

**FACTORES PSICOSOCIALES Y AUTOEFICACIA PERCIBIDA EN LA
ADMINISTRACION MUNICIPAL DE NORCASIA CALDAS**



AUTOR/ES

VIVIANA ALEXANDRA RAMIREZ HERNANDEZ

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
JUNIO DE 2021**

**FACTORES PSICOSOCIALES Y AUTOEFICACIA PERCIBIDA EN LA
ADMINISTRACION MUNICIPAL DE NORCASIA CALDAS**



AUTOR/ES

VIVIANA ALEXANDRA RAMIREZ HERNANDEZ

DOCENTE ASESOR

MARIA CRISTINA ORTEGA RANCO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

**PROGRAMA ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**

BOGOTÁ D.C

JUNIO DE 2021

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
DESCRIPCION GENERAL DEL PROYECTO	6
1. CAPITULO 1: DECRIPCION GENERAL DEL PROYECTO	7
1.1 Problema de Investigación	7
1.1.2 Pregunta de Investigación	10
1.2 Objetivos	11
1.2.1 Objetivo General	11
1.2.1.1 Objetivos Específicos	11
1.3 Justificación	11
2 CAPITULO 2: MARCO DE REFERENCIA	13
2.2 Factores psicosociales	13
2.2 Factores psicosociales de riesgo	19
2.3 Autoeficacia percibida	20
3 CAPITULO 3: MARCO METODOLOGICO	23
3.1 Tipo de investigación	23
3.2 Población y muestra	23
3.2.1 Información Sociodemográfica	23
3.3 Instrumentos	25
3.4 Procedimiento	25
4 CAPITULO 4: ANALISIS DE RESULTADOS	27
4.1 Análisis Correlación de Pearson	49
5 CAPITULO DISCUSIÓN DE RESULTADOS	56
6 CONCLUSIONES	58
7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
8. ANEXOS	64
8.1 Anexo 1 Batería de factores psicosociales	64
8.2 Anexo 2 Autoeficacia percibida	64

Tabla de figuras

Figura 1. Variables a relacionar	13
Figura 2. Factores psicosociales	13
Figura 3. Información Sociodemográfica	43

Figura 4. Edad.....	43
Figura 5. Estado Civil	44
Figura 6. Escolaridad	44
Figura 7. Estrato Socioeconómico	45
Figura 8. Tipo de Vivienda	46
Figura 9. Personas a Cargo	47
Figura 10. Tipo de Contrato	47
Figura 11. Horas de Trabajo	48

Tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas	23
Tabla 2. Condiciones intralaborales generales.....	27
Tabla 3. Condiciones Intralaborales	28
Tabla 4. Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.....	30
Tabla 5. Dominio Control sobre el Trabajo	32
Tabla 6. Dominio Demandas del Trabajo	34
Tabla 7. Dominio Recompensas	37
Tabla 8. Condiciones Extralaborales Generales.....	39
Tabla 9. Condiciones Extralaborales	39
Tabla 10. Autoeficacia percibida.....	49
Tabla 12. Correlaciones Dominio liderazgo y relaciones sociales.....	49
Tabla 13. Correlaciones Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	50
Figura 14. Correlaciones Dominio Control y Autonomía	50
Tabla 15. Correlaciones Dominio Control y Autonomía.....	51
Tabla 16. Correlaciones Dominio demandas del trabajo	52
Tabla 17. Correlaciones Dominio demandas del trabajo	52
Tabla 18. Correlaciones Dominio recompensas	53
Tabla 19. Correlaciones Dominio Recompensas.....	54
Tabla 20. Correlaciones Total Factores Intralaborales	54
Tabla 21. Correlaciones Factores Extralaborales.....	55

INTRODUCCIÓN

Al hablar de riesgos laborales psicosociales, debe recordarse que este eje temático fundamental en las estructuras organizacionales de hoy, tienen una reciente historia. La permanente evolución en el mundo laboral ha hecho que en el último tiempo la preocupación por este tipo de riesgos haya tenido un incremento notable y que las mismas autoridades de la salud, en el caso específico de Colombia, se hayan puesto serias en cuanto a hacer cumplir las leyes y la normativa existente al respecto. Es bueno precisar que existe una marcada diferencia en la gravedad que puedan representar las consecuencias de aquellos que consideramos como riesgos laborales e igualmente, debemos reconocer que el aumento gradual de estos riesgos laborales psicosociales está relacionado directamente con los diferentes procesos de globalización, lo mismo que con el evidente aumento del sector servicios y con los cambios o mutaciones que se generan en el interior de las organizaciones.

A nivel mundial los riesgos de seguridad e higiene han sido prioridad para las empresas desde hace algunos años y se han convertido en imprescindibles temas de interés en materia de salud laboral. Para ese seguimiento que se hace de la salud en el trabajo, los accidentes en general, aquellos graves y otros que infortunadamente resultan mortales, tienen un grado de importancia superlativo, porque es un hecho que la irrupción en el ambiente laboral de los riesgos psicosociales, el hacerlos visibles, no es un ejercicio exclusivo para reducir el impacto que puedan generar, sino que también se debe demostrar que evidentemente no son los únicos riesgos que existen, porque hay otra clase de riesgos que por leves que parezcan, influyen de manera ostensible y pueden tornar vulnerable la condición del trabajador, convirtiéndose en un elemento de amenaza para su salud y en un motivo de preocupación para las Organizaciones.

En este caso particular, la Administración Municipal, no debe ser ajena a la problemática que en un momento determinado puede generar el hecho de desestimar o ignorar la existencia de los riesgos psicosociales y lo relevante de la autoeficacia percibida, en el desarrollo exitoso de sus operaciones. Para ello, sus directivos deberán ser receptivos a las observaciones y sugerencias que surjan como conclusiones de este trabajo de investigación que sin vanas pretensiones quiere hacer un positivo aporte al crecimiento de la empresa a través del análisis de estas variables que establecen de manera clara cuáles son sus debilidades y fortalezas, para proponer alternativas de cambio, porque todo es susceptible de ser mejorado.

DESCRIPCION GENERAL DEL PROYECTO

La investigación nace como un requisito indispensable para la obtención del título en la especialización de Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, de la Corporación Universitaria Iberoamericana. El proyecto busca establecer la relación existente entre los factores psicosociales y la autoeficacia percibida en el caso de la Administración municipal de Norcasia Caldas

1. CAPITULO 1: DESCRIPCION GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Problema de Investigación.

En la actualidad las organizaciones se han venido preocupando por el bienestar y la salud de sus colaboradores por tal motivo desde la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se han venido realizando esfuerzos con el objetivo de disminuir los impactos negativos que en las Organizaciones y las actividades que se desarrollan en su interior están ocasionando en los seres humanos, pues el principal objetivo es que todos los colaboradores puedan gozar de una óptima salud y logren altos niveles de satisfacción no solo en su vida laboral sino que ésta sea reflejada en su vida personal, familiar y social.

No se pueden desconocer los avances significativos que se han venido presentando en cuanto a la relación ser humano-trabajo y de los nuevos paradigmas que surgen en torno al concepto del trabajo, pues anteriormente el trabajo era abordado solo con relación a la producción sin tener en cuenta las variables de agotamiento físico e intelectual, las largas jornadas de trabajo y el cumplimiento de metas en un corto plazo.

Partiendo de lo anterior desde la Organización Internacional del Trabajo se menciona que:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2004).

A partir de la definición del trabajo de la OIT dicho concepto ha ido evolucionando a través de la historia, lo que ha permitido reconocer la importancia y el impacto del trabajo en el factor humano, en la salud, en la motivación, en el desempeño y por lo tanto se ve reflejado en la productividad organizacional ya que brinda la oportunidad de satisfacer las necesidades físicas, emocionales, espirituales y de autorrealización de los seres humanos.

Por tal motivo el estudio de los factores psicosociales ha venido ganando terreno ya que lo que se pretende es lograr un equilibrio entre la vida laboral y la salud de los colaboradores, porque son dos ámbitos que van de la mano y se complementan el uno con el otro.

Frente a los factores psicosociales es muy común hablar de la relación entre la salud y la seguridad laboral, todo como consecuencia de los importantes cambios que han tenido las organizaciones y la evolución constante en el reconocimiento que se ha adquirido en los últimos años a esta temática, este panorama refleja que en décadas pasadas no había ninguna ley que amparara a los trabajadores en cuanto a su protección y derechos que tenían para conservar su bienestar respecto al trabajo; esto lleva a crear una nueva cultura de sensibilización desde las organizaciones en lo que tiene que ver con la problemática de los factores de riesgos laborales y que repercuten en el deterioro del bienestar, la calidad de vida de los trabajadores, su seguridad y las condiciones para desempeñar su actividad diaria desde el despliegue de sus capacidades; estas variables generan impactos negativos en la productividad y en el clima laboral, ocasionando problemas en el funcionamiento de la organización si no se detectan y se intervienen a tiempo.

Ahora bien, el estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral no es nuevo, sin embargo, sí lo es la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. EU-OSHA, 2002; Houdmont y

Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008 (citados por León B. M., 2010). Como consecuencia de los cambios en búsqueda de la modernización en el contexto laboral y de los procesos de globalización actual, la exposición a los factores psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación, control y promoción con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo. EU-OSHA, 2007 (citados por León B. M., 2010); y que apoyados en las normas sustentadas en la Constitución Política de Colombia, por el Código del Trabajo, la Ley 100 de Seguridad Social, y el Decreto 1443 de 2014 con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene por objeto dar los parámetros que ayuden a establecer e identificar las responsabilidades para la evaluación, el estudio, la prevención y el manejo de dichos factores asociados al entorno laboral mediante el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), permitiendo un bienestar fisiológico, psicológico y social a los empleados incidiendo en sus interacciones entre productividad, satisfacción, compromiso, desarrollo personal y cultura.

Dicha importancia cobra mayor sentido cuando el trabajo es realizado bajo los más grandes estándares de calidad, seguridad y control por parte de las personas encargadas, es decir, se realizan actividades encaminadas a prevenir, controlar, mitigar y evaluar factores que inhiban el máximo potencial de los seres humanos y el despliegue de sus capacidades, aspectos que permiten la aparición de los factores psicosociales tanto intralaborales como extralaborales.

Desde este punto de vista se hace necesario la realización de dicha investigación en tanto nos permite darnos cuenta del contexto actual en el cual desarrollamos nuestra existencia y que en la actualidad las condiciones laborales a las que se ven expuestas las personas no permiten que potencien todas sus habilidades y capacidades, pues el contexto puede limitar las actuaciones de los seres humanos al desempeño de determinada tarea o labor, evitando el despliegue de sus potencialidades y capacidades humanas, restringiendo su capacidad de libre expresión y no permitiendo que hagan uso de todos sus conocimientos y

aprendizajes que enriquezcan las experiencias de los demás, por tal motivo hoy en día acceder a un empleo digno y en condiciones justas y equitativas se ve tan limitado por las exigencias del entorno exterior.

Al respecto Nussbaum (citada por el PNUD, 2013), propone que el desarrollo del ser humano está relacionado con el despliegue de sus capacidades, que existen unas capacidades internas, que son aquellas que son parte inherente del ser humano, las capacidades externas que son aquellas oportunidades que da el contexto, y por último las capacidades combinadas, que son aquellas que se dan cuando los seres humanos encuentran condiciones favorables en su contexto y se permiten entonces desplegar sus propias capacidades, generando posibilidades de creación y potenciación.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se hace necesario conocer e intervenir si es el caso los factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos los colaboradores de la Administración municipal de Norcasia Caldas, pero también es importante fortalecer y retroalimentar constantemente los factores protectores que son los que generan bienestar, seguridad, satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida y del entorno laboral en el cual desempeñan sus labores cotidianas.

1.1.2 Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación existente entre los factores psicosociales y la autoeficacia percibida en una muestra multiocupacional de la administración municipal de Norcasia Caldas?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar la relación existente entre los factores psicosociales y la autoeficacia percibida en una muestra multiocupacional de la administración municipal de Norcasia Caldas.

1.2.1.1 Objetivos Específicos

- Describir los factores psicosociales intralaborales, protectores y de riesgo, evidenciados por una muestra multiocupacional de la administración municipal de Norcasia Caldas.
- Describir los factores psicosociales extralaborales, protectores y de riesgo, evidenciados por una muestra multiocupacional de la administración municipal de Norcasia Caldas.
- Identificar las creencias de autoeficacia percibidas por una muestra multiocupacional de la administración municipal de Norcasia Caldas.
- Establecer la relación existente entre los factores psicosociales y las creencias de autoeficacia en la administración municipal de Norcasia Caldas.

1.3 Justificación

En la actualidad, en el mundo laboral, los factores de riesgo psicosocial han tomado gran auge no solo por su impacto organizacional, sino por su importancia y repercusión en los colaboradores que la integran, evidenciándose en índices de suma importancia como lo son el ausentismo, accidentalidad y enfermedades laborales, lo cual conlleva a su vez la productividad, altos costos, calidad en la prestación de servicios y el bienestar laboral, físico y psicológico de sus trabajadores. Con base a lo anterior se estructura el interés del presente proyecto, ya que no se pretenden analizar únicamente los factores psicosociales como un potencial de riesgo para la administración municipal de Norcasia Caldas, sino como posibles factores protectores que ameritan ser fortalecidos y sostenidos en el tiempo.

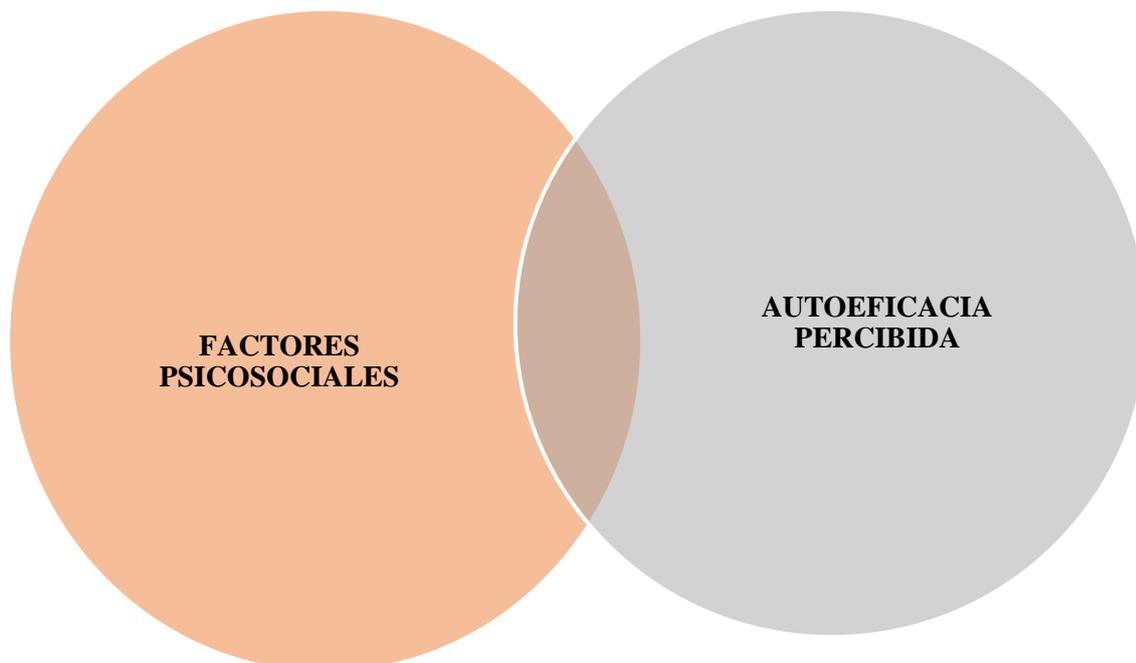
La novedad de este proyecto radica en su intencionalidad la cual pretende conocer la relación existente entre dos variables que no han sido muy estudiadas en la actualidad, pero que cobran real importancia en el mundo laboral permitiendo así centrarse más en medidas preventivas que correctivas; siendo herramientas integradoras del factor humano y la propia percepción de la eficacia que a su vez juega el papel de potenciador y podría convertirse fácilmente en una estrategia de afrontamiento ante el riesgo psicosocial.

Ahora bien, se hace necesario traer a colación cual es la proyección en ámbitos de utilidad que provee este proyecto, es por eso pertinente referirse directamente a la administración municipal, donde no existe una línea base inicial acerca de mediciones y/o diagnósticos de factores psicosociales, es por esto que este proyecto pretende no solo desarrollar procesos de análisis y de reflexión investigativa, indagando por la relación existente entre los factores psicosociales y la autoeficacia, sino generar reflexiones que permitan proponer alternativas que propendan el desarrollo humano de los trabajadores y a su vez, el fortalecimiento de la organización frente a los factores de riesgo psicosocial.

2 CAPITULO 2: MARCO DE REFERENCIA

Desde las bases de un **marco teórico**, se hacen relevantes las siguientes categorías:

Gráfico 1. Variables a relacionar



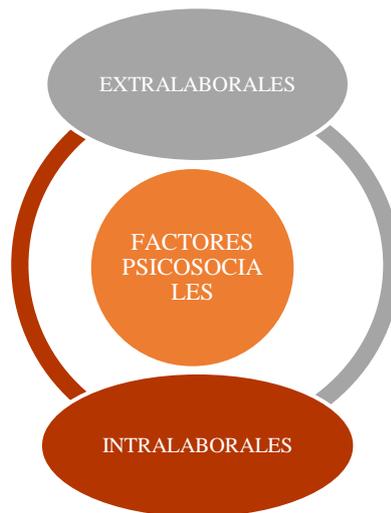
Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la identificación y desglose de estas categorías, se recomienda dar el mayor grado de prioridad a los *FACTORES PSICOSOCIALES*, los cuales son definidos según el Instituto Navarro de Salud Laboral (citado por (Daza & Pérez Bilbao, s.f) como:

Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (p.14)

2.2 Factores psicosociales

Figura 2. Factores psicosociales



Fuente: Elaboración propia

Tal y como lo indican Moreno Jiménez & Baez Leon (2010)

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. Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales” (p.4)

Según el Ministerio de la Protección Social (2010) de nuestro país:

los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (p. 19)

Añade además en su concepción respecto del tema que:

“Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del

puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interfase persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, Factores y Riesgos Psicosociales, Roozeboom, Houtman & Van den Bossche, (citados por Moreno Jiménez, 2014) identifican tales factores proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales que se recogen en la Tabla a continuación:

Tabla 1: Listado de factores organizacionales

Listado de Factores Organizacionales

FACTORES ORGANIZACIONALES	
Política y Filosofía de la Organización	Relacion Trabajo-Familia Gestión de los Recursos Humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad Social Corporativa Estrategia empresarial
Cultura de la Organización	Política de Relaciones Laborales Información Organizacional Comunicación organizacional Justicia Organizacional Supervisión/Liderazgo
Relaciones Industriales	Clima laboral Representación Sindical Convenios Colectivos
FACTORES LABORALES	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos Trabajo grupal
Calidad en el trabajo	Uso de habilidades personales Demandas laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad física en el trabajo Apoyo social Horas de trabajo Teletrabajo

Fuente: Roozeboom, Houtman & Van den Bossche, (citados por Moreno Jiménez, 2014)

Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales (Mintzberg,1993); estas condiciones psicosociales de trabajo, como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1988). Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias

personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de cultura empresarial, de liderazgo y de clima laboral y las condiciones psicosociales generales, influyen positivamente en el estado de salud del trabajador y repercute en su desarrollo individual, su bienestar personal y organizacional.

Los factores psicosociales son abordados desde diferentes modelos, nuestro estudio hace referencia al Modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2010):

Los componentes del modelo se estructuran sistemáticamente como “fuentes de riesgo, los que a su vez pueden dividirse en “subfuentes” que permiten la aproximación detallada a la realidad. Los componentes básicos de los factores psicosociales (hombre, entorno y trabajo) son cambiantes al igual que sus relaciones. El modelo propone por la documentación de la intensidad, el tiempo de exposición y la frecuencia de presentación para lograr una evaluación más objetiva.

Los modelos en que se basa la batería de riesgo psicosocial en donde se agrupan 4 dominios y cada uno con un conjunto determinado de dimensiones es dinámico, ya que Villalobos articuló los modelos de control apoyo - social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa de Siegrist (1996 y 2008). (citados por Villalobos (2010).

En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como elementos asociados a los aspectos colectivos laborales, tienen relación directa con el impacto que pueden provocar para bien o para mal en diferentes áreas, especialmente en lo referente con la salud en el entorno de las empresas. Como tales, los factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones, con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima

organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones para los trabajadores; de ahí la importancia de no desestimarlos y mas bien llevarlos a la práctica permanente. Los factores psicosociales y los elementos de riesgo organizacional son elementos que aunque se complementan difieren los unos de los otros.

2.2 Factores psicosociales de riesgo

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión y reacciones psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Cuando los factores psicosociales tienden a afectar la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002); es decir, cuando actúan como factores generadores de tensión y de estrés laboral (Peiró* & Rodríguez, 2008). Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés, podrían tener una repercusión negativa que alteraría indefectiblemente la marcha normal de las compañías, porque al afectar la salud del capital humano, perjudicaría también el motor que las impulsa.

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias:

1. Se extienden en el espacio y el tiempo
2. Dificultad de objetivación
3. Afectan a los otros riesgos
4. Tienen escasa cobertura legal
5. Están moderados por otros factores.
6. Dificultad de intervención

2.3 Autoeficacia percibida

A partir de la teoría Social Cognitiva de Bandura y según la cual:

La motivación y acción humanas están reguladas en gran medida por las creencias de control que implica tres tipos de expectativas. **a)** Expectativas de situación-resultado, en las que las consecuencias se producen por sucesos ambientales independientemente de la acción personal, **b)** las expectativas de acción-resultado, en las que el resultado sigue (o es consecuencia de la acción personal) y **c)** la autoeficacia percibida, referida a la confianza de la persona en sus capacidades para realizar los cursos de acción que se requieren para alcanzar un resultado deseado (Bandura, 2014, s.p.).

De estos tipos de perspectivas, las que cumplen un papel influyente en la adopción de conductas saludables, la eliminación de conductas nocivas y en el mantenimiento de dichos cambios son las expectativas de acción-resultado y las creencias de autoeficacia. Las expectativas de auto-eficacia influyen sobre la intención de modificar la conducta de riesgo, pero fundamentalmente sobre la cantidad de esfuerzo invertido para lograr la meta propuesta y persistir en la conducta adoptada, a pesar de las barreras que podrían debilitar la motivación.

La expectativa de autoeficacia o eficacia percibida es un determinante importante de la conducta que fomenta la salud por la influencia de dos niveles según Bandura (2014):

1. Como mediador cognitivo de la respuesta de estrés (la confianza de las personas en su capacidad para manejar los estresores a los que se enfrenta activan los sistemas biológicos que median la salud y la enfermedad).
2. En cuanto variables cognitivo-motivacionales que regulan el esfuerzo y la persistencia en los comportamientos elegidos (ejerce un control directo sobre los aspectos de la conducta modificable de la salud. (s.p).

Los hábitos derivados del estilo de vida pueden favorecer o mermar la salud, lo que capacita a los trabajadores a ejercer cierto control conductual sobre la calidad de su salud, física y mental, es así como las creencias de eficacia influyen sobre todas las fases del cambio personal, tanto si contemplan la posibilidad de modificar sus hábitos de salud, si emplean la motivación y perseverancia necesaria para tener éxito en el caso en que decidan hacerlo, como si mantienen los cambios que han logrado.

De esta manera, las personas estarán contarán con altos niveles de motivación laboral, si perciben que sus acciones pueden ser eficaces, esto es si hay la convicción de que tienen capacidades personales que les permitan regular sus acciones. Bandura concede una gran importancia a este concepto, tal que, considera que influye a nivel cognitivo, afectivo y motivacional. Así, una alta autoeficacia percibida se relaciona con pensamientos y aspiraciones positivas acerca de realizar la conducta con éxito, menor estrés, ansiedad y percepción de amenaza, junto con una adecuada planificación del curso de acción y anticipación de buenos resultados.

La teoría de autoeficacia de Bandura ha sido considerada en distintas áreas y ocupa un lugar importante para la adopción de conductas de salud y prevención de riesgos. Así lo explica Bandura, que afirma que las creencias de eficacia afectan a la salud física al menos de dos maneras:

1. Una fuerte creencia sobre la habilidad para enfrentarse a determinados estresores reduce las creencias biológicas que pueden dañar la función del sistema inmune y por el contrario favorece una adecuada respuesta del mismo.
2. La autoeficacia determinará en gran medida si las personas consideran cambiar sus hábitos de salud y la adopción de conductas saludables nuevas, así como el nacimiento del cambio.

La necesidad de una explicación más exhaustiva de cómo la conducta humana está determinada por la interacción entre un conjunto de variables no observables y las relaciones entre la autoeficacia, las destrezas y la motivación son algunas de las críticas que se han hecho a la teoría de Bandura (Bretón, 2007) (Bandura, 2014)

3 CAPITULO 3: MARCO METODOLOGICO

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo con alcance correlacional y diseño no experimental. Lo que permitirá inicialmente describir las variables evaluadas como los Factores Psicosociales con sus aspectos intralaborales, extralaborales e individuales; y la Autoeficacia, con los comportamientos y percepciones de los colaboradores pertenecientes a la Administración municipal de Norcasia Caldas y determinar si existe relación entre estas variables mediante el método de correlación de Pearson.

3.2 Población y muestra

Para la realización de este trabajo investigativo se tuvo en cuenta una muestra de 79 personas a las que se les aplicaron los instrumentos distribuida de la siguiente manera.

3.2.1 Información Sociodemográfica

Tabla 1. Características sociodemográficas

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS			
Variable	Características	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	18	23%
	Masculino	61	77%
Estado Civil	Soltero	26	33%
	Casado	11	14%
	Unión Libre	40	51%
	Separado	1	1%
	Divorciado	1	1%
Rango de edad	20-30	20	25%
	31-40	19	24%
	41-50	19	24%
	51-60	15	19%
	Más de 61 años	6	8%

Formación Académica	Primaria Incompleta	24	30%
	Bachillerato Incompleto	26	33%
	Bachillerato Completo	9	12%
	Carrera Militar	1	1%
	Técnico/Tecnólogo Incompleto	1	1%
	Técnico/Tecnólogo Completo	9	12%
	Profesional Completo	1	1%
	Ninguno	8	10%
	1	50	63%
	2	21	26%
Estrato	3	3	4%
	Finca	2	3%
	No saben	3	4%
Tipo de Vivienda	Propia	40	50%
	En arriendo	21	27%
	Familiar	18	23%
N° de personas a cargo	0	5	6%
	1	11	14%
	2	15	19%
	3	17	22%
	4	11	14%
	5	7	9%
	6	5	6%
	7	5	6%
	8	3	4%

Fuente: elaboración propia

3.3 Instrumentos

Para la medición de los Factores de Riesgo Psicosocial se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, la cual está conformada por siete instrumentos por medio de los cuales se recopila información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales), de los cuales se utilizaron los siguientes:

- Ficha de datos generales.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral Forma B.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.

Finalmente, la variable Autoeficacia Percibida se midió por medio de la Escala de Autoeficacia General (EAG), la cual está conformada por 10 reactivos que pueden responderse mediante una escala tipo Likert que va desde 0 a 3, siendo 0 incorrecto, 1 apenas cierto, 2 más bien cierto y 3 cierto.

3.4 Procedimiento

Inicialmente se planeó una reunión con el Coordinador de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de socializar los instrumentos a utilizar, el cual aprobó la realización de la actividad Académica a el total de la población trabajadora, posteriormente se generó en colaboración de la profesional en salud ocupacional una base de datos con el fin de analizar la muestra que se tendría en cuenta para el estudio, de la cual se incluyeron para el estudio a 79 personas que cumplían con los requisitos (vinculación directa por la empresa y antigüedad mayor a 6 meses).

La aplicación de los instrumentos se realizó en dos jornadas en un mismo día, en la mañana y en la tarde con la colaboración de la profesional de salud ocupacional de la empresa, se dio a conocer la finalidad académica, además se informó a los participantes el desarrollo de este, se resolvieron algunas inquietudes y en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1090 de 2006 se procedió a firmar el consentimiento informado.

ACTIVIDADES	PROCESO	OBJETIVO	TIEMPO DE EJECUCION										
			Abril				Mayo						
			1	2	3	4	1	2	3	4			
Consecución de bibliografía	INVESTIGACION	Revisión de la literatura, sobre estudios relacionados, construcción documental de la propuesta investigativa.	■	■									
Revisión de los artículos encontrados y adaptarlos a nuestros objetivos de investigación.				■	■								
Validación de instrumentos a utilizar	ANALISIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación del cumplimiento de indicadores. 2. validación de los instrumentos a utilizar para la recolección de datos. 3. Cuantificación y tabulación de los resultados 4. Análisis e interpretación de resultados. 			■	■	■	■	■	■			
Recolección, cuantificación y tabulación de los resultados					■	■	■	■	■	■	■		
Análisis e interpretación de los resultados.						■	■	■	■	■	■	■	
Consolidado de la información y presentación de resultados	RESULTADO DE LA PROPUESTA	Diseñar y establecer por medio de este documento el consolidado de la información y presentación de resultados.											■

4 CAPITULO 4: ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación realizada. Es importante mencionar que, en la Administración municipal de Norcasia Caldas, a sus colaboradores se les aplicó el cuestionario condiciones intralaborales forma B: se da inicio con la descripción de los factores psicosociales intralaborales (protectores y de riesgo); se continúa con los resultados de los factores psicosociales extralaborales (protectores y de riesgo) y posteriormente se presenta la información respecto a la variable de autoeficacia percibida. Con la presentación de la información que evidencia la relación entre factores psicosociales intralaborales y autoeficacia percibida en esta empresa, se concluye lo siguiente:

Tabla 2. Condiciones intralaborales generales

CONDICIONES INTRALABORALES FORMA B				
Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo				
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
41%	23%	18%	11%	7%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

A continuación, se describirán las condiciones intralaborales entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Tal y como se evidencia en la tabla, los colaboradores de la organización perciben las condiciones psicosociales intralaborales como protectoras y generadoras de salud, bienestar y seguridad en el trabajo, lo que influye de manera directa en el mejoramiento de su calidad de vida. Un 18% de ellos percibe las

condiciones intralaborales con un riesgo medio y otro 18%, las percibe como factores de riesgo.

A continuación, se describen los dominios que hacen parte de las condiciones intralaborales y que nos brindarán la posibilidad de ampliar el anterior párrafo.

Tabla 3. Condiciones Intralaborales

CONDICIONES INTRALABORALES					
	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo FORMA B				
DOMINIOS	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	56%	19%	7%	14%	4%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	47%	23%	14%	11%	5%
DEMANDAS DEL TRABAJO	27%	13%	21%	16%	23%
RECOMPENSAS	33%	21%	18%	9%	19%

Fuente: elaboración propia

En cuanto al dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, “el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.”

“El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social y factores emocionales, como la cohesión. ”

En relación con lo anterior, el 75% de los colaboradores evidencia el factor como protector; el 7% lo evidencia como un factor de riesgo medio y el 18% restante, lo evidencia como un factor de riesgo. Lo anterior nos permite deducir que en la organización se tejen unas relaciones laborales cordiales entre los jefes y los colaboradores.

El dominio Control sobre el Trabajo tiene que ver con “la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diferentes aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación, son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de incidir sobre su trabajo”.

El 70% de los colaboradores percibe el anterior dominio como un factor protector; el 14% lo evidencia como un factor de riesgo medio y el 16% restante, lo evidencia como un factor de riesgo. Esto anterior permite concluir que los colaboradores cuentan con las herramientas suficientes para enfrentar los cambios que se presentan en sus trabajos.

El dominio Demandas del Trabajo se refiere a “las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.”

En este dominio se encontró que el 40% de los colaboradores percibe el factor como protector; el 21% lo percibe con un factor de riesgo medio y el 39% restante lo percibe como un factor de riesgo, lo que permite indicar que los colaboradores presentan altas demandas en diferentes aspectos que serán

analizados más adelante, pero también cuentan con los mecanismos necesarios para afrontarlos.

En cuanto al dominio de Recompensas este término se relaciona con “la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo”.

En relación con los resultados, se encontró que el 54% de los colaboradores lo percibe como un factor protector, el 18% como un factor de riesgo medio y el 28% restante, lo evidencia como un factor de riesgo; es importante mencionar que la Organización reconoce y enaltece la función de sus colaboradores.

Tabla 4. Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO					
DIMENSIONES	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo FORMA B				
	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del Liderazgo	52%	18%	11%	13%	6%
Relaciones Sociales en el Trabajo	48%	19%	19%	9%	5%
Retroalimentación del Desempeño	57%	21%	4%	18%	

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

El dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la dimensión sobre características del liderazgo, se refiere a “los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de

resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores”.

Se evidencia que el 70% de los colaboradores la describe como un factor protector; el 11% a describe con un factor de nivel de riesgo medio y el 19% restante de los colaboradores la describe como un factor de riesgo.

Esto nos permite aseverar que las relaciones que se establecen entre los colaboradores y los jefes son relaciones basadas en el respeto; la gestión que adelantan los líderes de grupo son vistas como significativas, saben asignar las tareas en el trabajo, resuelven los conflictos de manera adecuada y el apoyo social que proporcionara sus colaboradores, es eficiente y constante.

En la dimensión relaciones sociales en el trabajo, se hace referencia a “las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a la posibilidad de establecer contacto con otra gente en el ejercicio de la actividad laboral y las características y calidad de las interacciones entre compañeros”.

“El apoyo social es aquel que se recibe de los compañeros; el trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común) y la cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración)”. Se evidencia que los colaboradores perciben dicho factor como protector con un 67%, el 19% lo perciben como un riesgo medio, mientras que el restante 14% lo percibe como un factor de riesgo. Lo anterior nos lleva a analizar que las relaciones existentes están basadas en el respeto, la empatía y la confianza entre los colaboradores, lo que se traduce en un ambiente laboral adecuado. Se cuenta con un apoyo social eficiente entre los colaboradores, el trabajo en equipo es ejecutado de manera eficiente y existe un importante grado de cohesión e integración del grupo.

Respecto de la dimensión retroalimentación del desempeño, esta hace referencia a “la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño”. Lo anterior permite evidenciar que los colaboradores lo perciben como un factor protector con un 78%, el 4% lo perciben como un riesgo medio y el 18%, como un factor de riesgo; esto nos lleva a pensar que existe claridad, oportunidad y utilidad en el momento de intercambiar información para el mejoramiento del trabajo y desempeño eficiente del colaborador.

En cuanto al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encontró que la dimensión retroalimentación del desempeño es la que presenta un porcentaje más significativo con un 78% como factor protector, mientras que la dimensión características del liderazgo presenta un 19% como factor de riesgo.

Tabla 5. Dominio Control sobre el Trabajo

CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
DIMENSIONES	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo FORMA B				
	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Claridad del Rol	63%	6%	22%	8%	1%
Capacitación	85%	8%		5%	2%
Participación y Manejo del Cambio	42%	35%	10%	8%	5%
Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos	29%	32%	18%	16%	5%
Control y Autonomía sobre el Trabajo	32%	15%	17%	4%	32%

Fuente: elaboración propia

En el dominio control sobre el trabajo en su dimensión claridad del rol que se refiere a la “definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el ejercicio del impacto del cargo en la empresa”, se registraron los siguientes indicadores: el 67% de los colaboradores la percibe como un factor protector, el 22% con un riesgo medio y el 9%, como un factor de riesgo. Lo anterior demuestra que la organización da a conocer a sus colaboradores información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, la autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo dentro de la organización.

En la dimensión capacitación que se entiende por “las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades”, los resultados obtenidos fueron que el 93% de los colaboradores la percibe como un factor protector y solo el 7% como un factor de riesgo; esto lleva a entender que los colaboradores gozan de actividades de capacitación y estas a su vez responden a sus necesidades de formación y a que el desempeño de sus labores sea efectivo en la organización.

Sobre la dimensión participación y manejo del cambio, esta es entendida como “el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados”. Los colaboradores perciben esta dimensión como un factor protector en un 77%, el 10% la percibe como un factor de riesgo medio y el 13% restante la identifica como un factor de riesgo, esto permite deducir que los colaboradores obtienen información suficiente, clara y oportuna y que en los procesos de cambio

se tienen en cuenta sus opiniones y aportes, haciendo que impacten positivamente en el éxito del trabajo encomendado.

En cuanto a la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos que se refiere a “la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos”, los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 61% de los colaboradores lo identifica como un factor protector, el 18% como un factor de riesgo medio y el 21% como un factor de riesgo; esto nos lleva a concluir que el trabajo permite a sus colaboradores adquirir, aplicar y desarrollar conocimientos y habilidades y que las tareas son asignadas teniendo en cuenta las competencias de cada uno de los colaboradores.

En relación con el control y autonomía sobre el trabajo que se refiere al “margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso”. Respecto a lo anterior, encontramos que el 47% de los colaboradores lo percibe como un factor protector, el 17% como un factor de riesgo medio y el 36% como un factor de riesgo. Esto hace suponer que los colaboradores cuentan con un margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo que ellos desempeñan; además, cuentan también con una capacidad de maniobra autónoma sobre la organización en cuanto a los tiempos laborales.

De acuerdo con la información presentada en las 5 dimensiones del dominio control sobre el trabajo, se encontró que la capacitación es la que presenta un mayor porcentaje como factor protector con un 93% y la dimensión control y autonomía sobre el trabajo, es la de mayor porcentaje como factor de riesgo con un 36%.

Tabla 6. Dominio Demandas del Trabajo

DEMANDAS DEL TRABAJO

DIMENSIONES	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo FORMA B				
	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIA BLE	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	10%	6%	23%	29%	32%
Demandas Emocionales	96%		3%	1%	
Demandas Cuantitativas	50%	19%	11%	6%	14%
Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral	11%	26%	11%	14%	38%
Demandas de Carga Mental	33%	29%	5%	14%	19%
Demandas de la Jornada de Trabajo	30%	9%	9%	15%	37%

Fuente: elaboración propia

En cuanto al dominio demandas de trabajo, la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico, se refiere a “las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan y que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación; las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño de puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial”. Se observa que el 16% de los colaboradores la percibe como un factor protector; el 23% la percibe como un factor de riesgo medio y el 61% la percibe como un factor de riesgo. Esto evidencia que para los colaboradores implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación y que puede llegar a afectar negativamente el desempeño de sus labores.

Otra dimensión que encontramos son las demandas emocionales que hacen referencia a “situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor”. El 96% de los colaboradores la percibe como un factor protector; el 3% como un factor de riesgo medio y 1% la percibe como factor de riesgo. Estos datos nos llevan a interpretar que los colaboradores no se exponen a sentimientos, emociones o trato negativo por parte de otras personas en el ejercicio de su trabajo; los colaboradores se muestran tal y como son ya que no tienen necesidad de ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su trabajo.

En cuanto a las demandas cuantitativas que son “las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo”, los hallazgos en esta dimensión fueron los siguientes: el 69% de los colaboradores lo percibe como un factor protector, el 11% como de riesgo medio y el 20% restante lo identifica como un factor de riesgo. De lo anteriormente expuesto, se puede comprender que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es suficiente para atender el volumen de las tareas asignadas; por lo tanto aquí no se necesita ejercer trabajo bajo presión, sino todo lo contrario: pueden desempeñar sus labores de manera tranquila, sin límite de tiempo y no es prioritario extender la jornada laboral para cumplir con los objetivos.

Otra de las dimensiones abordadas, es influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, que se entiende como la “condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral”. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 37% de los colaboradores lo percibe como un factor protector, el 11% como un factor de riesgo medio y el 52% lo percibe como un factor de riesgo. Esto nos permite evidenciar que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del colaborador.

Otra de las dimensiones que encontramos es la demanda de carga mental que hace alusión a “las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de

información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla”. Los hallazgos fueron los siguientes: el 62% de los colaboradores la percibe como un factor protector, el 5% como un factor de riesgo medio y el 33% como de riesgo alto. Lo anterior permite tener analizar que las tareas que se ejecutan, no exigen esfuerzos importantes de memoria, atención o concentración y que la información que los colaboradores reciben en cuanto a las tareas encomendadas no es excesiva, ni compleja y no se ven expuestos al trabajo bajo presión.

Como última dimensión, encontramos la demanda de la jornada de trabajo que son las “exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos”. En dicha dimensión encontramos que el 39% de los colaboradores la percibe como un factor protector, el 9% la percibe como un factor de riesgo medio y el 52% como un factor de riesgo. Esto nos permite inferir que se trabaja en horarios nocturnos, con jornadas prolongadas o no cuentan con las pausas claramente definidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

Teniendo en cuenta la información presentada en las 6 dimensiones pertenecientes al dominio demandas del trabajo, se evidenció que las demandas emocionales son las que presentan mayor porcentaje con un 96% como un factor protector, mientras que como factor de riesgo se evidencia las demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 61%.

Tabla 7. Dominio Recompensas

RECOMPENSAS					
	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo FORMA B				
DIMENSIONES	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO

Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza	52%	6%	14%	11%	17%
Reconocimiento y Compensación	28%	25%	24%	10%	13%

Fuente: elaboración propia

Dentro del dominio recompensas aparecen dos dimensiones una de ellas es recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza que se refiere al “sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo”. En dicha dimensión se encontró que el 58% de los colaboradores la percibe como un factor protector, el 14% como un factor de riesgo medio y el 28% como un factor de riesgo. Esto permite ver que los colaboradores tienen un sentimiento de orgullo por estar vinculados a dicha organización, de igual manera perciben estabilidad laboral y se sienten a gusto e identificados con las tareas que realizan.

La otra dimensión que encontramos es la de reconocimiento y compensación que “es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo”. Los resultados arrojados fueron, el 53% de los colaboradores lo percibe como un factor protector, el 24% lo percibe como un factor de riesgo medio y el 23% lo percibe como un factor de riesgo. Lo anterior permite evidenciar que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución al trabajador corresponde con sus esfuerzos y logros, el salario se provee en el tiempo pactado entre los colaboradores y la organización; de igual manera la organización se preocupa por el bienestar de sus colaboradores y considera su desempeño para tenerlos en cuenta en lo relacionado con oportunidades de desarrollo.

De los resultados anteriormente expuestos que pertenecen al dominio recompensas, se halló que esta dimensión derivada de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, el 58% de los colaboradores la percibe como un factor protector; de igual manera la dimensión reconocimiento y compensación también es evidenciada como un factor protector con un 53%.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en cuanto a las condiciones extralaborales que comprenden 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”.

Tabla 8. Condiciones Extralaborales Generales

CONDICIONES EXTRALABORALES				
Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo				
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
33%	18%	13%	20%	16%

Fuente: elaboración propia

En cuanto a las condiciones extralaborales los hallazgos fueron los siguientes: los colaboradores de la Organización perciben las condiciones extralaborales como protectoras; es decir, su entorno familiar, social y económico les genera bienestar e influye en el mejoramiento de la calidad de vida. El 13% los colaboradores la perciben como un factor de riesgo medio y el 36%, como un factor de riesgo.

Seguidamente se hace la presentación de cada una de las dimensiones que componen las condiciones extralaborales.

Tabla 9. Condiciones Extralaborales

CONDICIONES EXTRALABORALES					
DIMENSIONES	Porcentaje de Personas Nivel de Riesgo				
	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Tiempo fuera del Trabajo	36%	29%	21%	12%	2%
Relaciones Familiares	68%	20%	5%	6%	1%
Comunicación y Relaciones Interpersonales	36%	17%	28%	13%	6%
Situación Económica del Grupo Familiar	25%	13%	25%	10%	27%
Características de la Vivienda y su Entorno	34%	10%	7%	17%	32%
Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo	44%	13%	13%	11%	19%
Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda	38%	32%	9%	13%	8%

Fuente: elaboración propia

Respecto de los factores psicosociales extralaborales, en la dimensión tiempo fuera del trabajo que se refiere al “tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio”, se observa que el 65% de los colaboradores lo percibe como un factor protector, el 21% como un factor de riesgo medio y el 14%, como un factor de riesgo. Esta situación nos lleva a considerar que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es adecuada y suficiente para realizar diferentes actividades como compartir con la familia, los amigos y de esta manera poder atender asuntos personales, domésticos y familiares.

En cuanto a las relaciones familiares entendidas como “propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar”, se evidencia que el 88% porcentaje alto- la percibe como un factor protector; el 5% como un factor de riesgo medio y el 7% la percibe como un factor de riesgo. Se logra develar que las relaciones familiares son cordiales y cercanas y a su vez potencializadoras de bienestar, lo que genera apoyo social por parte de los miembros de los grupos familiares.

En relación con la dimensión comunicación y relaciones interpersonales, entendidas como “cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos”, se encontró que el 53% de los colaboradores la percibe como un factor protector, el 28% como un factor de riesgo medio y el 19% como un factor de riesgo. Esto indica que para el primer grupo, la comunicación con los integrantes del entorno social es adecuada y se construyen relaciones cordiales con sus amigos y allegados, por lo tanto se evidencia la existencia de apoyo social por parte de los amigos.

Sobre la situación económica del grupo familiar, que hace alusión a la “disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos, se encontró que el 38% de los colaboradores lo percibe como un factor protector, el 25% como un factor de riesgo medio y el 37%, como un factor de riesgo. Se evidencia que para algunos colaboradores los ingresos familiares son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar y de esta manera se contribuye con el mejoramiento de sus condiciones y su calidad de vida, sin embargo, con un porcentaje similar se evidencia que los ingresos familiares no son suficientes para suplir las necesidades básicas del grupo familiar y que existen deudas económicas difíciles de solventar, surgiendo un factor de riesgo para este grupo.

En las características de la vivienda y de su entorno que se refiere a las “condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del

lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar”, se encontró que el 44% de los colaboradores lo percibe como un factor protector, el 7% como un factor de riesgo medio y el 49% lo percibe como un factor de riesgo. Este último grupo muestra que las condiciones de la vivienda son precarias, el entorno no es favorecedor del descanso ni de la comodidad del colaborador y su grupo familiar; además, la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Acercas de la influencia del entorno extralaboral en el trabajo, que corresponde al “influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador”, los resultados obtenidos fueron: el 57% de los colaboradores lo percibe como un factor protector, el 13% lo percibe como un factor de riesgo medio y el 30% lo percibe como un factor de riesgo. Esto nos señala que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador no afectan su bienestar, rendimiento o las relaciones que establece con otras personas en el ambiente laboral.

En la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda que se refiere a las “condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa y que comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido”, los indicadores nos muestran en su medición que el 70% de los colaboradores lo percibe como un factor protector, el 9% como un factor de riesgo medio y el 21% lo percibe como un factor de riesgo. Lo anterior nos permite deducir que el transporte para efectuar el desplazamiento es de fácil acceso y confortable y el tiempo de desplazamiento entre la vivienda y el lugar de trabajo no es prolongado.

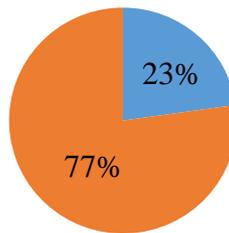
De la información que comprende las 7 dimensiones que conforman las condiciones extralaborales, se destaca a los colaboradores que hacen parte del 88%, los cuales valoraron las relaciones familiares como factor protector, aunque un

49% evidenció como un factor de riesgo la dimensión correspondiente a características de la vivienda y de su entorno.

Figura 3. Información Sociodemográfica

Gráfica 1. Sexo

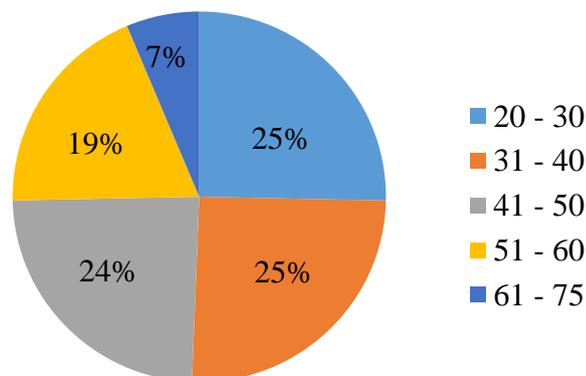
■ Femenino ■ Masculino



Fuente: elaboración propia

Se evidencia que en un mayor porcentaje los colaboradores de la Administración municipal son hombres con un 77% y las mujeres representan el 23%.

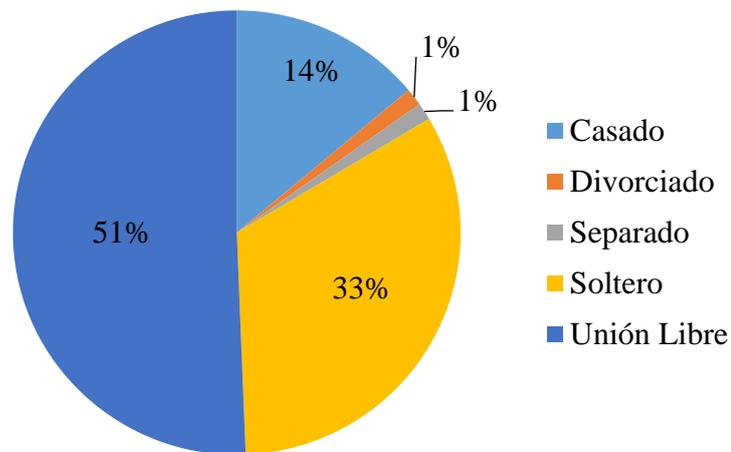
Figura 4. Edad



Fuente: elaboración propia

A cerca de la edad de los colaboradores se encontró que el rango más representativo está entre los 20 a 30 y 31 a 40 años respectivamente con un 25%, seguidamente aparece el rango de 41 a 50 años con un porcentaje del 24%, luego está el rango de 51 a 60 años con un 19% y finalmente el rango de mayores de 61 años con un 7%.

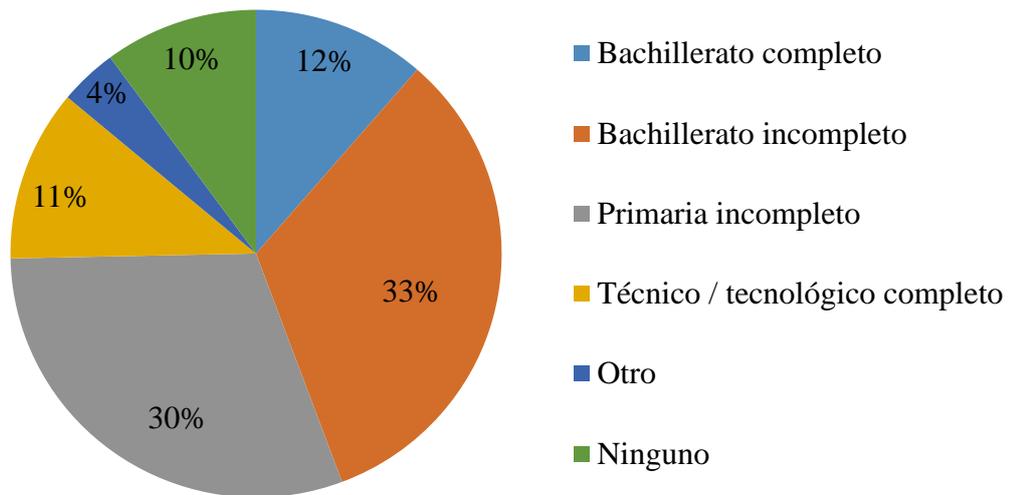
Figura 5. Estado Civil



Fuente: elaboración propia

En cuanto al estado civil la información encontrada evidencia que en un mayor porcentaje aparece la unión libre con un 51%, seguido a esto encontramos que un 33% de los colaboradores son solteros, el 14% son casados y en un porcentaje similar al 1% encontramos separados y divorciados.

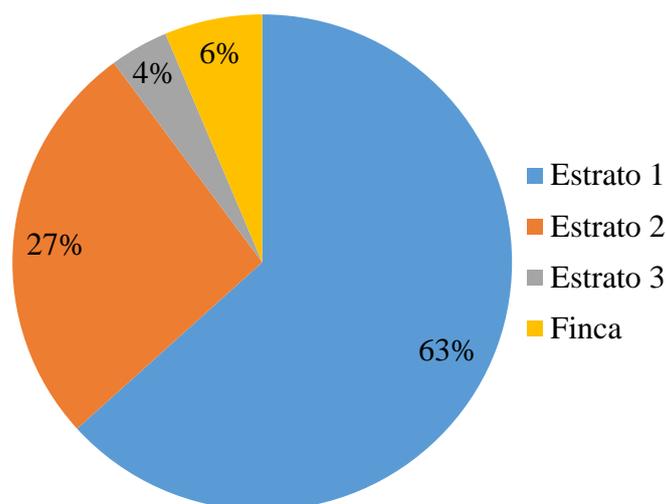
Figura 6. Escolaridad



Fuente: elaboración propia

A cerca del nivel educativo de los colaboradores los resultados arrojaron que el 33% cuentan con bachillerato incompleto, el 30% con primaria incompleta, con un 12% bachillerato completo y con un porcentaje del 11% aparecen técnico/tecnólogo completo, el 10% manifiestan no tener ningún nivel educativo y con un porcentaje del 4% están carrera militar, técnico incompleto y profesional completo.

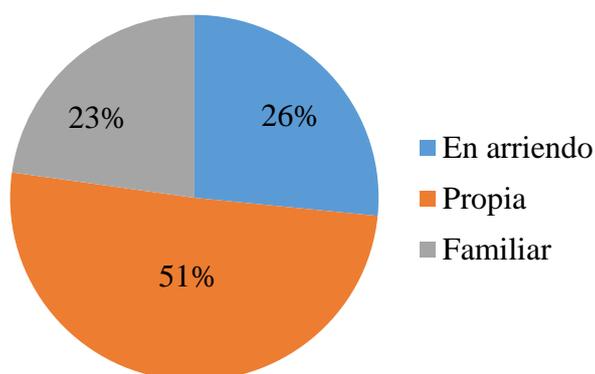
Figura 7. Estrato Socioeconómico



Fuente: elaboración propia

Sobre el estrato socioeconómico el porcentaje más representativo está concentrado en estrato 1 con un 63%, seguido del 27% que pertenecen al estrato 2, con un porcentaje del 4% encontramos estrato 3 y quienes no saben a qué estrato pertenecen representan el 6%.

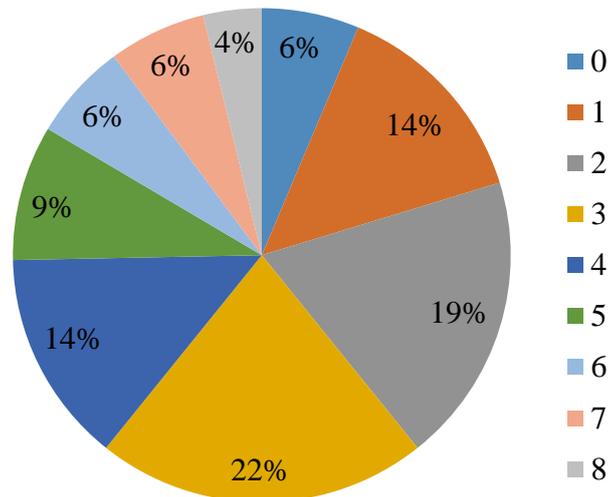
Figura 8. Tipo de Vivienda



Fuente: elaboración propia

Respecto al tipo de vivienda el 51% de los colaboradores cuentan con vivienda propia, el 26% con vivienda arrendada y el 23% manifiestan que su vivienda es familiar.

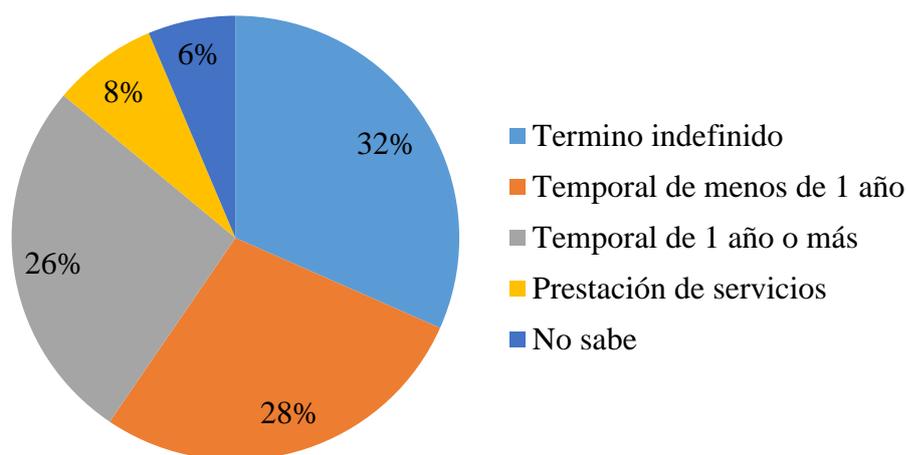
Figura 9. Personas a Cargo



Fuente: elaboración propia

En la anterior gráfica encontramos las personas que los colaboradores tienen a cargo, el porcentaje más representativo es del 22% que tiene 3 personas a cargo, seguido encontramos un 19% que tienen 2 personas a cargo, con un porcentaje similar del 14% encontramos que tienen una y cuatro personas a cargo respectivamente, el 9% manifiesta tener 5 personas a cargo, con un 6% encontramos quienes dicen tener cero, 6 y 7 personas a cargo, finalmente se evidencia que el 4% de los colaboradores tienen 8 personas a cargo.

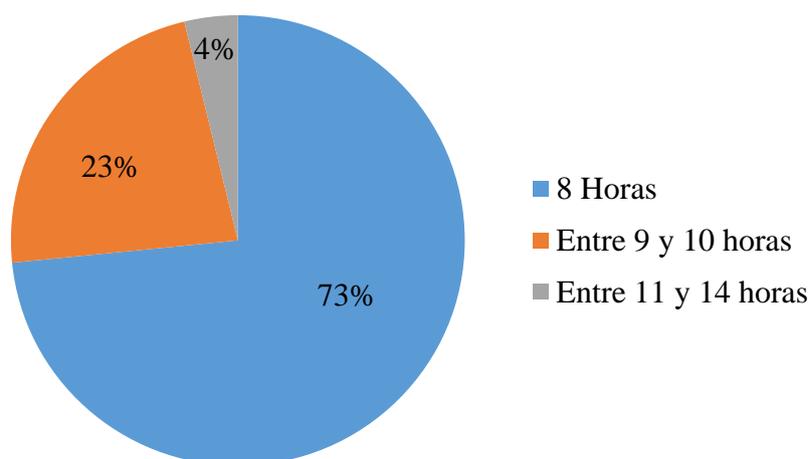
Figura 10. Tipo de Contrato



Fuente: elaboración propia

En cuanto al tipo de contrato los hallazgos son, un 32% de los colaboradores están contratados a término indefinido, el 28% tienen un tipo de vinculación temporal menos de 1 año, el 26% tienen un contrato temporal de 1 año o más, el 8% están contratados bajo la modalidad de prestación de servicios y el 6% refieren no saber qué tipo de contrato laboral tienen.

Figura 11. Horas de Trabajo



Fuente: elaboración propia

Sobre las horas diarias establecidas de trabajo se obtuvo que el 73% trabajan 8 horas diarias, el 23% trabajan entre 9 y 10 horas diarias y el 4% entre 11 y 14 horas diarias.

Tabla 10. Autoeficacia percibida

AUTOEFICACIA	
PROMEDIO	28

Fuente: elaboración propia

Esta variable en promedio se encuentra en un 28, lo que indica que los colaboradores en general se perciben con una buena capacidad para ejecutar cada una de sus acciones, teniendo en cuenta que la autoeficacia es una medida de capacidad personal.

Para la variable autoeficacia la pregunta que puntuó más alto en promedio fue “puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente” (2).

4.1 Análisis Correlación de Pearson

Tabla 11. Correlaciones Dominio liderazgo y relaciones sociales

DOMINIO LIDERAZGO	AUTOEFICACIA
CORREL – PEARSON	-0,37442628

Fuente: elaboración propia

Se evidencia que si las relaciones sociales que se establecen en el trabajo son claras y coherentes entre los jefes y los colaboradores, estos últimos

desempeñan sus funciones con mayores niveles de energía y se esfuerzan más por ejecutar sus tareas.

Tabla 12. Correlaciones Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

DIMENSIONES	AUTOEFICACIA
Características del Liderazgo	-0,41349245
Relaciones Sociales en el Trabajo	-0,23775792
Retroalimentación del Desempeño	-0,34214125

Fuente: elaboración propia

Al realizar el análisis de las dimensiones correspondientes al dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se puede observar que si la información que se entrega a cada uno de los colaboradores es clara, oportuna y útil para el desarrollo y mejoramiento de su trabajo, permite que los colaboradores efectúen sus tareas con mayor energía y deseen esforzarse más en el momento de realizar sus tareas.

Figura 13. Correlaciones Dominio Control y Autonomía

DOMINIO CONTROL	AUTOEFICACIA
CORREL – PEARSON	-0,43583483

--	--

Fuente: elaboración propia

Se logra percibir que cuando el trabajo permite al individuo influir y tomar decisiones sobre las distintas situaciones que intervienen en su ejecución, si se cuenta con autonomía, se permite el uso y desarrollo de las capacidades y habilidades de los colaboradores, estos últimos se esfuerzan para desempeñar mejor sus funciones y ponen a disposición de su trabajo la energía que los caracteriza.

Tabla 14. Correlaciones Dominio Control y Autonomía

DIMENSIONES	AUTOEFICACIA
Control y Autonomía sobre el trabajo	-0,06944453
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	-0,2862466
Participación y manejo del cambio	-0,43797451
Claridad de rol	-0,38868457
Capacitación	-0,47087325

Fuente: elaboración propia

Lo anterior nos refiere que los colaboradores al recibir información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, si los cambios efectuados por la Organización son conocidos por los colaboradores e impactan de manera positiva en la realización de sus tareas, los colaboradores evidencian mayores niveles de autoeficacia, desarrollando sus tareas con más energía y motivación.

Tabla 15. Correlaciones Dominio demandas del trabajo

DOMINIO DEMANDAS	AUTOEFICACIA
CORREL – PEARSON	0,15394682

Fuente: elaboración propia

El siguiente hallazgo nos lleva a entender que si las demandas exigidas a los colaboradores en el momento de ejecutar sus funciones son acordes en cuanto al tiempo para ejecutar las acciones, sino atentan contra la vida emocional de los colaboradores, si con dichas demandas no se pone en riesgo la integridad física de los mismos, ellos se involucran fuertemente con su trabajo y logran experimentar altos niveles de significado y entusiasmo por su labor.

Tabla 16. Correlaciones Dominio demandas del trabajo

DIMENSIONES	AUTOEFICACIA
Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	0,04311516
Demandas Emocionales	0,01378599
Demandas Cuantitativas	0,01822448

Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral	0,2626003
Demandas de Carga Mental	0,32808454
Demandas de la Jornada de Trabajo	0,00321023

Fuente: elaboración propia

Los datos anteriores nos permiten percibir que los colaboradores están fuertemente envueltos en sus trabajos y experimentan altos niveles de significado y entusiasmo cuando disponen del tiempo suficiente y necesario para desempeñar las tareas asignadas.

Tabla 17. Correlaciones Dominio recompensas

DOMINIO RECOMPENSAS	AUTOEFICACIA
CORREL – PEARSON	-0,38669169

Fuente: elaboración propia

Lo anterior nos permite percibir que si los colaboradores reciben una retribución justa a las labores ejecutadas y no solo retribución económica, sino retribuciones de estima que hacen referencia a compensación psicológica, reconocimiento del grupo social y un trato justo en el trabajo, dichos colaboradores se caracterizan por altos niveles de energía mientras desempeñan sus labores y presentan fuertes deseos de esforzarse en sus tareas.

Tabla 18. Correlaciones Dominio Recompensas

DIMENSIONES	AUTOEFICACIA
Reconocimiento y compensación	-0,3427646
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	-0,38669169

Fuente: elaboración propia

Lo anterior evidencia que los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a la Organización y se sienten identificados con las tareas que realizan, esto genera que los mismos presenten altos niveles de energía para desarrollar sus actividades.

Tabla 19. Correlaciones Total Factores Intralaborales

TOTAL INTRALABORAL	AUTOEFICACIA
CORREL – PEARSON	-0,27841893

Fuente: elaboración propia

Dicho resultado evidencia que si los factores psicosociales entendidos como aquellas características del trabajo y de la organización influyen en la salud y bienestar de los individuos, los colaboradores experimentarán mayores niveles de

energía al desempeñar las labores encomendadas y presentarán un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo.

Tabla 20. Correlaciones Factores Extralaborales

TOTAL EXTRALABORAL	AUTOEFICACIA
CORREL- PEARSON	-0,16574945

Fuente: elaboración propia

Lo anterior nos permite interpretar que si los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador son favorables, esto incide en que los colaboradores se esfuerzan para desarrollar sus labores dentro de la organización y logran experimentar mayores niveles de energía cuando ejecutan cada una de sus acciones.

5 CAPITULO DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como principal objetivo establecer la relación existente entre los factores psicosociales y la autoeficacia percibida en la empresa Administración municipal del municipio de Norcasia. En cuanto a los factores psicosociales intralaborales se encontró que no presentan riesgo, lo que significa que son factores protectores, lo que permite analizar que generan salud y bienestar a los colaboradores.

Se encontraron cuatro dimensiones en riesgo alto las cuales corresponden, una al dominio control sobre el trabajo en la dimensión control y autonomía sobre el trabajo, los otros tres pertenecen al dominio demandas del trabajo, exactamente en sus dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico, influencia del trabajo sobre el entorno laboral y demandas de la jornada de trabajo, esto nos lleva a pensar que se requiere realizar una intervención adecuada a dichas dimensiones con la finalidad de convertirlas en factores protectores.

Es importante mencionar que en dicha investigación los colaboradores perciben los factores intralaborales en su mayoría como protectores, lo que significa que son factores que influyen de manera positiva en el desempeño de sus labores y además son generadores de salud y bienestar en sus colaboradores.

En cuanto a los factores psicosociales extralaborales en la mayoría de sus dimensiones los colaboradores las perciben como factores protectores, sin embargo, existen dos dimensiones que se perciben como factores de riesgo y estas son, situación económica del grupo familiar y características de la vivienda y su entorno.

En cuanto a la variable autoeficacia percibida en la administración municipal de Norcasia Caldas, el resultado obtenido fue 28, teniendo en cuenta que el resultado máximo en la escala Likert es de 30. Se evidencia que los colaboradores se perciben con una buena capacidad para ejecutar sus tareas, teniendo en cuenta que la autoeficacia es una medida de capacidad personal se sienten convencidos de realizar las acciones que se comprometen a ejecutar.

En cuanto a la relación existente entre los factores psicosociales y la autoeficacia percibida se encontró lo siguiente, en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo una correlación de (-0,37) siendo negativa baja.

En cuanto al dominio control sobre el trabajo se encontró que la correlación más significativa es la autoeficacia con una correlación de (-0,43) siendo también negativa moderada.

Finalmente con el dominio Recompensas la correlación más significativa fue con la autoeficacia con una correlación de (-0,38) siendo negativa baja.

Se puede evidenciar que cuando se realizó la correlación con el método científico de Pearson la mayoría de los dominios establecen una correlación con la variable autoeficacia percibida, lo que nos permite analizar que los colaboradores están llenos de energía y confían en sus capacidades personales cuando desempeñan sus labores y desean esforzarse cuando les es impuesta una tarea para ejecutar, se podría decir que los factores psicosociales protectores inciden en dichos resultados.

6 CONCLUSIONES

Luego de realizar el análisis respectivo de los resultados obtenidos por los 79 colaboradores de la administración municipal de Norcasia Caldas, se determina que en su mayoría los factores intralaborales son protectores, sin embargo en el dominio Demandas del Trabajo, específicamente en sus dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas de la jornada del trabajo se encuentran en un nivel de riesgo alto.

En cuanto a los factores extralaborales se puede evidenciar que en su gran mayoría son factores protectores, es de mencionar que la dimensión característica de la vivienda se percibe como un factor de riesgo.

Para la autoeficacia, se identificó que existen niveles altos de autoeficacia percibida lo que indica que los Colaboradores de la organización se perciben así mismos personas capaces de alcanzar altos niveles de rendimiento en sus tareas.

Es importante mencionar que aunque las relaciones que se establecen entre las variables son muy débiles, hay casos que llaman la atención; en su gran mayoría tanto los dominios como las dimensiones presentan una relación con la variable autoeficacia esto nos lleva a analizar que mientras existan factores psicosociales protectores y se trabaje para retroalimentarlos y fortalecerlos dentro de la Organización, los colaboradores desempeñaran sus funciones con mayores niveles de energía y se esforzaran por ejecutar sus tareas de manera óptima.

La revisión anterior resalta la importancia de establecer un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de reducir y controlar la incidencia que se presenta en el dominio demandas del trabajo especialmente en las dimensiones que se encuentran en riesgo alto.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (PNUD), P. d. (2013). *Informe sobre Desarrollo Humano. El Salvador 2013*. Recuperado el 2017, de https://issuu.com/pnudsv/docs/informe_pnud_idhes-2013_fce38dfc79c902
- Bandura. (2014). Recuperado el 2021, de Teoría de la autoeficacia de Bandura (Bandura 1977, 1980, 1991, 1997): cw.unican.es/ciencias-de-la-salud/ciencias-psicosociales-i/materiales/bloque-tematico-iv/tema-14.-la-adherencia-al-tratamiento-1/14.4.4-teoria-de-la-autoeficacia-de-bandura
- Daza, F. M., & Perez Bilbao, J. (s.f). *Psicología Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*. Recuperado el 2017, de http://www.insht.es/InshtWebContenido/Documentación/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- E. Alvarez, G. L. (1991). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. Recuperado el 2017, de El síndrome del Burnout o el desgaste profesional: Revisión de estudios: <http://revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231/15092>
- Especialización en Gerencia del Talento Humano. (11 de Noviembre de 2016). *Universidad de Manizales, posgrados*. Obtenido de http://www.umanizales.edu.co/u/carreras/posgrados/esp_gerencia_talento/html/propositos.html
- Goleman, D. (s.f). *Inteligencia emocional*. Recuperado el 06 de abril de 2021, de Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=NzKpmoTZgBU>
- León, B. M. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado el 2017, de [https://scholar.google.com.co:
http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1445032095_5621709f6380a.pdf](https://scholar.google.com.co/http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1445032095_5621709f6380a.pdf)

- León, B. M. (Noviembre de 2010). *Universidad Autónoma de Madrid*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Llorens, J. T. (Mayo de 2015). *www.scielo.isciii.es*. Recuperado el 2020, de Anales de Psicología: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015002200227
- Llorens, J., & Tripiana, S. (07 de Enero de 2014). Obtenido de <http://www.wont.uji.es/publicaciones/articulos/articulos-listado/item/fomentando-empleados-engaged-el-rol-del-lider-y-de-la-autoeficacia>
- Manteca Sanchez, A. J., & Durán Durán, M. A. (2009). *www.trabajosocialmalaga.org*. Recuperado el 2017, de Colegio Profesional de Trabajo Social de Malaga: www.trabajosocialmalaga.org/archivos/revista_dts/51_3.pdf
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.
- Ministerio de Trabajo. (Mayo de 2014). *www.mintrabajo.gov.co*. Obtenido de <file:///C:/Users/W/Downloads/Programa%20Sistema%20de%20Gestion%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
- Moreno Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico. *ORP Journal*, 4 - 18.
- Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado el 2017, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Ocampo Bustos, R. M., Juarez Garcia, A., & Arias, F. (Diciembre de 2015). *Liberabit*. Recuperado el 2017, de Scielo. Peru: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200004&script=sci_arttext

- OIT, O. I. (Agosto de 2004). Obtenido de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Paula Andrea Montoya Zuluaga, S. M. (2012). Recuperado el 2020, de Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>
- Peiró*, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 68 - 82.
- Sevilla, S. S., Gestoso, C. L., & Rubio, J. M. (2006). *Ansiedad y Estrés*. Recuperado el 2017, de https://scholar.google.com.co/https://scholar.google.com.co/scholar?q=La+autoeficacia+percibida+en+el+afrontamiento+de+riesgos+laborales+psicosociales+como+variable+moduladora+del+burnout+de+Jose+Maria+Leon+Rubio&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1
- Shaufeli, M., Salanova , E., & Bresó , W. B. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de autoeficacia en el estudio del Burnout y del Engagement. *Ansiedad y Estrés*, 17.
- Tripliana, J., & Llorens, S. (07 de Enero de 2014). *Fomentando Empleados Engaged: El rol de Líder y de la Autoeficacia*. Obtenido de <http://www.wont.uji.es/publicaciones/articulos/articulos-listado/item/fomentando-empleados-engaged-el-rol-del-lider-y-de-la-autoeficacia>
- Universidad de Cantabria*. (s.f.). Obtenido de <http://ocw.unican.es/ciencias-de-la-salud/ciencias-psicosociales-i/materiales/bloque-tematico-iv/tema-14.-la-adherencia-al-tratamiento-1/14.4.4-teoria-de-la-autoeficacia-de-bandura>
- Ventura, M., Llorens Gumbau, S., & Salanova. (s.f). *RepositoriUniversitat Jaume I*. Recuperado el Enero de 2017, de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/78566>
- Villalobos, G. (2010). *Factores de riesgo sicosocial*. Recuperado el 18 de diciembre de 2020, de www.fasecolda.com/

http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos._2010._Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf

Zambrano Chávez, N. (14 de Marzo de 2009). *Inteligencia emocional*. Recuperado el 20 de Febrero de 2021, de <https://es.slideshare.net/sistematizacion/inteligencia-emocional-1144462>

8. ANEXOS

8.1 Anexo 1 Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana

8.2 Anexo 2 Escala de autoeficacia general (EAG)