

Relación del sentido del trabajo y uso de elementos de protección personal en una constructora. Manizales, 2021.

John Mario Avendaño Robles

Julieth Karina Herrera Zuluaga

Verónica Pérez Jiménez

Ana María Tangarife Giraldo

Universidad de Manizales

Especialización Salud y Seguridad en el Trabajo

Asesores

Carlos Andrés Castro Giraldo

Carlos Eduardo Rivera Molano

10 de mayo de 2021

Tabla de contenido

Referencia Conceptual	2
Planteamiento del Problema	2
Justificación	4
Objetivos	6
General	6
Específicos	6
Referencia Teórica	7
Marco Antecedentes	7
Marco Teórico	9
Marco Conceptual	14
Sentido de trabajo	14
Sentido de vida	15
Elementos de protección personal	15
Marco legal	17
Referencia metodológica	20
Tipo de investigación y enfoque	20
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	20
Resultados	23
Discusión	29
Conclusiones	32
Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos	39

Referencia Conceptual

Planteamiento del Problema

La eficacia y el rendimiento de las organizaciones, está interrelacionada entre la satisfacción de sus trabajadores, la identificación de estos con la empresa y el sentido de pertenencia que sus empleados desarrollen por la misma, esto hará que sus procesos sean productivos por ende la organización tendrá resultados favorables.

Entonces, “El sentido en la vida es el sentido situacional, el sentido del momento” (Guttmann, 1999), pasa a ser un aspecto relevante a la hora de indagar y evaluar el desempeño de una organización; puesto que el sentido del trabajo está acompañado en otras áreas de sentido y está relacionado directamente con el sentir de los trabajadores y con ello el desempeño integral del mismo. De esta manera también es vital desarrollar el sentido del trabajo en cuanto a características particulares como el autocuidado, el cuidado colectivo y la responsabilidad y coherencia en la ejecución de los colaboradores.

Es así que se puede evitar novedades como accidentes laborales o algún evento que ponga en riesgo la salud y seguridad del trabajador, ya que las personas con mayor sentido del trabajo, según Arnoux-Nicolas et al. (2016), suelen tener mayores recursos psicológicos para enfrentar problemas o situaciones difíciles en la vida y en este punto entra a jugar un papel fundamental los factores de riesgo asociados a accidentes laborales en las organizaciones, dado que estos se componen de características específicas de los puestos de trabajo, la relación de estos con sus deberes y las experiencias que estos tengan en los mismos.

Bajo esta óptica, la seguridad pasa a tener un papel protagónico en el desempeño de las funciones de un trabajador y con ello comienzan a surgir teorías y modelos aplicados a la seguridad y salud en el trabajo, lo cual hizo que con el tiempo los organismos e instituciones encargadas de estos empezaran a preocuparse y darle la importancia al tema.

Entonces, en el contexto laboral donde el día a día se destaca por el uso de los elementos de protección personal como punto vital para realizar sus labores cotidianas, se puede considerar el trabajo como el elemento proveedor no solo económico, sino también de aprendizaje o desarrollo personal, pero cuando la curva de aprendizaje se estabiliza, pasa a un segundo plano el tema de autocuidado puesto que “se vuelve rutinario”, allí se puede identificar como se desdibuja la cultura de autocuidado con el paso del tiempo.

El cómo se sitúa el sujeto y su rol en el contexto laboral: con previo conocimiento del alto nivel de riesgo que se vivencia allí; por lo cual se convierte en el foco central de estudio, abordado desde una perspectiva propositiva en pro de potenciar la relación del uso de los elementos de protección personal y el sentido de vida de los obreros, de esta manera se considera necesario preguntarse:

¿Cuál es la relación del sentido del trabajo y uso de los elementos de protección personal en el sector de la construcción de la ciudad de Manizales del año 2021?

Justificación

Los elementos de protección personal son equipos o dispositivos destinados para minimizar el riesgo al que se encuentran sometidos los trabajadores de una organización al realizar sus actividades, estos elementos –que de aquí en adelante se referirá como epp–, tienen como característica principal su diseño acorde con la población y el tipo del peligro al que se encuentre expuesto el trabajador además de las labores que debe realizar.

En muchos casos, el uso apropiado de epp según el marco legal y las indicaciones de los especialistas marca la diferencia entre un accidente mortal o de muy alta gravedad, y una lesión que no requiere incapacidad; esto debido a que antes de elegir algunos de los muchos epp existentes, se estudia y considera muy a fondo los peligros y riesgos a los que será sometido el trabajador en la ejecución de su actividad laboral (se tiene en cuenta los agentes físicos, químicos y biológicos, así como la naturaleza de la actividad física que puede realizarse mientras se usa el equipo). Aún así, se presenta la extraña situación de que los trabajadores se resisten a usarlos, lo cual puede deberse a diferentes causas, como los señala Jaureguiberry (2012), citado por Hernández, (2018):

La resistencia al uso de un equipo o un elemento de protección personal, es uno de los problemas más frecuentes con el que nos encontramos los encargados de recomendar y verificar el uso de los mismos. El rechazo puede originarse en varios factores que a veces aparecen combinados, estos pueden ser: Incomodidad, Resistencia al Cambio, Vergüenza o en resumen por que el trabajador, no sabe, no quiere o no puede. (p. 11)

Sin embargo, existe poca literatura referente al sentido de trabajo en torno al uso de epp. en el contexto de la construcción (de acuerdo a la investigación previamente realizada en

plataformas digitales), por tal motivo el interés de esta propuesta investigativa está centrada en conocer dicha relación.

La literatura Marxista (1867/1968), con sus grandes contribuciones a la teoría del valor-trabajo, propone que:

El trabajo consiste en transformaciones con el objetivo de atender necesidades humanas.

Se trata de una relación dialéctica entre hombre y naturaleza, en la cual la transformación de uno redundará en la transformación del otro, y viceversa. El trabajo también presupone la relación con otros hombres y puede ser comprendido como un esfuerzo colectivo, en el cual todos tendrían que participar (Marx 1968, como se citó en Tolfo et al. 2010).

De allí la utilidad de la investigación enfocada en los trabajadores de la constructora, como iniciativa y búsqueda del sentido de vida y el uso de epp del trabajo donde la alta dirección y el área de seguridad y salud en el trabajo, podrán considerar los resultados de esta investigación para implementar iniciativas en pro de que sus empleados realicen sus tareas laborales teniendo como principio el sentido del trabajo, el cual sirva como un medio para disminuir el nivel de resistencia al uso de epp, y una fuente de información novedosa e importante para que las empresas de la región se beneficien de ello y puedan fortalecer la cultura de la seguridad y salud en el trabajo. De manera que se consolide la cultura organizacional desde las actividades de promoción enfocadas a la solución de una problemática poco estudiada, puesto que en el proceso de rastreo y búsqueda de información no se logró identificar suficiente material investigativo de la relación entre ambas variables.

Padilla (2016), menciona que nuestra identidad está constituida en función de las diferentes facetas de nuestra vida; de esta manera, nuestra identidad se construye con base en dimensiones (política-ideológica, filosófica, cultural, profesional y laboral), entonces esta

identificación con los roles que desempeña la población, es necesario que sea utilizada como cimiento e idea de base para poder establecer un concepto de identidad laboral (p. 87).

Objetivos

General

Determinar la relación entre sentido del trabajo y uso de los elementos de protección personal en una constructora de la ciudad de Manizales en el año 2021.

Específicos

- 1- Identificar el perfil sociodemográfico del personal operativo que labora en una constructora de la ciudad de Manizales
- 2- Determinar el sentido del trabajo de los trabajadores del área operativa de la población objeto de estudio
- 3- Identificar la frecuencia y uso de los epp en los trabajadores del área operativa de la población objeto de estudio
- 4- Establecer la relación del sentido del trabajo y el uso de los epp de la población objeto de estudio

Referencia Teórica

Marco Antecedentes

La evolución de las empresas ha cambiado los conceptos para definir diferentes aspectos cercanos a las variables por investigar en el proyecto sobre el sentido de vida y epp. Siendo el sentido de vida un aspecto que ha sido poco estudiado tanto a nivel internacional como nacional, especialmente en los últimos años. Se realizaron búsquedas en diferentes páginas, base de datos y trabajos de tesis anteriormente, entre otros, tomando como base los antecedentes en español.

Como se menciona anteriormente, las variables que se pretenden investigar son el sentido de vida y epp, por lo cual, es importante contextualizar frente a su significado y la relación entre ambas puesto que dentro de las investigaciones no se han establecidos relaciones estrechas entre estas variables a investigar.

Como antecedente de sentido de vida se relaciona el trabajo de Efren Martinez Ortiz, Carol Castellanos Morales (2010) *Percepción de sentido de vida en estudiantes universitarios*, que tuvo como objetivo la percepción afectiva-cognitiva de valores que invitan a la persona actuar de un modo u otro ante situaciones. Se buscó clasificar el sentido de vida de las personas según el área académica, el género y la edad; el análisis de este estudio permitió definir mediante la escala dimensional de sentido de vida que no se encontraron diferencias por género, pero si por programa académico como son Psicología y Comunicación Social obtuvieron puntajes

significativamente bajos. El estudio también permitió emplear el instrumento y aproximaciones generales sobre el sentido de vida de las personas en Colombia.

Más allá, se tiene a los epp como plan de acción para el seguimiento y control de interventoría, enfocado al cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo en las obras de construcción, de acuerdo con la obra de (Jácome-Carrascal, 2017), la cual es de gran aporte al proyecto de investigación entre sentido de vida y epp, dado que es de suma importancia dentro del campo de la construcción tener un registro constante de todo lo que se realiza en la obra y sus diferentes planes de seguimientos, como es el manejo específico del uso de los epp por parte de los obreros y el manejo como tal de los empleadores frente a este tema.

El control de las interventorías en todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo, es una labor importante por destacar por parte de la persona encargada del área de seguridad y salud en el trabajo contratada directamente por los directivos de las obras; ya que este campo está calificado como un riesgo 5 dentro de los marcos legales, este documento da aportes al proyecto a investigar por la relación que se pudo observar entre empleado, empleador y seguridad y salud en el trabajo dentro del campo de la construcción.

Para contextualizar más el tema de los epp es importante hablar acerca de los diferentes riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados de este campo de obras y construcciones, o los Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural realizado por Martínez (2015); - el cual genera un amplio conocimiento acerca de los riesgos en las construcciones, del cómo se observan los procesos sociales y la inteligencia humana en esta cultura, del conocer el riesgo desde la parte de obreros hasta la parte administrativa de la obra - proporciona grandes aportes para la prevención y mitigación de los riesgos como tal. Dicho documento aporta al proyecto de investigación puntos específicos para establecer la relación entre sentido de vida y epp, ya que no es solo una relación laboral si no el que puede generar el

uso de los epp y como este puede afectar directamente en la vida personal, emocional y familiar de los empleados del área de la construcción.

Marco Teórico

El capital humano es el activo más importante de toda la organización, sin este las empresas no podrían elaborar todos aquellos procesos que les permiten ser y desarrollarse de maneras innovadoras y competitivas sin importar la actividad económica que estas desarrollen, como señala Alarcón et al. (2017):

El capital humano es el activo primigenio de toda organización, independientemente de la actividad económica que esta desarrolle, porque de él depende que los procesos productivos y que los servicios que la empresa ofrece sean llevados a cabo de manera integral y con altos estándares de calidad, lo cual se verá reflejado en el aumento de la productividad y de la competitividad de la compañía (p. 157).

Por otro lado, este mismo el recurso humano se entiende dentro de toda organización ya no como un factor lineal, sino como participe de procesos organizacionales desde sus factores intrínsecos y subjetivos individuales que influyen directamente en la cultura organizacional; esto debido a que el comportamiento, donde “los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y equilibrio emocional” (González y Parra, 2008, p.48), está ligado al sentido de trabajo y de vida de cada ser humano dentro de una organización.

Un grupo internacional de investigadores de finales de los 80 denominado como *The Meaning of Working, International Research Team* (MOW), define el concepto de trabajo como:

Lo que se hace, cómo se hace, dónde se hace, con quién se hace, por qué y para qué lo hace. De esta forma, se vislumbra que el trabajo es considerado como una actividad específica, por la que se recibe un salario, se realiza en un espacio y en un horario determinado; es una actividad social, en la que los individuos invierten y dedican tiempo creando un sentido de pertenencia y siendo agente socializador que posibilita tanto la transmisión de creencias como de valores; es una actividad que exige esfuerzo físico y mental (carga) y un deber, es decir, el carácter obligatorio y productivo de la actividad laboral (Dakduk & Torres, 2013).

Se tiene, además, que en los diferentes contextos de los que hace parte el individuo, el trabajo es un punto de estudio clave donde cobra relevancia el sentido de vida, según el cual los integrantes de una organización están allí por múltiples factores (empleabilidad, gusto por la labor, entre otros). Sin embargo, para las organizaciones, proteger a sus integrantes de cualquier riesgo que pueda representar una labor durante sus actividades laborales no solo es una decisión ética y una obligación jurídica, sino que también es una iniciativa racional y financieramente inteligente con la cual deberían estar comprometidos todos los miembros de una organización, incluyendo al mismo empleado sobre el cual se cierne el peligro, el cual en ocasiones suele presentar cierta predisposición al uso de epp, que si bien no eliminan el peligro, sí son útiles para disminuir el riesgo (Hernández, 2018). Todo esto con relación al factor 2 de la escala aplicada del sentido del trabajo en la constructora, el cual tiene como nombre propósito vital-laboral/vacío resaltado en la investigación por su directa relación con el uso de epp.

Es en el propósito vital –laboral/vacío donde se encuentran grandes lazos de dependencia con la motivación de una persona para laborar, teniendo en cuenta que esta es la principal fuerza de existencia en el ser humano, con un sentido único y determinado para cada persona. Maslow (1943) ha clasificado la motivación en cuatro niveles jerárquicos según la prioridad para el ser

humano, así en el primer nivel están las necesidades fisiológicas seguidas de las necesidades de seguridad, de pertenencia y afiliación y por último las necesidades de autoestima. Esta clasificación se distingue según la fuente que mueve a una persona a hacer o dejar de hacer algo: interna o externa; además ambas tienen un factor común que es la satisfacción de las necesidades.

Así se destacan grandes relaciones entre las variables principales del proyecto investigativo como los son sentido del trabajo y el uso de epp, en este punto es importante resaltar la importancia que juega allí el sentido de vida para crear grandes aportes a el sentido de trabajo y la relación directamente mencionada anteriormente (sentido del trabajo y uso de epp).

Los epp están definidos como “todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales”, esto según MinSalud. Además, nos dice que el equipo de protección personal está formado por implementos de uso individual por los trabajadores, por lo tanto, el equipo está diseñado para las diferentes partes del cuerpo y pueden ser ampliamente clasificados, de acuerdo a esto se hace necesario establecer un programa donde se establezcan el uso, manejo y mantenimiento de los mismos en las organizaciones. (Ministerio de salud y protección social Bogotá, 2017, p.3).

A pesar de todas las ventajas que trae al usuario portarlos al momento de realizar su actividad o labor, una característica principal respecto a los epp es que no siempre son aceptados de la mejor manera por parte de los trabajadores (p.14). Esta negación, que se puede presentar a nivel individual, puede llegar a desencadenar un gesto colectivo que pone en riesgo la integridad física y mental de un sujeto; este, bajo una mirada de la teoría de los sistemas de Uriel Bronfenbrenner, citado por Papalia & Martorrel, (1984), se comprende como aquellos sistemas en los que se desenvuelve el individuo y que están enlazados implícitamente con el qué hacer del sujeto en sus contextos de desarrollo (p.33).

Volviendo al sentido de vida en el trabajo, se puede decir que su búsqueda permite abrir el abanico de posibilidades donde los seres humanos despliegan sus habilidades responsablemente, pues este delimita el camino y accionar aterrizado de un sujeto en su contexto laboral (Martinez, 2020). Es así que, en la búsqueda de la protección en el campo laboral, los epp en el contexto de las construcciones se convierten en uno de los ejes centrales de estudio en cuanto al comportamiento del individuo en su vida laboral y en cómo este afecta el desarrollo de sus funciones ligado a la buena protección que los trabajadores deben tener en este espacio de accidentalidad considerablemente alto.

Lo anterior ya que es claro que el no uso de epp en actividades laborales acarrea ciertos peligros, que supone la exposición indebida del empleado a un nivel de riesgo que se puede controlar o disminuir, además una organización puede verse afectada a nivel productivo. En palabras de Payares (2014), citado por Alarcón et al. (2017), “las consecuencias del no uso de epp, no solo generan factores que atentan contra la salud del empleado, sino que, interfieren en el desarrollo de las actividades laborales” (p. 164).

Por esto, el uso de epp no solo está enlazado a la norma que demanda por necesidad tenerlos y hacer uso adecuado de ellos, sino que también se direcciona al sentido del trabajo acompañado del sentido de vida que tiene el sujeto como individuo dentro de su qué hacer laboral, ubicando un aspecto subjetivo en materialización de la representación del sentido del trabajo y existencia para una persona. Por consecuente, si se aborda el concepto de sentido del trabajo como un fenómeno con significado psicosocial, será posible conocer el significado que cada trabajador le da a su labor, como este lo vivencia, los sentimientos que se tienen hacia este, qué sentido le asigna y las formas en que se involucra (Mora et al., 2017, p.40).

En este orden de ideas, no se puede estudiar el sentido de vida y el uso de epp sin tener en cuenta lo que significa para los trabajadores su labor y el espacio en el que estos se desempeñan; debido a que, así como lo mencionan Mora et al. (2017);

El espacio laboral se convierte, por así decirlo, en el lugar en el que no solamente se intercambia el conocimiento y la pericia técnica para transformar un objeto de trabajo en mercancía, también es el espacio de la convivencia y expresión de las emociones de los actores laborales (p. 40).

Por esto la importancia de mencionar el factor 1 y al factor 3 de la escala aplicada del sentido del trabajo a los empleados de la constructora, donde si bien no se encuentra la misma relevancia y relación con el uso de epp, sí se identifican elementos adicionales que son tenidos en cuenta pues representan un gran aporte para la investigación.

La claridad existencial-laboral/confusión (factor 1), ese sentir de que lo que estás haciendo no te llena. Quizá te satisface, pero no te llena. Puede ser que los ratos libres te depriman porque no tienes nada con que ocupar tu mente. O tiendes a huir del silencio y de estar contigo mismo(a). El fortalecer este factor y hacer sentir útil al empleado por parte de la organización suma no solo en su vida laboral sino también en su propia vida personal, creando satisfacciones propias con emociones y motivaciones destacadas para cada ser.

El sentido nos habla de la actividad del sujeto, - en su relación con la vida y a la forma como los fenómenos objetivos son aprehendidos por su consciencia -; el sentido personal y subjetivo de determinada significación depende de su apropiación o no, así como del grado y forma como es asimilada por el sujeto, individualmente, y el significado remite a la construcción colectiva (Basso, 1998, como se citó en Da Rosa et al., 2011, p.184).

Es justamente el factor 3, como identidad y coherencia laboral/incoherente, uno de los elementos clave de la investigación, porque a partir de este el ser humano intenta resolver los

traumas vividos, la presión social, familiar y laboral, el deseo de aceptación y encajar en un grupo, conflictos internos no resueltos o simplemente la rutina. De esta manera, si se efectúa un paralelo entre factores 1 y 3 se podrán identificar conductas similares en el ser humano y sus diferentes contextos. Si bien es cierto que el ser no es libre de las condiciones biológicas, psicológicas y sociológicas, también es cierto que se es libre para posicionarse o actuar sobre esas condiciones, superándolas o resignándose a los condicionamientos, eligiendo dejarte determinar o actuar según un sentido o conjunto de valores (Frankl, 2003, p. 70-71).

Cuando se habla de un sentido, se hace relación a grandes conceptos del proyecto de investigación como son el sentido del trabajo y el uso de epp, sin dejar de abordar el sentido de vida que es base fundamental de la variable sentido del trabajo; como centralidad está relacionada con la identificación personal con el trabajo, que “es definida como el grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de un individuo en algún punto dado del tiempo” (Ruiz-Quintanilla & Claes, 2000, como se citó en Da Rosa et al., 2011, p.179). La centralidad está constituida por dos componentes: el valor atribuido al trabajo y su importancia en relación con otros papeles/funciones en la vida.

Marco Conceptual

Como referencia conceptual se tienen las siguientes variables que le dan soporte a la investigación.

Sentido de trabajo

Desde una postura sociológica, el trabajo se distingue como una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer (Arendt, 2005, como se citó en Romero, 2017, p. 121). En este sentido, se observa la

tradicción grecorromana, en la que el trabajo fue considerado como una actividad exclusiva para los esclavos, quienes realizaban toda clase de labores pesadas diferentes del ocio, pensar e incluso la guerra -estas últimas reservadas para los considerados privilegiados (Blanch, 1996). El hecho de trabajar de forma ardua, pesada y con dificultad para el cumplimiento del objetivo significó un castigo, incluso una actividad *corruptora* que degradaba tanto a las mujeres como a los esclavos (Blanch, 2003, 2006; Kohler y Martín, 2005).

Es importante resaltar el concepto *Sentido del trabajo* continuamente en la investigación, por ser una de las variables principales de estudio, ya que se encontró un alto índice de relación con la variable dependiente uso de epp; y así ambas van entrelazando conocimientos y significados de aporte constante.

Sentido de vida

El sentido de vida se define como un sentido de coherencia o entendimiento en la existencia, que se relaciona con los propósitos que una persona tiene en la vida, la persecución, la lucha y alcance de metas valiosas y un sentido de satisfacción relacionado con logros pasados y un futuro con objetivos claros y congruentes (Ho, Cheung & Cheung, 2010; Reker y Chamberlain, 2000). Por su parte, Martínez (2009) agrega que “el sentido es la percepción afectiva y cognitiva de valores que invitan a la persona a actuar de un modo u otro, ante una situación en Particular y la vida en general, dándole a la persona coherencia e identidad personal” (p. 17)

Elementos de protección personal

Los epp, están definidos “todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de

accidentes del trabajo o enfermedades profesionales” (Ministerio de salud y protección social Bogotá, 2017, p.3). Es de suma importancia tener claridad del significado de esta variable a estudiar, puesto que, al momento de realizar la relación entre las variables de investigación en el proyecto, pueden existir nuevas incógnitas o estrategias para establecer esta relación entre sentido trabajo y epp.

En el proyecto a investigar se han ido encontrando lazos entre ambas, el como una variable depende de la otra y viceversa, ya que el uso de epp en una obra depende específicamente de cada trabajador de como el empleador implementa estas medidas de seguridad y el ejemplo que llegan a brindar desde sus mandos.

Existen unos componentes técnicos sobre el uso de epp los cuales pueden ser investigados y administrados por las personas encargadas de esta área. De acuerdo con el Ministerio de Salud (2017), los epp:

Son cualquier equipo o dispositivo destinado para ser utilizado o sujetado por el trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos y aumentar su seguridad o su salud en el trabajo. Las ventajas que se obtienen a partir del uso de los epp son las siguientes:

- 1- Proporcionar una barrera entre un determinado riesgo y la persona.
- 2- Mejorar el resguardo de la integridad física del trabajador
- 3- Disminuir la gravedad de las consecuencias de un posible accidente sufrido por el trabajador (p. 4).

Marco legal

Ley, decreto, resolución, otro.	Artículo (número y contenido).	Motivo por el cual se considera relevante para el desarrollo del proyecto.
Decreto 1072 del 2015	Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).	Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Resolución 2400 de 1979	Artículo 1o. Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad	Tiene como objetivo preservar y mantener la salud física, mental, prevenir accidentes y enfermedades laborales
Resolución del 0312 de 2019	Artículo 20. Estándares mínimos en el lugar de trabajo.	Establece los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sin importar su número de trabajadores y nivel de riesgo

El decreto 1072 del 2015 es fundamental ya que Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo cual es la base sobre la que está estructurada el presente proyecto, puesto que este en el Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), menciona de forma resumida que

El SG-SST debe garantizar a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.4).

Este artículo muestra la razón por la que es importante conocer la relación que existe entre sentido de trabajo y el no uso de epp.

La resolución 2400 de 1979 reglamenta e indica cómo deben ser las áreas de trabajo y las características que estas deben poseer dependiendo de la labor que se llevará a cabo, qué epp debe llevar puesto el operador dependiendo del riesgo al que se verá expuesto y demás disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

La importancia jurídica que posee la resolución anteriormente mencionada es que tiene como objetivo preservar y mantener la salud física, mental, prevenir accidentes y enfermedades laborales, pero esta en sus diferentes artículos tiende a ser muy específica según la situación y el lugar, por tal motivo se destaca el ARTÍCULO 176. El cual ordena a los empleadores suministrar los equipos de protección adecuados:

En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc, los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario (Resolución 2400 de 1979, art. 176).

Además del artículo anteriormente citado, también existen otros dentro de la resolución 2400 de 1979 que poseen gran relevancia, como es el Artículo 178 que menciona los requisitos que deben cumplir los epp, y hace hincapié en la calidad de estos según las normas aprobadas por la autoridad competente. Y lo relacionado con trabajo en alturas en los Artículos 188 a 191.

Le resolución 0312 del 2019 en su Artículo 20. Establece los estándares mínimos del sistema de sst, los cuales son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas, establece responsabilidades y brinda la libertad a cada empresa de implementar, ajustar y armonizar este sistema dependiendo de la cantidad de trabajadores, labor u oficio que desarrolla, entre otras consideraciones. Dichos estándares legales se consideran imprescindibles para llevar a cabo dicho proyecto, ya que sin estos el sistema de sst no existiría en las organizaciones del país y por ende dicho proyecto carecería de relevancia.

Finalmente, el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (1991), estipula que; “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, Lo cual reafirma la importancia de garantizar a los trabajadores más allá de una estabilidad laboral, una seguridad física e integridad de la persona durante en el cumplimiento de las funciones requeridas por la empresa o el empleador.

Referencia metodológica

Tipo de investigación y enfoque

Para buscar el objetivo principal de esta investigación, inicialmente se plantea una estructura de trabajo basada en la aplicación de una metodología de investigación cuantitativa que en palabras de Hernández et al. (2014), “utiliza la recolección de datos con el fin de establecer pautas de comportamiento por medición de variables”, con apoyo de técnicas y estrategias para la recolección de datos, que permitirá explicar las tendencias más sobresalientes de la población, también se apoyara de una encuesta digital, cuyo objetivo será describir la población y estas dos en contraste permitirán que mediante datos estadísticos se segmente la población por sexo, edad y nivel educativo. Esto sin incidencia ni manipulación de las variables lo cual se describe como investigación no experimental, con recolección de datos en un único momento lo cual se denomina corte transversal analizando su incidencia en un momento dado.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Para alcanzar los objetivos propuestos en esta investigación, se manejaron tres elementos de evaluación los cuales permitirán indagar acerca de los aspectos planteados al inicio de la investigación, los cuales son:

Encuesta de caracterización:

Se realiza la encuesta para la caracterización de la población lo cual permitirá evaluar la repetición de un patrón dado en la población, en la cual se tiene en cuenta las siguientes variables como:

- a) Edad
- b) Sexo
- c) Escolaridad

d) Estrato socioeconómico

La escala dimensional de sentido de trabajo. La prueba que se utilizó para la investigación fue la escala dimensional de sentido de trabajo la cual fue diseñada por los autores Efrén Martínez y Jesús Enrique Jaimes Osma (2012) con base en la teoría de la logoterapia propuesta y desarrollada por Viktor Frankl, que tuvo como objetivo valorar el “Sentido del trabajo” en trabajadores de los niveles operativo, medio y alto de organizaciones empresariales del sector público y privado, el cuestionario se aplicó a 842 personas voluntarias de sexo masculino y femenino.

En la Escala Dimensional del Sentido de Trabajo, se identificó 3 componentes consistentes con la estructura teórica: Claridad existencial laboral/confusión que es el estado de coherencia y poca identificación personal con respecto a la vida y al trabajo que se lleva, propósito-laboral es la satisfacción del progreso en la consecución de metas personales y laborales y por último el factor de Identidad y Coherencia laboral/Incoherencia que se refiere a la valoración de la experiencia laboral como núcleo de sentido de trabajo que brinda coherencia e identidad personal.

Para la interpretación de la prueba se tiene en cuenta la versión final de la Escala que quedó compuesta por 18 reactivos tipo Likert de cuatro niveles que van desde cero (Totalmente de acuerdo) hasta tres (Totalmente en desacuerdo), con polaridad directa (5) e inversa (13) La calificación escalar se definió con el método de transformación lineal a puntajes porcentuales según el rango del dominio dado por los ítems, para subdimensiones y escala total.

Técnica de observación de uso de epp. Los criterios que se tuvieron en cuenta fueron:

- Área
- Cargo

- Actividad laboral
- Matriz de epp (uso de acuerdo a la matriz)
- Cumplimiento con los criterios de epp (Uso correcto de epp- Adecuados Estado de epp)
- No cumplimiento de los criterios en el uso de epp

Resultados

Tablas

La interpretación de las tablas presentadas a continuación asocia los valores por debajo del 0,05% serán interpretados como no normales (debido a que es el margen de error), y en donde un valor por encima del 0,05% representa como valor normal.

Variable	Prueba normalidad	
	Valor p	Normalidad
Edad	0,033	No normal
Porcentaje de factor1	0,492	Normal
Porcentaje de factor2	0,149	Normal
Porcentaje de factor3	0,139	Normal
Porcentaje total	0,497	Normal

Tabla 1

En la prueba de normalidad entre las variables cuantitativas se evidencia una variable que posee un valor por debajo del 0,05%, lo cual indica una no normalidad en el resultado, esta variable representa la edad.

Como se menciona en la tabla, la edad es una variable cuantitativa no normal, por lo tanto, se debe hallar mediana, percentil 25 y percentil 75, mínimos y máximos; mientras que los demás factores al ser normales se les debe hallar media, desviación estándar, mínimos y máximos.

Edad

Variable	Mediana	Percentiles 25-75	Mínimo	Máximo
Edad	35	29-77	19	60

Tabla 2

Dentro de los hallazgos por edades en la constructora se identifican dos parámetros importantes:

1. El límite inferior que representa la edad más joven dentro de las personas que trabajan en la organización (19 años).
2. El límite máximo que representa mayor edad de las personas que trabajan en la organización (60 años).

Importante destacar que el rango entre percentil mínimo y percentil máximo es de 41, posterior a ello, se identifica la mediana de acuerdo al orden que se establece en los diferentes parámetros de edades, y se presenta la mediana de 35 años, establecidos dentro de los datos dados por los mismos empleados e incluidos en los procesos de encuesta de caracterización sociodemográfica.

Sentido de trabajo

Variable	Media o Promedio	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Porcentaje de factor1	69,80	15,69	33,33	94,44
Porcentaje de factor2	85,50	11,25	61,90	100,00
Porcentaje de factor3	24,92	19,30	0,00	66,67
Porcentaje total	38,06	6,17	27,78	50,00

Tabla 3

Se encuentran los tres factores que evalúa la escala de sentido de trabajo aplicada a la población objeto de estudio, siendo estas variables cuantitativas normales, puesto que se encuentran por encima del 0,05%. En la tabla se muestra el rastreo de la media de cada factor; donde se encontró el factor 1 con un promedio del 69,80, el factor 2 con un promedio de 85,5, y el factor 3 con un promedio de 24,92. Se presenta como resultado relevante el factor número 2, por el porcentaje de su media, este, llamado Propósito Vital-Laboral/Vacío: satisfacción del progreso en la consecución de metas personales y laborales.

Tablas cualitativas

En esta sección se muestran las variables según el estudio cualitativo, en la cual se estudiaron aspectos respecto al género, educación y estrato socioeconómico y respecto al uso de epp. A continuación, se tiene el primer análisis que corresponde a las variables sociodemográficas (intercambiarlas):

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Sexo	Hombre	19	82,6
	Mujer	4	17,4
Educación	Primaria	6	26,1
	Secundaria	13	56,5
	Tecnólogo	2	8,7
	Especialista	2	8,7
Estrato	1	4	17,4
	2	8	34,8
	3	8	34,8
	4	3	13

Tabla 4

Las variables sociodemográficas que se evalúan en la muestra, evidencian un porcentaje mayor en el género masculino, estrato predominante dos y tres, y nivel académico donde sobresale la educación media (bachiller).

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Uso correcto de elemento de protección personal	Si	15	65,2
	No	8	34,8
Son correctos para la actividad	Si	21	91,3
	No	2	8,7
Buen estado del elemento de protección personal	Si	22	95,7
	No	1	4,3

Tabla 5

Se evalúa los epp desde la frecuencia absoluta y relativa, donde se destaca que la población por encima del 50% tiene valores representativos positivos en las variables evaluadas.

Variable dependiente	Variable independiente	Prueba estadística	Significancia	Relación estadística
Uso de elemento de protección personal	Sexo	Chi 2	0,482	No
	Estrato		0,071	No
	Escolaridad o educación		0,420	No
	Factor 1	t student	0,104	No
	Factor 2		0,027	Si
	Factor 3		0,780	No
	Porcentaje total		0,056	No
	Edad	U-Mann-Whitney	0,674	No

Tabla 6

Se presenta como variable dependiente el uso de epp y variable independiente las características y evaluación de factores investigados en la población objeto de estudio, donde se destaca el factor dos en un valor significativo cuyo porcentaje se encuentra por debajo de 0.05%; lo que significa que si existe relacione entre las dos variables, esto quiere decir que una variable si depende de la otra (variable dependiente/ independiente).

	Opción	Media Factor 2	Media sentido total del trabajo
Uso de elemento de protección	Si	89,20	39,8
	No	78,57	34,7

Tabla 7

Se describe en medida de tendencia central, el porcentaje final del factor dos, en el cual los trabajadores de la constructora en donde para los que si utilizan los epp el puntaje es de 89.2% y el promedio de los trabajadores que el uso del epp es menor es de 78.57%; el factor dos es el factor que más se encuentra desarrollado en las personas que si usan los epp, relación entre la variable dependiente y la independiente.

Discusión

Tras describir y analizar los diferentes resultados obtenidos con la validación de la prueba “Sentido del trabajo” para identificar el sentido de trabajo de la población objeto de estudio, se muestra a continuación una serie de contrastes entre el rastreo bibliográfico recolectado en la investigación y los datos que arrojan los diferentes elementos seleccionados para cumplir los objetivos de la investigación, de lo cual se espera que suponga a futuro realizar nuevas investigaciones en torno al tema, y que invite al profesional en el área de gerencia del seguridad y salud en el trabajo, y carreras afines, a brindar una mayor relevancia al tema de sentido del trabajo desde el rol profesional.

A partir de la experiencia proporcionada por este estudio, es evidente que en la actualidad se busca una visión de los trabajadores como partícipes de los procesos organizacionales donde cobran un papel relevante, que el ámbito organizacional ahora tiene en cuenta dichos trabajadores como seres con características únicas y propias (desde la esfera intelectual, física y psicológica); lo cual pone a flote los aspectos subjetivos propios de la conducta y del sentir humano (Martínez, 2005). Lo anterior en relación con el sentido del trabajo que relaciona los factores que se estudiaron en la investigación y que muestra como resultado un valor elevado en torno al propósito vital-laboral/vacío, la cual se direcciona a estudiar la satisfacción del progreso en la consecución de las metas personales y laborales de los integrantes de la constructora.

En este orden de ideas, hablando de la nueva concepción del trabajador, Mercado y Hernández (2010) afirman que la identidad colectiva de una población laboral se establece cuando hay armonía entre el rol que desempeña cada trabajador y las normas organizacionales que intervienen para el buen desempeño de las funciones, lo cual es algo que se está apreciando en la actualidad (p. 236-237). Y aunque Hernández (2018), refiere que los epp no son siempre bien acogidos por la población en el medio de las construcciones, el sentido de trabajo en cuanto

a la responsabilidad del uso correcto de epp (trabajador) -que estos sean adecuados para la actividad que desempeñan (organización) y que estén en buen estado (organización)-, representa más de 50% de valores positivos para estas tres variables – de acuerdo con la frecuencia relativa arrojada –, lo cual en mención de Padilla (2016), la identidad cultural, profesional y laboral de los trabajadores de la constructora establecen un concepto de responsabilidad e identidad laboral.

De igual forma, Bronfenbrenner (1979), citado por Papalia & Martorrel, (1984), en la teoría general de los sistemas, sostiene que los sujetos se permean de la cultura organizacional propia del contexto laboral (p. 58), lo cual entonces evidencia que hay una corresponsabilidad por parte del trabajador, una compromiso organizacional e identidad laboral que permite identificar los resultados positivos en cuanto al uso que los epp refiere dentro de la cultura organizacional en la constructora. Más aún, se podría decir que el buen uso del epp gira entorno a diversos aspectos del sujeto permeados por el ambiente laboral al cual están expuestos.

Ahondando en el sentido del trabajo, The Meaning of Working International Research Team y citado por Caraballo (2017), relaciona su significado con “lo que se hace, cómo se hace, dónde se hace, con quién se hace, por qué y para qué lo hace” (p.125), lo cual va de la mano con los hallazgos encontrados en el desarrollo del propósito laboral-vital/vacío con un 89.20%, en los trabajadores de la constructora, en relación con los trabajadores que tienen menos desarrollado este (no usan epp con respecto a la norma y cultura organizacional) con un índice 78.57%, (según la media discriminada). Si bien este es un resultado que se esperaba encontrar, es importante tener en cuenta este dato ya que en no uso apropiado del epp persiste aunque en un menor grado.

Ahora, en el análisis de las variables se muestra una significancia inferior el 0.05%, lo cual da cuenta de la gran relación de la variable propósito vital-laboral/vacío con el uso de epp. Este siendo el más grande hallazgo de este trabajo y que no se esperaba fuera a evidenciarse de manera pronunciada, puesto que este es un aspecto que no se ha estudiado lo suficiente a pesar de

que la seguridad en el trabajo un tema que se ha tratado de mejorar a través de los años. En relación con esto, y como segundo aspecto importante que dio a conocer esta investigación, se tiene la significancia del porcentaje total de las variables independientes la cual estuvo muy cerca del 0.05%, lo cual evidencia que puede haber una relación entre el porcentaje total de las variables independientes y el uso de epp (variable dependiente).

Con todo lo anterior, es evidente que hay una cultura organizacional en relación con el sentido del trabajo y este se relaciona directamente con los resultados de la investigación (los trabajadores se cuidan y protegen su vida con los epp); lo cual no se esperaba desde un inicio de la investigación, pues en el medio de la construcción se tiene un concepto generalizado en nuestra región de que esta labor es poco formalizada y por ende no hay cuidado en la seguridad por parte de los trabajadores ni de los empleadores. Siendo así, se puede pensar que esto es consecuencia de un cambio de mejora que ha venido surgiendo en este ámbito laboral.

Conclusiones

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre sentido del trabajo y uso de epp en una constructora de la ciudad de Manizales en el año 2021. Para ello se identificó, en una primera instancia, el perfil sociodemográfico de la población objeto de estudio, de lo cual se obtuvo que: diecinueve de los participantes eran hombres y cuatro eran mujeres – de estos, seis cursaron la primaria, trece la secundaria, dos eran tecnólogos y otros dos especialistas –. Entre dichos participantes, cuatro habitaban en el estrato uno, ocho en el estrato dos, otros ocho en el estrato tres y tres en el estrato cuatro. Evidenciándose así, un porcentaje mayor en el género masculino, como estrato predominante el dos y tres, y la educación media como el nivel académico sobresaliente.

Posteriormente, con la aplicación de la escala sentido de trabajo y mediante el análisis de las variables cuantitativas que arrojó el análisis, como lo es el rastreo de la media, se obtuvo que el sentido del trabajo de quienes laboran en el área operativa de la población objeto de estudio es alto, e incluso para aquellos trabajadores con un menor uso de los epp, su porcentaje promedio de sentido del trabajo es relativamente elevado.

En adición a esto, la prueba aplicada también permitió identificar la frecuencia y uso de los epp, en donde se determinó que la mayoría de esta población hacía un uso correcto del elemento de protección personal; a su vez, casi en su totalidad estos elementos eran los correctos para la actividad y se encontraban en buen estado. Lo cual representa que los trabajadores no solo son conscientes de su uso correcto, sino que también lo aplican en su labor cotidiana cuidándose y protegiendo su vida.

Finalmente, gracias al alto porcentaje evidenciado en la medida o promedio luego del análisis de los datos suministrados por los mismos trabajadores, fue posible establecer que la relación del sentido del trabajo y el uso de los epp de la población objeto de estudio se encuentra

determinada principalmente por el propósito vital-laboral/vacío, que se traduce como satisfacción del progreso en la consecución de metas personales y laborales. En suma, todas las conclusiones anteriores proporcionan una idea de la relación entre sentido del trabajo y uso de epp en los trabajadores de la constructora partícipes en este estudio.

Recomendaciones

Como producto del diagnóstico de los resultados obtenidos a través de la aplicación de la escala “factores del sentido del trabajo”, surge una serie de recomendaciones que sería propicio tener en cuenta para futuros estudios. Debido a los bajos porcentajes evidenciados en la claridad existencial-laboral/confusión, y en la identidad y coherencia laboral/incoherencia del personal que labora en la constructora, sería prudente y necesario que en un trabajo posterior se apliquen actividades y capacitaciones grupales, aplicadas desde el campo de la psicología y orientadas a lograr un acercamiento hacia la parte humana, y que fortalezcan los aspectos relacionadas con autonomía/autopercepción, para poder así documentar y evaluar su impacto en el desempeño de las labores y beneficios que trae consigo para la constructora.

Adicionalmente, se recomienda profundizar e investigar la variable independiente “porcentaje total” puesto que es posible que exista una relación entre esta y el uso de epp, esto debido al resultado hallado en su nivel de significancia. Si bien se tienen suficientes datos ya recolectados, sería interesante realizar el mismo ejercicio en un periodo posterior al actual estudio, para evidenciar la evolución en las prácticas de uso de epp y la percepción y consciencia de los trabajadores sobre su persona en relación con la labor que realizan.

Por último, se recomienda seguir fortaleciendo el propósito vital-laboral/vacío de los trabajadores de la organización, y a su vez será pertinente profundizar en aquellas personas que demuestren comportamientos no conformes con este aspecto. Lo anterior mediante programas de bienestar y de estrategias organizacionales que, a través de una política laboral que incluya el aspecto social y familiar del trabajador, permita mejorar las condiciones de vida en los trabajadores tanto en el marco laboral como personal; pues se tiene claro que estos dos aspectos están estrechamente relacionados generando un cambio en la percepción de la labor e impactando significativamente en el desempeño.

Referencias

- Alarcón et al. (2017). *Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones*. Revista Academia & Derecho, 8 (14), 155-176.
- Arendt, H. (2005). *La Condición Humana*. Barcelona: Paidós.
- Arnoux-Nicolas et al. (2016). *Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work*. Switzerland: Frontiers Media S.A.
- Basso, I. S. (1998). *Significado e sentido do trabalho docente*. Cadernos CEDES, 19 (44), 19-32.
- Recuperado el 4 de mayo de 2021, de
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-2621998000100003&lng=pt&nrm=iso
- Blanch, J.M. (1996). *Psicología Social del Trabajo*. Cap. 4. En J. Álvaro, A. Garrido, J.R. Torregrosa (coords.), *Psicología Social Aplicada* (pp. 85-120). Madrid: McGraw-Hill.
- Blanch, J.M. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales*. Fundamentos. Barcelona: UOC.
- Blanch, J.M. (2006). *El Trabajo como Valor en las Sociedades Humanas*. En A. Garrido, *Psicosociología del Trabajo* (pp. 57-97). Barcelona: UOC.
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Ecological systems theory* (1992).
- Caraballo, M. P. R. (2017). *Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social*. Psicología desde el Caribe, 34(2), 120-138.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Da Rosa et al. (2011). *Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología*. Universitas Psychologica, 10(1), 175-188.
- Dakduk, S., & Torres, C. C. (2013). *Los nuevos significados del TRABAJO*. Debates IESA, 18(2).

Decreto 1072 de 2015 [Ministerio de Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Versión actualizada al 15 de abril del 2016.

Frankl, V. (1990). *Logoterapia y Analisis Existencial*. Barcelona: Herder.

González & Parra (2008). *Caracterización de la cultura organizacional. Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial*. *Pensamiento & Gestión*, (25),40-57.[fecha de Consulta 5 de Mayo de 2021]. ISSN: 1657-6276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64612241003>.

Guttman, D. (1999). *Logoterapia para profesionales*. Bilbao, España.: Desclée de Brouwer.

Hernández, J. (2018). *Diseño de una herramienta que mida la resistencia al uso de elementos de protección personal (EPP) en el sector productivo de la ciudad de Montería* (Tesis de pregrado). Universidad de Córdoba, Montería, Colombia.

Ho, Cheung & Cheung. (2010). *The role of meaning in life and optimism in promoting well-being*. *Personality and individual differences*, 48(5), 658-663.

Jácome, L., Carrascal, W. (2017). *Plan de acción para el seguimiento y control de interventoría, enfocado al cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo en las obras de construcción* [Tesis Posgrado, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Norte de Santander]. <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/1498>.

Kólher, H-D. y Martín, A. (2005). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.

Martínez, E. (2005). *Programa “Prólogo” para el aumento de la percepción de sentido y valores en el trabajo*. Bogotá: CAA.

Martínez, E. (2009). *Buscando el sentido de la vida. Manual del facilitador*. Bogotá: Colectivo Aquí y Ahora.

- Maslow, A. (1943): A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mercado, A., & Hernández, A. V. (2010). *El proceso de construcción de la identidad colectiva*. *Convergencia*, 17(53), 229-251.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Programa de elementos de protección personal, uso y mantenimiento*. Bogotá.
- Martínez, J. E. (2015). *Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural*. *Universitas, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, (23),65-86. [Fecha de Consulta 5 de mayo de 2021]. ISSN: 1390-3837. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476147263003>.
- Martínez, E. (2020). *Hazte Dueño de Ti*. Colombia: Diana.
- Mora et al. (2017). *Sentido del trabajo: Obreros en una empresa TIER 1 del sector autopartes*. *Uaricha*, 14(33), 39-52.
- Ortiz, E. M., & Jaimes-Osma, J. E. (2012). *Validación de la prueba " Sentido del trabajo" en población colombiana*. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 64-86.
- Ortiz, E. M., & Morales, C. C. (2013). Percepción de sentido de vida en universitarios colombianos. *Pensamiento psicológico*, 11(1), 71-82.
- Padilla, L. (2016). *Cultura e identidad nacional*. México. *Intuición* ,1(1)
- Papalia, D., & Martorell, G. (2017). *Desarrollo humano* (Decimotercera ed.). *México DF: McGraw Hill*.
- Reker & Chamberlain. (2000). *Existential meaning: Reflections and directions*. na.
- Resolución 0312 de 2019. [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social]. Por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 13 de febrero de 2019.

Resolución 2400 de 1979 [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social]. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. 22 de mayo de 1979.

Tolfo et al. (2010). *Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología*. Universitas Psychologica, 10(1), 175-188. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy10-1.ssta>

Anexos

Anexo 1

Cuadro de operación de variables

Nombre de la variable	Tipo de variable	Escala de medición	Posibles respuestas o resultados
Sentido de trabajo (Factores)	Cuantitativa	Continua	0% a 100%
Escolaridad	Cualitativa	Ordinal	Primaria, secundaria, tecnólogo, especialista.
Sexo	Cualitativa	Nominal	Hombre o mujer
Estrato	Cualitativa	Ordinal	Estrato 1,2,3,4.
Edad	Cuantitativa	Continua	Abierta
EPP	Cualitativa	Ordinal	Uso correcto de elemento de protección personal Son correctos para la actividad Buen estado del elemento de protección personal.

Anexo 2

Validación de la prueba Sentido del trabajo

Afirmaciones		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.	En mi trabajo hay pocas cosas que valen la pena.				
2.	Con frecuencia no logro entender por qué actúo de cierta manera.				
3.	El enfrentarme a mis tareas cotidianas constituye una experiencia aburrida.				
4.	Mi vida es vacía y llena de desesperación.				
5.	Tal y como yo lo veo, en relación con mi trabajo no sé para donde voy.				
6.	Aun teniendo claros mis deberes, generalmente solo hago lo que quiero.				
7.	Considero que mi capacidad para encontrar un significado, un propósito o una misión en la vida es prácticamente nula.				
8.	Al pensar en mi propia vida, a menudo me pregunto por qué existo.				
9.	He descubierto metas claras en mi trabajo.				
10.	Frecuentemente me desconozco en mi forma de actuar.				
11.	Mi trabajo es sin sentido y sin propósitos.				
12.	Si muriera hoy, me parecería que mi vida ha sido un completo fracaso.				
13.	Generalmente actúo de acuerdo con mis valores.				
14.	A pesar de mis metas, he considerado seriamente el suicidio como una salida a mi situación.				
15.	Normalmente me siento pleno con lo que estoy haciendo en mi trabajo.				
16.	Me siento coherente con las acciones que realizo para lograr mi proyecto de vida.				
17.	En el logro de mis metas vitales no he conseguido ningún progreso.				
18.	Las metas que tengo en mi trabajo hablan de quien soy en este momento.				