

Estrategias De Participación En Promoción Y Prevención Psicosocial Postpandemia Para El
Senado De La República.

Tutor:

Jorge Enrique Taboada Álvarez

Phd Project Management. Master Business Administration, Esp. Research. Math And Statistic
Professional

Elaborado por:

Paula Andrea Benavides Castillo

Esp. Gerencia De Procesos De Calidad E Innovación

Andrea Galvis Cabrales

Esp. Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo

Emanuel Meza Díaz

Esp. Inteligencia Comercial Y De Mercadeo

John Jairo Vivas Sánchez

Esp. Gobierno Y Gerencia Pública

Universidad Ean

Escuela de Formación en Investigación

Seminario de Investigación de Pregrado

Bogotá

26/11/2023

Contenido

1. Resumen	4
2. Introducción.....	4
3. Problema de Investigación.....	5
4. Pregunta de investigación.....	6
5. Objetivo general	6
6. Objetivos específicos.....	6
7. Justificación	7
8. Marco Teórico.....	8
9. Marco institucional.....	14
10. Metodología	16
10.1 Enfoque, alcance y diseño de la investigación	16
10.2 Definición de Variables.....	17
10.3 Definición conceptual	18
10.4 Definición operacional.....	20
10.5 Selección de métodos o instrumentos para recolección de información.....	21
10.6 Población y Muestra	22
10.7 Selección de métodos o instrumentos para recolección de información.....	22
10.8 Técnicas de análisis de datos	23
11. Análisis y discusión de los resultados	24
12. Conclusiones	34
13. Lista de Anexos	36
14. Lista de referencias	42

Tabla de Tablas

Tabla 1 Tabla de variables, elaboración propia	18
Tabla 2 Ficha técnica de la encuesta, elaboración propia	21
Tabla 3 Frecuencias de Genero	24
Tabla 4 Frecuencia opinión orientación personalizada, elaboración propia.	29

Tabla de Gráficas

Grafica 1 de frecuencias por genero	24
Grafica 2 de frecuencias por grado en la organización.....	27
Grafica 3 Frecuencia opinión orientación personalizada.....	29

1. Resumen

Esta investigación, basado en un enfoque mixto, alcance exploratorio y diseño no experimental, permite realizar un análisis a través de los resultados obtenidos de las baterías de riesgo psicosocial aplicadas en los años 2019, 2020 y 2023, y una encuesta de satisfacción sobre el mismo tema, donde se determinarán las causas de la desmotivación y baja participación, y así buscar estrategias efectivas aplicables al Senado de la República, que motiven a los servidores públicos a intervenir en las diferentes actividades que se realiza en la entidad, el cual afectó de manera importante la salud, (funcional y mental) debido a la epidemia de una enfermedad infecciosa sufrida a nivel mundial y el confinamiento por la emergencia sanitaria del país por el virus SARS-CoV-2.

Palabras claves: Riesgo-psicosocial, COVID 19, Cuantitativo, Causas, Motivación, Salud-mental.

2. Introducción

Este trabajo se centra en el impacto psicosocial de la pandemia en los servidores públicos del Senado de la República, buscando estrategias para motivar su participación en actividades de prevención y gestión del riesgo psicosocial. El COVID-19 y las medidas de confinamiento han afectado la salud mental de los empleados, generando enfermedades como la depresión y el estrés.

La evaluación de riesgo psicosocial, según la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo (El Ministerio de Trabajo, 2022), revela alarmantes factores de riesgo. El plan de intervención del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST, 2019) se ve

obstaculizado por la desmotivación de los empleados para participar en actividades de prevención.

Este trabajo indaga en las causas de la baja participación, proponiendo estrategias respaldadas por la batería de riesgo psicosocial. Su relevancia radica en alinearse con la investigación en salud, aspirando a mejorar la salud mental y el entorno laboral de los servidores públicos del Senado.

3. Problema de Investigación

Se enfoca en comprender las consecuencias psicológicas que la pandemia y postpandemia han tenido en los servidores público del Senado de la República. El aumento de estos trastornos mentales tales como la depresión, el estrés, ansiedad y trastornos de pánico, han generado ausentismos, baja productividad laboral y desmotivación a la presencialidad. Por esta razón y cumpliendo con la normatividad legal vigente del Ministerio de Trabajo (Trabajo, 2022) Se aplica el instrumento (Min. Trabajo, 2019) a cada uno de ellos por medio de la caja de compensación familiar Colsubsidio, cuyo resultado y recomendaciones generan alarmas por el aumento en los factores de riesgo intra y extralaboral.

Una vez se tienen los resultados se elabora el plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SST, 2019). En ello se desarrollan dichas actividades en las cuales se ha observado la desmotivación de estos a participar en las actividades propuestas en el Plan de Trabajo Anual del SGSST (SST, 2019), siendo este uno de los principales impedimentos para intervenir los factores de riesgo que afectan de manera directa tanto las relaciones interpersonales, rendimiento laboral, en equipo, en gestión, cambio y liderazgo. De tal manera que es de interés conocer las causas de la desmotivación y baja participación de los

servidores públicos en la actividad de prevención y promoción de los factores de riesgo psicosocial (Min. Trabajo, 2019).

4. Pregunta de investigación.

¿Cuáles son las causas que influyen en la falta de interés y escasa participación de los servidores públicos del Senado de la República en las actividades de promoción y prevención de riesgos psicosociales?

5. Objetivo general

Establecer estrategias que permitan la participación de los servidores públicos del Senado de la República en las actividades de promoción y prevención de riesgos psicosociales, considerando las causas de la indiferencia hacia el autocuidado de la salud mental.

6. Objetivos específicos

Explorar las diferentes fuentes bibliográficas relacionadas con la falta de interés y la baja participación de los trabajadores en actividades de promoción y prevención de riesgos psicosociales en contexto laboral post pandemia.

- ✓ Diagnosticar las causas que influyen en el poco interés y escasa participación de los servidores públicos del Senado de la República en las actividades de promoción y prevención de riesgos psicosociales.
- ✓ Proponer recomendaciones destinadas a la activa participación e interés de los servidores públicos del Senado de la República en las actividades de promoción y prevención de los riesgos psicosociales.

- ✓ Desarrollar estrategias efectivas para motivar la participación de los servidores públicos del Senado de la República en iniciativas de promoción y prevención de riesgos psicosociales.

7. Justificación

Desde una perspectiva práctica, esta investigación busca identificar las causas subyacentes de la desmotivación y la disminución en la participación del personal en las actividades de factores de riesgo psicosocial. Al hacerlo, se abrirán oportunidades para el desarrollo de estrategias efectivas que mejoren la salud mental de estos empleados públicos.

Esto, a su vez, redundará en un aumento en su productividad y bienestar, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a la sociedad en general. Además, la metodología empleada en este estudio, que incluye los resultados de la aplicación de la batería del riesgo psicosocial (Min. Trabajo, 2019), puede servir como un modelo para investigaciones similares en diferentes contextos organizacionales.

También, el análisis de las causas de la desmotivación y la baja participación podría ofrecer insights valiosos para diseñar intervenciones específicas que aborden los problemas de salud mental en el entorno laboral de manera más efectiva. (Díaz Vivas, 2023).

Esta investigación es esencial para comprender y abordar las repercusiones psicológicas de la pandemia y postpandemia en los servidores públicos del Senado de la República. Su realización beneficia a los empleados públicos y, en última instancia, a la sociedad en general (Herrera Murillo, 2021).

Además, se escogió el campo de investigación de Ciencia, tecnología de innovación, cómo grupo de investigación optamos por GIS (Grupo de Investigación de Salud) y de la línea de investigación escogió Salud Colectiva. Estos últimos abordan en conjunto todo lo que se quiere lograr y abordar en el trabajo.

8. Marco Teórico

La satisfacción laboral, los programas de bienestar y/o el SGSST inician una nueva etapa post Covid. Lo experimentado en la pandemia nos permite ver la vida de otra manera, de valorar más el tiempo, la familia, los amigos, las actividades de ocio, el deporte y por ende, el trabajo. El artículo de la revista Fronteras en salud pública toma el riesgo psicosocial, la responsabilidad con la institución y la satisfacción, vs la actual pandemia. Nos dejó vulnerables a este tipo de enfermedades y nos muestra que los recursos disponibles sobre el COVID-19, eran muy deficientes, pero el impacto en el trabajo era muy alto. (Pública S. , 2020)

Con afectación en casi todos los panoramas de la vida, agregando temor, miedo a nivel mundial, congestionando la salud pública y con la necesidad de innovar en una respuesta oportuna para contrarrestar los síntomas del virus mortal del Covid-19. Se llegó a implementar Robots con luz ultravioleta capaces de desinfectar diferentes espacios y ambientes. (Xataka, 2020) Esta respuesta robótica, generó incertidumbre en el ámbito laboral, produciendo efectos adversos en los aspectos psicológicos y de bienestar. También ha generado inseguridad laboral, con consecuencias sin antecedentes. (Review, 2022) Los servidores públicos del Senado de la República se identifican con las secuelas que nos deja la pandemia y en especial, las enfermedades mentales psicosociales que ha afectado el rendimiento dentro y fuera de la entidad. Despidos masivos y un futuro laboral incierto, generando un ambiente poco ético. (MDPI, 2021)

La pandemia provocó una situación difícil en la salud mental, lo cual, nos permite visualizar respuestas audaces. Como ejemplo en España, la O M S, previsualiza este momento para transformar los entornos, los cuales influyen en la salud mental y poder desarrollar una cobertura universal en la atención de la salud pública. (Campo, 2022) Una de las enfermedades de mayor impacto post COVID-19, es el agotamiento, ya que es una respuesta al estrés emocional, físico y mental, perjudicando el desempeño laboral y el comportamiento social. (Novilla, 2023)

El teletrabajo mejora el equilibrio entre vida personal y laboral, un estudio realizado por diferentes encuestas nos permite visualizar este resultado. (Link, 2021) En el libro Comportamiento Organizacional, la motivación es definida como los procesos que inciden en: intensidad, dirección y persistencia.» La intensidad se refiere a la fuerza, al intento de una persona. Si mencionamos el esfuerzo, en una dirección, esta beneficia a la organización, al cumplimiento de metas. La motivación y la persistencia, hace referencia a la medida del tiempo durante el cual, una persona se mantiene en el intento. (ROBBINS, 2009)

En el tiempo que estuvimos en nuestras casas durante la pandemia, vimos una alternativa de trabajo poco habitual y para muchas empresas, una opción muy lejana. Sin embargo, el progreso de la tecnología combinó y reorganizó el conocimiento y generó que fuésemos más creativos y con nuevas ideas. El teletrabajo es una de ellas, el rápido desarrollo de la tecnología impactará el desempeño de las empresas (R. Martínez A. Palma, 2020). La cuarta revolución industrial ya está a la puerta de cada una de las instituciones, y el Senado de la República no es la excepción. El Senado y otros órganos institucionales deben crear estrategias que permitan el libre

desarrollo y bienestar de sus colaboradores, el poder combinar el trabajo en casa con el de la oficina, y otras iniciativas que nos trajo la pandemia.

El incremento de sintomatología de enfermedades mentales a causa de la enfermedad infecciosa ha generado un pensamiento en invertir más en la promoción y prevención de la salud mental. Los extensos confinamientos generaron un mayor cansancio emocional, pero a la vez una gran resiliencia para afrontar las vicisitudes. (Sanabria-Mazo, 2021) En este libro podemos visualizar el impacto que ha generado el virus de la pandemia COVID-19. Factores asociados a las conductas de prevención (tapabocas, lavado de manos, distanciamiento), relacionados con el género, ingresos, ocupación, estudios académicos, ubicación de la residencia, la región y el grupo de edad. (Juan P. Sanabria-Mazo, 2021)

El estrés laboral es uno de los factores que ha detonado el riesgo psicosocial y en el que jugó un papel importante con la sobre carga laboral. Si bien es cierto que, en muchos sectores económicos, la productividad se incrementó, aumento así también las actividades, las responsabilidades, las horas laborales y por supuesto la ansiedad y desanimo, disminuyendo el tiempo con la familia. (Sierra, Rodríguez, Vargas, & Fuentes, 2023)

Definir métodos y estrategias para fortalecer la participación en los empleados de una empresa en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es de suma importancia, no solo por ser un derecho, sino que también es un deber de los trabajadores. Minimizar los riesgos laborales debe ser un compromiso de todos. (González Bucurú, 2016)

El Senado de la República, cumpliendo la normatividad del SG SST, pública el 31 de enero el Plan de trabajo anual en SST, el cual identifica claramente las metas y objetivos, las

responsabilidades, los recursos, el cronograma de actividades, cumpliendo estándares mínimos.
(Senado, 2023)

El proyecto de desarrollo de una aplicación móvil en busca de mejorar la calidad de vida y promover diferentes actividades que conlleven a crear estrategias en pro de la salud mental y el bienestar social implementado en la comunidad de la Universidad EAN. (Yessica Alejandra Torres Amaya, 2023) comparte la intención de abordar necesidades sociales relacionadas con la interacción y la conexión entre personas para ambos proyectos. Mientras que el artículo se enfoca en la organización de eventos y la búsqueda de compañeros para actividades grupales, nuestro proyecto tiene como fin, centrarse en entender y mejorar significativamente la salud mental de los trabajadores. Aunque los enfoques son diferentes, ambos comparten el mismo objetivo.

El artículo que aborda la percepción de la salud mental y física de los teletrabajadores de Accenture Colombia durante la implementación del teletrabajo debido a la pandemia (Díaz Vivas, 2023) tiene una relación directa con nuestra propuesta. Ambos proyectos comparten un interés común en comprender el impacto de un cambio en las condiciones laborales en la salud mental y física de los trabajadores, aunque se centren en contextos y enfoques diferentes.

Inicialmente, ambos proyectos están motivados por la necesidad de evaluar y mejorar el bienestar de los empleados en un contexto laboral específico. Mientras nuestro proyecto se enfoca en los servidores públicos del Senado, el artículo aborda a los teletrabajadores de Accenture, pero en ambos casos, se trata de entender y abordar los desafíos relacionados con la salud mental y física. Es por esto que identificamos que ambos proyectos destacan la importancia de la ergonomía y el ambiente de trabajo en la salud de los empleados. Mientras el artículo de

investigación referenciado menciona aspectos ergonómicos que afectan la salud física, nuestro proyecto se enfoca en factores de riesgo psicosocial. (Díaz Vivas, 2023)

La siguiente investigación nos muestra los factores primordiales que inciden en la salud mental de los empleados del sector financiero en Colombia. Tras la pandemia, se han desarrollado estrategias más amplias para contrarrestar problemas que afectan la salud mental, incluyendo, pero no limitándose a la melancolía, ansiedad y estrés (Sanabria Alarcón, 2023). Adicionalmente, ambos proyectos comparten el interés en identificar y comprender los factores que afectan la salud mental de los empleados en diferentes contextos laborales. Además, se menciona la importancia de las estrategias para mitigar enfermedades mentales, lo que destaca la relevancia de la salud mental en el lugar de trabajo en la actualidad. Ambos proyectos también señalan la existencia de resoluciones y leyes relacionadas con un diagnóstico de factores de riesgo psicosocial, lo que sugiere la importancia de la regulación gubernamental en este tema, lo cual escogimos y vimos la importancia dada la relación tan alta con nuestra investigación. (Sanabria Alarcón, 2023). Podemos utilizar este artículo como referencia para enriquecer nuestro proyecto al explorar enfoques alternativos y estrategias para abordar los desafíos que nos trajo la enfermedad en nuestro puesto de trabajo.

Por otra parte, pudimos evidenciar que con respecto a estas afectaciones en la salud mental de los trabajadores a nivel general se estaban presentado diferentes problemas de violencia intrafamiliar al estar seguidamente en un mismo lugar y confinados (Herrera Murillo, 2021).

Respecto a la viabilidad de implementar programas de prevención, dos entrevistados pertenecientes al sector privado se desmotivaron, debido a la limitación (Herrera Carolina, 2022). Según (Gonzales et al., 2022) se debe formar a profesionales en salud mental y aumentar

el presupuesto gubernamental para atender el estrés y la ansiedad. También se requiere fortalecer redes especializadas, prevenir riesgos y mejorar políticas públicas, especialmente debido a la pandemia.

La OMS aconseja que las empresas implementen intervenciones para reducir riesgos de salud mental en el trabajo como parte de una estrategia integral de bienestar, incluyendo prevención, detección, apoyo y reincorporación (Clara Guillén, 2023).

Las publicaciones enfatizan la importancia de vincular los temas asociados al trabajo con la salud mental, no solo abordando problemas como baja autoestima y estrés, sino también promoviendo el bienestar (Hedónico y Eudaimonico) para una salud mental completa (Keyes.C., 2005)

La cohesión grupal y los valores compartidos en un entorno social y organizacional pueden mejorar la calidad de vida y por ende la salud mental. El apoyo social se considera una forma de mitigar el estrés laboral (Polo -Vargas JD, 2012)

La psicología organizacional puede mejorar el bienestar y reducir el malestar al intervenir en el diseño del trabajo. Un alto apoyo social en el trabajo puede aliviar síntomas depresivos, aumentar el control y equilibrar emociones. (Kyoung-Ok, et al., 2004)

Este artículo refiere a los problemas más relevantes del confinamiento, en donde conlleva a la soledad, desesperación y sobre todo el miedo, contribuyente principal de la baja autoestima. La salud mental fue afectada gravemente por la pandemia y miles de familias sufrieron la pérdida de sus seres queridos. (Pimentel., 2021)

El estrés y otras enfermedades mentales han sido motivos de muchas investigaciones después de pandemia, pero en este libro se enfoca más allá dando a conocer los efectos que esto conllevó a la humanidad. (Paul Valent, 2021).

Un método innovador en la generación de estrategias para conocer el impacto de las enfermedades mentales ha sido la implementación de metodologías de minería de datos, la aplicación de diferentes algoritmos (Keyes.C., 2005). Esto con el fin de agrupar datos y caracterizar los niveles de emociones a través de la escala D.A.S.S. – 2 1. (Marleny Peralta Ascue, 2022).

Una estrategia enfocada en el bienestar de los colaboradores se enfoca en cuidar las emociones de nuestros colaboradores, sumar instrumentos, estrategias que contribuyan y gestionen sanamente nuestra percepción al estrés. Adicionalmente, el beneficio y mutuo, ya que la idea es mostrar que la empresa es doliente y a la vez, minimiza los principales riesgos de la operación. (Dolores Liendo, 2022)

Son muchas las estrategias y un mismo objetivo, poder lograr desde la psicología organizacional, crear herramientas en pro de la gestión de recursos humanos, promoviendo el bienestar y la satisfacción laboral. (José Alejandro Martínez-Vargas, 2019).

9. Marco institucional

El Senado de la República hace parte del Congreso de la República y de la Rama Legislativa del poder público. Se encuentra ubicada en el centro histórico de la Ciudad de Bogotá y cuya sede principal es el Capitolio Nacional. Dentro de sus principales funciones tenemos: Constituyente, legislativa, control político, electoral, administrativa y protocolaria. (REPÚBLICA, 2023)

En su estructura organizacional encontramos dos áreas: la legislativa (misional) y administrativa (apoyo y de control). Actualmente hay 108 senadores y cada uno cuenta con una Unidad de trabajo legislativo cuyo costo mensual no supera los 50 SMMLV (de 7 a 10 funcionarios), Ley 05 de 1992. La planta de personal está definida en la Ley 5 de 1992 y tiene

304 cargos (de elección, libre nombramiento y de carrera administrativa). En total tenemos alrededor de 1.145 colaboradores.

Dando cumplimiento a la normatividad colombiana en temas de salud en el trabajo y teniendo en cuenta el número de trabajadores, en el año 2006 el Senado de la República inició el Programa de Salud Ocupacional. En el 2013, según Ley 1562 de 2012 se cambia a Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (Salud, 2012), lo cual cambio tanto en definición y alcance de dichas actividades. Posteriormente en el 2016 se da la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento del reglamento único (Decreto 1072, 2015). En el 2017 con la resolución 111 del 27 de marzo de 2017 se continuó trabajando de acuerdo con los estándares mínimos establecidos, para nuestro caso nos aplica los 60 ítems que corresponden a las empresas que tienen más de 50 trabajadores. Actualmente se viene trabajando con la Resolución 312 del 13 de febrero de 2019 que modifica los estándares mínimos del SG - SST.

Los resultados de avance en la implementación se iniciaron a medir o evaluar en primera medida con la integración al Sistema de Gestión de Calidad de Senado al incluir los procedimientos, formatos, indicadores y actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera general en el plan táctico de Recursos Humanos.

Dentro de los factores que se desarrollan en el marco de la políticas de prevención encontramos el factor de riesgo psicosocial, el cual ha venido ganando importancia en la entidad debido a que se ha pretendido identificar las tendencias y nuevas orientaciones laborales sobre el en las diferentes áreas del Senado. En los últimos años, se ha observado un impacto negativo, sobre todo después de la pandemia donde afrontamos a nivel mundial COVID-19, ya que lo logrado en años anteriores se ha venido deteriorando, ocasionando lesiones irreversibles y hasta

fatales. En el 2020, donde fallecieron 4 personas, varios padres y hermanos, y las secuelas provocadas por el Covid a amigos que la padecieron, disparando las cifras de enfermedades mentales tales como: depresión, estrés, ansiedad, ataques de pánico, desmotivación, que hicieron que dichos instrumentos (Min. Trabajo, 2019) arrojaran riesgo alto en la mayoría de las dependencias de la entidad.

Los resultados arrojados por el instrumento (Min. Trabajo, 2019) realizadas en los años 2019, 2021 y 2023 se evidencia un aumento en los diferentes dominios que evalúa, mostrando que, aunque existe un plan de intervención consolidado y el cual se adopta cada 2 años, después de pandemia ha predominado la desmotivación en la participación de las actividades, ocasionando que la baja participación produzca un impacto débil y deficiente.

10. Metodología

10.1 Enfoque, alcance y diseño de la investigación

El enfoque utilizado para el desarrollo de esta investigación es mixto. Para tener claridad de las causas de la desmotivación y la baja participación, se aplicará la herramienta que por normatividad nos entregó el Ministerio. (Min. Trabajo, 2019) y se llevarán a cabo entrevistas y encuestas. Por otro lado, elección del enfoque mixto se basa en la capacidad de proporcionar datos objetivos, analizar patrones estadísticos, generalizar resultados, comparar hallazgos y abordar grandes muestras, permitiendo un enfoque más completo y profundo para abordar preguntas de investigación. (Torres, 2022)

Por otra parte, integrando datos cuantitativos y cualitativos, se busca obtener una comprensión más adecuada y holística del caso en estudio, aprovechando las fortalezas de ambos enfoques, lo que contribuirá a un análisis más profundo y preciso de las causas de la desmotivación y la baja participación en el contexto de los servidores. (Ruíz, 2018)

Teniendo en cuenta nuestro objetivo y el proceso de este trabajo de investigación, el alcance más adecuado para esta investigación sería el alcance exploratorio, entendiendo que este alcance se enfoca en la exploración inicial de un tema, la identificación de variables clave y la obtención de una comprensión más profunda de un fenómeno. (Torres, 2022)

Dado que, el estudio busca identificar las causas de la desmotivación y la baja participación, es necesario realizar una exploración inicial para descubrir y definir estas causas de manera más precisa. El enfoque cuantitativo, como se mencionó anteriormente, permitirá la recopilación de datos objetivos y medibles para esta exploración. (Torres, 2022)

Por otro lado, el diseño no experimental implica la observación y recopilación de datos en un entorno natural sin aplicar manipulaciones controladas. En este caso, se recopilarán datos a través de encuestas y entrevistas sin la introducción deliberada de variables independientes controladas. (Ruíz, 2018)

Además, el diseño de investigación no experimental es el más apropiado dado el enfoque de investigación, teniendo en cuenta que permite la recopilación de datos en el entorno natural de los servidores públicos y ofrece la flexibilidad necesaria para comprender en profundidad las causas de la desmotivación y la baja participación en el contexto del Senado de la República.

10.2 Definición de Variables

Las variables que hemos considerado para realizar el diseño del instrumento de medida aplicable al personal son cuantitativa discreta, las cuales han sido seleccionadas para medir las posibles causas que influyen en la baja participación en las actividades de promoción de riesgo psicosocial realizadas por el área de salud y seguridad del trabajo. A continuación, cada una de las variables que han sido consideradas y su respectiva definición:

Variables	Tipo variable	Tipo de datos
Genero	Cualitativa	Nominal
Rango de edad	Cuantitativa	Discreta
Estado civil	Cualitativa	Ordinal
Ultimo nivel de estudios	Cualitativa	Ordinal
Personas a cargo en su nucleo familiar	Cuantitativa	Discreta
Vivienda en la que vive	Cualitativa	Nominal
Puesto dentro de la organización	Cualitativa	Ordinal
Escala salarial	Cuantitativa	Continua
Satisfacción de los funcionarios públicos.	Cualitativa	Ordinal
Actividades quincenales de prevención y promoción psicosocial	Cualitativa	Ordinal
Disposición de los funcionarios públicos	Cualitativa	Ordinal
Interferencia entre carga laboral y participación	Cualitativa	Ordinal
Clima laboral.	Cualitativa	Ordinal
Preferencia de las actividades de prevención y promoción.	Cualitativa	Ordinal
Medios de difusión	Cualitativa	Ordinal
importancia de los Incentivos	Cualitativa	Ordinal
Interes en continuar capacitandose	Cualitativa	Ordinal
orientación personalizada	Cualitativa	Ordinal

10.3 Definición conceptual

Tabla 1 Tabla de variables, elaboración propia

Se realiza la descripción de las 7 variables principales que consideramos para diseñar el instrumento que valida las causas de la ausencia de los servidores públicos en las capacitaciones de promoción y prevención de riesgo psicosocial:

1. **Satisfacción de los funcionarios públicos:** Realizando la medición de esta variable se pretende determinar qué tan a gusto se encuentran el personal de la entidad con las actividades que se realizan desde el área de seguridad y salud en el trabajo para la prevención y promoción de riesgo psicosocial.

2. **Frecuencia con la que se realizan las actividades:** Con la medición de esta variable se pretende identificar si la periodicidad con la que se realizan las actividades de riesgo psicosocial para el personal de la organización es la adecuada.

3. **Disposición de los funcionarios públicos:** Se refiere al estado anímico que tiene un funcionario para recibir o hacer algo en un tiempo determinado. Estas pueden ser de manera positiva o negativa. Debemos evaluar que tanta disposición tienen de manera positiva para participar en las actividades de SST. (ES.411ANSWERS.COM, 2023)

4. **Interferencia de la carga laboral:** Según la Función pública definimos la carga laboral como “Cantidad de tiempo que demanda el desempeño de las actividades de un empleo y que permite determinar las necesidades del personal” (Pública F. , 2023). Es por esto que si existe en la entidad puede influir en la baja participación de los servidores en las diferentes actividades del SG-SST (Pública F. , 2023)

5. **Clima laboral:** Definitivamente este concepto busca el cumplimiento de los objetivos institucionales, pero la participación de cada individuo es fundamental para el cumplimiento de estos. La influencia que tiene, en la toma de las decisiones, evidenciando que al no participar produce una significativa reducción en la lealtad, el interés, fidelidad y compromiso en relación con el desarrollo eficiente de sus funciones. Resaltando que el comportamiento de cada persona se encuentra interrelacionado no solamente con las características de la persona, sino también de la atmosfera o clima social en el cual este se rodea. (Bordas Martínez, 2016)

6. **Preferencia de las actividades de prevención y promoción.** Acorde a la OMS, la formación para la salud es un elemento clave en la prevención primaria y tiene como propósito: El fomento de actividades dirigidas en mejorar en la salud de la persona. Y también, sobre aquellos factores de riesgo. (UNIR, 2021)

7. **Medios de difusión:** son sistemas que permiten la comunicación entre personas y grupos. De lo más actuales y utilizados, encontramos: Gracias a la Internet y el

avance de la tecnología son muy accesible y fáciles de transmitir la información. Redes sociales, Blogs, Email o correo electrónico, Sitio web, Whatsapp, entre otras aplicaciones. (HOTMART, 2022).

10.4 Definición operacional

Las variables utilizadas para la presente investigación han sido medidas utilizando la escala de Likert, con un rango de medición de una escala de 1 al 5, en donde 5 es total mente de acuerdo – y 1 es total mente en desacuerdo. Así: Totalmente de acuerdo (5), Algo de Acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), Algo en desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1)

El Senado de la República tiene una planta de personal de 1146 servidores públicos; la planta administrativa (281) y la planta de unidad de trabajo legislativo UTL (865). La encuesta realizada, para determinar la percepción de la participación del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial en los servidores públicos, tuvo una participación de 215 servidores. La muestra representativa se obtuvo mediante la implementación del modelo de muestreo probabilístico con un nivel de confianza del 90% y error del 5.59%.

La estimación del error se realiza considerando un nivel de confianza del 90% y una participación de 215 encuestas como se muestra a continuación:

$$E = \sqrt{((z^2 \times 0.25) / n) \times 100}$$

E Error

Z Valor crítico de distribución normal estándar para nivel de confianza deseado

N Muestra

$$E = \sqrt{((1.64^2 \times 0.25) / 215) \times 100} = 5.59\%$$

Adicionalmente presentamos la ficha técnica con los datos utilizados para la realización de la encuesta aplicada a los servidores públicos del Senado de la República:

Característica	Descripción
Periodo de recolección de datos	Desde el 17 hasta el 19 de octubre
Ciudad de aplicación	Bogotá
Cargo de las personas encuestadas	Asistencial, Técnico, profesional, asesor, ejecutivo, directivo.
Población	1146 personas
Muestra	215
Error	5.59%
Medio de recolección	Encuesta

Tabla 2 Ficha técnica de la encuesta, elaboración propia

10.5 Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

El instrumento utilizado para la realización de esta investigación, se contempló una herramienta que nos permita análisis de datos (ROMA, 2019) y poder definir estrategias que apoyen la elaboración de programas en la prevención de enfermedades mentales psicosociales, evaluar el comportamiento y la poca participación de las actividades que se realizan en los programas de prevención del riesgo psicosocial (ISOTOOLS, 2020). De manera cuantitativa, ya que podemos observar las variables de manera numérica y medible. (Ordoñez Fernández, 2021) Realizamos un seguimiento explicativo, anudando a esto, se realizaron encuestas que nos permitan definir claramente indicadores que nos lleven a crear un panorama de la realidad actual de las actividades realizadas en el programa de prevención psicosocial de los empleados del Senado de la República.

- Cuadro Comparativo de los Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial del Senado De La República aplicadas en los años 2019, 2021 y 2023.
- Encuesta de Satisfacción Factores De Riesgo Psicosocial (Respuestas) (1)

Google Formularios.

- Formato de informe de Resultado del grupo de estudio
- Ficha técnica con los datos utilizados para la realización de la encuesta aplicada

a los servidores públicos del senado de la república:

Para la realización de este trabajo de campo nos apoyamos de un informe de los resultados obtenidos de la batería del riesgo psicosocial del SG SST (Min. Trabajo, 2019) aplicadas en los años 2019, 2021 y 2023 en el Senado de la República. Y cómo este resultado determina los factores de riesgo post pandemia, en las actividades laborales de los empleados del Senado de la República.

10.6 Población y Muestra

Para precisar la población y muestra es necesario seguir la siguiente estructura en la redacción: iniciar con la descripción de las peculiaridades de la población, mencionar el número de personas pertenecientes a la población, argumentar el tipo de muestreo elegido y precisar el volumen de la muestra (Anderson, 2019). Si está trabajando con dos poblaciones, debe especificar lo anterior para cada una de ellas.

Si se toma una muestra, en donde, se puede utilizar instrumentos como el censo, es decir, trabajar con la totalidad de la misma. Todo dependerá del diseño y las características del estudio a desarrollar. (Anderson, 2019)

10.7 Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

El instrumento utilizado para la realización de esta investigación, se contempló una herramienta que nos permita análisis de datos (ROMA, 2019) y poder definir estrategias que apoyen la elaboración de programas en la prevención de enfermedades mentales psicosociales, evaluar el comportamiento y la poca participación de las actividades que se realizan en los programas de prevención del riesgo psicosocial (ISOTOOLS, 2020). De manera cuantitativa, ya

que podemos observar las variables de manera numérica y medible. (Ordoñez Fernández, 2021)

Realizamos un seguimiento explicativo, anudando a esto, se realizaron encuestas que nos permitan definir claramente indicadores que nos lleven a crear un panorama de la realidad actual de las actividades realizadas en el programa de prevención psicosocial de los empleados del Senado de la República.

- Cuadro Comparativo de los Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial del Senado De La República aplicadas en los años 2019, 2021 y 2023.
- Encuesta de Satisfacción Factores De Riesgo Psicosocial (Respuestas) (1) Google Formularios.
- Formato de informe de Resultado del grupo de estudio
- Ficha técnica con los datos utilizados para la realización de la encuesta aplicada a los servidores públicos del senado de la república:

Para la realización de este trabajo de campo nos apoyamos de un informe de los resultados obtenidos de la batería del riesgo psicosocial del SG SST (Ministerio de Trabajo, 2019) aplicadas en los años 2019, 2021 y 2023 en el Senado de la República. Y cómo este resultado determina los factores de riesgo post pandemia, en las actividades laborales de los empleados del Senado de la República

10.8 Técnicas de análisis de datos

Una vez seleccionados o diseñados los instrumentos de recolección de datos, se debe mencionar las técnicas que se utilizarán para analizar los datos recolectados con el objeto de generar resultados y hallazgos (Pinto, 2018). Las técnicas por adoptar varían de acuerdo con el enfoque de la investigación y en este sentido, podemos encontrar para estudios cuantitativos, técnicas de análisis basadas en la estadística descriptiva e inferencias, entre otros, y para

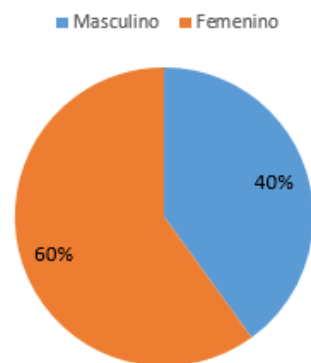
estudios cualitativos, se destacan la teoría fundamentada y el análisis del discurso (Pinto, 2018). Este apartado puede organizarse con una tabla donde se mencione el instrumento, la técnica de análisis y su descripción.

11. Análisis y discusión de los resultados

En esta sección, se presentan los resultados clave derivados de la investigación mixta centrada en comprender las consecuencias psicológicas de la pandemia en los servidores públicos del Senado de la República. Dichos resultados ofrecen una visión valiosa sobre la participación desigual en el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, con un 60% de participación femenina y un 40% masculina en la muestra de 215 servidores.

Genero		
	N	%
Masculino	86	40.0%
Femenino	129	60.0%
Total	215	100.0%

Tabla 3 Frecuencias por Genero.



Grafica 1 de frecuencias por genero

Esta disparidad de género subraya la necesidad de desarrollar estrategias específicas para involucrar de manera más efectiva a la población masculina. Según (David R. Anderson, 2019) la participación desigual destaca la importancia de abordar las diferencias de género en la implementación de programas de salud mental y resalta la urgencia de diseñar estrategias que atiendan las percepciones y barreras particulares que los servidores públicos masculinos puedan enfrentar en relación con la salud mental.

La propuesta de continuar con programas de sensibilización y desarrollar estrategias específicas para la población masculina es coherente con la identificación de esta brecha de participación. Según (Olarte, 2020), es esencial reconocer y abordar las diferencias de género en el ámbito de la salud mental para garantizar una participación equitativa en las actividades de prevención y promoción de riesgos psicosociales.

El análisis realizado destaca la relevancia de considerar el género como una variable clave en la planificación de intervenciones para promover la participación equitativa en las actividades de prevención y promoción de riesgos psicosociales. Como señala (Papalia D. E., 2021), esta consideración es esencial para desarrollar estrategias efectivas que aborden las necesidades específicas de hombres y mujeres en el ámbito de la salud mental.

La participación desigual también informa sobre los productos derivados de los objetivos específicos de la investigación. Este análisis proporciona una base sólida para las conclusiones posteriores sobre el diseño de un plan estratégico que fomente la participación equitativa de los servidores públicos en actividades que promocionan y previenen estos riesgos psicosociales, según (Papalia D. E., 2021). Estos hallazgos sugieren que la implementación de estrategias específicas basadas en el género puede ser crucial para mejorar la participación masculina en programas de salud mental.

Además, la investigación destaca la importancia de la sensibilización y el diseño de estrategias adaptadas a las necesidades particulares de los servidores públicos masculinos. La participación desigual no solo revela una brecha en la adhesión a los programas epidemiológico de riesgo psicosocial, sino que también pone de relieve la necesidad de

abordar estereotipos de género y percepciones culturales que podrían influir en la participación masculina en actividades relacionadas con la salud mental.

La consideración del género como variable clave en la planificación de intervenciones destaca la importancia de comprender las dinámicas sociales y culturales que pueden afectar la participación de hombres y mujeres en programas de salud mental. Este enfoque informado por el género puede conducir a estrategias más efectivas y equitativas, abordando de manera específica las barreras que los servidores públicos masculinos pueden enfrentar en el contexto de la pandemia.

En resumen, los resultados de esta investigación mixta resaltan la necesidad de desarrollar estrategias específicas para involucrar de manera más efectiva a la población masculina en los programas de salud mental. La participación desigual encontrada en el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial subraya la importancia de

considerar el género como una variable clave en la planificación de intervenciones para promover la participación equitativa en actividades de prevención y promoción de riesgos psicosociales. Estos hallazgos ofrecen una base sólida para la formulación de un plan estratégico que aborde las diferencias de género y promueva la salud mental en el entorno de los servidores públicos del Senado de la República.

Dentro de los temas relevantes de esta investigación, fue la mayor participación de los grados asistenciales que ganan entre 1 a 8 salarios mmlv, donde se evidencia que se preocupan más por su salud mental, con una participación de más del 70% que los asesores, ejecutivos y directivos en su mayoría jefes o líderes.

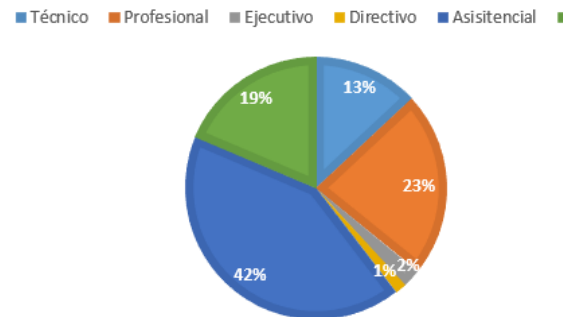
Debemos tener claro que ser líder o jefe no es lo mismo. Teniendo en cuenta que en todas las entidades estatales están organizadas de manera jerárquica, tenemos más jefes que líderes. Ser jefe es aquel que apoya a su equipo durante tiempo laboral y empoderarlos para un mejor, mientras que el líder hace participe el objetivo general, para que puedan apoyar la visión general de la empresa. Ambos roles son importantes para que un equipo de trabajo sea eficaz y colaborativo. (Martins, 2022)

La investigación de Bill George puso de manifiesto que un verdadero liderazgo implica un sincero servicio hacia los demás, un profundo conocimiento de sus valores y creencias, de su comportamiento y como los demás lo persiben. (Aiteco, 2018) en donde resalta la autenticidad que deben tener los líderes actuales para poder fortalecer su equipo de trabajo. La autodisciplina, la confianza en si mismo y los demás, excelentes valores y conocer la misión de la empresa.

Grado dentro de la organización

	N	%
Técnico	28	13.0%
Profesional	49	22.8%
Ejecutivo	5	2.3%
Directivo	3	1.4%
Asisitencial	90	41.9%
Asesor	40	18.6%
Total	215	100.0%

Tabla 4 Frecuencias grado dentro de la organización, elaboración propia.



Gráfica 2 de frecuencias por grado en la organización.

La investigación subraya un aspecto crucial que puede estar contribuyendo a las bajas participaciones de los servidores públicos del Senado: la percepción de falta de liderazgo. Este hallazgo sugiere que fortalecer el tema del liderazgo podría ser clave para mejorar tanto las tasas de participación como el impacto de las actividades propuestas en el ámbito de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y el riesgo psicosocial.

Es imperativo abordar la falta de liderazgo percibida para transformar a los jefes en verdaderos líderes. Un liderazgo efectivo puede catalizar un cambio significativo en la participación de los empleados y en la efectividad de las iniciativas de SST. Esto no solo se traduce en una mayor adhesión a las actividades propuestas por la entidad, sino que también puede tener un impacto positivo en la salud mental y el bienestar general de los servidores públicos del Senado.

En el ámbito de la prevención de enfermedades de riesgo psicosocial, la investigación destaca la importancia de brindar orientación oportuna. La información proporcionada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2023) señala que recibir orientación adecuada es fundamental para prevenir conductas y situaciones que puedan afectar tanto al individuo como a la institución en su conjunto. Este énfasis en la orientación resalta la necesidad de implementar programas educativos y de concientización que aborden las dimensiones psicosociales de la salud.

Es interesante notar que, según la muestra de 215 encuestados, más del 64% expresó el deseo de tener consultas personalizadas sobre riesgo psicosocial. De estos, 135 personas se encuentran en un rango salarial entre 2 y 5 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), con un fuerte acuerdo por parte del nivel directivo y ejecutivo. Esta preferencia indica una demanda clara por servicios personalizados que aborden las preocupaciones individuales y las necesidades específicas de cada empleado.

La relación entre el riesgo psicosocial y las enfermedades asociadas, como el estrés, es una cuestión crítica destacada en la investigación. Condiciones laborales, características individuales y factores externos al trabajo interactúan de manera compleja, contribuyendo a enfermedades como ansiedad, intranquilidad, trastornos de adaptación, reacciones al estrés

grave, hipertensión arterial, infarto agudo de miocardio, úlceras, entre otras (Quirónprevención, 2018). Este conocimiento destaca la necesidad de abordar no solo las condiciones dentro del entorno laboral, sino también las condiciones individuales y los factores externos que pueden influir en la salud mental de los empleados.

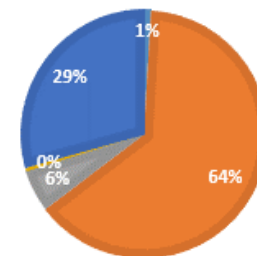
La necesidad de proporcionar orientación oportuna y personalizada sobre riesgo psicosocial, respondiendo a la demanda expresada por la mayoría de los encuestados, genera una mayor satisfacción. La conexión entre el riesgo psicosocial y las enfermedades asociadas subraya la complejidad del tema y la necesidad de abordar integralmente las condiciones laborales, individuales y externas para promover la salud mental y el bienestar de los servidores públicos del Senado de la República.

En el momento de realizar las actividades de prevención de riesgo psicosocial, ¿Qué tan importante es para usted, recibir una orientación personalizada?

	N	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.9%
Totalmente de acuerdo	137	63.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	5.6%
Algo en desacuerdo	1	0.5%
Algo de Acuerdo	63	29.3%
Total	215	100.0%

Tabla 4 Frecuencia opinión orientación personalizada, elaboración propia.

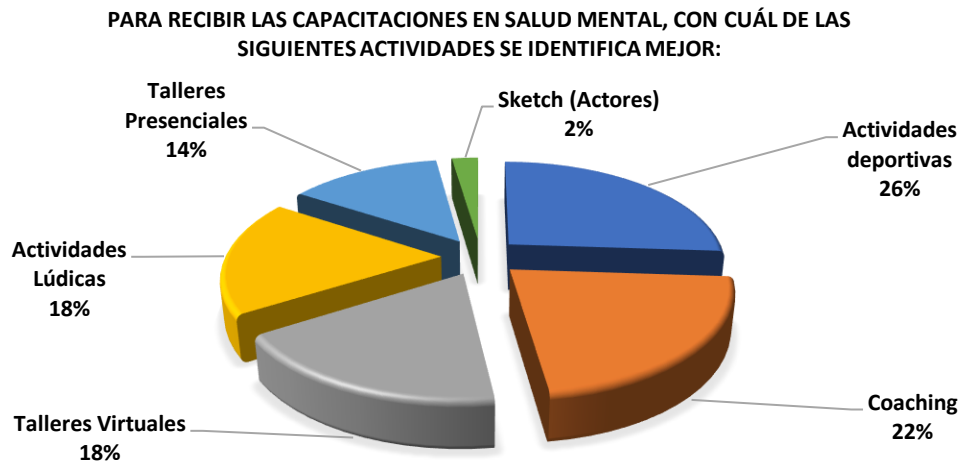
■ Totalmente en desacuerdo ■ Totalmente de acuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ Algo en desacuerdo
■ Algo de Acuerdo



Grafica 3 Frecuencia opinión orientación personalizada.

La realización de diferentes actividades para generar una más eficiente participación en las actividades del SG SST de los servidores públicos, en el Senado de la República, se les

consultó: Para recibir las capacitaciones en Salud Mental, con cuál de las siguientes actividades se identifica mejor: Coaching - Sketch (Actores) - Actividades deportivas - Talleres Presenciales - Talleres Virtuales - Actividades deportivas - Talleres Presenciales - Talleres Presenciales - Actividades Lúdicas - Actividades deportivas.



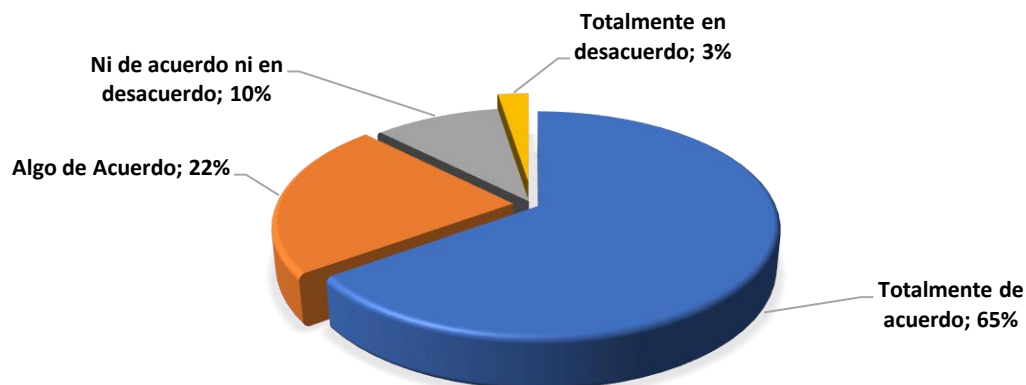
Tener una actividad física siempre nos aportará un efecto positivo hacia nuestro cuerpo, nuestra mente y nuestro espíritu, y en este punto, queríamos conocer la percepción de las actividades desarrolladas en el marco de las estrategias del SG SST. Donde se evidencia, que el 26% de la muestra, se evidencia una gran aceptación de las actividades deportivas. Involucrar estas actividades deportivas en nuestras rutinas diarias y sin ser actividades de mucho esfuerzo, nos aportan grandes beneficios para nuestra salud mental. “De hecho, 30 minutos diarios de ejercicio físico de intensidad moderada cada día o durante casi todos los días de la semana proporcionan beneficios de salud importantes” (Jacoby, 2003)

El encierro que nos trajo la pandemia del virus SARS COVID – 19. Una de las consecuencias fue la poca actividad física y el distanciamiento social. El deporte es un apoyo en las diferentes actividades que se realizan en el sistema de GS SST, ya que el resultado de estas actividades físicas, apoyada a la realización de diferentes eventos deportivos, conlleva al

mejoramiento de: Autoestima, reducción del estrés, oxigena la sangre, mejora la resistencia a la insulina, mejora la flexibilidad y movilidad de las articulaciones, entre otras. (Monge, 2019)

Conocer realmente como influye la forma de pensar, la forma de actuar y la forma de relacionarme con los demás, como resultado al estado de la salud mental. Genero el desarrollo de la pregunta: De acuerdo a los temas tratados en la entidad, sobre salud mental. Desea continuar capacitándose en: Ansiedad – Angustia - Estrés Laboral – Gestión de emociones – Acontecimientos traumáticos – Suicidio – Desgaste Laboral - Duelo.

DE ACUERDO A LOS TEMAS TRATADOS EN LA ENTIDAD, SOBRE SALUD MENTAL. DESEA CONTINUAR CAPACITÁNDOSE EN: ANSIEDAD – DEPRESIÓN - ESTRÉS LABORAL – GESTIÓN DE EMOCIONES – ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS – SUICIDIO – DESGASTE LABORAL - DUELO.



Es una realidad que la tendencia a recibir información que permita mejorar el comportamiento de una persona ante la sociedad, es una incógnita, ya que cada persona es diferentes y cada individuo piensa y actúa de acuerdo a su situación particular. El resultado de la encuesta, refleja en un porcentaje menor (3%), el poco interés en conocer estos temas, que realmente son muy importantes a la hora de sabernos comportar y manejar las emociones. (López Gómez, 2023)“Los rasgos de personalidad son patrones duraderos y persistentes de la

forma de percibir, pensar y relacionarse con uno mismo y con su entorno, que se expresan en un amplio rango de situaciones personales y sociales.”

En un gran porcentaje, la iniciativa de poder continuar recibiendo estas capacitaciones (65%), contrarresta el desconocimiento de las personas que sufren de un trastorno de personalidad, ya que es muy normal pensar que muchas personas no acuden a servicios de salud mental, en busca de un tratamiento. (López Gómez, 2023)

Percibir que existen compañeros que no se sienten bien en su trabajo y que, además, representa un alto costo para la empresa, se evidencian en las ausencias, por enfermedad, disminución en la productividad. Pero no solo es un tema exclusivo al interior de la empresa. Intervienen infinitas variables, ya sean profesionales, sociales o personales. Sin embargo, el estrés laboral, es un factor importante y es una de las principales causas de ausencia en el trabajo (Del Amo, 2019).

Según los resultados de las últimas actividades de Gestión en Salud aplicadas al Senado De La República se analiza lo siguiente: En el año 2019 la muestra tomada fue de 463 servidores, en donde el componente de claridad del rol fue tuvo un déficit alto y las características del liderazgo, capacitación, recompensas, influencias sobre el entorno extralaboral y el estrés tuvieron un puntaje medio (Papalia D. E., 2021). En el 2021, en pandemia, con una muestra de 519, se inicia un aumento significativo, con un índice alto además del componente que se venía presentando, se suman; influencia del trabajo sobre el entorno laboral, demandas de carga mental, demanda de la jornada de trabajo, características de la vivienda y entorno, desplazamiento vivienda-trabajo, y el estrés se mantiene.

Según los resultados aplicadas al Senado De La República se analiza lo siguiente: En el año 2019 la muestra tomada fue de 463 servidores, en donde el componente de claridad del rol fue tuvo un déficit alto y las características del liderazgo, capacitación, recompensas, influencias sobre el entorno extralaboral y el estrés tuvieron un puntaje medio (Papalia D. E., 2021).

En el 2021, en pandemia, con una muestra de 519, se inicia un aumento significativo, con un índice alto además del componente que se venía presentando, se suman; influencia del trabajo sobre el entorno laboral, demandas de carga mental, demanda de la jornada de trabajo, características de la vivienda y entorno, desplazamiento vivienda-trabajo, y el estrés se mantiene.

En el 2023 su acrecentamiento es superior, en donde el liderazgo, las oportunidades de desarrollo, exigencias de responsabilidades, las recompensas, el tiempo fuera del trabajo, el desplazamiento y el estrés puntúan en un riesgo alto (Franklin Fincowsky, 2022).

Acorde al análisis se puede observar que después del COVID-19 si se presentó una afectación a nivel de salud mental, debido a la pandemia, donde el estrés, la angustia y la ansiedad fueron los factores fundamentales para activar el riesgo psicosocial, por ende, la poca motivación (Franklin Fincowsky, 2022).

12. Conclusiones

Teniendo en cuenta el trabajo investigativo realizado, para identificar los motivos de la baja participación que tienen los servidores públicos de Senado de la República en las actividades que se realizan en la promoción y prevención de riesgos psicosociales y así buscar estrategias que minimicen dicho riesgo se concluye lo siguiente:

- El riesgo psicosocial se incrementó paulatinamente, de acuerdo a los resultados arrojados por las baterías psicosociales de los años 2019, 2021 y 2023.
- Según análisis de la encuesta realizada, se evidencia que hay mayor participación del género femenino que masculino, poca cooperación de los altos grados.
- Capacitar a los líderes de los procesos para concientizar y motivar a sus colaboradores a que participen en dichas actividades.
- Mayor difusión por medio de correos electrónicos y chat en las actividades que se realicen de los temas de interés en salud mental.
- Coach suficientemente capacitados para el buen manejo de los temas.
- Cultura organizacional, que permita a la entidad concientizar a sus trabajadores sobre la importancia del autocuidado.

Es de suma importancia tener en cuenta lo anterior para lograr incrementar el interés en los servidores públicos del Senado, además que les ayudara en su salud mental y así una mayor productividad evitando el ausentismo.

De acuerdo al estudio realizado y como propuesta el cual tendría mucho impacto, no solo en el Senado sino en cualquier entidad pública, es la creación de un aplicativo híbrido (móvil o web) diseñado para que el servidor público ingrese y pueda ver: capacitaciones que se realizaran en la entidad, cronograma de actividades que se vayan a dar en el año, pausas activas, ejercicios

mentales que ayuden en diferentes situaciones, canales de primeros auxilios psicológicos, pqr's que deseen realizar, puntos que puedan obtener por participación que sean redimibles para premios al finalizar el año de actividades.

13. Lista de Anexos

1. Ficha técnica con los datos utilizados para la realización de la encuesta aplicada a los servidores públicos del senado de la república:

Característica	Descripción
Periodo de recolección de datos	Desde el 17 hasta el 19 de octubre
Ciudad de aplicación	Bogotá
Cargo de las personas entrevistadas	Asistencial, Técnico, profesional, asesor, ejecutivo, directivo.
Población	1146 personas
Muestra	215
Error	5.59%
Medio de recolección	Encuesta

2. Encuesta De Satisfacción Factores De Riesgo Psicosocial

Encuesta virtual EMPLEADOS DEL SENADO DE LA
REPÚBLICA
Bogotá D. C.
17 de octubre de 2023



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Esta encuesta tiene como propósito recopilar sus preferencias en cuanto a las actividades relacionadas con la Salud Mental, las cuales serán tratadas con absoluta confidencialidad, de acuerdo a la ley 1581 de 2012.

Estamos realizando una investigación con el objetivo de mejorar la participación en las intervenciones en Riesgo Psicosocial y en pro de su beneficio. La participación es fundamental para este proceso y para promover un ambiente de trabajo más saludable y equitativo. ¡Agradecemos de antemano sus respuestas!

Género: Masculino: Femenino: Otro:
Fecha de nacimiento: Menor 25 entre 26 a 40 entre 41 a 54 mayor 55
Estado civil:
Soltero: Casado: Separado: Divorciado: Viudo: Unión Libre:
Último nivel de estudios:
Posgrado Pregrado Técnico Bachiller Básica Primaria
Personas a Cargo: 0, 1, 2, 3, 4, > 4
Tiene vivienda: Propia , Arrendada Familiar
Grado dentro de la organización: Asistencial Técnico Profesional Asesor
Ejecutivo Directivo
Escala salarial: Entre 3 a 5 SMMLV Entre 6 a 8 Más de 8 SMMLV

En una escala de 1 al 5, en donde 5 es total mente de acuerdo – y 1 es total mente en desacuerdo. Responda:

1. **Usted ¿Qué tan satisfecho se encuentra con el programa del Sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial de la entidad?**
 - Totalmente de acuerdo
 - Algo de Acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

2. **¿Te gustaría que las actividades del Sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial se realicen de forma quincenal?**
 - Totalmente de acuerdo
 - Algo de Acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

3. **¿Qué tan dispuesto está usted en participar en las diferentes actividades y capacitaciones sobre salud mental?**
 - Totalmente de acuerdo
 - Algo de Acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

4. **De acuerdo a los temas tratados en la entidad, sobre salud mental. Desea continuar capacitándose en: Ansiedad – Depresión - Estrés Laboral – Gestión de emociones – Acontecimientos traumáticos – Suicidio – Desgaste Laboral - Duelo.**
 - Totalmente de acuerdo
 - Algo de Acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

5. **Que tan importante son para usted los incentivos dados (rifas), en la participación del programa del Sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial.**
 - Totalmente de acuerdo
 - Algo de Acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

6. **¿Sus funciones laborales le permiten participar activamente en las actividades organizadas por la entidad, para prevenir los factores de riesgo psicosocial?**
- **Totalmente de acuerdo**
 - **Algo de Acuerdo**
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
 - **Algo en desacuerdo**
 - **Totalmente en desacuerdo**
7. **En el momento de realizar las actividades de prevención de riesgo psicosocial, ¿Qué tan importante es para usted, recibir una orientación personalizada?**
- **Totalmente de acuerdo**
 - **Algo de Acuerdo**
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
 - **Algo en desacuerdo**
 - **Totalmente en desacuerdo**
8. **¿Qué tanto influye el clima laboral en la participación de las actividades de prevención de riesgo psicosocial?**
- **Totalmente de acuerdo**
 - **Algo de Acuerdo**
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
 - **Algo en desacuerdo**
 - **Totalmente en desacuerdo**
9. **Para recibir las capacitaciones en Salud Mental, con cuál de las siguientes actividades se identifica mejor:**
- **Actividades deportivas**
 - **Actividades lúdicas**
 - **Talleres presenciales**
 - **Talleres virtuales**
 - **Coaching**
 - **Sketch (Actores)**
10. **¿Por qué medio le gustaría recibir las notificaciones sobre: talleres, actividades y capacitaciones?**
- **Correo Electrónico**
 - **Grupos de WhatsApp**
 - **Pantallas de divulgación**
 - **Otro**

3. Cuadro Comparativo de los Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial del Senado De La República aplicadas en los años 2019, 2021 y 2023.

BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL CUADRO COMPARATIVO SENADO DE LA REPUBLICA						
	2019		2021		2023	
	Forma A:	Forma B:	Forma A:	Forma B:	Forma A:	Forma B:
	463		519		389	
Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo						
Características de liderazgo						
Relaciones sociales en el trabajo						
Retroalimentación del desempeño						
Relación con los colaboradores						
Dominio: Control sobre el trabajo						
Claridad en el rol						
Capacitación						
Participación y manejo del cambio						
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas						
Control y autonomía sobre el trabajo						
Dominio: Demandas de trabajo						
Demandas Ambientales y de esfuerzo físico						
Demandas Emocionales						
Demandas Cuantitativas						
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral						
Exigencias de responsabilidad del cargo						
Demandas de carga mental						
Consistencia del rol						
Demandas de la jornada de trabajo						

Resultado extralaboral						
Tiempo fuera del trabajo						
Relaciones Familiares						
Comunicación y relaciones interpersonales						
Situación económica del grupo familiar						
Características de la vivienda y de su entorno						
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo						
Desplazamiento vivienda- trabajo - vivienda						
ESTRES						
RIESGO ALTO						
RIESGO MEDIO						
RIESGO BAJO O SIN RIESGO						

14. Lista de referencias

(s.f.).

- Aiteco, C. (19 de julio de 2018). Liderazgo Autentico: Un enfoque diferente. Obtenido de <https://www.aiteco.com/liderazgo-autentico/>
- Anderson, D. (2019). *Fundamentos de Métodos cuantitativos para los negocios*. Obtenido de Fundamentos de Métodos cuantitativos para los negocios: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). GESTIÓN ESTRATEGICA DEL CLIMA LABORAL. Madrid: UNED Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/48843?page=22>
- Campo, E. M. (7 de noviembre de 2022). *Economía de la Salud*. Obtenido de Salud mental: una respuesta global ante un desafío sin fronteras: <https://economiadelasalud.com/topics/difusion/salud-mental-una-respuesta-global-ante-un-desafio-sin-fronteras/>
- Clara Guillén. (2023). Construyendo cultura de prevención para la salud mental en el ambito laboral.
- David R. Anderson, D. J. (2019). *Estadística para negocios y economía* . Obtenido de Estadística para negocios y economía : <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Decreto 1072, S. T. (26 de mayo de 2015). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Del Amo, C. D. (24 de octubre de 2019). *La importancia de abordar la salud mental en el trabajo*. Obtenido de CEZANNE: <https://cezannehr.com/es/hr-blog/2019/10/la-importancia-de-abordar-la-salud-mental-en-el-trabajo/>
- Díaz Vivas, D. E. (13 de junio de 2023). *Desventajas del teletrabajo en la salud mental y física de los trabajadores en la empresa Accenture*. Obtenido de Desventajas del teletrabajo en la salud mental y física de los trabajadores en la empresa Accenture: <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/11808>
- Dolores Liendo. (30 de agosto de 2022). *Nuevos retos post-pandemia del bienestar laboral*. Obtenido de Bienestar y Recursos Humanos: <https://www.iprofesional.com/management/368555-nuevos-retos-post-pandemia-del-bienestar-laboral>
- El Ministerio de Trabajo. (julio de 2022). *Resolución 2764 de 2022 Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Resolución 2764 de 2022 Ministerio del Trabajo: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>
- ES.411ANSWERS.COM. (2023). *¿Qué es la disposición personal?* Obtenido de <https://statics.teams.cdn.office.net/evergreen-assets/safelinks/1/atp-safelinks.html>
- Franklin Fincowsky, E. B. (2022). *Organización de empresas*. Obtenido de Organización de empresas: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Gonzales et al. (2022). Hábitos de salud mental y nutricional a inicios de la pandemia por covid 19, impactos perspectivas y recomendaciones.
- González Bucurú, J. A. (2016). Metodología para fortalecer la participación del personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa del sector aeronáutico. págs. 67-85.
- Herrera Carolina . (2022). RETOS EN PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN BOGOTÁ: UN APOORTE DESDE EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.
- Herrera Murillo, M. M. (6 de junio de 2021). *Incremento de violencia intrafamiliar en Bogotá, enfocado en el confinamiento a causa del Covid 19*. Obtenido de Incremento de violencia intrafamiliar en Bogotá, enfocado en el confinamiento a causa del Covid 19: <http://hdl.handle.net/10882/10975>
- HOTMART, B. (25 de Octubre de 2022). *¿Qué son los medios de comunicación, cuáles están disponibles y cuáles puedes usar para divulgación?* Obtenido de <https://hotmart.com/es/blog/medios-de-comunicacion>

- Humberto Ñaupas Paitán, M. R. (2018). *Bogotá - México, DFEducación5a.EdiciónHumberto Ñaupas PaitánMarcelino Raúl Valdivia DueñasJesús Josefa Palacios VilelaHugo Eusebio Romero DelgadoMetodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Obtenido de Bogotá - México, DFEducación5a.EdiciónHumberto Ñaupas PaitánMarcelino Raúl Valdivia DueñasJesús Josefa Palacios VilelaHugo Eusebio Romero DelgadoMetodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- INSST, I. N. (junio de 2023). *Salud mental y Trabajo. Diagnóstico de situación - Año 2023*. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/salud-mental-y-trabajo-2023>
- ISOTOOLS, P. y. (09 de 11 de 2020). *Riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://www.isotools.us/2020/11/09/como-evaluar-los-riesgos-psicosociales/>
- Jacoby, E. 1. (2003). Cambios acelerados del estilo de vida obligan a fomentar la actividad física como prioridad en la Región de las Américas. *Revista Panamericana Salud Pública, 4(4), 223-225*, <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v14n4/18120.pdf>. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v14n4/18120.pdf>
- José Alejandro Martínez-Vargas. (julio - diciembre de 2019). *Corporación Universitaria Minuto de Dios*. Obtenido de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1673>
- Juan P. Sanabria-Mazo, B. U.-A.-G. (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental en Colombia. Colombia: . Editorial CES.
- Keyes.C. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the complete statemodel of health.
- Kyoung-Ok, et al,. (2004). Effects of Social Support at Work on depression and organizational productivity.
- Link, S. (11 de noviembre de 2021). *La crisis del COVID-19 y el teletrabajo: una encuesta de investigación sobre experiencias, expectativas y esperanzas*. Obtenido de <https://link-springer-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/article/10.1007/s10198-021-01392-z>
- López Gómez, D. D. (noviembre de 2023). *Mente A Mente*. Obtenido de Trastorno de personalidad: rasgos, tipos y tratamiento: <https://www.menteamente.com/trastorno-de-personalidad>
- Marleny Peralta Ascue, J. L. (2022). *Aplicación del Algoritmo K-Means en Estudiantes Universitarios del Área de Sistemas e Informática para Caracterizar la Salud Mental, Durante el Aislamiento en COVID-19*. Obtenido de Summer Conferences Proceedings: <https://www.iiis.org/DOI2022/CA001MJ/>
- Martins, J. (21 de octubre de 2022). *Líder vs. jefe: ¿cuáles son las diferencias?* Obtenido de <https://asana.com/es/resources/leadership-vs-management>
- MDPI, R. d. (31 de diciembre de 2021). Obtenido de <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/1/411>
- Min. Trabajo. (2019). *Resolución 2404*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2019). *Resolución 2404*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Monge, M. S. (21 de enero de 2019). *Así actúa el deporte frente a las enfermedades mentales*. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/ejercicio-fisico/2019/01/16/actua-deporte-frente-enfermedades-mentales-169243.html>
- Novilla, M. M. (01 de marzo de 2023). *COVID-19 y el bienestar psicosocial: ¿El COVID-19 empeoró el agotamiento, la ansiedad y la depresión de los trabajadores sanitarios de primera línea en EE. UU.?* Obtenido de <https://doi.org/10.3390/ijerph20054414>
- Olarte, A. C. (2020). *Sistema de Gestión y de Seguridad y Salud en el trabajo*. Obtenido de Sistema de Gestión y de Seguridad y Salud en el trabajo: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

- Ordoñez Fernández, F. F. (2021). Estadística descriptiva paso a paso. Madrid: Difusora Larouse - Ediciones Piramide. Obtenido de <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/215449?page=40>
- Papalia, D. E. (2021). *Desarrollo Humano*. Obtenido de Desarrollo Humano: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Papalia, D. E. (2021). *Desarrollo Humano*. Obtenido de Desarrollo Humano: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Paul Valent, M. L. (2021). *La Salud Mental En Tiempos De La Pandemia*. Obtenido de <https://www.perlego.com/book/2748342/la-salud-mental-en-tiempos-de-la-pandemia-pdf>
- Pimentel, J. D. (2021). *La salud mental durante y después de la pandemia*. . Obtenido de Revista Vinculando.: https://vinculando.org/psicologia_psicoterapia/salud-mental-durante-y-despues-de-la-pandemia.html
- Pinto, J. E. (2018). *Metodología de la investigación social*. Obtenido de Metodología de la investigación social: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Polo -Vargas JD. (2012). Diseño del trabajo y bienestar: un aporte desde la psicología organizacional positiva (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid).
- Pública, F. (2023). *Carga Laboral*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/26415658/Carga%20Laboral>
- Pública, S. (20 de noviembre de 2020). *Riesgos psicosociales, compromiso laboral y satisfacción laboral de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19*. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2020.566896/full>
- Quirónprevención. (28 de 06 de 2018). *Riesgos Psicosociales en la población Colombiana*. Obtenido de <https://www.quironprevencion.com/blgs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colombiana>
- R. Martinez A. Palma, y. A. (2020). *Revolución tecnológica e inclusión social*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45901/S2000401_es.pdf
- REPÚBLICA, S. D. (2023). *FUNCIONES*. Obtenido de <https://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/funciones>
- Review, E. M. (julio de 2022). Locus of control as a moderator of the effects of COVID-19 perceptions on job insecurity, psychosocial, organisational, and job outcomes for MENA region hospitality employees. Pages171-345. Obtenido de <https://onlinelibrary-wiley-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/doi/epdf/10.1111/emre.12494>
- ROBBINS, S. P. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. MEXICO: PEARSON EDUCACION*. Obtenido de https://frfq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- ROMA, O. C. (2019). *BIG DATA: ANALISIS DE DATOS EN ENTORNOS MASIVOS*. Barcelona: EDITORIAL UOC. Obtenido de <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/117744?page=163>
- Ruíz, H. M. (2018). *Metología de la Investigación*. Obtenido de Metodología de la Investigación: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Salud, M. d. (11 de julio de 2012). *Sistema de Riegos laborales*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Sanabria Alarcón, C. E. (27 de marzo de 2023). *Manejo de la salud mental laboral en el sector financiero en Colombia*. Obtenido de Manejo de la salud mental laboral en el sector financiero en Colombia: <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/12589>
- Sanabria-Mazo, J. P.-A.-G. (2021). *Impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental en Colombia*. Editorial CES. Obtenido de <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/09/Libro-Impacto-de-la-pandemia-de-COVID-19-en-la-salud-mental-en-Colombia.pdf>
- Senado, d. I. (2023). *PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Bogotá, Colombia.
- Sierra, J., Rodríguez, E., Vargas, L., & Fuentes, G. (2023). *EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL POST PANDEMIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR COMERCIAL EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ*. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2807846541?pq-origsite=primo>
- SST, I. N. (Enero de 2019). *PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de <https://www.ins.gov.co/Transparencia/SiteAssets/Paginas/planeacion/MIPG/PLAN%20SST.pdf>

- Torres, C. B. (2022). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de Metodología de la Investigación: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Trabajo, M. (2022). *Resolución 2764 de 2022*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>
- UNIR, L. U. (17 de Septiembre de 2021). *La prevención en salud: importancia y tipos*. Obtenido de <https://www.unir.net/salud/revista/prevencion-en-salud/#:~:text=Otros%20ejemplos%20de%20prevenci%C3%B3n%20primaria,de%20ejercicio%20f%C3%ADsico%2C%20entre%20otros.>
- Xataka. (29 de junio de 2020). *Un robot autónomo con tubos de luz ultravioleta: la idea del MIT para desinfectar estancias de coronavirus y otros patógenos*. Obtenido de <https://www.xataka.com/robotica-e-ia/robot-autonomo-tubos-luz-ultravioleta-idea-mit-para-desinfectar-estancias-coronavirus-otros-patogenos>
- Yessica Alejandra Torres Amaya, J. D. (30 de MAYO de 2023). *DESARROLLO DE UN PROTOTIPO DE APLICACIÓN MÓVIL PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR SOCIAL EN LA COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD EAN, A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE LA DEPENDENCIA DE LOS DISPOSITIVOS TECNOLÓGICOS*. Obtenido de DESARROLLO DE UN PROTOTIPO DE APLICACIÓN MÓVIL PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR SOCIAL EN LA COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD EAN, A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE LA DEPENDENCIA DE LOS DISPOSITIVOS TECNOLÓGICOS: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12699/MartinezLuis2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>