

<b>Fecha de elaboración:</b> 30.04.2021			
<b>Tipo de documento</b>	TID: X	Obra creación:	Proyecto investigación:
<b>Título:</b> Influencia de la resiliencia en el ausentismo laboral en Seguridad Superior SA			
<b>Autor(es):</b> Maryurid Buitrago, Daniel Felipe Giraldo y Diana Paola Martinez			
<b>Tutor(es):</b> Gregorio Enrique Puello Socorras			
<b>Fecha de finalización:</b> 17.05.2021			
<b>Temática:</b> Resiliencia en el ausentismo laboral			
<b>Tipo de investigación:</b> Exploratorio – Diseño transversal			
<b>Resumen:</b> El propósito de este proyecto es identificar la influencia de la resiliencia en el ausentismo a causa de las enfermedades o accidentes laborales, en una empresa de seguridad de Bogotá. Esta investigación es de tipo exploratorio de diseño transversal; usando como instrumento la escala de resiliencia de Wagnild, G. Young, H. (1993) al 60% de la población que presentó ausentismo por incapacidad o enfermedad laboral en el año 2020. El 42.62% de la población tiene una resiliencia alta y cuentan con 534 días de incapacidad y por otro lado, el 57.39% que obtuvieron niveles medio, bajo y muy bajo presentaron 838 días de incapacidad. En conclusión la resiliencia influye en el ausentismo laboral; ya que las personas con mayor resiliencia presentan menos días de incapacidad, por lo tanto, las organizaciones deben contemplar la resiliencia como una estrategia de prevención dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.			
<b>Palabras clave:</b> Resiliencia; prevención; ausentismo; enfermedad laboral; accidente laboral; factores de resiliencia			
<b>Planteamiento del problema:</b> Según cifras entregadas por la ANDI y FENALCO en el 2017, se registra un promedio de 9.5 días de ausentismo laboral por trabajador al año, lo cual representa en un costo adicional de 1.87% en la nómina. El 92% de las incapacidades que reciben las empresas son de origen común y el 8% corresponde a accidentes y enfermedades laborales. Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación se realiza gracias a que las organizaciones además de cumplir con la normatividad vigente en materia SGSST, se han apropiado de la prevención en materia de riesgos laborales como objetivos estratégicos de la misma. La pregunta que continúa corresponde a ¿Por qué es importante medir la resiliencia en las personas que han presentado ausentismo por accidente o enfermedad laboral?. Para contestar esta pregunta se hace necesario conocer que la gestión de la seguridad en los modelos tradicionales tiene componentes de manejo reactivo y temporal, por lo tanto si se aborda desde los factores de la resiliencia y se logra determinar su influencia en el ausentismo laboral, dará paso a la gestión de seguridad basada en el fortalecimiento de los factores de la resiliencia para generar comportamientos seguros los cuales inciden directamente en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.			
<b>Pregunta:</b> ¿Cuál es la influencia de la resiliencia en el ausentismo por accidente o enfermedad laboral en los trabajadores de Seguridad Superior en el año 2020?			
<b>Objetivos:</b> Diseñar una estrategia basada en el estudio de la influencia de la resiliencia en el ausentismo por accidente o enfermedad laboral en los trabajadores de Seguridad Superior en el año 2020			

**Marco teórico:**

El enfoque comportamental y cognitivo de las áreas de gestión humana son cada vez más rigurosas y enfocadas en el bienestar. Dentro de esta exploración se ha llegado a realizar una amplificación importante en algunos conceptos muy concretos, entre ellos está la resiliencia y la prevención ya que esto último ahorra millones en acciones correctivas para las compañías. (Akçakanat, 2020) Por su parte la resiliencia organizacional o del trabajo entendida como “como una trayectoria de desarrollo positiva caracterizada por la competencia demostrada frente a las experiencias de adversidad en el lugar de trabajo y el crecimiento profesional después de ellas”. (Barker, 2011) Por otra parte, Morales y Figueroa refieren que la resiliencia es la facultad que tienen las personas, los equipos o la comunidad para hacer frente a los diferentes desafíos o retos haciendo “uso de recursos personales y sociales, asumir acciones resueltas para lograr éxitos, auto o socio-realización y transformar dicha realidad (Morales, Figueroa, y Mcclean, 2017, pág. 29). Los factores de la Resiliencia tomados para la investigación corresponden a las planteadas en la escala de Wagnild, y Young, la cual fue creada y validada en 1993 en Estados Unidos, adaptada para la población latina en Perú en el 2002 y en Colombia por la Universidad de los Andes en el 2015. Las definiciones y los factores planteados por el instrumento son confianza y sentirse bien solo, perseverancia, ecuanimidad y aceptación de uno mismo. La mejor manera de mejorar la salud de las compañía es cuidar a los trabajadores y que mejor manera de detectar las causas que puedan estar afectando a las personas que el ausentismo laboral, la organización internacional del trabajo (2019), lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”. Es por esto que las compañías deben llevar el control de estos eventos para poder medir y estandarizar el proceso. Para facilitar a las compañías un procedimiento estándar la Norma Técnica Colombiana NTC 3793 (1996), estableció como objetivo “Conceptualizar y establecer lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país”; Teniendo en cuenta lo anterior se debe clasificar en dos: causas no relacionadas con la salud y causas relacionadas con la salud, siendo este último de interés para la investigación.

Las causas relacionadas con la salud se dividen en: Accidente común, Accidente de trabajo, enfermedad general, enfermedad profesional y control preventivo; para poder clasificarlas y relacionarlas de manera adecuada es importante que cada matriz venga con su clasificación internacional de enfermedades CIE, para tener un buen criterio con las causas reportadas. NTC 3793 (1996) De acuerdo a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) accidente de trabajo se define como el suceso ocurrido en el curso del trabajo y que da lugar a una lesión sea mortal o no; y la enfermedad profesional hace referencia a cualquier enfermedad contraída como resultado de haberse expuesto a un peligro derivado de una actividad laboral. Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: guía práctica para inspectores del trabajo / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2015 Por otro lado, haciendo un zoom en las estadísticas de los accidentes y enfermedades laborales en Colombia de acuerdo a un Análisis de la Siniestralidad en el Sistema de Riesgos Laborales Colombiano.

**Método:**

La presente investigación es de tipo exploratorio de diseño transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Se trata de describir los factores resilientes presentes en una población que ha presentado ausentismo (accidente y enfermedad laboral) y otra población que no ha presentado ausentismo. La muestra es no probabilística por conveniencia ya que Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) “es aquella en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (p. 176); es decir, la población se seleccionó solo por estar convenientemente disponible para la investigación, facilitando la recolección de datos. El instrumento utilizado para esta investigación es la escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993), validada en Latinoamérica en países como Perú y Argentina. Se trata de un cuestionario conformado por 25 ítems en escala tipo likert que va de 1 a 7, compuesta por cuatro factores.

**Resultados, hallazgos u obra realizada:**

**1. Condiciones del puesto de trabajo y factores de riesgo asociados al ausentismo de los trabajadores de seguridad superior.** Para el año 2021, la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa de Seguridad Superior, se compromete a proveer un ambiente sano y seguro para sus colaboradores, proveedores, visitantes, contratistas, subcontratistas y grupos de interés en los sitios de trabajo y a destinar los recursos físicos, técnicos, tecnológicos, financieros y el talento humano necesarios, teniendo como premisas en seguridad y salud en el trabajo: Implementación de estrategias de mejora continua en los procesos, por medio de formación en calidad, seguridad salud en el trabajo y gestión ambiental que aseguren a los colaboradores el conocimiento de sus labores, y responsabilidades garantizando el control de los riesgos y peligro inherentes al servicio prevención de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en los puestos y centros de trabajo, prevención de impactos ambientales que comprometan pérdidas humanas, daños al medio ambiente, materiales a la propiedad y pérdida económica. Sensibilizar y concientizar al personal sobre la importancia del cumplimiento de los programas que componen el sistema integrado de gestión.

**2. Factores que favorecen la resiliencia en trabajadores de la empresa seguridad superior y que han tenido ausentismo por enfermedad laboral o accidente de trabajo en el año 2020.** La Ecuanimidad es el factor que favorece la resiliencia en los trabajadores de la empresa seguridad superior y que han presentado ausentismos por enfermedad laboral o accidente laboral, Reflejando de esta forma una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomando las cosas tranquilamente y moderando las actitudes ante la adversidad. (Walding y Young, 1993, pág. 8). Siendo este factor representado en un nivel Alto con el 77.78% de la muestra. De igual forma el segundo factor que favorece la resiliencia corresponde a Satisfacción Personal indicando que la muestra de los trabajadores de seguridad superior tomada para la investigación presenta una comprensión del significado de la vida y cómo se contribuye a esta. El porcentaje que puntuó en un nivel Alto corresponde al 66.67% de los encuestados.

**3. Nivel de resiliencia de las personas que han presentado ausentismo por enfermedad laboral o accidente de trabajo en la empresa seguridad superior en el año 2020.** El mayor porcentaje se encuentra representado en un nivel Alto con un 57.41% denotando que tienen capacidad para atravesar tiempos difíciles, dependiendo más de sí mismo que de otras personas, logrando así encontrar una salida en los

momentos de situaciones difíciles, seguido del nivel bajo y muy bajo con un 25.93% indicando que este grupo de trabajadores tienen una tendencia a depender de otras personas para enfrentar situaciones difíciles, sintiendo culpabilidad por las decisiones tomadas, mostrando falta de energía para realizar lo que se proyecta y por lo tanto no presentan confianza en sí mismos, y por último el nivel medio con un 16.67% donde se evidencian indicadores de confianza en sí mismo, ecuanimidad, perseverancia y aceptación de uno mismo.

**Conclusiones:**

Las empresas que logren enfocar sus esfuerzos en aumentar la resiliencia de los trabajadores lograrán disminuir el ausentismo a causa de accidentes y enfermedades laborales, esto se traduce en disminución de costos operacionales, financieros, riesgos jurídicos y procesos administrativos. Esta investigación propone romper los esquemas tradicionales empezando a involucrar variables como la resiliencia donde se aborden aspectos específicos de la conducta humana relacionados con el contexto de afrontamiento en situaciones adversas.

Esta investigación evidencia la importancia del abordaje de la resiliencia desde el inicio del ciclo de vida del colaborador el cual no solo impactará de forma positiva el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo sino de todos los procesos subyacentes a la empresa.

Por otro lado a nivel personal, desarrollar los factores de la resiliencia potencializa los talentos, permite afrontar nuevos retos y desarrolla la innovación aumentando la confianza en sí mismo, logrando así una huella que trasciende en el tiempo y en cada uno de las áreas de ajuste de las personas.

**Productos derivados:**

OIT, (2015). Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: guía práctica para inspectores del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra:, *pág IV*.

Organización internacional del trabajo (2002), registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales.

Seguridad Superior, S. A. (2021). *Lista de empleados Seguridad Superior*. Informe, Bogotá

Wagnild y Young. (2013). Resilience Scale Validation for Is Students. [https://researchgate.net/publication/328468857\\_Wagnild\\_and\\_Young\\_for\\_IS\\_Students](https://researchgate.net/publication/328468857_Wagnild_and_Young_for_IS_Students)

Influencia de la resiliencia en el ausentismo laboral en Seguridad Superior SA

Maryurid Vivianit Buitrago

Cod. 11213119

Daniel Felipe Giraldo Nieto

Cod.11213181

Diana Paola Martínez Franco

Cod. 11213217

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

03 de Mayo de 2021

Influencia de la resiliencia en el ausentismo laboral en Seguridad Superior SA

Maryurid Vivianit Buitrago

Cod. 11213119

Daniel Felipe Giraldo Nieto

Cod.11213181

Diana Paola Martínez Franco

Cod. 11213217

Gregorio Enrique Puello Socarras

Director

Corporación Universitaria Unitec

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

03 de Mayo de 2021

*A nuestras familias por su respaldo permanente.*

*A nuestros hijos Santiago, Sara y Celeste como fuente de inspiración.*

### **Agradecimientos**

Quisiéramos agradecer a Dios al ser fuente de inspiración y apoyo en los momentos de dudas e inquietudes, a nuestras familias que comprendieron que este esfuerzo trae grandes resultados, a la empresa en donde aplicamos el instrumento con la esperanza y expectativa que esta investigación genere propuestas innovadoras y aterrizadas a cada necesidad, finalmente al equipo de profesores y participantes que ofrecieron su disponibilidad con el objetivo de apoyar nuestro proceso de formación.



## Tabla de contenido

Resumen	11
Problema de investigación	12
Justificación	13
Pregunta de investigación	13
Objetivos General	14
Marco teórico	15
Marco conceptual	18
Marco Legal	18
Marco Sociodemográfico	20
Marco Metodológico	21
Resultados	27
Conclusiones	35
Recomendaciones	40
Referencias	41

**Tabla de figuras**

<b>Tabla 1.</b> <i>Tipo de incapacidad</i>	8
<b>Tabla 2.</b> <i>Factores de Resiliencia</i>	10
<b>Tabla 3.</b> <i>Cargos</i>	15
<b>Tabla 4.</b> <i>Datos Generales</i>	16
<b>Tabla 5.</b> <i>Baremos Resiliencia</i>	17
<b>Tabla 6.</b> <i>Cronograma y Presupuesto</i>	19
<b>Tabla 7.</b> <i>Género</i>	20
<b>Tabla 8.</b> <i>Nivel de Escolaridad</i>	20
<b>Tabla 9.</b> <i>Experiencia Laboral</i>	21
<b>Tabla 10.</b> <i>Nivel de Resiliencia</i>	21
<b>Tabla 11.</b> <i>Factor 1 Confianza y sentirse bien solo</i>	21
<b>Tabla 12.</b> <i>Factor 2 Perseverancia</i>	22
<b>Tabla 13.</b> <i>Factor 3 Ecuanimidad</i>	23
<b>Tabla 14.</b> <i>Factor 4 Satisfacción Personal</i>	23
<b>Tabla 15.</b> <i>Nivel de Resiliencia</i>	28
<b>Figura 1.</b> <i>Nivel de Resiliencia</i>	27
<b>Figura 2.</b> <i>Ranking de Factores Altos</i>	29
<b>Figura 3.</b> <i>Ranking de Factores Bajos</i>	30

## **Resumen**

El propósito de este proyecto es identificar la influencia de la resiliencia en el ausentismo a causa de las enfermedades o accidentes laborales, en una empresa de seguridad de Bogotá.

Esta investigación es de tipo exploratorio de diseño transversal; usando como instrumento la escala de resiliencia de Wagnild, G. Young, H. (1993) al 60% de la población que presentó ausentismo por incapacidad o enfermedad laboral en el año 2020.

El 42.62% de la población tiene una resiliencia alta y cuentan con 534 días de incapacidad y por otro lado, el 57.39% que obtuvieron niveles medio, bajo y muy bajo presentaron 838 días de incapacidad. En conclusión la resiliencia influye en el ausentismo laboral; ya que las personas con mayor resiliencia presentan menos días de incapacidad, por lo tanto, las organizaciones deben contemplar la resiliencia como una estrategia de prevención dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

## **Palabras claves**

Resiliencia; prevención; ausentismo; enfermedad laboral; accidente laboral; factores de resiliencia.

### **Problema de investigación**

Según cifras entregadas por la ANDI y FENALCO en el 2017, se registra un promedio de 9.5 días de ausentismo laboral por trabajador al año, lo cual representa en un costo adicional de 1.87% en la nómina. El 92% de las incapacidades que reciben las empresas son de origen común y el 8% corresponde a accidentes y enfermedades laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación se realiza gracias a que las organizaciones además de cumplir con la normatividad vigente en materia SGSST, se han apropiado de la prevención en materia de riesgos laborales como objetivos estratégicos de la misma.

La pregunta que continúa corresponde a ¿Por qué es importante medir la resiliencia en las personas que han presentado ausentismo por accidente o enfermedad laboral?. Para contestar esta pregunta se hace necesario conocer que la gestión de la seguridad en los modelos tradicionales tiene componentes de manejo reactivo y temporal, por lo tanto si se aborda desde los factores de la resiliencia y se logra determinar su influencia en el ausentismo laboral, dará paso a la gestión de seguridad basada en el fortalecimiento de los factores de la resiliencia para generar comportamientos seguros los cuales inciden directamente en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

## Justificación

Las compañías actuales tienen dos retos importantes: el crecimiento económico y la gestión del talento humano. Siendo este último, el que apalanca la innovación, el desarrollo y el crecimiento económico de la empresa. Es así como dándole un enfoque preventivo al SGSST como nueva alternativa a los modelos tradicionales reactivos, se busca generar una cultura de comportamiento seguro y esto sumado al aumento de ausentismo en una empresa de Seguridad de Bogotá durante el año 2020, donde se observan incapacidades por enfermedad o accidente laboral. A continuación datos actuales:

**Tabla 1**

*Tipo de incapacidad*

<b>Incapacidades por enfermedad laboral</b>	<b>Incapacidades por accidente laboral</b>
47 en el año 2020	215 en el año 2020

\*Informe de ausentismos año 2020 empresa de seguridad de Bogotá

Se busca con esta investigación determinar la influencia de la resiliencia en el ausentismo y con los resultados generar una estrategia de prevención que ayude a disminuir las cifras impactando de manera positiva a los colaboradores, minimizando los accidentes y enfermedades laborales. El conocimiento generado podrá aplicarse a todo equipo corporativo o humano que deba implementar estrategias de prevención en el área de seguridad y salud en el trabajo teniendo como aliada una variable psicológica; la resiliencia.

## Pregunta de investigación

¿Cuál es la influencia de la resiliencia en el ausentismo por accidente o enfermedad laboral en los trabajadores de Seguridad Superior en el año 2020?

**Objetivo general**

Diseñar una estrategia pedagógica basada en el estudio de la influencia de la resiliencia en el ausentismo por accidente o enfermedad laboral en los trabajadores de Seguridad Superior en el año 2020.

**Objetivos específicos**

1) Identificar las condiciones del puesto de trabajo y factores de riesgo asociados al ausentismo de los trabajadores de seguridad superior.

2) Identificar los factores que favorecen la resiliencia en trabajadores de la empresa seguridad superior y que han tenido ausentismo por enfermedad laboral o accidente de trabajo en el año 2020.

3) Identificar el nivel de resiliencia de las personas que han presentado ausentismo por enfermedad laboral o accidente de trabajo en la empresa seguridad superior en el año 2020.

## Marco teórico

El enfoque comportamental y cognitivo de las áreas de gestión humana son cada vez más rigurosas y enfocadas en el bienestar. Dentro de esta exploración se ha llegado a realizar una ampliación importante en algunos conceptos muy concretos, entre ellos está la resiliencia y la prevención ya que esto último ahorra millones en acciones correctivas para las compañías. (Akçakanat, 2020) Por su parte la resiliencia organizacional o del trabajo entendida como “como una trayectoria de desarrollo positiva caracterizada por la competencia demostrada frente a las experiencias de adversidad en el lugar de trabajo y el crecimiento profesional después de ellas”. (Barker, 2011) Por otra parte, Morales y Figueroa refieren que la resiliencia es la facultad que tienen las personas, los equipos o la comunidad para hacer frente a los diferentes desafíos o retos haciendo “uso de recursos personales y sociales, asumir acciones resueltas para lograr éxitos, auto o socio-realización y transformar dicha realidad (Morales, Figueroa, y Mcclean, 2017, pág. 29).

Los factores de la Resiliencia tomados para la investigación corresponden a las planteadas en la escala de Wagnild, y Young, la cual fue creada y validada en 1993 en Estados Unidos, adaptada para la población latina en Perú en el 2002 y en Colombia por la Universidad de los Andes en el 2015. Las definiciones y los factores planteados por el instrumento son:

**Tabla 2***Factores y descripciones de resiliencia*

<b>Factor</b>	<b>Descripción del Factor</b>
<b>F1. Confianza y sentirse bien solo</b>	Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades. Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes.
<b>F2. Perseverancia</b>	Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina.
<b>F3. Ecuanimidad</b>	Denota una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad.
<b>F4. Aceptación de uno mismo</b>	Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades

La mejor manera de mejorar la salud de las compañía es cuidar a los trabajadores y que mejor manera de detectar las causas que puedan estar afectando a las personas que el ausentismo laboral, la organización internacional del trabajo (2019), lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha



para la derivada del embarazo normal o prisión”(OIT, 2019). Es por esto que las compañías deben llevar el control de estos eventos para poder medir y estandarizar el proceso.

Para facilitar a las compañías un procedimiento estándar la Norma Técnica Colombiana NTC 3793 (1996), estableció como objetivo “Conceptualizar y establecer lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país”; Teniendo en cuenta lo anterior se debe clasificar en dos: causas no relacionadas con la salud y causas relacionadas con la salud, siendo este último de interés para la investigación.

Las causas relacionadas con la salud se dividen en: Accidente común, Accidente de trabajo, enfermedad general, enfermedad profesional y control preventivo; para poder clasificarlas y relacionarlas de manera adecuada es importante que cada matriz venga con su clasificación internacional de enfermedades CIE, para tener un buen criterio con las causas reportadas.

NTC 3793 (1996)

De acuerdo a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) accidente de trabajo se define como el suceso ocurrido en el curso del trabajo y que da lugar a una lesión sea mortal o no; y la enfermedad profesional hace referencia a cualquier enfermedad contraída como resultado de haberse expuesto a un peligro derivado de una actividad laboral. Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales : guía práctica para inspectores del trabajo / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2015

Por otro lado, haciendo un zoom en las estadísticas de los accidentes y enfermedades laborales en Colombia de acuerdo a un Análisis de la Siniestralidad en el Sistema de Riesgos Laborales Colombiano. Reflexiones desde la academia realizado por Cuervo, Moreno (2017), nos indican que para el rango de años comprendido entre el 2009 y 2013, los accidentes de trabajo calificados pasaron de 404.542 en el año 2008 a 542.406 en el año 2014, y las enfermedades laborales calificadas, pasaron de 6.068 en el año 2009 a 10.189 en el año 2014.

Ahora bien, desde la perspectiva de las consecuencias y costos de los accidentes de trabajo tanto en las organizaciones como en los individuos, el accidente laboral impacta cuatro grupos vitales, la empresa, el trabajador, la familia y la sociedad, R., y Gaarcía (2011).

### **Marco conceptual**

Para entregar un contexto transparente, daremos a conocer las definiciones conceptuales que fueron base para la investigación. Comenzaremos con el constructor de la resiliencia y lo definimos en esta investigación como la facultad que tienen las personas, los equipos o la comunidad para hacer frente a los diferentes desafíos o retos haciendo “uso de recursos personales y sociales, asumir acciones resueltas para lograr éxitos, auto o socio-realización y transformar dicha realidad (Morales, Figueroa, y Mcclean, 2017, pág. 29).

Las siguientes definiciones son expresadas de manera oficial por la Organización Internacional del Trabajo.

Enfermedad profesional: “Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral” (OIT, 2019).

Accidente laboral o de trabajo: “Suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causa: a) lesiones profesionales mortales; b) lesiones profesionales no mortales” (OIT, 2019).

### **Marco Legal**

La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional por lo tanto se define:

“Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar; y por lo tanto el Gobierno Nacional, determinará de forma periódica las enfermedades que se consideran laborales y en los casos de que se genere algún tipo de enfermedad que no figure dentro de la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional está será reconocida como enfermedad laboral. De acuerdo a lo que se establece en las normas vigentes.

De igual forma la ley 1562 del 11 de Julio de 2012 en su artículo 3 indica que es Accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica una invalidez o muerte.

“Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante aún fuera del lugar y horas de trabajo, igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores cuando el transporte lo suministre el empleador, también se considera accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio sindical y se considera accidente de trabajo el que se produzca en actividades recreativas, deportivas o culturales”(C.S.T. ley 1562 art 3 de 2012).

En el año 2018 con la Resolución 2646 de 2008 se determinan las disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación de riesgos psicosociales y por lo tanto la protección de los trabajadores en este riesgo. La resolución 2404 de 2019 adopta la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial, con la cual se miden los factores intralaborales, extralaborales y relaciona un cuestionario para determinar el nivel de estrés. Esta batería genera planes organizativos dentro de las organizaciones, dado que este riesgo debe tener constante monitoreo y con los resultados de la medición de la resiliencia, se puede trabajar de acuerdo a su relación con el ausentismo por accidente y enfermedad laboral.

### **Marco Sociodemográfico**

Seguridad Superior es una empresa Colombia fundada hace 42 años donde su propósito es proteger cada vez mejor a más y más personas, desde su fundación en 1978 ha sido un referente a seguir en el mercado de las empresas de vigilancia y seguridad privada, con 14 oficinas a nivel nacional, alrededor de 500 clientes satisfechos y con más de 7.000 colaboradores activos.

Es una empresa generadora de empleo que aporta a la economía local, especializada en seguridad privada, seguridad electrónica, seguridad y salud en el trabajo y servicios generales, actualmente se encuentra en el ranking de las 10 mejores empresas de seguridad del país.

El departamento de gestión de la calidad asegura y garantiza los objetivos contando con las siguientes certificaciones: ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, RUC, BASC, COFACE Y Fenalco Solidario.

## Marco Metodológico

### Población

En Colombia según registros oficiales de la Superintendencia de Empresas de Vigilancia, encontramos que para el 2020 había 297.133 vigilantes distribuidos en más de 800 empresas, a continuación se presenta un registro del diario la república de 3 de febrero de 2020, en donde se evidencia la distribución del personal operativo:

**Tabla 3**

*Cargos de la empresa*

Escolta		Vigilante		Manejador Canino	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
4.221	235	261.046	36.087	28.190	468

**Nota:** La información fue de elaboración propia (Seguridad Superior, 2021)

### Muestra

La muestra es no probabilística por conveniencia ya que Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) “es aquella en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernandez, Fernández y Baptista, 2014); es decir, la población

se seleccionó solo por estar convenientemente disponible para la investigación, facilitando la recolección de datos.

Los participantes fueron colaboradores a nivel nacional de la empresa Seguridad Superior S.A con los siguientes criterios de inclusión:

- Que presentaron ausentismo por enfermedad o accidente laboral durante el año 2020 y que a la fecha de investigación se encuentran activos con la compañía.
- Los cargos a evaluar son guardas de seguridad, guardas caninos y supervisores.

Tabla 4

*Datos generales*

Incapacidades	Días de incapacidad	Personas incapacitados	Personas Activos	Personas evaluados	Días de incapacidad de las personas evaluados
264	2715	155	90	54	1253

***Tipo de estudio y diseño***

La presente investigación es de tipo exploratorio de diseño transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Se trata de describir los factores resilientes presentes en una población que ha presentado ausentismo (accidente y enfermedad laboral) y otra población que no ha presentado ausentismo.

El enfoque es cualitativo porque “permite desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección o análisis de datos”. (Hernandez, Fernández y Baptista, 2014)

### ***Instrumento de recolección de datos***

El instrumento utilizado para esta investigación es la escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993), validada en Latinoamérica en países como Perú y Argentina. Se trata de un cuestionario conformado por 25 ítems en escala tipo likert que va de 1 a 7, compuesta por cuatro factores que cuentan con una puntuación mínima y máxima cada una para calcular el test:

**Tabla 5**

#### *Baremos Resiliencia*

<b>Factor/ Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Puntuación mínima</b>	<b>Puntuación Máxima</b>	<b>Calificación</b>
F1. Confianza y sentirse bien solo	2, 3, 4, 5, 6, 8, 15, 16, 17, 18	10	70	Alto - 63 a 70 Medio - 59 a 62 Bajo - 54 a 58 Muy bajo - 19 a 53
F2. Perseverancia	1, 10, 21, 23, 24	5	35	Alto - 32 a 35 Medio - 30 a 31 Bajo - 28 a 29 Muy bajo - 10 a 27
F3. Ecuanimidad	7, 9, 11, 12, 13, 14	6	42	Alto - 34 a 42 Medio - 32 a 33 Bajo - 28 a 31

				Muy bajo - 12 a 27
F4. Aceptación de uno mismo	19, 20, 22, 25	4	28	Alto - 24 a 28 Medio - 22 a 23 Bajo - 19 a 21 Muy bajo - 7 a 18

Confianza y sentirse bien solo (min 10, max 70), Perseverancia (min 5, max 35),

Ecuanimidad (min 6, max 42) y Aceptación de uno mismo (mín 4, máx 28); con una duración de 10 minutos aproximadamente en la aplicación. Dentro de las características de este cuestionario se menciona la posibilidad de la participación colectiva o individual, para el presente trabajo se utilizó la segunda opción, debido a que se quiere validar la percepción del individuo.

#### ***Instrumento de análisis de datos***

Los datos recolectados con la escala de resiliencia de Wagnild y Young se ingresaron en bases de datos en Excel 2013. La tabulación de los datos se obtuvieron mediante el mismo software facilitando el análisis y la presentación de los resultados.

#### ***Variables independientes***

***V<sub>1</sub> = Nivel de Resiliencia.*** Se define como la capacidad para resistir las adversidades y en consecuencia hacer las cosas correctas. Desde la psicología, se define como "la capacidad de una persona de hacer las cosas bien pese a las condiciones de vida adversas, a las frustraciones, superarlas y salir de ellas fortalecido o incluso transformado" (Castilla, 2019, pág. 2)



$V_2 = \text{Factores de resiliencia}$ . La escala de Wagnild y Young (Castilla, 2019, pág. 7), los describen como la confianza y sentirse bien solo, perseverancia, ecuanimidad, aceptación de uno mismo.

**Variable dependiente.** Ausentismo y no ausentismo por accidente o enfermedad laboral.

### Hipótesis

**Hipótesis de trabajo. ( $H_1$ )** Las personas que presentan menos días de ausentismo son más resilientes. ( $H_2$ ) Las personas que presentan más días de ausentismo son menos resilientes.

**Hipótesis nula. ( $H_1$ )** Las personas que han presentado más días o menos días de ausentismo son igual de resilientes.

### Cronograma y presupuesto

**Tabla 6**

*Cronograma y presupuesto*

<b>Actividad</b>	<b>Recurso</b>	<b>Gastos</b>	<b>Unidad de medida</b>
Planteamiento de proyecto	Recursos tecnológicos y humanos	\$50.000	Pesos
Adquisición de Instrumento de medición	Recursos económicos	\$200.000	Pesos
Desarrollo de investigación	Recursos tecnológicos y	4 semanas	Tiempo

	humanos		
Aplicación del instrumento	Recursos tecnológicos y humanos	1 semana	Tiempo
Análisis, resultados y conclusiones	Recursos tecnológicos y humanos	2 semanas	Tiempo

Total Tiempo: 7 semanas

Total Recursos Económicos: \$250.000

## Resultados

Resultados a partir de la información sociodemográfica obtenida en los cuestionarios aplicados a los trabajadores de Seguridad Superior.

1. Información Sociodemográfica
2. El 16,67% de la población pertenece al género femenino (9 personas) y el 83,33% corresponde a hombres (45 personas).

**Tabla 7**

*Género*

<b>Género</b>	<b>No de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	9	16,67%
Masculino	45	83,33%

3. El 87,4% de los trabajadores son bachilleres. De esta población alrededor del 1,85% se encuentra en proceso de profesionalización y el 11.11% tienen título de técnico profesional.

**Tabla 8***Nivel de escolaridad*

<b>Nivel de escolaridad</b>	<b>No de personas</b>	<b>% participación</b>
Bachillerato	47	87,4%
Profesional	1	1,85%
Técnico	6	11,11%

4. La experiencia laboral se encuentra representada con un 55,56% donde los trabajadores tienen entre 1 y 3 años de experiencia laboral, el 3,70% llevan entre 6 meses y 1 año, el 35,19% llevan laborando más de 4 años, el 5,56% son personas que llevan menos de 6 meses.

**Tabla 9***Experiencia laboral*

<b>Tiempo</b>	<b>No de personas</b>	<b>% de participación</b>
De 1 año a 3 años	30	55,56%
De 6 meses a 1 año	2	3,70%
Más de 4 años	19	35,19%
Menos de 6 meses	3	5,56%

## 2. Resiliencia

A continuación, se muestra el nivel de resiliencia, basados en el instrumento escala de Resiliencia de Walding y Young (1993). Los resultados muestran que existe un nivel de

Resiliencia alto en treinta y un personas, resiliencia media 9 personas, baja 11 personas y resiliencia muy baja 3 personas.

**Tabla 10**

*Nivel de resiliencia*

<b>Nivel</b>	<b>No de personas</b>	<b>% de Participación</b>
Alto	31	57,41%
Medio	9	16,67%
Bajo	11	20,37%
Muy bajo	3	5,56%

### 3. Factores de Resiliencia

Factor 1. Confianza y sentirse bien solo: Es la habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades. Significado de libertad de seres únicos e importantes (Walding y Young, 1993, pág. 7).

**Tabla 11**

*Factor 1 - Confianza y sentirse bien solo*

<b>Nivel</b>	<b>No de personas</b>	<b>% de Participación</b>
Alto	15	27,78%
Medio	14	25,93%
Bajo	13	24,07%
Muy bajo	12	22,22%

El 27,78% de los trabajadores registran un nivel alto en el factor de confianza y sentirse bien solo mientras que el 46,9% refleja un resultado bajo o muy bajo.

Factor 2. Perseverancia: Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina. (Walding y Young, 1993, pág. 7).

**Tabla 12**

*Factor 2 - Perseverancia*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>No de personas</b>	<b>% de Participación</b>
Alto	16	29,63%
Medio	25	46,30%
Bajo	9	16,67%
Muy Bajo	4	7,41%

En el nivel alto se encuentran el 29,63% correspondiente a dieciséis personas y en el nivel medio se encuentran la mayoría de la población con 25 personas que corresponde al 46,30%.

Factor 3. Ecuanimidad: Refleja una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomando las cosas tranquilamente y moderando las actitudes ante la adversidad. (Walding y Young, 1993, pág. 8)

**Tabla 13***Factor 3 - Ecuanimidad*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>No de personas</b>	<b>% de Participación</b>
Alto	42	77,78%
Medio	7	12,96%
Bajo	3	5,56%
Muy bajo	2	3,70%

Es el factor con mayor porcentaje en un nivel alto con un 77,78% de la población, solo 5 personas registran este factor en bajo y muy bajo.

Factor 4. Satisfacción personal: Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta. (Walding y Young, 1993, pág. 8).

**Tabla 14***Factor 4 - Satisfacción personal*

<b>Nivel</b>	<b>No de personas</b>	<b>% de Participación</b>
Alto	36	66,67%
Medio	11	20,37%
Bajo	4	7,41%
Muy bajo	3	5,56%

Los colaboradores presentan un 87,04%% en nivel alto y medio para este factor, 12,96% que corresponde a 7 personas registran un nivel bajo y muy bajo.

A continuación damos respuestas a las preguntas del presente estudio:

**¿Cuáles son las condiciones del puesto de trabajo y factores de riesgo asociados al ausentismo de los trabajadores de seguridad superior?**

Para este año, La empresa Seguridad Superior, se compromete con un ambiente sano y seguro para todas las partes interesadas a destinar los recursos necesarios, teniendo las siguientes premisas en seguridad y salud en el trabajo:

- Implementación de estrategias de mejora continua en los procesos, a través de un programa de capacitación y formación en calidad, seguridad salud en el trabajo y gestión ambiental que aseguren a los colaboradores el conocimiento de sus labores, y responsabilidades garantizando el control de los riesgos y peligro inherentes al servicio prevención de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en los puestos y centros de trabajo, prevención de impactos ambientales que comprometan pérdidas humanas, daños al medio ambiente, materiales a la propiedad y pérdida económica.
- Sensibilizar y concientizar al personal sobre la importancia del cumplimiento de los programas que componen el sistema integrado de gestión.

Dentro del plan de trabajo para el año 2021, se encuentran los programas de:

- Direccionamiento estratégico compuesto por compromiso gerencial, matriz legal y Presupuesto.
- Gestión del riesgo y promoción de la Salud: Compuesta por capacitaciones por inspecciones.
- Participación, motivación y consulta está compuesto por Motivación.



- Sistema de Vigilancia Epidemiológico compuesto por Cardiovascular, Osteomuscular y Psicosocial.
- Medicina Preventiva compuesta por Medicina Preventiva y del Trabajo y Capacitaciones.
- Higiene Industrial compuesto por Estudios de Higiene.
- Seguridad Industrial compuesto por Visitas de inspección a campo, General y Seguridad Vial, Plan de Emergencias y Programa de Inspecciones.
- Riesgo Público compuesto por capacitaciones.
- Gestión Prevención Sars Covid compuesto por implementación, capacitación e inspección.
- Gestión ambiental, compuesta por responsabilidad social.
- Gestión proveedores compuesto por inspecciones.
- En cuanto a las condiciones de trabajo los colaboradores a nivel administrativo tienen un horario de 48 horas a la semana, en cuanto al nivel operativo los horarios se establecen según negociaciones con los clientes.
- Todos los colaboradores operativos cuentan con dotación y elementos de protección personal para el correcto desempeño de sus funciones.
- Los pagos de seguridad social y salarios se pagan de manera oportuna.

**¿Cuáles son los factores que favorecen la resiliencia en trabajadores de la empresa seguridad superior y que han tenido ausentismo por enfermedad laboral o accidente de trabajo en el año 2020?**

La Ecuanimidad es el factor que favorece la resiliencia en los trabajadores de la empresa seguridad superior y que han presentado ausentismos por enfermedad laboral o accidente laboral, Reflejando de esta forma “una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomando las cosas tranquilamente y moderando las actitudes ante la adversidad” (Walding y Young, 1993, pág. 8). Siendo este factor representado en un nivel Alto con el 77.78% de la muestra.

De igual forma el segundo factor que favorece la resiliencia corresponde a Satisfacción Personal indicando que la muestra de los trabajadores de seguridad superior tomada para la investigación presenta “una comprensión del significado de la vida y cómo se contribuye a esta” (Walding y Young, 1993, pág. 8). El porcentaje que puntuó en un nivel Alto corresponde al 66.67% de los encuestados.

**¿Cuál es el nivel de resiliencia de las personas que han presentado ausentismo por enfermedad laboral o accidente de trabajo en la empresa seguridad superior en el año 2020?**

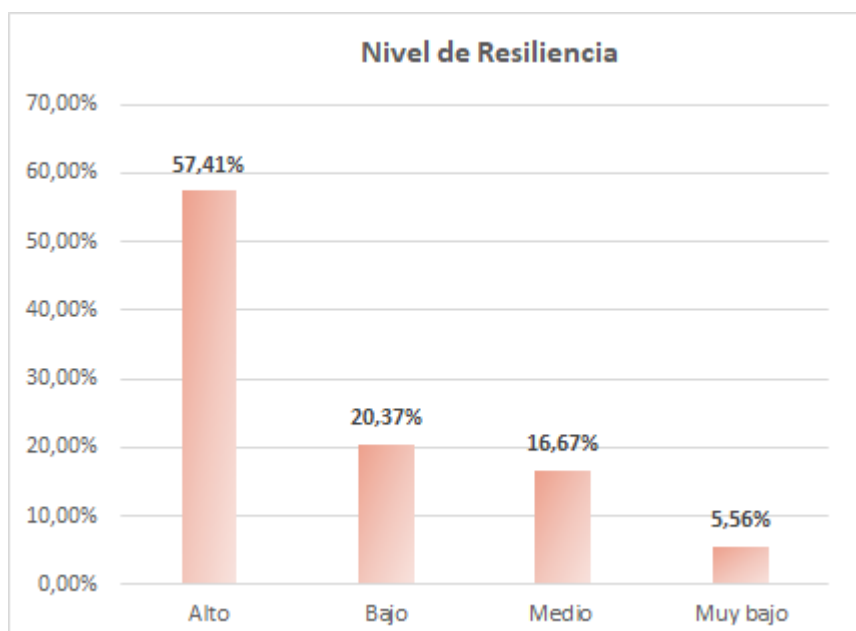
El mayor porcentaje se encuentra representado en un nivel Alto con un 57.41% denotando que tienen capacidad para atravesar tiempos difíciles, y de esta forma podemos concluir que dependen más de sí mismo que de otras personas, seguido del nivel bajo y muy bajo con un 25.93% indicando que este grupo de trabajadores tienen una tendencia a depender de otras personas para enfrentar situaciones difíciles, sintiendo culpa por las decisiones tomadas, demostrando falta de energía y por lo tanto se evidencia falta de confianza en sí mismos, y por último el nivel medio con un 16.67% donde se evidencian indicadores de confianza en sí mismo, ecuanimidad, perseverancia y aceptación de uno mismo.

### Conclusiones

Para responder la pregunta problema de la investigación: ¿Cuál es la influencia de la resiliencia en el ausentismo por accidente enfermedad laboral en los trabajadores de Seguridad Superior en el año 2020? , es importante revisar en primer lugar los niveles de resiliencia en los cuales se ubica la población objeto, donde de acuerdo a la aplicación de la escala de resiliencia se logró determinar:

#### Gráfica 1

##### *Nivel de Resiliencia*



Que el nivel de resiliencia del 57,41% de las personas que presentaron ausentismo por incapacidad laboral y enfermedad laboral es alto lo que significa que afrontan y superan las dificultades de manera acertada; en contraste con lo anterior se encontró que el 25,93% de los

trabajadores tienen un nivel bajo y muy bajo de resiliencia con una tendencia a depender de otras personas para atravesar situaciones difíciles, los cuales sienten culpa por las decisiones tomadas, denotando una falta de energía para realizar lo que se proyecta y por lo ende no presentan confianza en sí mismos y el 16.67% se encuentra en un nivel medio de resiliencia. Ahora solo resta hacer un zoom en el ausentismo por incapacidad donde los resultados demostraron que si el nivel de resiliencia es alto se evidencia un menor número de días de incapacidad, obteniendo 534 días de incapacidad; y para las personas que puntuaron en los nivel Medio, Bajo y Muy Bajo suman 719 días de incapacidad.

**Tabla 15**

*Nivel de resiliencia*

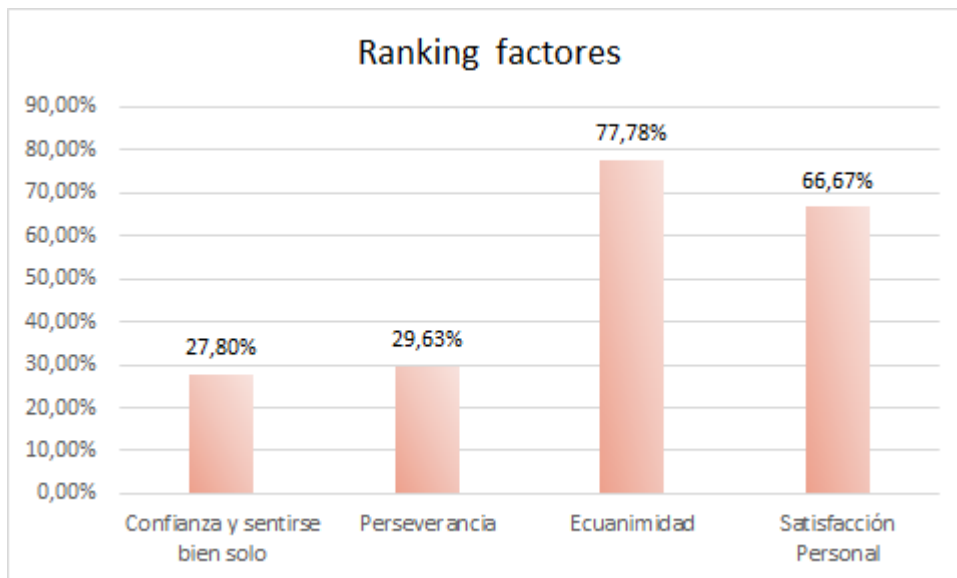
<b>Nivel de resiliencia</b>	<b>No. de día de incapacidad</b>	<b>% de Participación</b>
Alto	534	42,62%
Bajo	120	9,58%
Medio	588	46,93%
Muy bajo	11	0,88%

La tendencia muestra que es importante considerar a la resiliencia como un factor estratégico en la prevención y recuperación de accidentes y enfermedades laborales. De acuerdo a la segmentación de los factores se encontró que el factor predominante y con mayor puntaje es la ecuanimidad lo que se traduce en que las personas logran tomar las cosas tranquilamente y moderar sus actitudes ante la adversidad. Lo anterior es relevante ya que en

la ejecución del oficio de seguridad este factor permite tomar decisiones reguladas y minimizar el riesgo de afectación personal e interpersonal.

## Gráfica 2

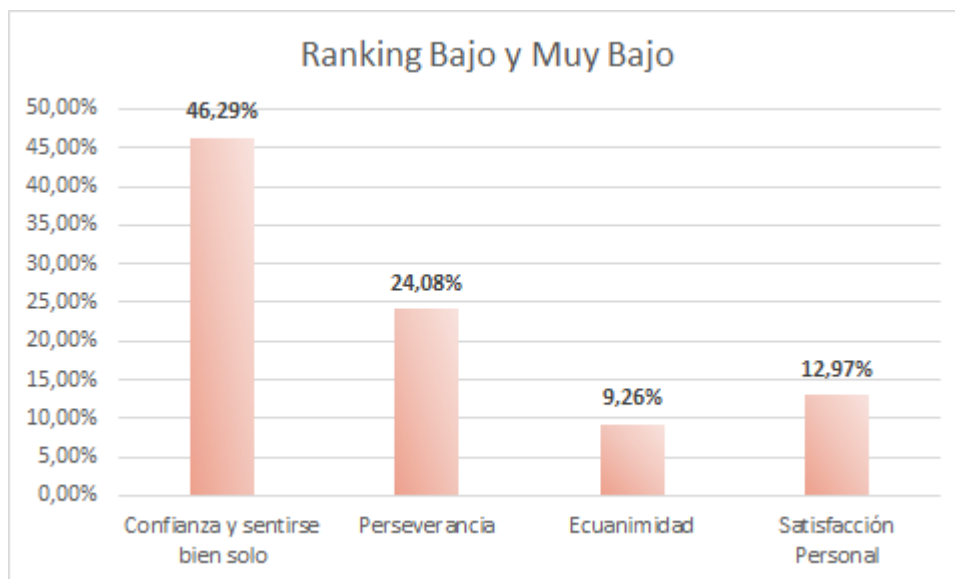
*Ranking de factores altos*



El factor con la ponderación más baja en los evaluados fue confianza y sentirse bien solo lo que significa que al 27,80% de los evaluados, les cuesta creer en sí mismo y en sus capacidades. No sienten que sean únicos e importantes. Esto puede ser determinante porque pueden alterarse factores psicosociales e intrapersonales derivando en depresión y desorden emocional. El 29,63% tienen un resultado bajo o muy bajo en perseverancia y ante la adversidad pueden llegar a tener poca intención de alcanzar el logro o tener autodisciplina.

### Gráfica 3

Ranking de factores bajos



Con respecto a la **Hipótesis de trabajo. (H<sub>1</sub>)** Las personas que presentan menos días de ausentismo son más resilientes. **(H<sub>2</sub>)** Las personas que presentan más días de ausentismo son menos resilientes.

Se confirma la hipótesis de trabajo debido a que en la muestra tomada para la investigación los resultados arrojaron que a mayores días de incapacidad menor es el nivel de resiliencia y a menor número de días de incapacidad mayor es el nivel de resiliencia.

Las empresas que logren enfocar sus esfuerzos en aumentar la resiliencia de los trabajadores lograrán disminuir el ausentismo a causa de accidentes y enfermedades laborales, esto se traduce en disminución de costos operacionales, financieros, riesgos jurídicos y reprocesos administrativos. Esta investigación propone romper los esquemas tradicionales empezando a involucrar variables como la resiliencia donde se aborden aspectos específicos de la conducta humana relacionados con el contexto de afrontamiento en situaciones adversas.

Esta investigación evidencia la importancia del abordaje de la resiliencia desde el inicio del ciclo de vida del colaborador el cual no solo impactará de forma positiva el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo sino de todos los procesos subyacentes a la empresa.

Por otro lado a nivel personal, desarrollar los factores de la resiliencia potencializa los talentos, permite afrontar nuevos retos y desarrolla la innovación aumentando la confianza en sí mismo, logrando así una huella que trasciende en el tiempo y en cada uno de las áreas de ajuste de las personas.

## Recomendaciones

# Programa de Resiliencia FASE I

El programa en la fase I incluye: a) Diagnóstico de resiliencia. b) 4 talleres distribuidos en el primer año del colaborador en la organización.

### Aceptación de uno mismo

Desde el autoconocimiento, la inteligencia emocional hasta el desarrollo social trabajamos en habilidades que desde el interior impacte mi vida y las de mi equipo. (Autocontrol, Empatía, Escucha, Adaptación y Actitud)

### Ecuanimidad

Gestión de equipos, trabajo en equipo, desarrollo de fortalezas, high potential, delegación, metas, metodologías ágiles.

### Confianza y sentirse bien solo

Empoderamiento, creatividad, soluciones, comunicación, habilidades socio-emocionales, liderazgo y estrategias de gestión organizacional.

### Perseverancia

Sello personal, Resiliencia, Ppropósito, compromisos, plan de desarrollo individual y transformación.

Made with VISME

# Desarrolla tu Resiliencia fase II

**Objetivo:** Aportar técnicas útiles para liderar, gestionar equipos y provocar transformación a través de la razón y la resiliencia. El proceso se ejecutará teniendo en cuenta características particulares de los colaboradores que pasaron más de un año en la organización.

**Metodología:** Desarrollo magistral, con storyteller con un taller de sueños y proyecto de vida,

**Tiempo:** 4 horas (3 horas taller - 1 hora reconocimientos)



### Actitud

Trabajamos aspectos relacionados con lo cotidiano y comparaciones en el rol actual en la organización, inteligencias emocional y habilidades sociales



### Propósito

Mi visión, relación con mi trabajo, intención en mi desempeño, desarrollo, integración a mi plan de vida.



### ¿Mis porqué?

Taller mapa de sueños, construimos un mapa que relaciona presente y futuro, integrado con la labor en .



### Dirección, ruta y resiliencia

1. Mis palabras
  2. Mis relaciones
  3. Mis acciones
  4. Mi afrontamiento
- Énfasis en liderazgo, comunicación, equipos y sello personal.



### Gratitud y felicidad

Reto de gratitud como principio de satisfacción personal y comunicación a través de la sonrisa.

Made with VISME



### Listado de referencias

- ANDI. (2009, 2 de mayo). Resultados de la encuesta de ausentismo laboral e incapacidades.  
<http://www.andi.com.co/Home/Noticia/15604-andi-presento-resultados-de-la-encuesta>
- Barker B, Laurie P (2011, 17 de junio) Building Capability in the Face of Adversity, the Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarsh  
<https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/978019973610.001000oxfordhb-9780199734610-e-068>
- Baykal, E (2020, 18 de diciembre), Positive Organizational Behavior form Improved Workplace Performance, The Effect of Happiness at Work on Organizational Citizenship Behavior: The Role of Intrinsic Motivation and Resilience.  
<https://www.igi-global.com/chapter/the-effect-of-happiness-at-work-on-organizational-citizenship-behavior/236417>
- Cuervo D, Moreno M (2017, 30 de noviembre). Análisis de la Siniestralidad en el Sistema de Riesgos Laborales Colombiano, Reflexiones desde la academia. *Pontificia Universidad Javeriana España*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/825/82553417005.pdf>
- Duque N, Yánez Martha (2015, 4 de noviembre) Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral *Omnia, vol. 21, núm. 3, 2015, pp. 313-331 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela*  
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73743964004.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014, 1 de octubre). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Morales, A., Figueroa, U., & Mcclean, G. (2017, 1 de octubre) *Intervenciones destinadas a la prevención de conductas delictivas en los niños, niñas y adolescentes, propuestas para el período de Gobierno 2018-2022.*

<https://docplayer.es/86028269-Intervenciones-destinadas-a-la-prevencion-de-conductas-delictivas-en-ninos-ninas-y-adolescentes-propuestas-para-el-periodo-de-gobierno.html>

Norma Técnica Colombiana. (1996, 15 de mayo). Salud Ocupacional: Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo Laboral. Icontec, Bogotá.

OIT, (2015). Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: guía práctica para inspectores del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra., *pág IV.*

Organización internacional del trabajo (2002), registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales.

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/rep-v-1.htm#:~:text=Accidente%20del%20trabajo%3A%20Suceso%20occurrido,inherentes%20a%20la%20actividad%20laboral.>

Seguridad Superior, S. A. (2021). *Lista de empleados Seguridad Superior.* Informe, Bogotá

Wagnild y Young. (2013). Resilience Scale Validation for Is Students.

[https://researchgate.net/publication/328468857\\_Wagnild\\_and\\_Young\\_for\\_IS\\_Student](https://researchgate.net/publication/328468857_Wagnild_and_Young_for_IS_Student)

## Cesión de Derechos

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Influencia de la resiliencia en el ausentismo laboral en Seguridad Superior SA, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Maryurid Vivianit Buitrago Tovar  
CC. 52445128

### Cesión de Derechos

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Influencia de la resiliencia en el ausentismo laboral en Seguridad Superior SA, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.



Nombre: Diana Paola Martinez Franco

CC. 52957707

### Cesión de Derechos

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Influencia de la resiliencia en el ausentismo laboral en Seguridad Superior SA, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.



Nombre: Daniel Felipe Giraldo Nieto

CC. 1013589047