado de velar por el cumplimiento de las normativas en materia de medio ambiente de trabajo, salud y seguridad ocupacional es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Artículo 8. 11 de abril de 1996), y brinda directrices entorno a la función de inspección y verificación de medidas de higiene y seguridad ocupacional.

Ley de Medio Ambiente y Recursos Naturales: Esta ley establece entre sus disposiciones su papel de propulsor en un trabajo articulado con el Ministerio de Salud Pública, de programas de prevención de contaminación y de procesos y tecnologías ambientales adecuadas (Ley del Medio Ambiente. 02 de marzo de 1998).

Convenio 155 de OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo: fue ratificado en el año 2000, establece entre otras cuestiones, que los miembros del convenio deberán reunirse periódicamente con sectores y organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores para examinar las políticas nacionales en

materia de seguridad y salud ocupacional, y tomar acciones a nivel nacional y empresarial, para que el Estado diseñe legislaciones específicas que velen por la salud y seguridad ocupacional.

También se pueden mencionar los **Convenios N° 81 y N° 129 de la OIT**, el primero es referente a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio y brinda disposiciones sobre las competencias de los inspectores para velar por la seguridad y salud ocupacional, mientras que el segundo es específico para la inspección de trabajo en el ámbito de la agricultura (Véase Recopilación Leyes de Seguridad y Salud Ocupacional de El Salvador, 2010).

En El Salvador la principal legislación que brinda directrices para las organizaciones en torno a la seguridad y salud ocupacional para garantizar la protección y seguridad de los colaboradores en torno a los riesgos de trabajo es la **Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**, la cual establece comités de seguridad y salud ocupacional en empresas de más de 15 trabajadores o en aquellas que se considere necesario según la Dirección General de Previsión Social, se brindan directrices sobre las condiciones físicas del lugar de trabajo, las herramientas de trabajo, maquinaria, aspectos de medio ambiente de trabajo, el ruido, las sustancias químicas, las condiciones de salubridad, y la prevención de enfermedades ocupacionales. También se habla de las inspecciones e infracciones de empleadores y trabajadores, así como las sanciones. El objeto de esta ley está descrito en el artículo 1:

Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes

psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular (Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Artículo 1. 21 de enero de 2010).

Implicaciones de la Pandemia por Covid-19 en el Bienestar y Salud Psicosocial Laboral.

La Pandemia por Covid-19 trajo consigo múltiples y repentinos cambios en el estilo de vida de las personas alrededor del mundo. Al inicio de la pandemia, la CEPAL (2020) preveía que las medidas tomadas (nivel nacional e internacional) tales como la cuarentena domiciliar obligatoria, el aislamiento social, el cese temporal de ciertas empresas y actividades comerciales generarían fuertes repercusiones en las economías y por ende afectarían los empleos e ingresos de las familias (Citado en Rodríguez, Suasnavas, Villalobos, & Varela, 2022).

Pero además de las repercusiones a nivel económico, se generaron muchas consecuencias a nivel psicosocial a las que han tenido que hacer frente las organizaciones, ya que se modificaron las condiciones, modalidades y procesos de trabajo, esto generó nuevas dinámicas y contextos laborales, así como factores y riesgo laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Durante la pandemia se han detectado riesgos psicosociales que han afectado específicamente a cierto grupo de trabajadores. Según datos de la OIT los trabajadores del sector salud y servicios esenciales enfrentan mayores niveles de estrés, carga laboral, aumento en la jornada laboral y por ende disminución del descanso, del mismo modo presentan temor y

preocupación constante por la posibilidad de contagiarse y contagiar a miembros de su familia o amigos, por otra parte, las personas que trabajan en casa son más vulnerables al aislamiento, a vivir violencia doméstica, a no tener límites concretos o equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar, del mismo modo la pandemia aumento la presencia de inseguridad contractual o laboral generando en los colaboradores temor a perder el empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Neffa et al. (2020) Menciona que la pandemia ha generado un aumento en la carga mental del trabajo, así como aumento de la autonomía en un sentido negativo, esta última ha propiciado el desarrollo de cuadros de ansiedad e irritabilidad a causa de la fatiga mental, síntomas psicósomáticos como dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño y aumento en el consumo de sustancias estimulantes para poder mantenerse trabajando (p.93- p.95).

Retos en la Prevención y Mitigación de Riesgos Psicosociales Laborales en la Actualidad.

El primer reto de las organizaciones, en la actualidad, en materia de prevención y mitigación de riesgos es la capacidad de adaptación de los mecanismos de evaluación, diagnóstico y tratamiento al contexto influenciado por cuestiones como ha sido la pandemia y podría ser en el futuro un desastre natural, conflictos armados u otras emergencias a sanitarias a gran escala.

Por otra parte, la implementación de metodologías más positivas para no solo prevenir las enfermedades y riesgos ocupacionales, sino invertir en el desarrollo y mejoramiento del bienestar, la salud, la satisfacción y la calidad de vida laboral, de forma que las organizaciones sean realmente positivas y saludables de manera que los empleados puedan ver de forma tangible que la empresa les valora como el recurso más valioso, ya que como menciona Polo-Vargas et al. (2013) cada empleado tiene características, talentos, competencias, virtudes únicas, el talento humano no se puede copiar, por tanto, la inversión en el desarrollo de los colaboradores es la inversión más importante de las organizaciones para lograr ser competitivas y productivas, pero también positivas y saludables.

Por su parte el psicólogo Miguel Ángel Gimeno Navarro (2021), Docente de la Universidad Jaime I de Castellón Plantea ocho retos en la prevención y mitigación de riesgos psicosociales en la actualidad: (1) Realizar una evaluación adaptada a las características propias de la organización, (2) Prevención segmentada, (3) Digitalización, implementación de inteligencia artificial, robotización y Algoritmocracia, (4) Investigación de accidentes e incidentes psicosociales, (5) Vigilancia de la salud psicosocial, (6) Prevención integral e integrada, (7) Criterio técnico de la inspección, se considera necesario debido a que las organizaciones no siempre son proactivas entorno a la prevención psicosocial, (8) Negociación o diálogo colectivo (pp. 1-23).

Estos ocho retos que propone van orientados a un trabajo de prevención, mitigación y promoción de salud psicosocial más específico y efectivo, a un trabajo más organizado y articulado entre los distintos actores dentro de las organizaciones, con flexibilidad para

adaptarse al contexto organizacional y social, utilizando de manera efectiva las nuevas tecnologías como herramientas para la facilitación de la labor de la prevención y mitigación psicosocial, así como de la evaluación desarrollo de la salud, bienestar psicosocial y calidad de vida laboral.

CAPÍTULO III: ESTRUCTURA METODOLÓGICA DE LA MONOGRAFÍA

La presente investigación es de tipo monográfica con un enfoque cualitativo utilizando muestreo teórico.

La investigación documental monográfica es aquella que busca estudiar de manera profunda y amplia una temática específica (Parraguez-Carrasco, Chunga-Chinguel, Flores-Cubas, & Romero-Cieza, 2017), para el desarrollo o elaboración de la monografía se han desarrollado los siguientes pasos:

- ❖ En primer lugar, realizar un planteamiento inicial, en el cual se elige el tema y luego se realiza una pequeña investigación para obtener información básica de manera que finalmente se presenta un plan de trabajo que es una guía para el proceso.
- ❖ En segundo lugar, el desarrollo de los contenidos cuyo primer paso es la recolección de datos, para luego ordenarlos e interpretarlos.
- ❖ En tercer lugar, la redacción final, la cual consiste en la formulación y desarrollo de los argumentos y el establecimiento de conclusiones, finalmente se presenta mediante una exposición las ideas y argumentos que se han desarrollado a lo largo de la monografía.

El enfoque metodológico cualitativo busca comprender los fenómenos que ocurren a determinados individuos y que se dan en un contexto determinado antes de formular cualquier teoría (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014; Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018).

El muestreo que se utilizó fue de tipo teórico. Las muestras teóricas son unidades cuyas características aportan a la comprensión de la temática y a la formulación posterior de la teoría, concepto o supuesto hipotético (Draucker, Martsof, Ross y Rusk, 2007, Citados en Hernández-Sampieri et. al., 2014).

En este sentido se puede afirmar que la presente investigación busca comprender a profundidad el tema seleccionado examinando muestras teóricas de fuentes primarias y secundarias, las cuales se distribuyen de la siguiente manera: Veinte fuentes primarias, las cuales incluyen diez libros referentes a psicología positiva, salud ocupacional riesgos psicosociales, y la metodología a seguir para la investigación , un informe de la OIT, seis legislaciones nacionales y una compilación, la Constitución de la OMS, y el Reporte Anual de 1999 de la APA. Veintinueve fuentes secundarias las cuales incluyen veinte artículos científicos, una tesina, una tesis, una revisión sistemática, dos libros referentes a riesgos psicosociales, la carta al editor sobre psicología positiva de la revista Médica Herediana No.27, una Hoja Informativa de la OIT, un documento de trabajo de la Universidad Jaime I de Castellón, y la Nota Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España.

Las técnicas de recopilación de la información fueron la radiografía textual y el recuadro bibliográfico, en donde se organizaron cada una de las fuentes seleccionadas (Ver anexos).

Para la realización de este documento se determinaron categorías principales y secundarias a analizar, las cuales se presentan a continuación:

Categorías Principales:

Psicología de la Salud Ocupacional Positiva: la PSOP busca estudiar el comportamiento óptimo, es decir saludable, así como los elementos que conforman el bienestar psicosocial, calidad de vida y satisfacción con el trabajo de los colaboradores en organizaciones saludables.

Riesgos Psicosociales: son el resultado de la interacción e influencia de los factores psicosociales negativos o de riesgo y el trabajo realizado por el colaborador de la organización, es decir, la posibilidad de que se generen consecuencias negativas visibles en el bienestar y la salud física, psicológica o social de los colaboradores (Gamboa et al., 2021; Moreno, 2011; San Martín, 2010).

Pandemia: Se habla de una pandemia cuando una enfermedad se extiende a todas las regiones del mundo, y afecta de distintas formas a cada individuo, pero que en general deja consecuencias perjudiciales en la salud y vida de las personas, causando la muerte de un porcentaje de la población a nivel mundial (Neffa et al., 2020).

Categorías Secundarias:

Psicología de la Salud Ocupacional Positiva: Surgimiento Enfoque PSOP, Modelos de la PSOP, Beneficios de la PSOP

Riesgos Psicosociales: Conceptualización de riesgos psicosociales, Prevención y mitigación, desafíos en materia de prevención y mitigación, Marco legal nacional e internacional

Pandemia: Implicaciones y consecuencias en el bienestar y calidad de vida laboral, retos para la salud laboral y bienestar psicosocial laboral en contextos de crisis.

Determinar las categorías y subcategorías se hace necesario para la determinación de los temas y subtemas a lo largo de la investigación y el desarrollo del análisis de la relación entre las mismas, similar a los objetivos, las categorías y subcategorías sirven de guía a lo largo de la investigación.

CAPÍTULO IV: ARGUMENTACIÓN

A. Objeto de estudio o interés personal

A finales del 2019 el Covid-19 iniciaba lo que sería la actual pandemia, a la que aún se enfrenta la humanidad (al momento de completar esta monografía). Conforme avanza el tiempo se desarrollan mejores herramientas para contrarrestarla, pero sin duda esta experiencia ha marcado un antes y un después, acelerando diversos procesos de transformación de las sociedades, y trayendo a luz la necesidad de que las organizaciones inviertan en convertirse en empresas saludables, resilientes, que tengan las herramientas para adaptarse a las crisis del futuro.

Frente a esta realidad surge el interés por conocer cuál es la respuesta de la psicología positiva en su rama de salud ocupacional frente a las crisis como la pandemia, tomando en cuenta que en el futuro podrían ocurrir otras crisis con sus propias características. En este sentido, la Psicología Positiva ofrece herramientas útiles para no sólo disminuir las diversas problemáticas dentro de las empresas, sino para desarrollar y potenciar características saludables que les ayuden a ser competitivas, saludables y atractivas para sus clientes internos y externos.

B. Relación entre las categorías

Complementariedad de los modelos de la PSOP y modelos tradicionales

Dentro de la joven disciplina de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva se enmarcan distintos modelos, de los cuales la presente investigación monográfica presenta tres en particular, el modelo PERMA, el modelo de Demandas-Recursos Laborales y la Metodología WoNT-Modelo RED.

El modelo PERMA como se mencionó en el Capítulo II, permite a cada individuos ser consciente de las áreas que más necesita intervenir para mejorar, esto hace que cada persona sea responsable de su propio bienestar y que en adición aprenda a generar relaciones que aporten bienestar a los demás, de manera que haya un compromiso personal por el mejoramiento de la calidad de vida y satisfacción laboral, generando en cada colaborador motivación intrínseca para crecer no sólo desde un punto de vista laboral como trabajador, sino como persona.

Al mismo tiempo, la organización se responsabiliza de generar el espacio para que los colaboradores desarrollen bienestar psicosocial, facilitando las herramientas y oportunidades pertinentes para las necesidades de cada trabajador según las áreas que cada individuo haya decidido desarrollar, es por ello que la organización debe permanentemente evaluar cómo mejorar cada una de las cinco áreas que componen el modelo.

Por ejemplo dentro de este modelo el propósito y significado están conectados con la valoración que percibe el trabajador sobre su trabajo dentro la organización, pero al mismo

tiempo el trabajador debe buscar e identificar cuál es el propósito, significado y valoración personal de su trabajo, esto lo ayuda a ver más allá de sus tareas. No existe un trabajo sin sentido ni propósito, todo trabajo existe porque contribuye a un fin, porque resuelve una necesidad, es la solución a un problema mayor. Lo que sí existe son personas que por diversas razones no son conscientes del valor de su trabajo y diversas variables contextuales y personales afectan por ende su valoración sobre su tarea vital: el trabajo que desarrolla.

El Modelo de Demandas-Recursos Laborales, por su parte, promueve que los trabajadores se perciban estimados para la organización, ya que se preocupa por mantener un equilibrio entre las demandas o exigencias y los recursos laborales. En ese mismo orden, se agregó el capital psicológico, si la organización invierte en desarrollar el capital psicológico de sus colaboradores, ellos tendrán las características positivas necesarias para hacer frente a nuevos retos, sabiendo que la empresa se preocupa por apoyarles en el desarrollo de sus recursos laborales para hacer frente a las demandas del trabajo.

La metodología WoNT y modelo RED, por su parte toma de base muchos otros modelos con el fin de tener una sólida y amplia base científica que permita lograr cada vez acercarse más a ser un modelo integral que promueva el crecimiento y avance de la PSOP. Este modelo parece ser uno de los más completos y desarrollados dentro de la PSOP, ya que evalúa e identifica los factores psicosociales y riesgos, guiando el proceso al planteamiento de estrategias de prevención a nivel primario y secundario, así como planes de tratamiento tanto de forma individual a cada colaborador como a nivel de toda la organización.

Todos estos modelos presentados tienen elementos similares, pero difieren en su visión teórica sobre cómo estos elementos interactúan para alcanzar el bienestar y en cómo desarrollan sus estrategias de intervención para el mejoramiento del bienestar psicosocial y calidad de vida laboral, pero al final, siguen siendo modelos que no buscan ser el único camino, sino ser complementarios y aplicables según las necesidades y características específicas de cada organización.

Resulta de mucha utilidad para las empresas no solamente trabajar sobre los problemas, sino invertir en las fortalezas, en el bienestar, en ser una organización saludable. Así como se evalúan riesgos, y se hacen planes para prevenir y mitigarlos, del mismo modo es relevante evaluar factores protectores, elementos que generan mayor bienestar y que promueven la satisfacción laboral y que inciden directamente en la productividad.

Factores de riesgo psicosocial vs. Factores protectores de bienestar psicosocial

Por mucho tiempo el foco ha estado en identificar los factores de riesgo psicosocial (y los riesgos psicosociales), pero poco se habla de los factores protectores del bienestar psicosocial, los cuales en realidad están directamente relacionados con la satisfacción y calidad de vida laboral, el bienestar psicosocial y la productividad. Los cambios que vendrán en la forma de trabajar, los ambientes y contextos de trabajo, las posibles futuras crisis, contextos adversos, entre otras muchas circunstancias que pueden rodear a las organizaciones y sus colaboradores, hacen relevante la necesidad de invertir en los factores psicosociales positivos y promover los factores protectores del bienestar psicosocial.

Se planteó en la investigación que las emociones positivas estimulan la creatividad y por ende eso ayuda en la solución de problemas. Se necesita resiliencia, optimismo y creatividad para hacer frente a los problemas. El trabajo, en cualquiera de sus ramas siempre responde a la solución de problemas de la humanidad, por lo que el desarrollo de empleados, puestos de trabajo, y organizaciones saludables y positivas se vuelve una necesidad al mismo tiempo que una responsabilidad en pro del bienestar de los colaboradores.

Beneficios de la PSOP frente a las implicaciones de la pandemia

Cuando una empresa invierte en desarrollar los elementos necesarios para ser una organización positiva y saludable, podrá acrecentar los factores psicosociales positivos que aumenten el bienestar psicosocial laboral, teniendo esto beneficios sobre la productividad y el mejoramiento del desempeño. Pero, también la harán en general más resiliente frente a las adversidades. Si en tiempos cuando las cosas marchan bien se desarrollan el compromiso, el optimismo, la esperanza, la resiliencia, el significado y propósito, la autoeficacia, la inteligencia emocional, entre otros, esto promoverá una mayor fortaleza al momento de enfrentar crisis tales como la pandemia.

Por ejemplo, las empresas que valoran la importancia del apoyo social. La pandemia alejó física y emocionalmente a las personas debido al distanciamiento y cuarentenas obligatorias, lo que incrementó ciertos riesgos, pero ante eso, un factor protector es el apoyo social percibido, cuando un colaborador percibe apoyo social de sus compañeros y jefes, al

mismo tiempo que brinda a otros ese mismo apoyo, contribuye al fortalecimiento de emociones positivas, de compromiso y esperanza ante el futuro.

La PSOP ayuda a generar relaciones saludables, empleados saludables, organizaciones saludables, esto no significa que no enfrentaran dificultades, sino que estarán preparados, identificarán sus fortalezas y oportunidades para contrarrestar los riesgos y las debilidades.

Beneficios de los modelos de bienestar y salud psicosocial laboral de la PSOP ante los retos en la prevención y mitigación de riesgos psicosociales

En primer lugar los modelos de bienestar y salud psicosocial laboral de la PSOP facilitan la adaptación porque permiten identificar las fortalezas que posee la organización, los puestos de trabajo y los colaboradores, es decir, saben qué factores psicosociales positivos se han desarrollado en el contexto de la organización y cuáles se necesita seguir desarrollando para alcanzar el bienestar.

Uno de los principales retos de la PSOP es precisamente seguir desarrollando sus modelos, debido a que en algunos casos no hay límites claros entre los modelos cuando se enfocan en la Psicología Organizacional Positiva y cuando por otra parte se enfocan en la PSOP. Es necesario que se siga investigando científicamente la PSOP y se definan teóricamente aún más sus elementos, sus modelos, y en ese mismo sentido se implemente más ampliamente en las organizaciones.

De los modelos desarrollados en la monografía, el más completo y que responde de forma más integral a los retos de evaluar y no solo prevenir riesgos sino promover factores protectores según las necesidades encontradas por grupos dentro de la organización, así como a una prevención y promoción de salud integral es el modelo WoNT-RED, esto es debido a que este modelo o metodología se basa en muchos otros modelos, ya que busca ser integra y con una vasta base científica.

C. Reflexión personal

Para entender cuán beneficiosa es la implementación de la PSOP en las organizaciones en contextos de crisis como lo ha sido la pandemia por Covid-19 se ha tenido a bien reflexionar sobre la siguiente analogía basada en la permacultura⁴:

Si se adquiere un terreno con el fin de cultivarlo y que sea productivo, en primer lugar se deberá identificar sus características particulares (Características particulares del contexto y momento histórico en el que está inmersa la organización), el tipo de tierra, el clima de la región, y la existencia de plagas u hongos que influirán en el proceso de echar a andar el proyecto agrícola.

⁴ La Permacultura es un concepto que integra tanto a la agricultura permanente como a la cultura permanente de la búsqueda de un equilibrio, sostenibilidad y ética en el uso de los recursos naturales, creando relaciones positivas entre recursos, animales y plantas desarrollando así un sistema saludable, sostenible, y ecológico, generando mayor cantidad de recursos en la menor área posible (Perea-Restrepo, 2016).

Se elegirá “X” cultivo o cultivos para implementar (La organización y el trabajo que realiza), pero debido a las condiciones adversas (Factores de riesgos psicosocial y riesgos psicosociales) iniciales no se logra la productividad deseada, por lo que se recurre a utilizar, plaguicidas, fungicidas y fertilizantes (Prevención y mitigación de riesgos psicosociales tradicional), pero éstos no sólo matan las plagas y hongos sino que hacen que mueran bichos y hongos que son buenos que cumplen ciertas funciones necesarias para la naturaleza (es decir se pierde de vista lo bueno, los factores protectores positivos no tienen la atención y relevancia que deberían). A la larga el terreno se hará deficiente y cada vez necesitará más abonos, más plaguicidas y fungicidas con el fin de lograr la productividad que se busca.

En cambio, si se es consciente de los factores o elementos que hacen bien al terreno de forma natural (Factores psicosociales positivos y elementos protectores), ciertas plantas que ahuyentan bichos y hongos, prácticas sustentables y que enriquezcan el suelo de forma natural mediante el compost, de modo que se modifique la forma tradicional de utilizar fungicidas y plaguicidas por una más amigable al medio ambiente, más orgánica (ver la prevención y mitigación desde un enfoque más positivo), entonces no solamente se logrará un cultivo saludable sino que se tendrá un medio ambiente con mecanismos protectores sostenibles, esto reduce costos y ayuda al agricultor a ahorrar energía, mejorar en productividad y hace al terreno por sí solo más fuerte, resiliente y fructífero. Lo mismo pasa en una organización.

Una organización que evalúa y trabaja sobre los riesgos psicosociales estará preparada para enfrentar los nuevos desafíos en la gestión de riesgos, pero cada vez a un costo mayor, sin embargo, una organización que invierta en los factores psicosociales positivos y elementos

protectores será fuerte, saludable, y tendrá mecanismos sostenibles frente a las adversidades externas e internas. Quien además de las debilidades o riesgos conoce sus fortalezas y oportunidades de desarrollo será capaz de afrontar con esperanza, confianza, optimismo, compromiso y resiliencia las crisis.

La Figura 1 ilustra una balanza en donde el trabajo que se realiza desde los enfoques tradicionales, en materia de prevención y mitigación de riesgos, en conjunto con el trabajo que se realiza desde el enfoque de la PSOP, logran un equilibrio y ayuda a las organizaciones a tener una visión integral de la Salud y Seguridad Ocupacional.

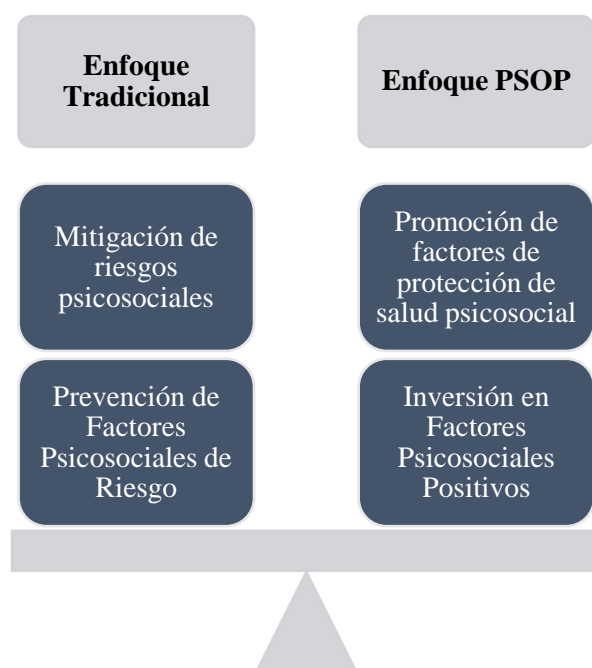


Figura 1: Visión integral para la Salud y Seguridad Ocupacional

Nota: Esta ilustración ejemplifica una balanza que representa una visión integral y complementaria entre el enfoque tradicional y el enfoque de la PSOP, para equilibrar la balanza, en primer lugar se necesitan las acciones encaminadas a la prevención de factores psicosociales de riesgo (Enfoque tradicional) y su contrapeso es la Inversión en factores psicosociales positivos (Enfoque PSOP), en segundo lugar y sobre esa base, se hacen necesarias la mitigación de riesgos psicosociales (Enfoque tradicional) y su contrapeso la promoción de factores de protección de salud psicosocial.

Fuente: Elaboración propia

Como se mencionó, la PSOP busca ser complementaria, porque está claro que la prevención y mitigación es muy importante, pero se necesita de la promoción e inversión en factores psicosociales positivos y factores de protección para mantener un equilibrio y que se tenga una visión integral de la salud y seguridad ocupacional en materia de riesgos psicosociales, en orden de mantenerse alineado a la visión positiva sobre el bienestar del concepto de salud del que tanto se ha hablado.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

- ❖ En la presente monografía se presentaron los antecedentes más relevantes que marcaron el surgimiento de la PSOP, explicando posteriormente la propuesta teórica y enfoque de la PSOP clarificando su visión sobre el bienestar, salud y calidad de vida laboral, brindando así un panorama general de esta rama de la psicología y tres de sus principales modelos.
- ❖ La implementación de la PSOP trae consigo múltiples beneficios, en primer lugar porque este enfoque se considera más humano en el sentido que reconoce y hace valer el derecho de los trabajadores al bienestar, calidad de vida y salud laboral, posibilitando que el trabajo sea visto positivamente como parte del desarrollo personal y el colaborador tenga mayores niveles de satisfacción laboral, sintiéndose valorado por la organización al promover e invertir en desarrollar factores psicosociales positivos y factores protectores que ayuden a la organización a enfrentar crisis tal y como es el caso de la pandemia.
- ❖ Es una realidad que el mundo enfrentará diversas crisis no sólo sanitarias, sino económicas, sociales, o de otra índole, la PSOP se posiciona por tanto como una herramienta, una visión de desarrollo de las organizaciones que las ayude a enfocarse no solo en los problemas, sino en las fortalezas de la organización, los puestos y los empleados, así como en los factores psicosociales protectores frente a los riesgos, lo que los hace más resilientes y preparadas para enfrentar los retos y crisis futuros.

- ❖ Los colaboradores son el principal recurso de las organizaciones, son el más valioso e irrepetible, por lo que la prevención y mitigación de riesgos psicosociales laborales que es el modelo tradicional utilizado en las empresas, exigido por las legislaciones, y ampliamente conocido, debe complementarse con su contraparte positiva: con la Inversión en Factores Psicosociales Positivos y la Promoción de Factores de Protección de Salud y Bienestar Psicosocial, esa es la propuesta de la PSOP que tiene fuertes beneficios, ya que genera una interacción positiva y saludable entre colaboradores, los colaboradores y la organización y el entorno, respondiendo a las demandas de productividad pero en un contexto en donde se reconocen y se hacen valer los derechos de los trabajadores a la salud, bienestar psicosocial y calidad de vida laboral.

B. Recomendaciones

- ❖ Incluir dentro de las cátedras que hacen referencia a la Psicología Organizacional, Ocupacional y Psicología Positiva el estudio y aplicación de la Psicología Positiva a las organizaciones y salud ocupacional, del mismo modo, se recomienda considerar crear una cátedra específica para el estudio de la Psicología Positiva en las Organizaciones para promover el interés de los futuros profesionales en esta rama, y de esta manera motivar nuevas investigaciones aplicadas al campo organizacional salvadoreño.
- ❖ Considerar el desarrollo de maestrías en Psicología Organizacional Positiva y Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, con el propósito de contribuir a que los profesionales salvadoreños implementen y promuevan una visión y enfoque positivo y saludable dentro de las organizaciones en las que se desarrollan a nivel nacional o internacional.

- ❖ Promover la capacitación e investigación en el campo de la Psicología Positiva tanto en su rama Organizacional como Ocupacional, con la finalidad de contribuir a la ampliación del conocimiento científico en esta disciplina de la psicología, al mismo tiempo que se promueva el desarrollo de organizaciones saludables en El Salvador.
- ❖ Mediante el avance en investigación y capacitación en la rama de la PSOP a nivel nacional, se abren las posibilidades de que se impulsen legislaciones que se enfoquen en la inversión y promoción de factores psicosociales positivos y factores protectores de la salud, calidad de vida y bienestar psicosocial laboral, por lo que se recomienda a los profesionales dedicados a la gestión de recursos humanos y salud ocupacional, a los psicólogos organizacionales y a las universidades impulsar iniciativas que promuevan la inclusión de disposiciones legales en materia de factores psicosociales positivos como parte de la promoción y derecho a la salud, calidad de vida y bienestar psicosocial de los trabajadores en las organizaciones.

FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS

Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso (Engagement) con el trabajo en una Organización del Sector Salud de la Ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43–56. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>

Bahena-Velazco, E. (2018). Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. CASO: FCAEI de la UAEM. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Recuperado de: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2206/EDBAVE01T.pdf?sequence=1>

Bakker, A. B., Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., Boada-Grau, J., & Hontangas-Beltrán, P. M. (2018). The Spanish version of the Job Crafting Scale. *Psicothema*, 30(1), 136–142. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.293>

Bakker, A. B., & Rodríguez-Muñoz, A. (2012). SECCIÓN ESPECIAL: Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 62–65. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/content?num=20121001>

Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66–72. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72723431011.pdf>

Bartolomé, M., Fernández, C., Prieto, S., & Sánchez, V. (2007). Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo. *Revista Universitaria de Ciencias Del Trabajo*, (8), 341–356. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/6394>

Blackburn, R., Löwy, M., Salama, P., Gentili, P., Sader, E., Borón, A., Therborn, G. (2003). La trama del neoliberalismo Mercado, crisis y exclusión social. (E. Sader & P. Gentili, Eds.). Argentina: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/clacso/se/uploads/20100609030645/latrama.pdf>

Código de Salud. Decreto No. 955 de 1988. 28 de Abril de 1988 (El Salvador). Recuperado de: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/ley/codigo_de_salud.pdf

Código de Trabajo. Decreto No. 15 de 1972. 23 de Junio de 1972 (El Salvador). Recuperado de: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/192FA100-82DC-48A6-9286-3A91F958DCFD.pdf>

Constitución de la República de El Salvador. 15 de diciembre de 1983. (El Salvador). Recuperado de: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf>

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central Haití Panamá y República Dominicana. (2012). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una

mirada de género. Costa Rica. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Fernández-Arata, J. M., Calderón-De la Cruz, G., & Navarro-Loli, J. S. (2016). Psicología de la Salud Ocupacional: Una especialidad emergente en el Perú. *Revista Médica Herediana*, (27), 193–194. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v27n3/a16v27n3.pdf>

Gamboa, Y., Lugo, M., García V., A., García P., J., & Pérez, I. (2021). Una mirada al riesgo laboral multisectorial durante la fase de recuperación del COVID-19 en Cuba. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, (34). Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452617010/index.html>

Gil-Monte, P. R. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Investigación Psicológica*, (100), 68–83. Recuperado de: <https://informaciopsicologica.info/revista/article/view/102/86>

Gimeno Navarro, M. Á. (2021). Retos en la prevención de los riesgos psicosociales... Más allá de su evaluación. España. Universidad Jaime I de Castellón. Recuperado de: <https://saludlaboralugtpv.es/wp-content/uploads/2021/12/retos-riesgos-psicosociales-2.pdf>

Henao, J., Hernández-Montoya, G., & Rodríguez-Úsuga, M. (2020). Revisión sistémica aplicada en la articulación de la psicología positiva con el Sistema de Gestión en Seguridad y

Salud en el trabajo en tiempos de pandemia. Universidad CES. Recuperado de:
<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4647>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta Edic). México: McGraw-Hill Interamericana editores, S. A DE C. V.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta (Primera Ed). México: McGraw-Hill Interamericana editores, S. A DE C. V. Recuperado de:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández, L., & Oramas, A. (2018). Factores psicosociales Laborales relacionados con el Work Engagement desde el Modelo Demanda-Recursos Laborales en Trabajadores Cubanos. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 19(2), 19–23. Recuperado de:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) O.A. M.P. (2021). Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico. Notas Técnicas de Prevención, 34, 1–5. Recuperado de:
<https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+teórico+-+Año+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>

Jarden, A. (2015). Introducing Workplace Wellbeing to Organizations: The “Me, We, Us” Model. *Positive Work and Organizations: Research and Practice* (1) Recuperado el 24 de Marzo, 2022, de <https://www.ippanetwork.org/2015/12/03/introducing-workplace-wellbeing-to-organizations-the-me-we-us-model/>

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. 21 de enero de 2010 (El Salvador). Recuperado de: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/BF537BA8-D9BB-401D-BE2B-88A8E69348EB.pdf>

Ley del Medio Ambiente. 02 de marzo de 1998. (El Salvador). Recuperado de: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/93556E43-F147-4003-8A33-A0AB8C980BF6.pdf>

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. 11 de abril de 1996. (El Salvador). Recuperado de: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072952628_archivo_documento_legislativo.pdf

Llorens, S., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2008). Psicología de la Salud Ocupacional Positiva: concepto y metodología para su evaluación. *Promoción de La Salud Ocupacional. Colección Psicología de La Salud Ocupacional*, (2), 88–108. ISBN: 978-84-612-3624-4 Recuperado de: <https://www.want.uji.es/publicaciones/>

Lupano, M., & Castro, A. (2010). Psicología Positiva: Análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 43–56. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/785/78525710002.pdf>

Morán, C., Castro, F., Sánchez, A., & Montes, E. (2014). La Psicología Positiva: Antigua o Nueva Concepción. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 439–449. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851785044.pdf>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 1(57), 4–19. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Moreno, B., & Báez, C. (2011). Factores y riesgos psicosociales, medidas y buenas prácticas. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-consecuencias-medidas-y-buenas-practicas>

Neffa, J. C., Kohen, J. A., Henry, M. L., Korinfeld, S., Lualdi, C., & Padrón, R. (2020). *Pandemia y Riesgos psicosociales en el trabajo* (1a Ed.). Argentina: Homo Sapiens Ediciones. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/11/Pandemia-y-Riesgos-Psicosociales-en-el-trabajo-versión-definitiva.pdf>

OMS. (1946). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. New York: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

Organización Internacional del Trabajo. (1986). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra; 18-24 de septiembre de 1984. (Primera Ed). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). Una guía de 5 pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo Ginebra (Primera Ed). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_349874.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 (1ra Edición). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Park, N., Peterson, C., & Sun, J. K. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia Psicológica*, 31(1), 11–19. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/785/78525710002.pdf>

Parraguez-Carrasco, S., Chunga-Chinguel, G., Flores-Cubas, M., & Romero-Cieza, R. (2017). El estudio y la investigación documental: estrategias metodológicas y herramientas TIC (Primera Ed). Perú: Chunga Chinguel, Gerardo Raúl. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=v35KDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Perea-Restrepo, S. A. (2016). Lecciones sobre permacultura para un hábitat simbiótico en el paisaje cultural cafetero. *DEARQ- Revista de Arquitectura/ Journal of Architecture*, (19), 44–51. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=341651104003>

Polo-Vargas, J. D., Palacio, J. E., De Castro, A. M., Mebarak, M. R., & Velilla, J. L. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte, Barranquilla (Col.)*, 29(3), 561–575. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a18.pdf>

Rodríguez-Rivera, H. (2018). Revisión Sistemática de la Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional en Iberoamérica 2013-2018. Universidad de Antioquia. Recuperado de: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13458/1/RodriguezHamilton_2018_RevisiónSistematicaInvestigacion.pdf

Rodríguez-Sánchez, A. M., & Cifre, A. (2012). Guías de optimización. Flow y Bienestar subjetivo en el trabajo. España: Editorial Síntesis. Recuperado de: <https://euroamericanaonlinepr.com/producto/guias-de-optimizacion-flow-y-bienestar-subjetivo-en-el-trabajo/>

Rodríguez, A., Suasnavas, P., Villalobos, G., & Varela, C. (2022). Efectos de la Emergencia Covid-19 en la Salud Mental de los Trabajadores : Una Revisión de Alcance- Effects of the Covid-19 Emergency on Workers' Mental Health : A Scope Review Introducción. INVESTIGATIO, (8), 122–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/investigatio.2022.18.7>

Rodríguez Salazar, C. R. (Ed.). (2010). Recopilación Leyes de Seguridad y Salud Ocupacional de El Salvador (1a Edición). El Salvador: FUNDE. Recuperado de: <http://www.repo.funde.org/id/eprint/204/1/RECOP-LEYES-SV.pdf>

Salanova, M. (2005). Metodología Evaluación WONT para la Prevención de Riesgos Psicosociales. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, (14). Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/8/1/4/7/pd0000018147.pdf>

Salanova, M. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. España: Editorial Síntesis. Recuperado de: <https://docer.com.ar/doc/nn10n85>

Salanova, M., & Llorens, S. (2006). Metodología RED-WoNT. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaime I de Castellón. In Foment del Treball Nacional. (Ed.), Perspectivas de intervenció en riscos psicosociales:

Evaluación de riesgos. (pp. 134–153). Barcelona: Foment del Treball Nacional. Recuperado de: https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2006_Salanova-Llorens-Cifre-Martínez-Metodología-RED-WONT.pdf

Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles Del Psicólogo*, 35(1), 22–30. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184004.pdf>

San Martín, C. (2010). El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: Estado actual y nuevas propuestas. (Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, Ed.). España: Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. Recuperado de: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010_estudio_02.pdf

Seligman, M. E. P. (1999). The President’s Address (Annual Report). *American Psychologist*, 54, 559–562. Recuperado de: https://positivepsychologynews.com/ppnd_wp/wp-content/uploads/2018/04/APA-President-Address-1998.pdf

Warr, P. (2013). Fuentes de Felicidad e Infelicidad en el Trabajo: Una perspectiva combinada. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 99–106. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a1>

ANEXOS

Anexo 1: Recuadro Bibliográfico

Tabla 4: Recuadro bibliográfico

RECUADRO BIBLIOGRÁFICO						
I. Fuentes Primarias						
No	Autor y año	Título	Tipo de material	Área disciplinaria de origen	Dimensión teórica de interés	Aporte al abordaje del tema
1	Blackburn, R., Löwy, M., Salama, P., Gentili, P., Sader, E., Borón, A. Therborn, G. 2003.	La trama del neoliberalismo Mercado, crisis y exclusión social.	Libro. Segunda Edición. CLASCO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales http://biblioteca.clasco.edu.ar/subida/clasco/se/uploads/20100609030645/latrama.pdf	Economía, teoría política.	Capitalismo neoliberal	Definición de capitalismo neoliberal
2	Neffa, J. C., Kohen, J. A., Henry, M. L., Korinfeld, S., Lualdi, C., & Padrón, R. 2020.	Pandemia y Riesgos psicosociales en el trabajo	Libro. Primera Edición. Homo Sapiens Ediciones ISBN: 978-987-771-083-0 http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/11/Pandemia-y-Riesgos-Psicosociales-en-el-trabajo-versión-definitiva.pdf	Higiene y seguridad laboral Pandemia	Riesgos psicosociales en contexto de pandemia	Definición de capitalismo cognitivo o de plataformas. Riesgos e implicaciones psicosociales.
3	Organización Mundial de la Salud [OMS] 1946	Constitución de la Organización Mundial de la Salud.	Constitución de la OMS https://www.who.int/es/about/governance/constitution	Constitución de la OMS	Salud	Concepto de Salud
4	Organización Internacional del Trabajo [OIT] 1984	Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra; 18-24 de septiembre de 1984.	Informe de la OIT. Primera Edición. http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf	Medicina del trabajo	Salud Ocupacional	Definición de Factores Psicosociales.
5	Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2014	Una guía de 5 pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización	Libro. Primera Edición. Oficina Internacional del trabajo.	Salud Ocupacional	Evaluación de riesgos	Proceso propuesto por la OIT para evaluar y dar

		de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo Ginebra.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_349874.pdf			seguimiento a los riesgos
6	Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2020	Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19.	Libro. Primera Edición. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf	Salud ocupacional	Gestión de riesgos psicosociales en contexto de pandemia	Riesgos psicosociales en pandemia. Prevención y mitigación de riesgos al contexto de pandemia
7	Rodríguez-Sánchez, A. M., & Cifre, A. 2012.	Guías de optimización. Flow y Bienestar subjetivo en el trabajo.	Libro. Editorial Síntesis ISBN: 9788497568050 https://euroamericanaonlinepr.com/producto/guias-de-optimizacion-flow-y-bienestar-subjetivo-en-el-trabajo/	Psicología positiva	Bienestar subjetivo.	Definición de Engagement. Estudios sobre bienestar subjetivo y afecto positivo en el trabajo
8	Compilador: Rodríguez Salazar, C. R. 2010	Recopilación Leyes de Seguridad y Salud Ocupacional de El Salvador. 2010.	Compilación de leyes. Primera Edición. FUNDE.	Legislación nacional	Leyes y Artículos en torno a disposiciones sobre riesgos psicosociales y salud ocupacional	Convenios internacionales, leyes nacionales y disposiciones sobre salud y seguridad ocupacional relacionadas a riesgos psicosociales
9		Código de Salud. 1998.	http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/ley/codigo_de_salud.pdf	Legislación nacional	Salud en los lugares de trabajo	Disposiciones en torno a salud en el trabajo
10		Código de Trabajo. 1972.	https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/192FA100-82DC-48A6-9286-3A91F958DCFD.pdf	Legislación nacional	Seguridad e higiene del trabajo	Disposiciones sobre salud y seguridad ocupacional
11		Constitución de la República. 1983	https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf	Legislación nacional	Derecho al trabajo	Trabajo digno
12		Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. 2010.	https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/BF537BA8-D9BB-401D-BE2B-88A8E69348EB.pdf	Legislación nacional	Disposiciones sobre gestión	Objeto de la ley. Disposiciones sobre salud y

					de riesgos psicosociales	seguridad en el lugar de trabajo
13		Ley de Medio Ambiente. 1998	https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/93556E43-F147-4003-8A33-A0AB8C980BF6.pdf	Legislación nacional	Artículos relacionados al trabajo	Prevención de contaminación
14		Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. 1996.	https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072952628_archivo_documento_legislativo.pdf	Legislación nacional	Normativas e inspecciones de salud y seguridad ocupacional	Funciones del ministerio de trabajo entorno a la verificación de la salud y seguridad ocupacional
15	Salanova, M. 2009.	Psicología de la Salud Ocupacional	Libro. Editorial Síntesis ISBN-13: 978-8497566629	Psicología de la salud ocupacional	Psicología de la salud ocupacional positiva	Aportes de la PSOP a la gestión de riesgos psicosociales
16	San Martín, C. 2010.	El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: Estado actual y nuevas propuestas.	Libro. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. ISBN:978-84-693-9026-9 http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010_estudio_02.pdf	Salud y seguridad ocupacional	Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo	Riesgos psicosociales Riesgos laborales
17	Seligman, M. 1999.	The President's Address (Annual Report).	Reporte Annual Revista de la Asociación Americana de Psicología https://positivepsychologynews.com/ppnd/wp/wp-content/uploads/2018/04/APA-President-Address-1998.pdf	Psicología positiva	Primera mención de la psicología positiva	Definición de Psicología positiva
18	Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. 2014	Metodología de la investigación	Libro. Sexta edición. McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.	Metodología de la investigación	Metodología cualitativa	Enfoque cualitativo. Muestreo teórico
19	Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. 2018.	Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf	Libro. Primera edición. McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.	Metodología de la investigación	Metodología cualitativa	Enfoque cualitativo
20	Parraguez-Carrasco, S., Chunga-Chinguel, G., Flores-Cubas, M., &	El estudio y la investigación documental: estrategias metodológicas y herramientas TIC	Libro. Primera Edición ISBN: 978-612-00-2603-8	Metodología de la investigación	Investigación documental	Definición de monografía

	Romero-Cieza, R. 2017.		https://books.google.com.pe/books?id=v35KDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false			
II. Fuentes Secundarias						
N o.	Autor y año	Título	Tipo de material	Área disciplinaria de origen	Dimensión teórica de interés	Aporte al abordaje del tema
1	Arenas, F., & Andrade, V. 2013.	Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso (Engagement) con el trabajo en una Organización del Sector Salud de la Ciudad de Cali, Colombia.	Artículo científico. Acta Colombiana de Psicología, 16(1), 43–56. http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf	Psicología ocupacional positiva	Engagement	Potenciadores del engagement o compromiso
2	Bahena-Velazco, E. (2018).	Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. CASO: FCAEI de la UAEM.	Tesina. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2206/EDBAVE01T.pdf?sequence=1	Psicología positiva	Modelo PERMA	Características del modelo
3	Bakker, A. B., Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., Boada-Grau, J., & Hontangas-Beltrán, P. M. 2018.	The Spanish version of the Job Crafting Scale.	Artículo científico. Revista Psicothema. 30(1), 136–142. https://doi.org/10.7334/psicothema2016.293	Psicología organizacional y ocupacional positiva	Job crafting	Conceptualización de job crafting
4	Bakker, A. B., & Rodríguez-Muñoz, A. 2012.	SECCIÓN ESPECIAL: Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva.	Artículo científico Revista Psicothema, 24(1), 62–65. http://www.psicothema.com/content?num=20121001	Psicología ocupacional positiva	Características de la PSOP	Definición y características de PSOP
5	Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. 2012.	La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva.	Artículo científico Psicothema, 24(1), 66–72. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/727/72723431011.pdf	Psicología ocupacional positiva	Aportes de la PSOP	Estudio sobre características positivas en equipos de trabajo, recursos y demandas laborales, capital psicológico
6	Bartolomé, M., Fernández, C., Prieto, S., & Sánchez, V. 2007.	Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo.	Artículo científico Revista Universitaria de Ciencias Del Trabajo, (8), 341–356. https://uvadoc.uva.es/handle/10324/6394	Salud y seguridad ocupacional	Riesgos	Riesgos psicosociales más comunes
7	Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para	La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.	Hoja informativa OIT	Salud y seguridad ocupacional	Riesgos psicosociales	Clasificación de riesgos psicosociales

	América Central Haití Panamá y República Dominicana. 2012.		https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf			
8	Fernández-Arata, J. M., Calderón-De la Cruz, G., & Navarro-Loli, J. S. 2016.	Psicología de la Salud Ocupacional: Una especialidad emergente en el Perú.	Carta al Editor. Artículo Revista Médica Herediana, (27), 193–194. http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v27n3/a16v27n3.pdf	Psicología de la salud ocupacional	Surgimiento de la Psicología de la salud ocupacional	Objeto de estudio de la Psicología de la salud ocupacional
9	Gamboa, Y., Lugo, M., García V., A., García P., J., & Pérez, I. 2021.	Una mirada al riesgo laboral multiseccional durante la fase de recuperación del COVID-19 en Cuba. Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud.	Artículo científico Revista de Información científica para la Dirección en Salud INFODIR http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452617010/index.html	Salud y seguridad ocupacional	Riesgos en contexto de pandemia	Conceptualización de riesgos psicosociales y laborales
10	Gil-Monte, P. R. (2010).	Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional.	Artículo científico Revista Investigación Psicológica (100), 68–83. https://informaciopsicologica.info/revista/articulo/view/102/86	Psicología de la salud ocupacional	Surgimiento de la psicología de la salud ocupacional	Historia y aportes de la psicología de la salud ocupacional
11	Gimeno Navarro, M. Á. (2021).	Retos en la prevención de los riesgos psicosociales... Más allá de su evaluación.	Documento de Trabajo de la Universidad Jaime I de Castellón https://saludlaboralugtpv.es/wp-content/uploads/2021/12/retos-riesgos-psicosociales-2.pdf	Salud y seguridad ocupacional	Retos actuales en gestión de riesgos	Retos en la prevención y mitigación de riesgos psicosociales
12	Henao, J., Hernández-Montoya, G., & Rodríguez-Úsuga, M. 2020.	Revisión sistémica aplicada en la articulación de la psicología positiva con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo en tiempos de pandemia.	TESIS Universidad CES. Recuperado de: https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4647	Psicología ocupacional positiva	Aportes de la psicología positiva a la salud y seguridad ocupacional	Modelo PERMA
13	Hernández, L., & Oramas, A. (2018).	Factores psicosociales Laborales relacionados con el Work Engagement desde el Modelo Demanda-Recursos Laborales en Trabajadores Cubanos.	Artículo científico Revista Cubana de Salud y Trabajo, 19(2), 19–23. https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltr/a/cst-2018/cst182c.pdf	Psicología organizacional positiva	Modelo de demandas-recursos laborales	Recursos laborales y compromiso en el trabajo
14	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) O.A. M.P. (2021).	Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico.	Notas Técnicas de Prevención, 34, 1–5. https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+teórico+-+Año+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442	Modelo de Demandas-Recursos laborales	Componentes del modelo	Elementos de las demandas, recursos laborales y personales

15	Jarden, A. (2015).	Introducing Workplace Wellbeing to Organizations: The “Me, We, Us” Model.	Newsletter, Artículo de científico. Positive Work and Organizations: Research and Practice (1) https://www.ippanetwork.org/2015/12/03/introducing-workplace-wellbeing-to-organizations-the-me-we-us-model/	Psicología Positiva	Beneficios de la utilización de modelos de la psicología positiva	Beneficios de los modelos de la Psicología positiva en el área laboral
16	Llorens, S., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2008).	Psicología de la Salud Ocupacional Positiva: concepto y metodología para su evaluación.	Artículo científico Promoción de La Salud Ocupacional. Colección Psicología de La Salud Ocupacional (2), 88–108. ISBN: 978-84-612-3624-4 https://www.want.uji.es/publicaciones/	Psicología ocupacional positiva	Organizaciones saludables, positivas, modelo de equipo WoNT	Elementos de las organizaciones saludables Modelo WoNT-RED
17	Lupano, M., & Castro, A. (2010).	Psicología Positiva: Análisis desde su surgimiento.	Artículo científico Revista Ciencias Psicológicas, 4(1), 43–56. https://www.redalyc.org/pdf/785/78525710002.pdf	Psicología positiva	Surgimiento de la psicología positiva	Surgimiento, contribuciones, autores.
18	Morán, C., Castro, F., Sánchez, A., & Montes, E. (2014).	La Psicología Positiva: Antigua o Nueva Concepción.	Artículo científico. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 3(1), 439–449. https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851785044.pdf	Psicología positiva	Aportes de autores	Contribuciones de autores enmarcados en la Psicología positiva
19	Moreno, B. (2011).	Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.	Artículo científico Medicina y Seguridad Del Trabajo, 1(57), pp. 4–19. https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf	Salud y seguridad ocupacional	Factores psicosociales	Diferencias entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo, gestión de riesgos
20	Moreno, B., & Báez, C. (2011).	Factores y riesgos psicosociales, medidas y buenas prácticas.	Libro. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NIPO: 792-11-107-X https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-consecuencias-medidas-y-buenas-practicas	Salud y seguridad ocupacional	Riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales más visibles
21	Park, N., Peterson, C., & Sun, J. K. (2013).	La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones.	Artículo Científico Terapia Psicológica, 31(1), 11–19. https://www.redalyc.org/pdf/785/78525710002.pdf	Psicología positiva	Surgimiento y bases de la psicología positiva	Fundamentos y aportaciones de la psicología positiva modelo PERMA de Seligman.

22	Perea-Restrepo, S. A. (2016).	Lecciones sobre permacultura para un hábitat simbiótico en el paisaje cultural cafetero.	Artículo científico. DEARQ- Revista de Arquitectura/ Journal of Architecture, (19), 44–51. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=341651104003	Permacultura	Conceptualización de permacultura	Concepto de permacultura
23	Polo-Vargas, J. D., Palacio, J. E., De Castro, A. M., Mebarak, M. R., & Velilla, J. L. (2013).	Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención.	Artículo científico Salud Uninorte, Barranquilla (Col.), 29(3), 561–575. http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a18.pdf	Psicología organizacional positiva	Promoción prevención e intervención en factores psicosociales positivos	Beneficios del enfoque para las organizaciones y salud en los colaboradores
24	Rodríguez-Rivera, H. (2018).	Revisión Sistemática de la Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional en Iberoamérica 2013-2018.	Revisión sistemática. Trabajo de Maestría Universidad de Antioquia. Recuperado de: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13458/1/RodríguezHamilton_2018_RevisiónSistemáticaInvestigación.pdf	Psicología de la salud ocupacional positiva	Modelos de la psicología positiva organizacional y ocupacional	Aportes del modelo de demandas-recursos laborales y WoNT-RED
25	Rodríguez, A., Suasnavas, P., Villalobos, G., & Varela, C. (2022).	Efectos de la Emergencia Covid-19 en la Salud Mental de los Trabajadores: Una Revisión de Alcance-Effects of the Covid-19 Emergency on Workers' Mental Health A Scope Review Introducción.	Artículo científico INVESTIGATIO, (8), 122–142. https://doi.org/https://doi.org/10.31095/investigatio.2022.18.7	Salud mental	Salud mental en pandemia	Datos de la CEPAL
26	Salanova, M. (2005).	Metodología Evaluación WONT para la Prevención de Riesgos Psicosociales.	Artículo científico Gestión Práctica de Riesgos Laborales, (14). http://pdfs.wke.es/8/1/4/7/pd0000018147.pdf	Psicología ocupacional positiva	Modelo WoNT-RED	Características y procedimientos del modelo
27	Salanova, M., & Llorens, S. (2006).	Metodología RED-WoNT.	Libro. Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales: Evaluación de riesgos. (pp. 134–153). Barcelona: Foment del Treball Nacional. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2006_Salanova-Llorens-Cifre-Martínez-Metodología-RED-WONT.pdf	Psicología ocupacional positiva	Modelo RED	Características del modelo RED
28	Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2014).	Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WoNT.	Artículo científico Papeles Del Psicólogo, 35(1), 22–30. de: https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184004.pdf	Psicología organizacional y ocupacional positiva	Aportaciones del equipo WoNT	Bases de la metodología WoNT y modelo RED
29	Warr, P. 2013.	Fuentes de Felicidad e Infelicidad en el Trabajo: Una perspectiva combinada	Artículo científico. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 29(3), 99–106.	Psicología positiva	Bienestar subjetivo	Características laborales relacionadas con

			https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15			felicidad y bienestar
--	--	--	---	--	--	-----------------------