

ARTICULO

RESUMEN

Los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años, por consecuencia se determino en la investigación, los riesgos psicosociales a 16 trabajadores del área administrativa de la Empresa de Mantenimientos Martínez Ltda., mediante un cuestionario de factores psicosociales, con el propósito de generar alternativas de prevención en la salud de los trabajadores y la calidad de vida, se utilizó un diseño metodológico tipo cuantitativo descriptivo y explicativo, El instrumento que se utilizó fue una batería de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado en el Instituto Navarro de Salud Laboral, por Matilde Lahera Martín y Juan José Góngora Yerro, Técnicos del Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dentro los resultados de la evaluación psicosocial se encuentra como diagnóstico general de la empresa, la variable de Gestión del tiempo obtuvo el mayor puntaje con un 45.9%, ubicándose en la escala evaluativa como inadecuado, lo cual indica que en la empresa EMINDUMAR LTDA existen problemas en cuanto al nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, así como la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales, dificultando un adecuado desarrollo de la organización.

Seguidamente se evidencia que la variable de participación, implicación y responsabilidad obtuvo un puntaje de 44.7%, ubicándose en inadecuado; señalando de esta manera que se encuentran dificultades en el grado de autonomía, libertad e independencia del trabajador para tomar decisiones que le permitan controlar y organizar su propio trabajo, así como los métodos a utilizar para llevarlo a cabo.

Mientras que por el contrario, la variable de cohesión de grupo se encuentra dentro de la escala evaluativa como muy adecuado, con un puntaje de 18.8%; indicando que existe una serie de condiciones muy favorables en la empresa en relación a factores de riesgos psicosociales, relacionados como el clima laboral, ética, el manejo de conflictos, cooperación y participación de sus miembros. Respecto a la última variable de Formación, información y comunicación se obtuvo un puntaje de 33.8% ubicándose dentro de la escala en adecuado, sugiriendo que dentro de la empresa se encuentra una situación favorable desde el punto de vista psicosocial, relacionado con el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Así mismo, se denota que las funciones de los trabajadores dentro de la empresa son claras, garantizando una óptima adaptación del personal a sus puestos de trabajo.

Palabras clave: Factores psicosociales, condiciones intralaborales, estrés, Clima organizacional, síndrome, acoso.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad vital del hombre desde sus orígenes, ya que pasamos la mayor parte del tiempo en función del trabajo, por lo tanto nuestra vida y también la salud dependen de ella, y como se realicen el trabajo.

La industria caracteriza al ser humano desde la prehistoria y desde entonces el instinto de conservación propio y su temor a lesionarse, siguen siendo parte importante de su existir en la actualidad.

La Salud Ocupacional, es la integración de actividades multidisciplinarias orientadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, procurando el bienestar físico, mental y social en las diferentes actividades laborales, adicionalmente busca establecer y mantener un medio ambiente de

trabajo seguro y sano, con el fin de proporcionarle al trabajador un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

Dada la importancia de conservar la salud de los trabajadores y el rendimiento laboral, se hace referencia a los riesgos psicosociales, ya que estudia las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las tareas que realiza el trabajador, teniendo capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así que las condiciones Psicosociales desfavorables determinadas conductas y actitudes inadecuadas, como son el estrés, la insatisfacción laboral, problemas de relación, etc.

Las características personales de cada ser humano al ser diferentes tiene un papel importante, ya que pueden generar problemas tanto en el ambiente laboral, como fuera de él, dentro ambiente laboral las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto, sea el que desencadene una reacción en la persona.

Dado la importancia de los factores psicosociales y como puede este afectar la salud de los trabajadores desencadenando diferentes enfermedades o síntomas y bajando su rendimiento laboral y calidad de vida, considero importante realizar un diagnóstico con el fin de detectar, analizar y recomendar medidas de prevención en los riesgos psicosociales en la Empresa de Mantenimientos Martínez Ltda.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio: El diseño metodológico más conveniente para el desarrollo de la investigación, Es un estudio tipo cuantitativo descriptivo y explicativo.

Población: Se define bajo criterios de inclusión ya que son personas que trabajan dentro del área administrativa, de la empresa EMINDUMAR LTDA.

Muestra: En la investigación se incluyeron todos los que trabajan en el área administrativa de la empresa EMINDUMAR LTDA que son 16 personas.

Instrumento: El instrumento que se utilizó es una batería de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado en el Instituto Navarro de Salud Laboral, por Matilde Lahera Martín y Juan José Góngora Yerro, Técnicos del Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ver anexos.

Procedimiento:

- *Presentación de psicóloga a cargo.* Socialización y Sensibilización de Riesgos Psicosociales, en que consiste la evaluación, procedimiento a seguir y finalidad contemplados en los objetivos, socialización del consentimiento informado.

Selección de las técnicas de evaluación. Para realizar la evaluación se utiliza la aplicación, de los cuestionarios.

- *Trabajo de campo.* En esta fase se realizó conceptualización sobre Riesgos Psicosociales, y se administraron los cuestionarios a los trabajadores.
 - ✓ Conceptualización y aplicación de Batería de Factores de Riesgos Psicosociales Oficinas Arauca.
 - ✓ Conceptualización y aplicación de Batería de Factores de Riesgos Psicosociales Oficinas Bogotá.
 - ✓ Instalación de programa de calificación de datos

- ✓ Proceso de captura de datos en programa de calificación
- ✓ Calificación de datos por medio de sistema.
- ✓ Organización de informes individuales.
- ✓ Revisión de información de base de datos para análisis estadístico.

Variables: Se presentarán en una tabla todas las variables que se incluyeron en el estudio.

| VARIABLE | DEFINICIÓN | TIPO DE VARIABLE | DEFINICIÓN OPERATIVA |
|---|--|---------------------|---|
| participacionimpl icacion responsabilidad | Grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su trabajo , define el grado de autonomía, para tomar decisiones | cualitativa nominal | autónomo, trabajo en equipo, iniciativa, rotación, supervisión, control sobre tema |
| Formación, infor mación, comunic ación | Interés de la organización a los trabajadores, facilitando el flujo de información para desarrollo de las tareas. las funciones tienen que estar bien definidas para adaptarse a los puestos de trabajo | cualitativa nominal | Flujo de comunicación, acogida, adecuación de las personas, adiestramiento, descripción, aislamiento. |

| | | | |
|-------------------|---|---------------------|---|
| Gestión de tiempo | Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar el ritmo de trabajo. Distribución de las pautas y la elección de las vacaciones | cualitativa nominal | Ritmo de trabajo,carga de tiempo,autonomía,fatiga |
| Cohesión de grupo | Definimos cohesión como la estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo.Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción,ética,clima,sentido de comunidad | cualitativa nominal | Clima social,manejo de conflicto,ambiente de trabajo,cooperación. |

Análisis de la información: se realizó una sumatoria manual sin ninguna clase de software.

Consideraciones éticas:No representa riesgo este tipo de estudio y aun que se aplicó la RESOLUCIÓN 8430 DE 1993 MINISTERIO DE SALUD, que Establece los requisitos para desarrollar las actividades de investigaciones en salud, con su respectivo consentimiento informado

RESULTADOS

Análisis descriptivo de la muestra

La muestra estuvo conformada por 16 participantes administrativos de la empresa EMINDUMAR LTDA de las ciudades de Bogotá y Arauca -Colombia, 12 (75%) mujeres y 4(25%) hombres, con un rango de edad de 18 a 53 años, y un estrato socio económico de 2 – 3.

Teniendo en cuenta el total de la muestra analizada se logró identificar el estado de riesgo psicosocial, de la empresa EMINDUMAR LTDA respecto a las cuatro variables de factores psicosociales, los cuales están relacionados con el entorno laboral que afecta la salud de los trabajadores del área administrativa y el desarrollo de las funciones y actividades a realizar.

Dentro de la evaluación psicosocial se encuentra como diagnóstico general de la empresa, que la variable de Gestión del tiempo obtuvo el mayor puntaje con un 45.9%, ubicándose en la escala evaluativa como inadecuado, lo cual indica que en la empresa EMINDUMAR LTDA existen problemas en cuanto al nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, así como la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales, dificultando un adecuado desarrollo de la organización.

Seguidamente se evidencia que la variable de participación, implicación y responsabilidad obtuvo un puntaje de 44.7%, ubicándose en inadecuado; señalando de esta manera que se encuentran dificultades en el grado de autonomía, libertad e independencia del trabajador para tomar decisiones que le permitan controlar y organizar su propio trabajo, así como los métodos a utilizar para llevarlo a cabo. Mientras que por el contrario, la variable de cohesión de grupo se encuentra dentro de la escala evaluativa como muy adecuado, con un puntaje de 18.8%; indicando que existe una serie de condiciones muy favorables en la empresa en relación a factores de riesgos psicosociales, relacionados como el clima laboral, ética, el manejo de conflictos, cooperación y participación de sus miembros. Respecto a la última variable de Formación, información y comunicación

se obtuvo un puntaje de 33.8% ubicándose dentro de la escala en adecuado, sugiriendo que dentro de la empresa se encuentra una situación favorable desde el punto de vista psicosocial, relacionado con el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Así mismo, se denota que las funciones de los trabajadores dentro de la empresa son claras, garantizando una óptima adaptación del personal a sus puestos de trabajo.

CONCLUSIONES

La salud organizacional de una empresa está relacionada tanto con la salud física como la salud mental, influyendo en el desarrollo de la organización en todas las áreas que esta posea, es decir, en todas sus partes como lo son sus recursos humanos, su administración, su eficiencia, etc., llevando a que la empresa pueda enfrentarse a los cambios obteniendo resultados superiores. La salud organizacional es a la vez influida por varios factores como el clima y la culturalaboral, la motivación, la satisfacción laboral, etc. La salud de la organización dependerá de la salud de su componente más esencial, el cual es su personal, y la interrelación existente entre este y la empresa, por lo que esta última debe ofrecer un clima de trabajo que permita desarrollar todo el potencial de sus trabajadores y por ende de la empresa. Por lo tanto las enfermedades del cuerpo que padecen los trabajadores, como las de la mente, impactan negativamente los resultados generales de las empresas.

En los últimos años, se ha venido percibiendo un aumento en la enfermedades de los trabajadores, llevando a las organizaciones de salud pública a generar estrategias que promuevan un buen desarrollo de la salud mental, física emocional de los empleados, e igualmente ambientes sanos que traigan consigo mejoras en la productividad, reducción en los costos de seguro médico, incapacidades y una

menor rotación de personal. Esto influye en toda la cultura de trabajo al interior de la empresa

Teniendo en cuenta la importancia de lo anteriormente mencionado y sin dejar de lado los resultados arrojados por este estudio, es necesario tener presente la complejidad que rodea actualmente los riesgos psicosociales, ya que adquiere valor al momento de entender las diferentes variables mas específicamente en cada uno de los ítems que componen el test aplicado. Siguiendo con lo anterior, los trabajadores del área administrativa de la empresa EMINDUMAR LTDA, mostraron que La variable de cohesión de grupo existe una serie de condiciones muy favorables en la empresa en relación a factores de riesgos psicosociales, relacionados como el clima laboral, ética, el manejo de conflictos, cooperación y participación de sus miembros.Lo cual puede ser un indicador de que su calidad de vida laboral está siendo satisfactoria y cumple con las expectativas personales o bien existen aspectos en su vida personal aparte del desempeño laboral que pueden influir fuertemente en la satisfacción personal de los empleados.

Así mismo, la variable de Formación, información y comunicación mostrándose favorable lo que demuestra por los trabajadores, el flujo de informaciones es suficiente necesarias para el correcto desarrollo de las tareas, generando claridad en las tareas y definidas, la información es completa, concisa, para la adaptación del personal a su puestos de trabajo.

Al mismo los resultados mostraron que los empleados de la empresa EMINDUMAR Ltda., tienen ciertas dificultades en la variable de **Gestión del tiempo** lo cual quiere decir que hay poca nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, así como la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales, dificultando un adecuado desarrollo de la organización.

En la última variable de **participación, implicación y responsabilidad** se enfocaron dificultades en el grado de autonomía, libertad e independencia del trabajador para tomar decisiones que le permitan controlar y organizar su propio trabajo, así como los métodos a utilizar para llevarlo a cabo.

BIBLIOGRAFIA

- Brocal, N. (2007), los problemas psicosociales son las grandes amenazas a la salud laboral. Extraído el 10 de mayo a las 9:00 PM desde http://www.correofarmaceutico.com/edicion/correo_farmaceutico/medicina/es/desarrollo/988861.html
- Casullo, M. (2003). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Cuadernos de Evaluación Psicológica. Madrid: Ed. Paidós
- Carbó, Ponce, Esteve. (1999) Manual de Psicología Aplicada a la Empresa, Ed. Granica, S.A
- Cannon Wb. (1931) the wisdom of the body. newyork: norton
Cannon Wb. (1998) presidential address: gastrointestinal illness and the biopsychosocial model. psychosom med; 60(3):258-267
- Cachón, M y Grau, J (1994). Burnout y variables personales moduladoras en enfermeros que trabajan en hospitales oncológicos. Extraído el 10 de mayo a las 9:30 p.m. desde <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/291/29114108.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. México, D.F: McGraw-Hill.
- Levenstein S et al. stress and exacerbation in ulcerative colitis: a prospective study of patients enrolled in remission. am j gastroenterol 2000; 95(5):1213-122

- kivimäki m, leino-arjas p, luukkonen r, riihimäki h, vathera j, kirjonen (2002).j. work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. bmj 2002; 325
- kristensents.(1996) job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review. joccup health psychol 1996;1(3):246-260.
- kumar s:(2001)theories of musculoskeletal.injurycausation.ergonomics,vol 44.no 17-47
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- <http://aragon.ugt.org/slaboral/riesgos%20psicosociales.pdf>
- <http://www.monografias.com/trabajos25/salud-organizacional/salud-organizacional.shtml>