

INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**GRUPO DE INVESTIGACION PSICOLOGIA, EDUCACION Y CULTURA
DEPARTAMENTO ACADEMICO DE PSICOLOGIA**

PROGRAMA PROFESIONAL

**“IMPACTO DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS EMPLEADOS DE UNA
ORGANIZACIÓN”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACION COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TITULO DE PSICOLOGA**

**PRESENTA:
AURA MARIA SANCLEMENTE VARGAS**

**CODIGO
1511980067**

**ASESOR:
HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA
MBA. MASTER BUSSINES ADMINISTRATION. FLORIDA USA.
ESPECIALISTA EN TERAPIA COGNITIVA USB. PSICÓLOGA UPB.
ESPECIALISTA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL USB
PSICOLOGA UPB**

NOVIEMBRE DE 2018

INDICE GENERAL

RESUMEN.....	5
PALABRAS CLAVE	7
INTRODUCCION.....	9
ANTECEDENTES	11
SISTEMATIZACION.....	14
ALCANCE.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
OBJETIVO PRINCIPAL.....	17
OBJETIVOS ESPECIFICOS	17
REVISION LITERARIA.....	18
ESTRATEGIA METODOLOGICA.....	24
RESULTADOS.....	35
CONCLUSIONES.....	39
REFERENCIAS	40

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pirámide de necesidades de Maslow	21
Figura 2 Liderazgo de grupos y relaciones sociales e interpersonales en el trabajo	36
Figura 3 Control sobre el trabajo	36
Figura 4 Demandas del trabajo	36
Figura 5 Recompensas	37
Figura 6 Factores de riesgo extra laboral	37
Figura 7 Total evaluación estrés	38

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 factores de riesgo psicosocial dentro del trabajo.....	25
Tabla 2 Factores de riesgo relativos a las demandas del trabajo.....	25
Tabla 3 Factores de riesgo perteneciente al dominio control sobre el trabajo.	26
Tabla 4 Factores de riesgo perteneciente al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	27
Tabla 5 Factores riesgo tipo psicosocial fuera del trabajo.....	27
Tabla 6 Interpretación correspondiente a los niveles de riesgo.....	32
Tabla 7 Información de las aplicaciones realizadas (cantidad de trabajadores y aplicaciones, lugar y fecha).....	33
Tabla 8 Cobertura.	34

RESUMEN

El presente proyecto de grado pretende determinar de manera subjetiva por medio de un análisis detallado el impacto que genera el riesgo psicosocial laboral en los todos los empleados de una organización real.

La empresa sobre la cual se realiza el análisis mencionado anteriormente manifiesta su interés de abordar y conocer las variables que afectan la parte social y psicológica de sus empleados y por lo tanto facilita una batería psicosocial aplicada dentro de la organización; esta se toma como metodología para obtener los resultados del análisis posterior. El instrumento de evaluación contenía varios tipos de cuestionarios ajustados a los diferentes perfiles de cargo, roles y contextos dentro de la empresa y a su vez estos permitieron evidenciar síntomas y presencia de niveles de estrés estableciendo así el riesgo y afectación en los trabajadores.

Al realizar el análisis correspondiente de los resultados obtenidos por la batería psicosocial, se logró evidenciar la existencia de aspectos físicos y psicológicos relacionados al riesgo psicosocial a los cuales se les debe dar una atención primaria y prioritaria teniendo en cuenta que prevenir los factores que influyen en el riesgo psicosocial por ley colombiana son una obligación que adquiere el empleador al momento de hacer una vinculación de un colaborador al interior de su organización.

A partir del resultado obtenido se toma como base para realizar un plan de mejoramiento y de intervención el enfoque humanístico, ya que este se ajusta perfectamente a la necesidad de los problemas hallados en la organización porque tiene como objetivo que el paciente llegue a tomar sus propias decisiones de manera independiente y promueve el desarrollo personal desde sus capacidades y valores, adicional a ello se utilizan técnicas de desarrollo personal.

PALABRAS CLAVE

Riesgo psicosocial

El riesgo psicosocial está ligado a las condiciones y contexto de la organización con respecto a las tareas asignadas y la ejecución de las mismas que pueden llegar a causar algún tipo de afectación de carácter negativo al bienestar y salud física o psicológica del trabajador.

Plan de mejoramiento

Un plan de mejoramiento en una empresa es una acción de carácter correctivo que se utiliza el fin de mejorar el rendimiento o la calidad de las actividades o tareas de los trabajadores.

Análisis de resultados

El análisis de resultados es la parte del informe en la que se establecen las conclusiones del mismo. Debe ser claro y conciso, ya que el lector suele llegar cansado a esta parte del ensayo.

Estrés

Su característica principal es la sobrecarga que este genera sobre un individuo, esto depende de las situaciones y su intensidad, adicional a ello depende de las herramientas o habilidades que la persona posee para enfrentarlas y con estas lograr que el estrés tome una escala más alta.

Desarrollo personal

Es el crecimiento personal a partir de los resultados obtenidos del trabajo, del valor que cada persona se da a sí misma y de la capacidad de establecer importancia y prioridad a las actividades cotidianas de la persona.

INTRODUCCION

El riesgo psicosocial es la probabilidad o posibilidad que tiene una persona de adquirir y sufrir un daño físico o psicológico. Este tiene una causa social, lo que quiere decir que dicho riesgo depende del contexto en el cual se desenvuelve el individuo y de las condiciones como: económicas, problemas familiares y ambiente laboral.

El proyecto de grado y su investigación correspondiente será aplicado sobre una empresa real sin ánimo de lucro. Esta se dedica al tratamiento y distribución de sangre a diferentes entidades del sector salud, cuenta con aproximadamente 400 empleados ubicados en diferentes partes del país, teniendo como sede principal la ciudad de Bogotá. La batería psicosocial se aplica en la Fundación debido a que por la cantidad de empleados con los que cuenta, la ley colombiana exige la aplicación de la misma; después de haber realizado dicha aplicación, la empresa solicita al área de gestión humana realizar el correspondiente análisis y plan de acción de acuerdo a los resultados encontrados.

En base a la Ley de prevención de riesgos laborales tomada del Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012; donde indica que el riesgo psicosocial es uno de los riesgos ocupacionales más grandes, que merecen tener actividades preventivas al interior de las organizaciones. Así mismo, el Ministerio de Protección Social, promulgo la Resolución 2646 de 2008 en la cual establecen disposiciones y se definen claramente las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo frecuente y permanente de la exposición de

los empleados de una organización a factores de riesgo psicosocial en sus trabajos para poder determinar el origen de las patologías encontradas causadas por el estrés ocupacional o laboral.

ANTECEDENTES

En la historia de la Fundación Hematológica Colombia nunca se había realizado la aplicación de una batería psicosocial, a pesar de que su ambiente laboral no sea el más bueno y tiene como consecuencia un porcentaje de rotación alto. La decisión de la aplicación de la batería psicosocial se toma a raíz de la obligación de la fundación a regirse por la resolución 2646 de 2008, la cual es expedida por el ministerio de trabajo.

Es importante dar a conocer los antecedentes sobre el tema de riesgos sociales que se ha investigado.

Teniendo un enfoque más comprensivo de las condiciones complejas y de las consecuencias psicosociales del acoso y la violencia en el trabajo que puedan llegar a traer, se encuentran herramientas para realizar cualquier tipo de intervenciones preventivas y resolutivas orientadas en pro de la salud del trabajador. Es importante comparar la exposición a un conjunto de factores o contextos psicosociales de trabajadores de organizaciones del sector público y privado para encontrar diferencias y similitudes en los tipos de riesgos psicosociales a los que se expone cada sector de manera independiente.

Bernardo Moreno y Carmen Báez Buscan encontrar los detonantes correspondientes a los factores y riesgos psicosociales formas y consecuencias en su proyecto de investigación, enfocándose más en el inicio y las raíces del problema más que en la solución del mismo.

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Bernardo Moreno y Karen Báez Madrid 2010.

Para hablar de riesgos psicosociales y el impacto que tienen los mismo en los empleados de una organización, no se puede dejar pasar por alto la parte legal que rige a todas las empresas de Colombia sobre este importante tema, para ello se cita a Deisy Lozano y Ángela Bolívar quienes realizaron una investigación que aborda con totalidad lo mencionado anteriormente.

El trabajo es una de las actividades sobre las cuales están construidas las sociedades y por esta razón, en los países o lugares modernos está incluido entre las responsabilidades de las entidades públicas y privadas velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo. El avance en el reconocimiento del derecho de los trabajadores, en el contexto laboral, la protección de su salud y de su integridad física y mental, implica trabajar con seguridad y sin riesgos.

JUSTIFICACION

La empresa es consciente de cumplir con los procesos de calidad y, por lo tanto, desea hacer un análisis de los riesgos psicosociales a través de la batería que aplico, de ahí la importancia de consolidar dicha información, analizarla y obtener los resultados. Los principales beneficiados son los empleados, ya que mejorar su ambiente de trabajo, sus condiciones físicas y sociales en la medida que se generara un plan de mejoramiento e intervención de situaciones que amerita un cambio. También, la intención es fortalecer y reconocer los aspectos positivos que la empresa ha trabajado para mantener un ambiente psicosocial estable.

Mediante la teoría de Abraham Maslow que habla acerca de la pirámide conformada por las necesidades del ser humano, se abarcan todos los aspectos que se pretenden tocar en esta investigación. Una persona necesita sentirse realizada teniendo todos los aspectos de su vida en orden y uno de estos aspectos es el trabajo, siendo base fundamental para suplir las necesidades que no se están mencionando hasta el momento. Si una persona no tiene un ambiente laboral propicio, no se siente bien con las funciones de su cargo o siente algún tipo de acoso dentro del mismo; probablemente no se va a sentir conforme con el estadio de la pirámide de necesidades #2 (Seguridad) según Maslow que resalta las necesidades relacionadas con la salud física, de empleo, de recursos, de moral, familiar, de salud y propiedad privada; generando así un desequilibrio en la pirámide y generando problemas en su ser.

SISTEMATIZACION

Para poder realizar el proyecto de investigación mencionado con anterioridad se realizará de manera organizada un paso a paso correspondiente al orden en el que se llevará a cabo.

Etapa 1: Objetivo: identificar el grupo focal, la población y cantidad de personas, la cual se le aplicó la batería.

Etapa 2: Reconocimiento y estudio de la batería psicosocial que se aplicó.

Etapa 3: Interpretación cualitativa tabulación y estadística de datos para la preparación de plan de acción y una propuestas de mejora.

Etapa 4: Elaboración del diseño del plan de acción de mejora para la empresa usuaria.

Etapa 5: Presentación al área encargada y a la gerencia los resultados obtenidos y la propuesta de mejoramiento.

Etapa 6: Aprobación del plan de acción.

Etapa 7: Implementación en 5 sesiones del plan de acción.

Etapa 8: Seguimiento resultados obtenidos del plan de acción.

ALCANCE

Este proyecto de investigación está enfocado hacia todo el personal de la empresa Fundación Hematológica Colombia, sin importar el cargo que desempeñe la persona o sus características sociodemográficas. Está dirigido a todo el personal de la organización ya que los denominados factores del riesgo psicosocial en las organizaciones no cuentan con ningún tipo de discriminación frente a las características mencionadas con anterioridad, Por lo tanto, se pretende mejorar el clima laboral, las condiciones laborales y favorecer cada uno de los estadios de la pirámide de Abraham Maslow como es la autorrealización personal.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta los resultados que arroja el instrumento de evaluación (Batería psicosocial) aplicada a toda la población de la organización y el enfoque Humanista De Abraham Maslow basada en la teoría de la pirámide de necesidades del ser humano, se plantea el problema basado en saber ¿Cuál es el impacto del riesgo psicosocial en los empleados de una organización? El foco principal a partir de esta pregunta es cual o cuales son los planes de acción que la empresa puede tomar para que los empleados no se vean afectados.

OBJETIVO PRINCIPAL

Determinar cuál es el impacto que generan los riesgos psicosociales en los empleados de una organización teniendo como base el enfoque Humanista de Abraham Maslow que busca fortalecer el desarrollo humano a partir de sus capacidades.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Estudiar minuciosamente los conceptos que hacen parte de los riesgos psicosociales al interior de las organizaciones.

- ❖ Analizar los todos resultados encontrados dentro del instrumento de evaluación profesional aplicado a la organización.

- ❖ Aplicar el enfoque Humanístico tomado de la teoría correspondiente a la pirámide de las necesidades del ser humano de Abraham Maslow aplicada a la problemática identificada en la organización para realizar un plan de mejoramiento del mismo.

REVISION LITERARIA

Revisión Internacional

Para tener un panorama más amplio a cerca de la teoría que estoy utilizando planteada, el reconocido A. Maslow, en su renombrada y reconocida teoría basada en la jerarquización de las necesidades humanas de la motivación, quiso proponer que ésta depende específicamente de cinco estadios que el nombra como necesidades básicas para las personas: de salud, fisiológicas, de amor, de realización personal y de estima.

No es posible negar asociar a Abram Maslow con la auto realización de las personas, ya que el habla de todas las necesidades que tenemos los seres humanos para lograr el desarrollo persona que cada uno quiere, buscando siempre explotar nuestro mayor potencial. De acuerdo a su teoría, afirma que el deseo de auto realización es innato en los humanos.

Ligada la teoría a la problemática planteada, nos vamos dando cuenta que la pirámide de las necesidades de Maslow en el estadio 2 habla de la necesidad del individuo de sentir estabilidad laboral y seguridad sobre el mismo.

El motivo principal por la que una persona decide trabajar, es obtener un salario por su actividad realizada. Pero adicional al reconocimiento económico, las personas requieren que su empleador proporcione una condición óptima para desempeñar sus actividades como: Un puesto de trabajo, buenas condiciones de las instalaciones.

Llegando más afondo en el tema de la relación entre la teoría de la pirámide de las necesidades y el trabajo, retomo un autor que afirma que dicha pirámide es de suma importancia sobre la motivación de los trabajadores en sus empleos y su necesidad de llevar ese estadio en completa armonía.

La teoría de las necesidades del ser humano de Abraham Maslow es de fácil aplicación al ámbito laboral debido a que los trabajadores no se mueven siempre por las mismas cosas. Adicional al dinero, existen factores motivacionales que influyen para que una persona se mantenga o no dentro de una organización. Existen casos de personas que a pesar que su carga prestacional y salario no son los mejores, se mantienen en su puesto de trabajo porque se sienten a gusto con el contexto de su empleado.

Revisión Nacional

Frente a las necesidades de cada uno de los individuos y la importancia de la motivación en sus actividades cotidianas para poderlas llevar a cabo, encontramos el siguiente análisis:

Cuando iniciamos a tratar con el ser humanos es muy importante acercarnos a analizar, interpretar y entender la complejidad que los compone, entender, además que existen una serie de características en las personas que son únicas y que por su alto valor, implican un gran esfuerzo para su construcción. Es importante desde el inicio, hacer las conexiones entre la parte intelectual de las personas, su

corazón y su sentir; motivar e incentivar la pasión por las actividades que desarrollan a diario, este tipo de cosas son las que van a marcar la diferencia entre una persona muy bien preparada en lo intelectual y una que no sólo tiene desarrollada su parte interior, sino que también, realiza su trabajo con entusiasmo y amor. Las empresas descubrieron la importancia de investigar cuáles son esas cosas que generan cambios relacionados a las decisiones y formas de actuar de las personas, es por esta razón que han trabajado insistentemente en crear ambientes laborales conformados por elementos que buscan influenciar o modificar de manera positiva en los comportamientos de sus colaboradores .

A su vez esta misma autora afirma que tener un empleado motivado es sinónimo de buenos resultados de su trabajo dentro de sus actividades cotidianas.

Si vamos hablar de motivación, es importante revisar por ejemplo la siguiente definición: “Son los procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos”. (Mitchell, 1982). Este tema ha sido abordado también por 17 diferentes autores y es por esto que a continuación comenzaremos a revisar los planteamientos que hacen al respecto.

Figura 1 Pirámide de necesidades de Maslow



Ainhora.2017

Confirmando la afirmación mencionada anteriormente, otro analista del tema colombiano también aporta a nuestro tema tratado.

Teniendo en cuenta la Jerarquía de necesidades que propone Maslow según, Newstrom y Guzmán (2011), todas las personas tienen necesidades que desean satisfacer, pero cuando han logrado el objetivo planteado anteriormente, estas necesidades no resultan ser tan motivadoras como las que no se han cumplido. Llevando lo anterior a un contexto laboral los empleados se motivan con mayor entusiasmo por lo que buscan o sus metas propuestas en el presente, que por recibir algo extra o algo más de lo que ya tienen, por eso cuando una necesidad ha sido completa y plenamente satisfecha no es un gran motivador

Para tener un contexto claro referente a este proyecto de investigación es necesario poner en contexto que es el riesgo y batería psicosocial.

Las generaciones de la actualidad traen consigo grandes exigencias a nivel laboral y social para los humanos que siempre van a influir en su comportamiento y manera de actuar frente a situaciones altamente extremas del diario vivir de su contexto sin importar cuál sea; en el área de seguridad y salud en el trabajo, esto se encuentra incluido dentro de los denominados riesgos psicosociales. Actualmente en Colombia se ha enmarcado debidamente dentro de la legislación con el fin de que bajo estos parámetros de los empleadores tomen las medidas necesarias para identificar, medir, evaluar, prevenir y monitorear los riesgos de carácter psicosocial, teniendo como objetivo principal y pilar evitar las patologías que se puedan llegar a dar a causa o raíz del estrés laboral dentro de la organización.

Teniendo en cuenta el Riesgo Psicosocial en la legislación colombiana, se realiza una profundización al respecto.

El mundo actual en el que vivimos se encuentra dominado por el conocimiento técnico y la gran velocidad de los cambios, actividades que dejan a un lado los procesos deliberativos, teniendo una idea de que los mismos son complicados de llevar a cabo e innecesarios. Sin embargo, ese conocimiento técnico y la velocidad en la que transcurren los cambios nos ponen frente de una cantidad de nuevos

riesgos y retos que al día de hoy son incalculables. Esa es una de las más grande afirmaciones en la actualidad: Entre más conocimientos y capacidades técnicas hemos acumulado, somos menos capaces de identificar y determinar qué resulta tener más riesgo para nuestra vida.

ESTRATEGIA METODOLOGICA

Durante la investigación realizada, y teniendo como enfoque metodológico la teoría psicológica de Abraham Maslow, que habla sobre la Jerarquía de las necesidades humanas. Se pretende después de realizar un análisis de resultados, hacer una intervención sobre la población tomada generando una solución al foco de la problemática que es la afectación del riesgo psicosocial en los empleados de la organización. Los elementos que se presentaran a continuación hacen parte de la batería psicosocial aplicada en la Fundación hematológica Colombia.

Dentro de las nuevas actividades planteadas en los subprogramas de la medicina preventiva y del trabajo, se encuentra diseñar y ejecutar de acuerdo a las necesidades de una organización programas para prevenir y controlar todo tipo de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. Hay que tener en cuenta que las patologías que causa el estrés en el trabajo provienen de aspectos como la sobrecarga de actividades y el poco tiempo que se tiene para realizarlas, trabajos monótonos o estresantes físicos que pueden terminar en el peor de los casos en infartos del miocardio, estados de ansiedad y depresión.

Tabla 1 factores de riesgo psicosocial dentro del trabajo

FACTORES INTRALABORALES			
DEMANDAS DEL TRABAJO	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RECOMPENSAS

Este apartado habla específicamente de las actividades laborales asignadas que pueden afectar el bienestar del empleado en la organización.

Tabla 2 Factores de riesgo relativos a las demandas del trabajo.

DIMENSIONES	DEFINICION
Capacitación	Actividades de inducción, capacitación, entrenamiento y formación para el cargo a cubrir por parte del empleado que la organización brinda con el fin de formar, desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
Conocimiento de rol	Es el desempeño que se espera del empleado, enfocado hacia los lineamientos dados por la organización que incluyen sus actividades cotidianas de trabajo.
Autonomía y control sobre el trabajo.	La capacidad que tiene la persona con aspectos tales como el orden de sus actividades cotidianas, ritmo, cantidad, la manera de ejecutar las actividades y los tiempos de descanso en su jornada laboral.
Desarrollo de habilidades y conocimientos	Opción que ofrece el empleador al empleado para el desarrollo de sus habilidades y competencias dentro de la organización.

Participación y cambio	Son las estrategias o planes dentro de la organización que tienen como fin el incremento de las capacidades de adaptación de los empleados a los diferentes cambios que se pueden llegar a presentar en el contexto laboral.
------------------------	--

Tabla 3 Factores de riesgo perteneciente al dominio control sobre el trabajo.

DIMENSIONES	DEFINICION
Características de liderazgo	Son las características correspondientes gestión de los jefes inmediatos con respecto a la planificación y asignación del trabajo a sus subalternos, el alcance de sus resultados, la resolución de conflictos a nivel laboral, participación en actividades, motivación de los empleados, apoyo, y comunicación con los mismos.
Relaciones interpersonales o sociales de trabajo	Se define como las interacciones que tienen las personas dentro de una organización establecidas en el trabajo, puntualmente en lo referente a: La capacidad o posibilidad que pueden llegar a establecer contacto con otras personas dentro de sus actividades matutinas laborales, la calidad de las mismas entre compañeros y el apoyo entre ellos.
Relación con los empleados de la organización	Son las características de la gestión relacionada de los empleados con las actividades de sus funciones asignadas, los resultados obtenidos, la capacidad en la resolución de conflictos y la participación en dichas actividades.
Retroalimentación correspondiente al desempeño del colaborador	Esta es la información que el empleado de la organización recibe referente a la forma en que realiza su trabajo y los resultado obtenidos del mismo, lo mencionado anteriormente permite al trabajador tener una perspectiva de su actuar para mantener y mejorar las competencias relacionadas a su trabajo.

Tabla 4 Factores de riesgo perteneciente al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

DIMENSIONES	DEFINICION
Recompensas correspondiente a la asertividad de procesos y actividades dentro de la organización	El reconocimiento de las actividades bien realizadas genera en el trabajador sentido de pertenencia el cual permitirá que la persona se fidelice a la organización y el resultado de sus actividades sea idóneo para la organización.
Reconocimiento y compensación en la organización	El motivo por el cual las personas buscan emplearse, es la compensación económica por sus actividades realizadas.

Tabla 5 Factores riesgo tipo psicosocial fuera del trabajo.

CONDICIONES EXTRALABORALES	DIMENSIONES
	Tiempo externo al entorno laboral
	Relacionamiento familiar
	Comunicación y relacionamiento interpersonal
	Economía familiar actual
	Caracterización de vivienda y contexto en el la que se encuentra.
	Influencia del contexto extra laboral sobre las actividades laborales asignadas.
	Desplazamiento y/o medio de transporte en trayectos vivienda – trabajo – vivienda

Los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

PROCEDIMIENTO:

1. Convocatoria de la empresa a sus trabajadores.
2. Sensibilización en Factores de riesgo Psicosocial, dirigida a todos los trabajadores que participaron en el estudio.
3. Firma de Consentimiento Informado por cada uno de los participantes.
4. Evaluación Factores de riesgo psicosocial.

EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral se utilizó el instrumento Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, validada en Colombia, avalada y publicada por el Ministerio de Protección Social en noviembre del año 2010.

Los instrumentos que se utilizaron son:

- Ficha de datos generales: Información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosociales Intralaborales en dos formas:

FORMA A: Se aplicará a los trabajadores con cargos de jefaturas, profesionales o técnicos.

FORMA B: Aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.

- Cuestionario de factores de riesgo psicosociales Extra labores.
- Cuestionario para la Evaluación de Estrés (Tercera versión, Villalobos 2010).

Los cuestionarios fueron aplicados por profesionales en psicología, ellos cuentan con especializaciones en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a las especificaciones del protocolo de la mencionada batería. Se dieron las instrucciones y se aplicaron las preguntas mencionadas a continuación:

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO

1. Leer detenidamente las instrucciones antes de responder las preguntas del cuestionario.
2. Utilizar un lápiz Mirado No 2 para responder el cuestionario.
3. La aplicación de este cuestionario tiene como fin identificar y medir los aspectos laborales psicosociales que pueden perjudicar de una u otra manera al empleado.
4. El cuestionario mide la exposición a la que se enfrentan los trabajadores de 18 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo.
5. Con una X señale la opción que usted considera más cercana a su situación y sus vivencias dentro de la organización.

6. Por favor responda de la manera más sincera posible para que los resultados sean más acertados.
7. Tenga claro que no existen respuestas correctas o incorrectas, solamente será tenido en cuenta su punto de vista.
8. El tiempo estimado para la aplicación de este cuestionario esta entre 15 y 20 minutos.
9. Manténgase lo más concentrado posible durante la aplicación del cuestionario.

PREGUNTAS APLICADAS AL PERSONAL

Dimensión Exigencias Psicológicas

1. ¿Usted puede realizar su trabajo con tranquilidad y tenerlo siempre al día?
2. ¿Usted tiene que tomar decisiones difíciles en su trabajo?
3. ¿Usted cree que su trabajo le produce un desgaste emocional?
4. ¿Usted tiene que guardar sus emociones y sentimientos y no expresarlos?
5. ¿Su trabajo actual requiere atención constante?

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

1. ¿Usted cuenta con influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?
2. ¿Usted puede dejar su trabajo un momento para conversar con sus compañeros?
3. ¿Su trabajo le permite el aprendizaje de cosas nuevas día a día?
4. Las actividades asignadas para usted en el trabajo, ¿le parecen importantes?
5. ¿Siente que la empresa para la cual usted trabaja se preocupa por usted?

Dimensión Apoyo Social en la organización y Calidad de Liderazgo

1. ¿Tiene plena claridad de las funciones del cargo que ocupa?
2. ¿A su cargo tiene tareas que usted cree que se pueden hacer de otra forma?
3. ¿Usted recibe alguna ayuda o apoyo con respecto a sus actividades laborales cotidianas por parte de su jefe inmediato?
4. Entre usted y sus compañeros de trabajo, ¿se ayudan en el trabajo?
5. Usted considera que sus superiores dentro del trabajo, ¿resuelven bien los conflictos?

Dimensión Compensaciones

1. ¿En este momento usted se preocupa por si lo despiden de su empleo?
2. ¿A usted le preocupa que le cambien sus actividades laborales si entrar de acuerdo?

3. Sus superiores reconocen su buen desempeño laboral?

Dimensión de Doble Presencia

1. Si usted no llegara a estar un día en su casa las actividades del hogar quedarían sin realizar?
2. Considera usted que en el trabajo lo pueden llegar a afectar sus problemas personales?

INTERPRETACION GENERICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

Tabla 6 Interpretación correspondiente a los niveles de riesgo.

<p>Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentre bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.</p>
<p>Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.</p>
<p>Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<p>Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

POBLACION

Tabla 7 Información de las aplicaciones realizadas (cantidad de trabajadores y aplicaciones, lugar y fecha).

Nº Trabajadores Encuestados	Nº Aplicaciones	Lugar de Aplicación	Fecha de Ejecución
113	8	Bogotá D.C.	17,18,19,21,24, 31 de Julio y 03 de agosto de 2017
30	2	Sede Ibagué - Tolima	31 de Julio al 01 de agosto de 2017
24	2	Sede Barranquilla - Atlántico	4 de agosto de 2017
6	1	Sede Tunja - Boyacá	17 de agosto de 2017
4	1	Sede Villavicencio - Meta	15 de agosto de 2017
6	1	Sede Pasto - Nariño	18 de agosto de 2017
5	1	Sede Pereira - Risaralda	18 de agosto de 2017

Tabla 8 Cobertura.

Población objetivo	286	100%
Población evaluada	188	65.3%

RESULTADOS

Se evidencia que el género femenino predomina en la población evaluada, 79,6% versus 20,4% para género masculino. Es importante recordar que la diferencia de género influye en la diversidad de los roles desempeñados. Si bien, hombres y mujeres están desempeñando roles similares en las organizaciones y en el hogar (especialmente las personas más jóvenes), las obligaciones de las mujeres en el hogar aun tienden a ser mayores que las de los hombres, situación que puede hacerlas más vulnerables al estrés y a diversas enfermedades profesionales.

El nivel de escolaridad entre los riesgos psicosociales se relaciona con la percepción que los individuos tengan sobre si están desempeñando o no tareas relacionadas con su profesión o su nivel escolar

El tipo de vivienda básicamente se relaciona con la percepción que tiene el trabajador respecto a su estabilidad económica. Una persona que vive en arriendo, mensualmente deberá destinar parte de su salario para pagarlo y según la habilidad que tenga en el manejo de su presupuesto, tendrá más o menos niveles de estrés. Por otra parte, la vivienda propia puede remodelarse según el gusto o las necesidades de sus propietarios y brinda una sensación de seguridad en el presente y hacia el futuro, contrario a lo que ocurre con las viviendas en arriendo.

El número de personas a cargo tiene que ver con las responsabilidades de los funcionarios al interior de su familia; y es así que, a mayor número de personas a cargo, mayor preocupación por la estabilidad laboral y el salario. Es por esto que hoy en día son muchos los trabajadores que prefieren ganar menos, pero tener más tiempo para estar con sus familias, colaborarles en sus deberes, llevarlos al médico (en el caso de los hijos) o simplemente compartir con ellos.

Haciendo un abordaje hacia el resultado ocupacional, encontramos que la antigüedad en la empresa como la antigüedad en el cargo se relacionan de manera positiva o negativa según la percepción del trabajador y la gestión organizacional, y tienen incidencia directa sobre temas como la motivación, la percepción de la monotonía, el sentido de pertenencia y los vínculos afectivos que se crean con los superiores, los subordinados y los compañeros de trabajo. Adicional a ello, las políticas de contratación y estabilidad laboral que maneja cualquier organización, influyen sobre el discernimiento de los funcionarios respecto a la seguridad del trabajo, las posibilidades de promoción, el retiro temprano y/o la contratación indefinida, entre otros.

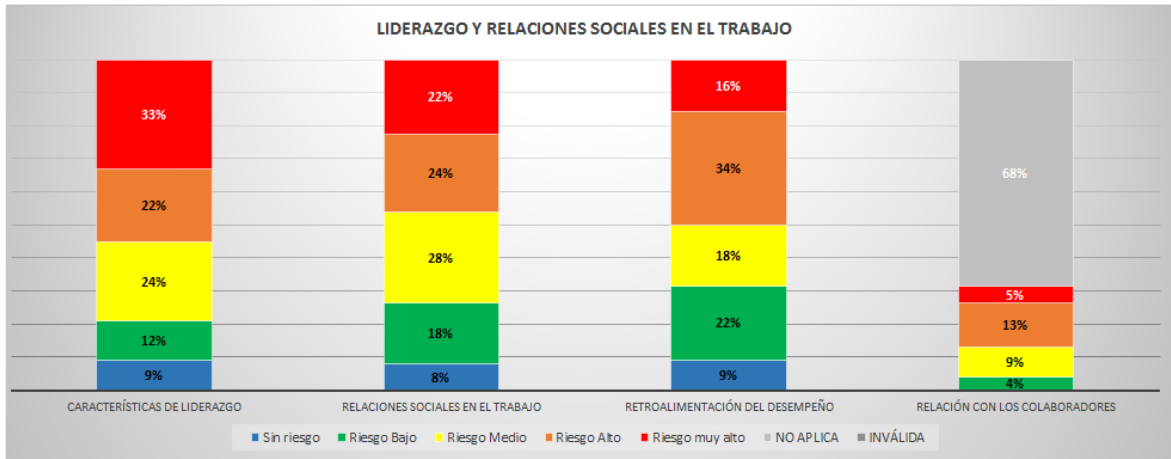


Figura 2 Liderazgo de grupos y relaciones sociales e interpersonales en el trabajo

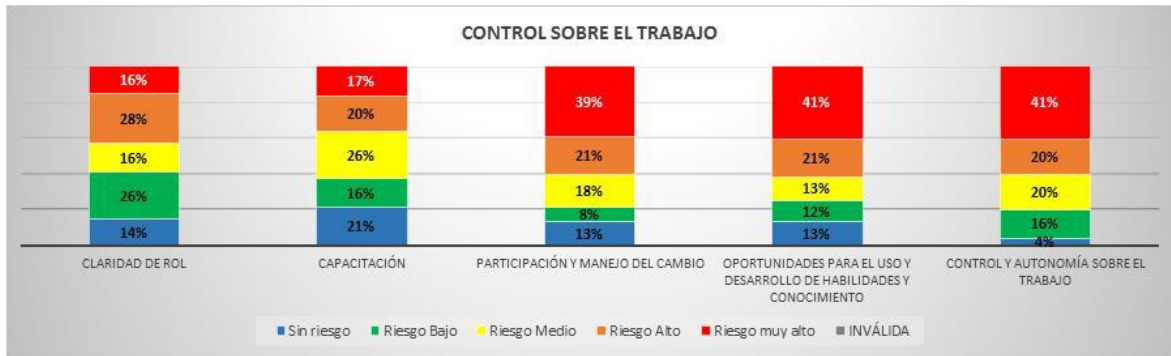


Figura 3 Control sobre el trabajo

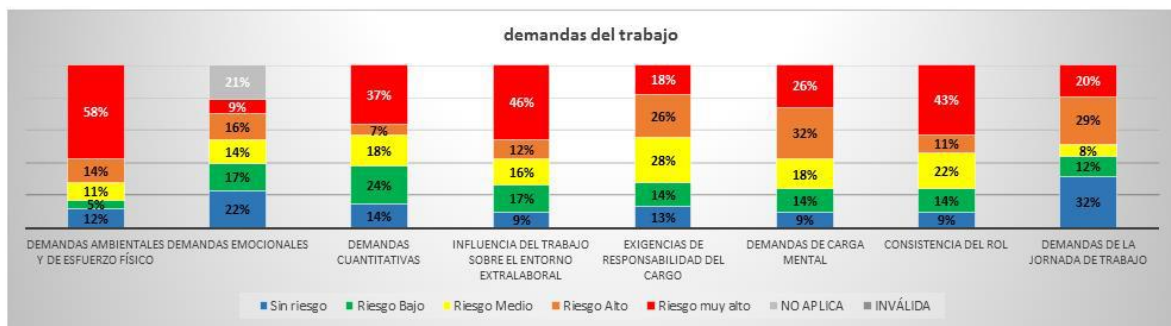


Figura 4 Demandas del trabajo



Figura 5 Recompensas

Se debe tener en cuenta que la evaluación de riesgo psicosocial no hace un diagnóstico y evaluación de las personas, al contrario esta se centra en hacer una evaluación del contexto laboral en el cual el individuo se desempeña, adicional a ello se tiene en cuenta lo que piensa el empleado sobre su trabajo y las actividades que este implica ya que el estrés no se puede evaluar por si solo, ya que es necesario saber que piensa, siente y que sintomatología tiene el empleado.

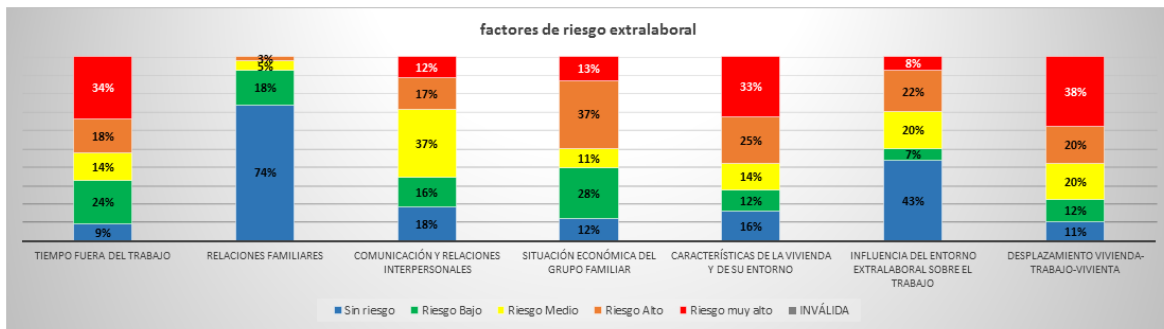


Figura 6 Factores de riesgo extra laboral

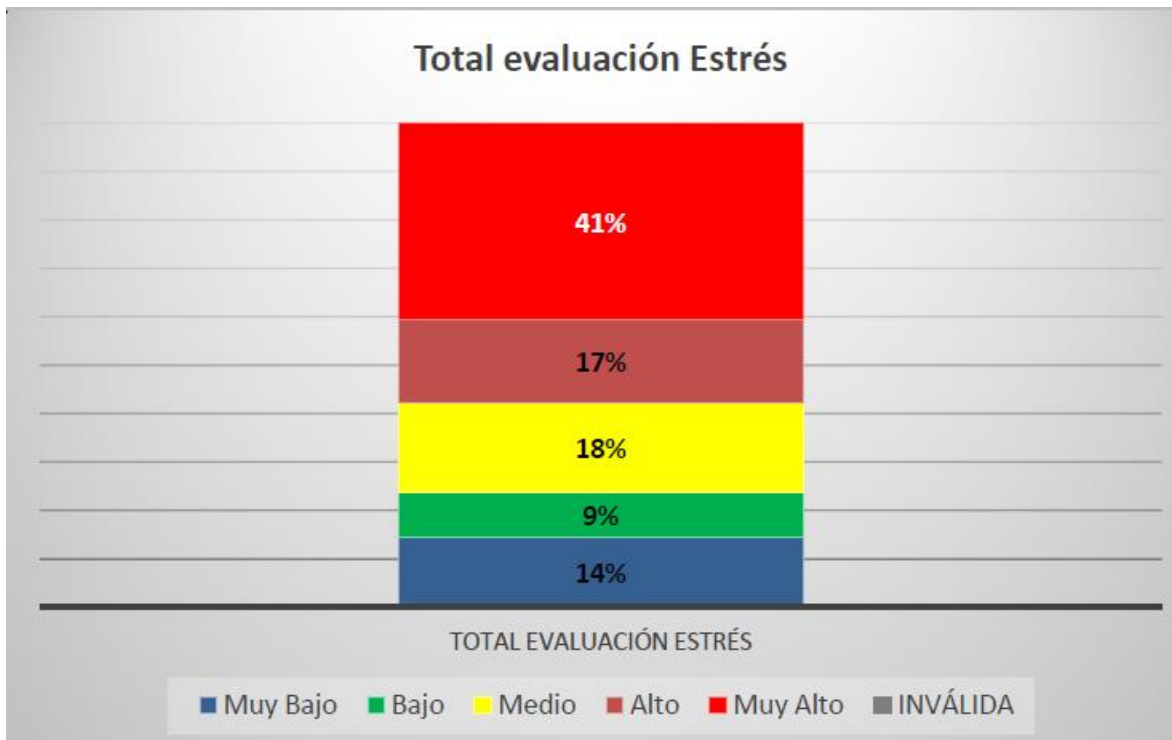


Figura 7 Total evaluación estrés

En cuanto al perfil general de la población evaluada, se ubican entre los niveles Alto y Muy Alto el 58% de las personas evaluadas con la Forma A, además el 70% de las personas evaluadas; las cuales perciben sintomatología relacionada con estrés. Lo que sugiere una mayor probabilidad de alteraciones en los sistemas musculo esqueléticos, gastrointestinales y cardiovasculares (entre otros), así como problemas de relaciones interpersonales, desmotivación, desconcentración, ausentismo, rotación y accidentalidad.

CONCLUSIONES

Las consecuencias que conlleva el estrés laboral no sólo pueden llegar a afectar de manera significativa al individuo, sino que adicional a ello también pueden causar un deterioro en el contexto laboral, influyendo de manera negativa sus relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad en su trabajo. Pueden llegar a causar en el peor de los casos una enfermedad, el ausentismo laboral, al aumento en los accidentes laborales e incluso la incapacidad laboral, lo cual puede generar para la organización alta probabilidad de problemas de planificación, logística y de personal. Con lo dicho anteriormente es evidente el gran costo humano y económico que este factor impacta en el contexto laboral. Lo dicho anteriormente puede ser considerado como indicadores del mal manejo del estrés laboral con respecto a : disminución de la producción en las actividades asignadas, la falta de ayuda y apoyo entre los compañeros de trabajo, el incremento de solicitudes con respecto al cambio de puestos o lugares de trabajo, tener la necesidad de una mayor atención al personal, un incremento en las quejas de los clientes de la organización, problemas interpersonales en el trabajo, la falta de orden y limpieza en el lugar de trabajo, el aumento del ausentismo laboral, el aumento de incidentes y accidentes laborales y el aumento del consumo de cigarrillo, alcohol y medicamentos.

REFERENCIAS

- ❖ Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2014. Actualizado: 2016. Definiciones: Definición de riesgo social Tomado de: <https://definicion.de/riesgo-social/>
- ❖ Secretaria judicial distrital. Publicado: 1994. Decreto 1294 de 1994. Tomado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- ❖ Secretaria judicial distrital. Publicado: 2012. Ley 1562 de 2012. Tomado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- ❖ Ministerio de la protección social. Publicado: 2008. Resolución 2646 de 2008 Tomado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- ❖ Asociación chilena de seguridad. Publicado: 2015. Definición riesgo psicosocial tomado de: <http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.W3x5OM5KiM8>
- ❖ Negocios un cómo. Publicado: 16 de enero de 2017. Álvaro Basagoiti. Definición análisis de resultados tomado de: <https://negocios.uncomo.com/articulo/como-hacer-un-analisis-de-resultados-28214.html>
- ❖ Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés. Publicado: 22 de diciembre de 2011. Cano Vindel. Definición de estrés tomada de: <http://www.ansiedadyestres.org/que-es-el-estres>

- ❖ Definición ABC tú diccionario hecho fácil. Definición de desarrollo personal tomado de: <https://www.definicionabc.com/general/desarrollo-personal.php>

- ❖ Riesgos psicosociales: Su impacto en organizaciones públicas y privadas. Publicado: 2016. Jennifer Furman. Tomado de: <https://www.aacademica.org/000-044/358.pdf>

- ❖ Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Publicado: Noviembre de 2010. Madrid España. Bernardo Moreno y Karen Báez. Tomado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

- ❖ Importancia de los factores de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Publicado: 2013. Ángela Abello y Deisy Lozano. Tomado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf>

- ❖ Psicología y mente. Jonathan García. Definición teoría pirámide de necesidades Abraham Maslow. Tomado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

- ❖ La pirámide de Maslow en el ámbito laboral. Randstad. Publicado: 2017. Tomado de: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>

- ❖ La efectividad del autocontrol basada en motivaciones de los miembros de la organización. Marisol Peña. Publicado: 2012. Tomado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6799/2/PenaDuqueMarisol2012.pdf>

- ❖ Factores motivacionales en los empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia. Francisco Montenegro. Publicado: 2016. Tomado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf?sequence=7>

- ❖ Resolución 2646. Publicado: 2008. Colombia. Tomado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

- ❖ Riesgo psicosocial. Juan Bautista. Colombia Tomado de: <http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>

- ❖ El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: El gobierno de lo imprevisible. Publicado: 2015. Oscar López. Universidad libre de Colombia. Tomado de: <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/dialogos43/el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible.pdf>

- ❖ Batería de riesgo psicosocial a Fundación hematológica Colombia. Arl Positiva. Publicado: 2017.