

Estrategias de intervención en las organizaciones desde la psicología positiva como factor de prevención del riesgo psicosocial¹

Intervention strategies in organizations from positive psychology as a psychosocial risk prevention factor

César Augusto Sierra Varón²

Resumen

Como aspecto de gran relevancia dentro de las organizaciones, se tiene en cuenta la prevención de riesgos en diferentes niveles, pero en varias ocasiones se toma más en cuenta los riesgos que se pueden presentar a nivel físico, evaluando aspectos de infraestructura, de elementos que puedan afectar la salud física o generar accidentes laborales, pero se puede estar dejando de lado el factor psicológico y de bienestar emocionales de los colaboradores de una organización. Es allí donde cobra especial importancia el poder generar estrategias que permitan establecer programas que contribuyan al desarrollo personal, emocional y psicológico, como un factor de prevención de riesgos psicosocial. En el presente documento, se establecen unas líneas generales que pueden contribuir al diseño de tales estrategias partiendo de principios fundamentales de la psicología positiva aplicada al campo organizacional.

Palabras clave:

Riesgo psicosocial, Prevención, psicología positiva.

Abstract

As an aspect of great relevance within organizations, risk prevention is taken into account at different levels, but on several occasions the risk that may arise at the physical level are taken into account, evaluating aspects of infrastructure, of elements that may affect physical health or generate work accidents, but the psychological and emotional well-being factor of an organization's collaborators may be left aside. It is there where it is

Recepción: 16.09.2022

Aceptación: 16.01.2023

Cite este artículo como:

Sierra, C. A. (2023). Estrategias de intervención en las organizaciones desde la psicología positiva como factor de prevención del riesgo psicosocial. (M. M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) *Revista Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 5(2 (7)), 70 - 75.

¹ Resultado del proyecto de investigación: "Prevención del riesgo psicosocial en contextos educativos"; Universidad Politécnica Gran Colombiano.

² Psicólogo; Magíster en Atención Temprana; Doctor en Educación; csierrav@poligran.edu.co.; Filiación institucional Politécnica Gran Colombiano; Programa de Psicología.

especially important to be able to generate strategies that allow establishing programs that contribute to personal, emotional and psychological development, as a psychosocial risk prevention factor. In this document, some general lines are established that can contribute to the design of such strategies based on fundamental principles of Positive Psychology applied to the organizational field.

Keywords:

Psychosocial risk, Prevention, Positive Psychology.

Introducción

La prevención de riesgo psicosocial en las organizaciones es un elemento que toma una especial consideración al ser establecido como un factor fundamental dentro de la generación de bienestar emocional y satisfacción dentro de las organizaciones, sin embargo, se observa que en muy pocas ocasiones se establecen programas que generen prevención de riesgos psicosociales que lleven a abordar la salud mental y emocional de los colaboradores. Es así como en el presente documento, se establecen aspectos generales que pueden contribuir a la construcción de programas que propendan por mejorar el bienestar psicológico de los colaboradores y así poder mitigar los factores de riesgo psicosocial que se puedan presentar, de manera preventiva. Para este asunto, se establecen algunos elementos fundamentales que pueden ser aplicados dentro de distintas organizaciones a partir de los principios de la psicología positiva aplicada a contextos organizacionales.

El hecho de encontrar desde la psicología positiva aspectos teórico, metodológicos, prácticos y aplicados al contexto organizacional como elementos clave para generar ambientes que conlleven a la prevención de riesgo psicosocial, enmarca un trabajo en el cual varias han sido las investigaciones relacionadas con el tema, tal es el caso de Klínar (2011) en donde se refiere la psicología organizacional positiva como una perspectiva novedosa para las empresas generando una propuesta que busca darle predominancia a los aspectos positivos de cada una de las personas que trabajan en la organización llevando a que los trabajadores se conviertan más en colaboradores y puedan de esta manera tener un mayor compromiso con la organización.

Por su parte Salanova (2008), realiza sus trabajos en este sentido desde el concepto de lo que se denomina Organizaciones saludables en donde, a partir de este concepto se desprenden dos elementos que se instauran en las organizaciones bajo esta perspectiva, a saber, se trata de abarcar los elementos de salud, por un lado, y por el otro el de la organización, llevando de esta manera a la articulación entre estos dos elementos que deben ser fundamentales en el contexto organizacional. Como se observa, la autora conceptualiza esta propuesta con el elemento de la salud en las organizaciones atendiendo a que, a partir de ello, se tiene que los sistemas organizacionales también pueden estar sanos o enfermos.

Al tener presente el estado de la salud en las organizaciones por ello se trabaja el hecho de encontrar elementos desde la psicología positiva que llevan a generar herramientas que se convierten en factores de prevención de riesgos psicosociales, tal como lo refiere Polo-Vargas et al. (2013), que toma como punto de partida el hecho de encontrar que en estas definiciones teóricas y conceptuales se propone que estos elementos de factores de riesgos psicosociales llevan a una relación entre aspectos psicológicos, sociales y organizacionales que pueden llevar a una afectación de la salud y el bienestar de los colaboradores.

Desde esta perspectiva las investigaciones consultadas llevan a encontrar intereses en los cuales se busca generar un enfoque de tipo psicológico desde la psicología positiva volcando y enfocando la perspectiva hacia los factores de riesgo psicosocial como una forma de observar nuevas tendencias y orientaciones metodológicas en las organizaciones. Es así como, se encuentran varios factores que encaminan estas investigaciones para brindar herramientas en el mundo laboral desde elementos normativos nacionales e internacionales y el análisis de los factores de riesgo que se observan en las empresas, así como sus medidas adoptadas para encaminar las acciones hacia la prevención (Muñoz et al., 2018).

Dentro de las acciones concretas y directas que esta perspectiva de la psicología positiva lleva hacia la salud en las organizaciones, se encuentra el desarrollo de la psicóloga argentina Cecilia Rosa (2022), que genera un enfoque aplicado en el cual se establecen 3 niveles de acción e intervención, los cuales son:

- ✓ Autoconocimiento
- ✓ Generación al cambio
- ✓ Transformación.

A partir de estos niveles se busca que los trabajadores se encaminen hacia una transformación en la cual se generen cambios positivos en su actitud, comportamiento y compromiso tanto consigo mismos como con la organización misma.

Desde estos elementos que se encuentran a manera de resultados de investigaciones y propuestas de intervención en las organizaciones desde la psicología positiva, está el hecho de los hallazgos encontrados por Salanova y Martínez (2016), con su metodología HERO (*Healthy and Resilient Organization*) donde los resume en 8 aspectos fundamentales, de los cuales se comentan los siguientes:

1. Una organización positiva se caracteriza entre otros elementos por su fuerza laboral física y psicológicamente saludable, manteniendo una cultura organizacional positiva.
2. Se deben generar más programas de intervenciones positivas para las empresas dados los altos índices de eficacia encontrados.
3. El hecho de tener empleados saludables genera un impacto positivo en excelentes organizaciones.
4. La resiliencia se constituye en un factor de especial importancia dado que lleva a que las personas desarrollen la capacidad de manera positiva a contextos que pueden ser de gran adversidad y se aprendan a generar mecanismos de afrontamiento hacia los mismos.

Otro elemento de especial consideración está relacionado con el hecho de generar un autoconocimiento de dos actores importantes, por un lado, los colaboradores y por otro lado la organización misma. El autoconocimiento surge del hecho de que la psicología positiva enfoca su perspectiva en el desarrollo de las fortalezas, las cuales están en estos dos actores mencionados. Por lo anterior, las investigaciones que determinan propuestas de intervención llevan a proponer una gestión integral del recurso humano desde las competencias que tienen para desarrollarse como personas (Klinar, 2011), es así como este autor

refiere que uno de los objetivos de la psicología organizacional positiva lleva a poder conocer el potencial que hay entre los empleados y así poderlos desarrollar y emplear sus fortalezas para un mejor funcionamiento.

Esta perspectiva puede llevar a que se trabaje en procura de que el trabajador se mantenga sano y que encuentre en el desarrollo de sus actividades una fuente de realización personal (Polo-Vargas et al., 2013). Es así como tales autores encuentran que la psicología organizacional positiva puede contribuir a prevenir los riesgos psicosociales y las personas que trabajan en las organizaciones puedan tener esquemas adaptativos saludables.

El tema de la psicología positiva aplicada a los contextos organizacionales contribuye a una perspectiva diferente de los aspectos que se deben abordar en las diferentes empresas para potenciar el recurso humano y la organización en sí, partiendo de los fundamentos que Martin, citado en Contreras y Esguerra (2006) quien postuló desde su enfoque teórico de la psicología positiva hacia una búsqueda de la felicidad, la plenitud y la sensación y bienestar de las personas. Sin embargo, la perspectiva teórica lleva a un paso más allá en la cual se establecen elementos conceptuales para abordar los riesgos psicosociales desde un postulo de intervención y/o prevención.

Marco Metodológico

El presente trabajo se desarrolla bajo una metodología de tipo cualitativo y una revisión bibliográfica tradicional, en la cual se analizan diversas investigaciones con resultados que se exponen de manera directa o se proponen como alternativas de intervención.

Un aspecto importante de lo que fundamenta el enfoque cualitativo para el presente trabajo es el hecho de que tales estudios buscan describir de manera sistemática las características de los fenómenos que son objeto de estudio y poder generar así postulados que parten de los fenómenos observados en diferentes contextos (Queceno y Castaño, 2022). Otro aspecto importante que mencionan estos autores es el hecho de ver en la investigación cualitativa que se pretende analizar un fenómeno partiendo desde un marco teórico general acudiendo a los textos o a los contextos con categorías previas. Por otro lado, la

metodología cualitativa cuenta con procedimientos que pueden generar conocimientos alternativos, posibilitando abordajes de tipo interdisciplinario (Maturrano y Faustino, 2020).

En cuanto a la revisión bibliográfica tradicional, se tiene que esta tiene su base de la evidencia en los documentos que se van a analizar (Codina, 2020), por lo cual es de gran importancia las investigaciones que se toman de referencia y las experiencias exitosas que llevan a generar una validez y fiabilidad en lo que se plantea como propuestas de intervención en el mundo de las organizaciones desde la psicología positiva como factores de prevención de riesgos psicosociales.

Resultados

Teniendo en cuenta lo planteado el marco teórico y en el marco metodológico, los siguientes resultados hacen referencia a la propuesta de intervención que se plantea a partir de los componentes desarrollados desde la psicología positiva aplicado a los contextos organizacionales, precisamente como factor de prevención de riesgos psicosociales en las empresas. De esta manera, la propuesta de intervención de plan de intervención debe contemplar una serie de fases, no sin antes poder entender en las organizaciones la importancia que tienen los factores de riesgo psicosocial para poder establecer estrategias y planes de intervención desde la mirada de la prevención. Es así como el presente plan de intervención conlleva las siguientes fases:

Fase diagnóstica de la propuesta y programa de intervención

En primera instancia no se debe partir únicamente de supuestos, ni teóricos ni metodológicos basados en consultas y experiencia de otras organizaciones, ya que es importante establecer una particularidad en la organización donde se llevará a cabo el plan de intervención con la presente propuesta a manera de guía. Lo anterior debido a que es importante generar un diagnóstico específico y particular donde se aplicará dicho plan.

De esta manera se generan aspectos relevantes en cuanto a las fases de intervención cuyos elementos permitirán generar una visión de estrategias para la prevención de riesgos psicosociales en las organizaciones como un nuevo enfoque de prevención. Es así como un primer paso es el de

generar un diagnóstico que se convertirá en el punto de partida del plan de intervención desde los siguientes elementos que pueden estar encaminados al desarrollo de estrategias de intervención para la prevención de riesgos psicosociales:

1. El primer paso es la aplicación de evaluaciones diagnósticas que permitan establecer una línea base sobre los factores de riesgos psicosociales que se pueden estar presentando en la organización.
2. Como segundo paso, se deben generar reuniones en donde se le puedan explicar a los colaboradores lo que se pretende con el proyecto, junto con sus objetivos generales y específicos. De esta manera se deben llegar a acuerdos entre todos los participantes y colaboradores para que se genere una mayor efectividad del programa de intervención.
3. Con lo anterior se establece el respectivo encuadre de la manera como se ejecutará el programa de intervención.
4. Es importante, a partir de las evaluaciones y resultados encontrados de manera diagnóstica, poder encontrar las fortalezas con las que cuentan los colaboradores en particular y la organización en general para que de esta manera se puedan seguir incrementando y no trabajar desde las falencias sino desde las respectivas fortalezas.
5. El siguiente paso será el de planificar y explicar muy adecuadamente cuáles serán las metas, los objetivos a lograr y el propósito del programa de intervención.

Lo que se pretende con esta primera fase es poder generar entre los colaboradores una respectiva cooperación y colaboración para beneficio individual y colectivo. Para ello es importante poder involucrar a los participantes mediante actitudes que lo lleven a saber si están de acuerdo, si se sienten identificados con la propuesta, preguntarles ¿Qué le aportarían?, ¿Cómo les parece?, saber su opinión, entre otras, lo cual los llevará a que se sientan activos en su participación en construcción colectiva de este tipo de programas.

Lo importante de la propuesta y programa es que debe llevar a un objetivo fundamental que es la transformación individual y colectiva como uno de los principios básicos de la psicología positiva. Para ello, el programa debe contar con su respectiva

planificación, las metas, las etapas del proceso y el respectivo propósito más que un objetivo.

Escalones del programa

A manera de construcción ascendente del programa, este puede tener varios escalones, peldaños o fases que cada organización pueda encontrar para desarrollarlo; sin embargo, en esta ocasión se propondrán dos escalones básicos para lograr la transformación mencionada, los cuales son:

Primer Escalón: Autoconocimiento

Primer escalón: Autoconocimiento		
	Abordar	Permite
Autoconocimiento: Se debe llevar a un autoconocimiento personal y organizacional a partir del abordaje de los elementos que se mencionan en la siguiente columna.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento de las emociones ✓ Trabajar la Inteligencia emocional en las organizaciones ✓ Gestión de las emociones. 	<p>Lo anterior permitirá: Introspección y conciencia de las emociones que cada uno presenta y la manera como afectan en su vida cotidiana.</p>

Tabla 1. Primer escalón: Autoconocimiento
Fuente: Elaboración propia

Segundo Escalón: Dirigiéndonos hacia el cambio

Se debe generar una actitud que lleve a observar los cambios como un aspecto fundamental en el transcurrir de todo proceso en la vida en todas sus áreas: laboral, personal, familiar, etc. Se puede partir de establecer y poner en evidencia cuáles son aquellos hábitos que llevan a generar los comportamientos cotidianos de los colaboradores y de la organización. Revisar de esta manera cuáles serán las fortalezas individuales y colectivas encontradas para desarrollarlas cada vez más, generando así cambios de hábitos de comportamiento consigo mismo y con los demás, reforzar y fortalecer así, las habilidades generando un talento virtuoso. De esta manera se hará conciencia sobre el aspecto de la importancia de los hábitos como factor de prevención de riesgos psicosociales a los cuales se pueden ver expuestos los colaboradores dentro de la organización.

A manera de ejemplo, las fortalezas que se pueden encontrar son: creatividad, curiosidad, honestidad,

mente abierta, innovación, humor, amor por el aprendizaje, crecimiento personal y superación.

Tercer Escalón: Logrando la Transformación

Una vez desarrollado el anterior escalón, fase o paso, se debe llegar a la transformación a partir del desarrollo de las siguientes fortalezas: Motivación, liderazgo, comunicación, optimismo y perseverancia.

Conclusiones

Teniendo en cuenta lo abordado desde los referentes teóricos y los resultados, es claro que el factor de prevención de riesgos psicosociales es esencial dentro de la salud mental de las organizaciones, más aún cuando en la actualidad se está trabajando bajo el enfoque de organizaciones saludables.

En segunda instancia, el hecho de abordar el análisis de factores de riesgos psicosociales en las organizaciones desde la prevención y soportados en constructos teóricos, metodológicos y aplicados desde la psicología positiva que lleva a generar una nueva perspectiva en la cual las empresas pueden desarrollar, no solamente sus respectivos planes de intervención sino también potenciar el desarrollo de la organización misma y de cada uno de sus colaboradores.

La psicología positiva se enfoca precisamente en lograr establecer y resaltar las virtudes y cualidades de cada persona, es allí donde las organizaciones deben enfocar sus acciones teniendo presente lo que puede afectar a los colaboradores en cuanto a riesgos psicosociales y de esta manera poner la mirada y el énfasis en desarrollar estrategias de intervención que desde el bienestar psicológico impactará de manera positiva en el desarrollo y crecimiento personal y organizacional, generando así lo que se propone en estos tres elementos: el autoconocimiento, el trabajar hacia cambios importantes que conlleven a una transformación positiva tanto de colaboradores como de las empresas mismas.

Por último, en la medida en que se establezca en el contexto organizacional el factor de prevención, se lograrán construir componentes importantes que beneficiarán en los estados mentales y psicológicos de los colaboradores para continuar en la misma línea



de lograr empresas saludables. Con ello se observa el cambio de enfoque donde la salud mental en el campo organizacional no solamente se enfoca en personas de manera aislada o como grupos específicos, sino también como un conjunto de acciones que buscan un bienestar emocional a nivel general también.

Referencias

- [1] Contreras, F., y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas*, 2(2), 311 – 319. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v2n2/v2n2a11.pdf>.
- [2] Klinar, D. (2011). *Psicología Organizacional Positiva: Una nueva perspectiva*. III Congreso internacional de investigación y práctica profesional en psicología. XVIII Jornadas de investigación Séptimo encuentro de investigadores en Psicología de MERCOSUR. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. Argentina. <https://www.aacademica.org/000-052/414.pdf>.
- [3] Maturrano, L., y Faustino, E. (2020). La investigación cualitativa en Ciencias Humanas y Educación. Criterios para elaborar artículos científicos. *Revista Educare et Comunicare*, 8(2), 56-66. <https://www.aacademica.org/edward.faustino.loayza.maturrano/16>.
- [4] Muñoz, D., Orellano, N. y Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. Artículo de revisión *Revista Psicogente* 21, (40), 532 - 544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>.
- [5] Polo, J., Palacio, J., De Castro A., Mebarak, M. y Velilla, J. (2013). Riesgos psicosociales: la Psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. Artículo de revisión. *Revista Salud Uninorte*. 29 (3), 561 – 575. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300018&lng=en&tlng=es.
- [6] Queceno, R., y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*. (14), 5 – 39. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>.
- [7] Rosa, C. (2022). *Psicología Positiva Organizacional*. Conferencia privada dictada en el curso de formación de *Psicología Digital Positiva*. BePositive. Argentina.
- [8] Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la Psicología organizacional

positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del psicólogo*, 37(3), 177 – 184. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2773.pdf>.

- [9] Seligman, M. (2017). *La auténtica felicidad*. Ediciones B.S.A. España. https://books.google.com.co/books/about/La_aut%C3%A9ntica_felicidad.html?id=wA4JDgAAQBAJ&edir_esc=y.