

**EFFECTOS DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN SOBRE
RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA PLANTA DAZA DE LA EMPRESA POFRESCOL
LTDA.**

(Proyecto para optar por el título de psicólogo)

**DIANA CAROLINA FLOREZ DELGADO
LORENA SILVANA TORRES BELALCAZAR**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO**

2012

**EFFECTOS DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN SOBRE
RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA PLANTA DAZA DE LA EMPRESA POFRESCOL
LTDA.**

(Proyecto para optar por el título de psicólogo)

**DIANA CAROLINA FLOREZ DELGADO
LORENA SILVANA TORRES BELALCAZAR**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Psicóloga

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO**

2012

NOTA DE RESPONSABILIDAD

Las ideas y conclusiones aportadas en el siguiente trabajo son responsabilidad exclusiva del autor.

Artículo 1^{ro} del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966 emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

Firma del Presidente de tesis

Firma del jurado

Firma del jurado

San Juan de Pasto, Noviembre de 2012

Tabla de contenidos

Titulo.....	1
Resumen.....	1
<i>Palabras clave</i>	1
Abstract.....	2
<i>Key words</i>	2
Introducción	3
Objetivos.....	13
<i>Objetivo General</i>	13
<i>Objetivos específicos</i>	13
<i>Objetivos Metodológicos</i>	13
Método.....	14
<i>Paradigma metodológico</i>	14
<i>Tipo de estudio</i>	14
<i>Diseño</i>	15
<i>Participantes</i>	16
<i>Instrumentos de recolección de información</i>	16
<i>Procedimiento</i>	20
<i>Fase 1</i>	20
<i>Fase 2</i>	21
<i>Fase 3</i>	21
<i>Fase 4</i>	21
<i>Fase 5</i>	21
<i>Plan de análisis de datos o de la información</i>	22
<i>Elementos éticos y bioéticos</i>	23
Resultados.....	25
<i>Primer momento: Crónica de una amenaza silenciosa</i>	25
<i>Segundo momento: Los empleados con riesgo no van al cielo</i>	32
<i>Tercer momento: Un final inesperado</i>	38
Discusión.....	50

Conclusiones, limitaciones y recomendaciones.....	57
Referencias.....	59
Anexos	

Lista de Tablas

Tabla 1 Nivel de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en el grupo experimental en la primera evaluación.....	26
Tabla 2 Nivel de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en el grupo control en la primera evaluación.....	27
Tabla 3 Dimensiones y dominios de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo experimental en la primera evaluación.....	28
Tabla 4 Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral en el grupo experimental en la primera evaluación.....	29
Tabla 5 Dimensiones y dominios de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo control en la primera evaluación.....	29
Tabla 6 Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral en el grupo control en la primera evaluación.....	30
Tabla 7 Primera evaluación de satisfacción laboral en el grupo experimental.....	31
Tabla 8 Primera evaluación de satisfacción laboral en el grupo control.....	31
Tabla 9 Descripción del programa de promoción y prevención.....	33
Tabla 10 Nivel de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en el grupo experimental en la segunda evaluación.....	38
Tabla 11 Nivel de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en el grupo control en la segunda evaluación.....	39
Tabla 12 Dimensiones y dominios de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo experimental en la segunda evaluación.....	40
Tabla 13 Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral en el grupo experimental en la segunda evaluación.....	41
Tabla 14 Dimensiones y dominios de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo control en la segunda evaluación.....	41
Tabla 15 Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral en el grupo control en la segunda evaluación.....	42
Tabla 16 Segunda evaluación de satisfacción laboral en el grupo experimental.....	43
Tabla 17 Segunda evaluación de satisfacción laboral en el grupo control.....	43

Lista de figuras

Figura 1. Fases del procedimiento de investigación.....	22
Figura 2. Comparacion entre las medias de los puntajes de riesgo psicosocial intralaboral obtenidos por el grupo experimental en la primera y segunda evaluación.....	45
Figura 3. Comparación de dimensiones y dominios en el grupo experimental en la primera y segunda evaluación.....	46
Figura 4. Comparacion entre las medias de los puntajes de riesgo psicosocial intralaboral obtenidos por el grupo control en la primera y segunda evaluación.....	46
Figura 5. Comparación de dimensiones y dominios en el grupo control en la primera y segunda evaluación.....	47
Figura 6. Comparacion entre las medias de los puntajes de riesgo psicosocial extralaboral obtenidos por el grupo experimental en la primera y segunda evaluación.....	47
Figura 7. Comparacion entre las medias de los puntajes de riesgo psicosocial extralaboral obtenidos por el grupo control en la primera y segunda evaluación.....	48
Figura 8. Comparacion entre las medias de los puntajes de satisfaccion laboral obtenidos por el grupo experimental en la primera y segunda evaluación.....	48
Figura 9. Comparacion entre las medias de los puntajes de satisfaccion laboral obtenidos por el grupo control en la primera y segunda evaluación.....	49

**EFFECTOS DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN SOBRE
RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA PLANTA DAZA DE LA EMPRESA POFRESCOL
LTDA.**

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó con el fin de determinar los efectos de un programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales sobre dichos riesgos y sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de la planta Daza de la empresa Pofrescol Ltda.

Este estudio se llevó a cabo en tres momentos en el primero de ellos se evaluaron las variables riesgo psicosocial y satisfacción laboral, los resultados demuestran que en general la mayoría de los trabajadores de Pofrescol tienen un nivel de riesgo psicosocial medio y otros pocos un nivel bajo. En cuanto a la otra variable se encuentra que los trabajadores están satisfechos con su trabajo.

En el segundo momento se creó y se implementó (únicamente con el grupo experimental) un programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales, la construcción de este programa se basó en los resultados de la primera evaluación de riesgos psicosociales. Durante este proceso de implementación se logró dar el primer paso para la adopción de conductas de autocuidado y proactividad en los trabajadores del grupo experimental a través de la sensibilización por medio de actividades pedagógicas y lúdicas.

En el tercer momento se volvieron a evaluar las dos variables y se compararon los resultados de la primera y segunda aplicación. El análisis comparativo mostró que en el grupo experimental hubo una leve disminución en ambas variables, es decir, a pesar de haber transcurrido muy poco tiempo tras la implementación del programa ya hay impacto. En el grupo control también disminuyeron ambas variables, sin embargo, esto puede atribuirse a cambios externos al proceso de intervención, estos cambios probablemente tenían orígenes diferentes al laboral.

Se acepta la hipótesis de trabajo al concluir que tras la aplicación de un programa de promoción y prevención en riesgo psicosocial se ven afectadas las variables riesgo psicosocial y satisfacción laboral en los trabajadores de Pofrescol.

Palabras clave: efecto, programa, riesgo psicosocial, satisfacción laboral.

Abstract

This research was made to determine the effects to a promotion and prevention program in psychosocial risks on such risks and job satisfaction of Daza Ltda Pofrescol company workers.

This study was done in three moments the first one was assessed psychosocial risk and job satisfaction variables, the results show that in Pofrescol psychosocial risk level is medium with a tendency to be low. In the other hand, the variable job satisfaction shows that workers are satisfied with their work.

In the second phase was created, developed and implemented (only in the experimental group) a promotion and prevention program in psychosocial risks, the construction of this program was based on the results of the first assessment of psychosocial risks. During this implementation process is able to establish a culture of proactive self-care and workers in the experimental group.

In the third moment were re-evaluated the variables and compared the results of the first and second application. The comparative analysis showed that in the experimental group there was a slight decrease in both variables, that is, despite having spent a short time after the implementation of the program and no impact. In the control group also decreased both variables, however, this can be attributed to external changes to the intervention process, and these changes probably had different backgrounds to work.

The work hypothesis is accepted because after concluding the implementation of a promotion and prevention program in psychosocial risk are affected psychosocial risk variables and job satisfaction among workers in Pofrescol.

Key words: *effect, program, psychosocial risk, job satisfaction.*

Introducción

La empresa Pofrescol Ltda. se fundó en el año de 1997, por un grupo de avicultores que decidieron unirse para hacer una empresa que pudiera competir con las del resto del país, sin embargo, esta alianza no funcionó ya que, “cada uno de los socios tenía sus propios intereses y no pensaban en el bien común sino en el beneficio propio”, razón por la cual la empresa quebró en el primer año. Posteriormente en el año 1999 se inició un “proceso de reestructuración” (A. Delgado, comunicación personal, 13 de septiembre de 2011) que ha logrado posicionar a la empresa como una de las mejores dentro de su actividad.

Actualmente la empresa cuenta con 28 empleados, 24 de ellos laboran como operarios de planta, uno como jefe de planta, uno como jefe de seguridad, uno como auxiliar de mantenimiento y uno como gerente general, estos últimos tienen niveles educativos tecnológicos y/o profesionales, mientras que el nivel escolar de los demás empleados varía entre primaria incompleta, bachillerato y técnicos (A. Martínez, comunicación personal, 13 de febrero de 2012).

En Pofrescol Ltda. la encargada de evaluar anualmente el panorama de riesgos es la Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP) Positiva, sin embargo, dicha evaluación no se lleva a cabo anualmente, y si se hace, se lleva a cabo con el GTC45 un instrumento que mide los riesgos laborales en general. Dentro de esta evaluación los riesgos psicosociales son un aspecto poco relevante ya que se priorizan los riesgos biológicos y químicos, que generalmente son los que tienen puntuaciones más altas y son atendidos como urgencias, por otra parte la empresa desconoce este tipo de riesgos y, sin proponérselo, ha desatendido las necesidades de tipo psicosocial en sus empleados. En consecuencia de esto, los riesgos psicosociales no son tenidos en cuenta como un factor importante de intervención ni para la ARP ni para la misma empresa, desatendiendo así la resolución 2646 de 2008 que decreta la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanentemente los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores (POSITIVA, compañía de seguros / ARP, 2010).

Las actividades que realizan los trabajadores evidentemente representan un riesgo ya que son manipulativas y monótonas e impiden la interacción entre compañeros, las posturas de trabajo favorecen la aparición de problemas ergonómicos y al ser una planta de procesamiento de aves, el riesgo biológico y químico es considerablemente alto, razón por

la cual, esta empresa se ubica en un nivel II de riesgo según el decreto 1831 de 1994 del Ministerio de Trabajo (Zúñiga, 2004).

Otro factor a tener en cuenta es el horario de trabajo, puesto que a pesar de que la mayoría de las veces los empleados cumplen turnos de 8 horas consecutivas en la misma labor, algunas veces estos horarios se extienden hasta 15 horas seguidas que son reconocidas y pagadas como horas extras, pero que impiden al empleado disponer de tiempo libre para sus asuntos personales, familiares o sociales.

Con respecto a los accidentes de trabajo se puede decir que no han sido de gravedad y que la mayoría de ellos se refieren a cortaduras o problemas musculares, los cuales anteriormente ocurrían con una frecuencia alta (más de tres accidentes al mes), sin embargo, esta situación ha mejorado desde hace aproximadamente 10 meses (en promedio dos accidentes mensuales), fecha en que fue creado el Comité Paritario de Salud Ocupacional, COPASO, de Pofrescol, que está conformado por cuatro operarios. Los integrantes del COPASO se reúnen mensualmente y evalúan algunas de las situaciones de riesgo dentro de la empresa, toman acciones preventivas y comunican sus decisiones a la gerencia para que esta se encargue de difundir la información entre sus trabajadores. Cabe resaltar que el COPASO en esta empresa no está conformado como lo estipula la norma pues esta indica que en las empresas que tengan entre 10 a 49 trabajadores el COPASO deberá ser integrado por un representante de los trabajadores y otro de la gerencia o los administrativos (Legis, 2011).

Si consideramos las situaciones anteriormente mencionadas puede decirse que este conjunto crea un ambiente que fomenta la aparición de riesgo psicosocial y que de hecho no es saludable para los trabajadores, pues como afirma el Ministerio de la Protección Social:

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 19).

Partiendo de la información adquirida, las investigadoras plantearon como objetivo determinar los efectos de un programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales

sobre dichos riesgos y sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de la planta Daza de la empresa Pofrescol Ltda.

Para este efecto debía conocerse a profundidad varios conceptos, principalmente las definiciones de las variables que intervienen en el proyecto, para ello se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica a través de bases de datos nacionales e internacionales además de las bibliotecas de Universidades de la región y sitios web; todos los documentos y libros encontrados son de un estricto carácter científico.

El primer concepto por trabajar fue el de *Psicología de la Salud Ocupacional* (PSO), pues esta ciencia es la principal guía dentro del desarrollo de este proyecto.

Salanova y Juárez–García ofrecen dos conceptos que se complementan el uno con el otro. En ellos se argumenta que la PSO es “la aplicación de los principios y prácticas de la psicología a los problemas de la salud ocupacional ya que se encarga del estudio de los aspectos psicológicos, sociológicos y organizacionales de la dinámica de la relación entre el trabajo y la salud” (Juárez-García, 2007) y se ocupa de la “aplicación de la Psicología a la mejora de la calidad de vida laboral y a proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (Salanova. 2008).

Posteriormente se retomó el concepto que ofrecen Tetrick y Quick (2003, citado en Gómez, 2006), para quienes la PSO, desde su naturaleza interdisciplinaria y transdisciplinaria, se enfoca en las intervenciones a partir de las perspectivas de la salud pública y la prevención primaria y así mismo reconoce la relevancia de la historia de vida, la complejidad y las múltiples expresiones de muchos de los problemas de salud, y establece que las intervenciones deben priorizar cambios en este sentido, en los individuos, grupos y organizaciones o sistemas.

Tetrick y Quick (2003, citado en Gómez, 2006) plantean que la PSO debe desarrollar, mantener y promover la salud de los empleados y sus familias e igualmente anotan que el objetivo principal de la PSO es crear ambientes de trabajo seguros y saludables, y tiene como fin último promover organizaciones y personas saludables, ayudando a desarrollar sistemas inmunes que metabolicen las toxinas emocionales y psicosociales que afectan el ambiente de trabajo. Los autores anotan que el desafío de la PSO es promover organizaciones saludables, en el marco de los cambios que ocurren en los contextos de trabajo.

El siguiente concepto por tratar fue el de *Salud Ocupacional*. Varios autores lo han trabajado, sin embargo, a continuación trataremos los más importantes para el desarrollo de la presente investigación:

“La salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o viciosa” (Andrade & Gómez, 2008, p. 11, parafraseando a Benavides, Ruiz & García, 2000). Por lo tanto unas condiciones apropiadas de trabajo repercuten en una adecuada salud laboral y consecuentemente influirán positivamente en un alto desempeño laboral; así mismo unas condiciones de trabajo inadecuadas o inexistentes desencadenaran en problemas y enfermedades físicas y psicológicas; en conclusión la salud laboral en la práctica atiende el conflicto entre la salud y las condiciones de trabajo, se encarga de conservar el bienestar físico, social y mental de los trabajadores interviniendo y controlando las condiciones de trabajo, para que así el ambiente laboral sea compatible con las capacidades de los empleados.

La anterior definición permitió conocer los aspectos relevantes a tener en cuenta acerca de la salud ocupacional, a pesar de esto las autoras decidieron fundamentar la investigación en la siguiente definición, que se basa principalmente en el concepto de salud ocupacional dado por el comité mixto OMS-OIT (en Organización Internacional del Trabajo, 2003). Desde el cual se entiende que la salud ocupacional es una ciencia encargada ante todo de identificar y prevenir los factores de riesgo en todos sus tipos, biológico, psicológico y social dentro y fuera del trabajo.

Para poder prevenir los factores de riesgo la Salud Ocupacional se vale de distintas estrategias una de las más importantes se refiere a los *Programas de Salud Ocupacional*, estos programas agrupan las medidas que se deben tener en cuenta para disminuir las situaciones que pueden afectar el normal desarrollo de las actividades diarias de la organización, ejecutando el programa permanentemente para mejorar las condiciones de trabajo, salud y seguridad de los trabajadores. (Álvarez, 2006). Dentro de los programas de Salud ocupacional se encuentran los Programas de Promoción y Prevención.

Los *Programas de Promoción y Prevención* son una herramienta importante que actualmente se han convertido en una estrategia útil para proporcionar los medios necesarios para crear o mantener condiciones protectoras y favorables a la salud, logrando

que se ejerza mayor control sobre la salud de las personas y se adopten patrones de vida saludables. En el aspecto laboral, la prevención busca mantener y mejorar la salud de las personas a través de intervenciones que faciliten cambios de comportamientos individuales y colectivos y la promoción ambientes de trabajo seguros y saludables (González. 2008).

A pesar de que la definición dada por Gonzales es bastante completa, para efectos del presente trabajo las autoras construyeron una definición basada en dos conceptos, el primero de ellos acerca de lo que es promoción de Franco, Ochoa y Hernández (1995 citado en Vélez, 2000) y el segundo el de prevención de Fernandes, Eulalio y Jiménez (2009). A través de los cuales se evidencia que un programa de promoción y prevención esta guiado por acciones articuladas, organizadas y orientadas a mejorar o al menos a mantener las condiciones de vida y a disminuir la incidencia de enfermedades y su prevalencia mediante el acortamiento del período de duración de la enfermedad o la disminución de secuelas y complicaciones. Estas acciones responden a un compromiso ético de mejorar el potencial de salud socio-ecológico de las comunidades.

Los programas de promoción y prevención van dirigidos, como su nombre lo indica, a prevenir que los factores de riesgo incidan negativamente en la salud y bienestar de las personas, por lo cual la siguiente definición a tratar se refiere a los factores de riesgo, que son y cómo se clasifican.

“Se considera *factor de riesgo* a la característica o cualidad de una persona o comunidad que se sabe va unida a una mayor probabilidad de daño a la salud” (Herrera, s.f. p. 23)

En el 2006 Henao describió una clasificación de los factores de riesgo propuesta en la guía para el diagnostico de condiciones de trabajo, su condición y su clasificación, GTC45 (1997), así: factores de riesgo físico, factores de riesgo químico, factores de riesgo biológico, factores de riesgo psicolaborales o psicosociales, factores de riesgo por carga física, factores de riesgo mecánico, factores de riesgo eléctrico, factores de riesgo, factores de riesgo locativos, factores de riesgo físico-químicos.

Dado que este proyecto intervino en los factores de riesgo psicosocial se retoman los siguientes conceptos:

Fernández (2010) plantea que *los riesgos psicosociales* son condiciones presentes en el trabajo que se relacionan con la organización, el contenido y la realización del trabajo

que pueden afectar al bienestar y la salud de los trabajadores, el desarrollo y productividad de la empresa, por esta razón las leyes colombianas, dan los parámetros que ayudan a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial y también se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a estos factores (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Para el desarrollo de esta investigación las autoras se basaron en la definición del comité mixto OMS-OIT (1984, citada por Seguro Social, 1996)

Los factores psicosociales son las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera el trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencia, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p. 9). Esta definición se complementa con la del Ministerio de la protección social (2010) que afirma que los riesgos psicosociales se componen de tres esferas, la intralaboral, la extralaboral y las condiciones individuales, que interactúan entre sí y que influyen de distintas maneras en la salud de los trabajadores.

Las condiciones intralaborales se refieren a aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo como: las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Las condiciones extralaborales tienen que ver con los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, como: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda. Finalmente las condiciones individuales están relacionadas con características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Cabe aclarar que estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales (Ministerio de la protección social, 2010).

La última de las variables que intervienen en este estudio es la de *satisfacción laboral*, este no es un concepto unívoco y continuamente los autores crean nuevas definiciones. Guillén y Guill (2001) agrupan estas definiciones en tres categorías: estado emocional, actitud generalizada ante el trabajo y actitud afectiva. Para Gamboa (2008, p. 01) por ejemplo, la satisfacción laboral es un “estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo”. O para Locke (1976, en Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, 2008, p. 64) “es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”

Otros autores ubican sus definiciones en la segunda categoría como por ejemplo: Lee y Chang (2008, citados en Gamboa 2008, p. 2) afirman que la satisfacción laboral es "una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo" y Chiavenato (1986, en Chiang et al., 2008 p. 63) señala que la satisfacción en el trabajo designa "la actitud general del individuo hacia su trabajo".

Para la última categoría de definiciones encontramos autores como Bracho (1989 en Gamboa, 2008, p. 3) que indica que la satisfacción laboral se refiere a "la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos". Y como Igbaria y Guimares (1993, en Gamboa 2008, p. 2) que indican que la satisfacción laboral se refiere a "las reacciones afectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo".

Las autoras construyeron un concepto de satisfacción laboral, el cual fue aplicado a la presente investigación, basadas en dos importantes definiciones, la primera de ellas dada por Bracho (1989 en Gamboa, 2008) y la segunda dada por Herzberg (s.f. citado en López, 2005) en su teoría de los dos factores. Por lo cual, es posible afirmar que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva que resulta de la interacción entre las condiciones del medio ambiente del trabajador, condiciones de satisfacción intrínseca, y las características propias de cada individuo, condiciones de satisfacción extrínseca.

La satisfacción intrínseca hace referencia a factores que se encuentran en el medio ambiente que rodea al trabajador y que son determinados por la empresa, por lo que se tiene poco control sobre ellos. Estos son: realización, el trabajo mismo, responsabilidad y progreso o desarrollo. La satisfacción extrínseca tiene que ver con la satisfacción en el

cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo. Estos factores son los que mueven al trabajador hacia actitudes positivas y determinan el mayor o menor grado de satisfacción y productividad en el trabajo. Incluye: la política y la administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, nivel laboral y seguridad vigentes en la empresa (Herzberg, s.f., citado en López, 2005).

Además de realizar la investigación de la correspondiente fundamentación teórica se buscaron trabajos investigativos a nivel regional, nacional e internacional que guarden relación con la presente investigación y que sirvan también de marco de referencia para su desarrollo, dentro de esta búsqueda se encontraron varios documentos que se referían a una u otra de las variables investigadas, pero ninguna refería la relación entre las dos variables. Sin embargo, un trabajo de grado en el Programa de Psicología de la Universidad Mariana desarrollado por Rocío Ruano y denominado *Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa pollo al día* se convirtió en un importante insumo para el desarrollo de la presente investigación ya que no solo se llevó a cabo en el departamento de Nariño sino también en el sector avícola y de igual manera realizó una evaluación de riesgos psicosociales para la construcción de un programa de promoción y prevención a pesar de no haber sido desarrollado.

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa Pollo al Día, además es un estudio de tipo cuantitativo, empírico analítico y descriptivo. Para la evaluación de los riesgos psicosociales se utilizó el instrumento: identificación inicial de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral del doctor Guillermo Bucanument. Los resultados indican que en la empresa existe un nivel de peligrosidad de riesgo psicosocial en general bajo. Con respecto a las dimensiones que evalúa este instrumento se encontró que el riesgo correspondiente a contenido de la tarea es bajo, en relaciones humanas también es bajo, la organización del tiempo tiene un nivel medio al igual que la gestión personal y finalmente en el auto-reporte de síntomas también se hayo un nivel bajo de riesgo (Ruano, 2011).

Una vez finalizada la etapa de construcción y argumentación del proyecto escrito y su posterior aprobación, se procedió a su desarrollo. Para esto se tuvo en cuenta las fases

que se propusieron en la metodología y que se siguieron según un cronograma establecido y de manera sistemática.

El desarrollo del proyecto inició con la evaluación de los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral por medio de la aplicación de varios instrumentos a la totalidad de los empleados de Pofrescol Ltda.: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (ficha de datos generales, cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en sus formas A y B y cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral), la Escala de Satisfacción Laboral: NTP394: satisfacción laboral y consentimiento informado. Esta evaluación se realizó con el apoyo de una Psicóloga especialista en Salud Ocupacional enviada por la ARP POSITIVA, para cumplir con las normas de aplicación exigidas por el instructivo de la batería y por el Ministerio de la Protección Social en la resolución 2646 de 2008.

La evaluación de los riesgos psicosociales en Pofrescol se complementó con observación directa y entrevistas a tres de los administrativos, a través de estas estrategias se identificaron diferentes situaciones que favorecen la aparición de riesgo psicosocial que se mencionan con anterioridad y que complementaron los resultados que arrojó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Posterior a esta evaluación se realizó el análisis de resultados que permitió establecer un diagnóstico y con base a este construir el programa de promoción de promoción y prevención. Este programa denominado *los trabajadores con riesgo no van al cielo* se dividió en cuatro módulos, basados en los cuatro dominios que evalúa la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa) y sus correspondientes dimensiones; el programa utilizó diferentes estrategias enfocadas no solo a disminuir los factores de riesgo con puntuaciones más altas, sino también a mantener y fortalecer los factores protectores. Las estrategias utilizadas fueron: talleres lúdico -pedagógicos, capacitaciones y propuestas escritas dirigidas a gerencia acerca de cambios importantes dentro de la organización que favorecen el bienestar de los trabajadores. Este programa fue validado por un experto.

Una vez aprobado el programa se procedió a su aplicación con 14 de los trabajadores, quienes conformaron el grupo experimental. La implementación de este

programa se realizó en el transcurso de 4 semanas, realizando dos encuentros semanales y dos talleres por cada encuentro. También se llevó a cabo una reunión con gerencia en la cual se llevaron las distintas propuestas escritas y se dialogó acerca de la importancia de realizar estas modificaciones dentro de la organización para mejorar la salud y el bienestar de los empleados.

Al finalizar la implementación se procedió a una nueva evaluación de los riesgos psicosociales y de la satisfacción laboral a través de los mismos instrumentos que se usaron en la primera aplicación e igualmente fueron aplicados a la totalidad de los trabajadores.

Los resultados de esta última evaluación serán discutidos a detalle en el apartado de resultados.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los efectos que un programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales tiene sobre dichos riesgos y sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de la planta Daza de la empresa Pofrescol Ltda.

Objetivos Específicos

Determinar el manejo de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Pofrescol Ltda. mediante el programa de promoción y prevención.

Reconocer los cambios ocurridos en la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Pofrescol Ltda. a partir de la implementación del programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales.

Objetivos Metodológicos

Identificar los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de la planta Daza de la empresa Pofrescol Ltda.

Identificar el nivel de la satisfacción laboral presente en los trabajadores de la planta Daza de la empresa Pofrescol Ltda.

Diseñar e implementar un programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales en la planta Daza de la empresa Pofrescol Ltda. de acuerdo a los riesgos psicosociales y el nivel de satisfacción laboral encontrados en sus empleados.

Método

Paradigma Metodológico

El estudio se realizó desde el enfoque cuantitativo debido a que las variables dependientes (riesgos psicosociales – satisfacción laboral) fueron medidas y los resultados obtenidos se interpretaron a través de herramientas estadísticas. Quijano (2009, p. 76) afirma que en el enfoque cuantitativo “se utilizan datos cuantificables que corresponde a propiedades características o atribuciones que poseen los objetos de estudio, las cuales se dan en grados o modalidades diferentes”. Además puede decirse que una de las principales características del enfoque cuantitativo es demostrar una hipótesis sobre relaciones esperadas entre las variables que hacen parte del problema (Bonilla y Rodríguez, 1997) para el presente trabajo investigativo las hipótesis con las que se trabajó son:

Hi = Al manipular un programa de promoción y prevención de riesgos psicosociales se afectan los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pofrescol Ltda.

Ho = Al manipular un programa de promoción y prevención de riesgos psicosociales NO se afectan los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pofrescol Ltda.

Otra importante característica de una investigación cuantitativa se refiere a la generalización de los resultados encontrados (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), para ello la presente investigación contó con altos grados de validez y confiabilidad que permitieron obtener resultados veraces que puedan ser utilizados en beneficio de muchas otras organizaciones.

Tipo de Estudio

La investigación es de tipo explicativo pues como su nombre lo indica lo que se busca en este tipo de estudio es “explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 108). Por lo tanto se busca establecer relaciones de causa y efecto entre las variables (Arias, 1999 citado por el Ministerio del Poder Popular para Ciencia y Tecnología, 2008). Este estudio tuvo como fin determinar los efectos que un programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales tiene en dichos riesgos y en la satisfacción laboral de los trabajadores de la planta Daza de la empresa Pofrescol Ltda.

Quijano (2009, p. 79) afirma que “Las investigaciones explicativas son más estructuradas que las demás clases de estudios, proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno al que hacen referencia” además implican los propósitos de los otros estudios; explorar, describir y correlacionar (Hernández et al., 2006).

Diseño

El diseño de investigación es experimental debido a que se manipuló la variable independiente a través de la creación e implementación de un programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales para ver su efecto y relación con las variables dependientes riesgos psicosociales y satisfacción laboral. Como afirman Hernández et al. (2006, p. 160) “Los experimentos manipulan tratamientos, estímulos, influencias o intervenciones (denominadas variables independientes) para observar sus efectos sobre otras variables (las dependientes) en una situación de control.” Además miden el efecto que la variable independiente tiene en la o las variables dependientes (Shaughnessy, Zechmeister y Zechmeister. 2007), lo cual dentro de la presente investigación se evidencia a través de la aplicación de dos instrumentos que evaluaron cuantitativamente los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral.

Hernández et al., (2006) retoma la tipología sobre los diseños experimentales de Campbell y Stanley (1966) para clasificar los diseños de investigación en tres grandes grupos: *a)* preexperimentos *b)* experimentos “puros” y *c)* cuasiexperimentos. Es posible afirmar que la presente investigación se desarrollo dentro de la segunda clasificación en vista que cumplió con los dos requisitos que según Hernández et al., (2006) son los necesarios para lograr un experimento puro: grupos de comparación y equivalencia de los grupos.

Dentro de los experimentos “puros” existen varios tipos de diseños: diseño con posprueba únicamente y grupo de control; diseños con preprueba, posprueba y grupo de control; diseño de cuatro grupos de Solomon; diseños experimentales de series cronológicas múltiples; diseños factoriales (Hernández et al., 2006).

En esta investigación se selecciono un diseño con preprueba, posprueba y grupo de control que se diagrama de la siguiente manera:

RG1	O1	X	O2
RG2	O3	---	O4

Salkind (1999) sugiere que este tipo de diseño esta guiado por varios pasos, que se aplicaron así a esta investigación: en primer lugar se realizó la asignación aleatoria de los sujetos al grupo experimental o al de control, posteriormente se realizó la prueba previa de las variables dependientes (riesgo psicosocial y satisfacción laboral), como tercer paso se aplicó el tratamiento al grupo experimental, es decir, se implemento solo con este grupo el programa de promoción y prevención en riesgo psicosocial. Finalmente se realizó la prueba posterior de las variables dependientes con ambos grupos.

Participantes

Las personas involucradas dentro de esta investigación son los 28 trabajadores de la empresa Pofrescol Ltda. En la cual los cargos operativos no requieren de un título de bachiller, técnico, tecnológico o profesional, por lo cual gran parte de las personas que ahí laboran tienen un nivel académico bajo o medio. Además es importante mencionar que el rango de edad es de 22 a 55 años y que la mayoría de los trabajadores viven en veredas o en pueblos cercanos a la planta de proceso ubicada en Daza, lo cual también contribuye a que esta población tenga unas características únicas con respecto a su situación social y geográfica.

La implementación del programa de promoción y prevención de riesgo psicosocial, es decir la intervención, se desarrollo con la mitad de sus empleados, los cuales conformaron el grupo experimental, mientras que la otra mitad no recibió ningún tipo de intervención actuando como grupo control. Sin embargo al finalizar la investigación y como compromiso ético con la misma, el grupo de trabajadores que actuó como grupo control también será participe del programa de promoción y prevención de riesgos psicosociales.

Instrumentos de Recolección de Información

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social realizó con la Pontificia Universidad Javeriana una investigación para el diseño de una batería de instrumentos que evalúan factores de riesgo psicosocial y que se validó en una muestra representativa de trabajadores de empresas con diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Como resultado de esta investigación, se obtuvo un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados en las empresas para identificar los factores

de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

La construcción de estos instrumentos se basó en el concepto dado por la resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Ministerio de la protección social, 2010 p. 19)

Esta definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales, por esta razón la *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial* está compuesta por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales).

Los instrumentos que conforman la batería son: Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo. Guía para entrevistas semiestructuradas. Guía para grupos focales. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos puede utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial. Además, los autores aportan un elemento adicional con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la batería: el Aplicativo básico para captura de datos¹¹, el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final. “Estas herramientas permiten cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 11).

Los instrumentos que se utilizaron durante el desarrollo de la presente investigación son la *ficha de datos generales*, el *cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en sus formas A y B* y el *cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral*.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo.

Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales, también denominados dominios y son: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

A su vez, estos dominios están integrados por dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B.

Con respecto a las dos formas de aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral puede decirse que varían en cuanto a la población objeto de estudio. La forma A se aplica a personas con niveles ocupacionales como: jefes y profesionales o técnicos, mientras que la forma B del cuestionario debe aplicarse a trabajadores con cargos como: auxiliares y operarios.

El cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en ambas formas fue validado con una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país (Andina, Amazonía, Caribe, Bogotá, Orinoquía y Pacífica) y que integran cuatro grandes sectores económicos que agrupan las actividades de las empresas públicas, privadas y mixtas en Colombia (servicios, industria, comercio y agrícola). Este estudio además contó con la participación de personas de ambos sexos, con edades entre los 18 y los 70 años, con todos los niveles de cargo y todos los niveles educativos.

Con respecto a las propiedades psicométricas del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral, puede decirse que la validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. El primero de ellos permitió corroborar que las dimensiones propuestas y sus ítems muestran el comportamiento que se esperaba desde el sustento teórico, lo cual proporciona excelentes

indicios de la validez de constructo de los instrumentos. El segundo procesamiento estadístico indica buenos niveles de correlación hallados entre las dimensiones y sus respectivos dominios, entre la mayoría de dimensiones y el puntaje total del cuestionario, y entre los dominios y el puntaje total del cuestionario y el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales, lo cual corrobora la validez de constructo.

También se verificó la confiabilidad de este instrumento a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach, los resultados mostraron que la forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. Mientras que la forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937.

Por otra parte, el cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral evalúa condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También evalúa las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo entre otras, pues en total a través de este cuestionario se evalúan siete dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial extralaboral.

El cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral fue validado con una muestra muy similar a la del cuestionario intralaboral y de igual manera tiene propiedades psicométricas bastante altas. La validez medida también a través de análisis factorial y coeficientes de correlación ratificaron la validez de constructo del instrumento, mientras que la confiabilidad arrojó un coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0.88

Para la evaluación de la satisfacción laboral se eligió la *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Este instrumento fue desarrollado por Warr, Cook y Wall en 1979 y fue adaptado y validado para el ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. Las características de esta escala son las siguientes: es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado. Y Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

El marco conceptual en el que se inserta esta escala principalmente hace referencia a la teoría bifactorial de Herzberg quien, postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el

salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que son aquellos consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc. (Perez & Fidalgo, s.f.).

Esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación. A partir de la literatura existente, de un estudio piloto y de dos investigaciones en trabajadores de la industria manufacturera de Reino Unido, se conformó la escala con los quince ítems finales.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas, la de factores intrínsecos, conformada por siete ítems y que aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, promoción, responsabilidad, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. y la de factores extrínsecos constituida por ocho ítems y que trata aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc.

Las propiedades psicométricas de esta prueba indican con respecto a la satisfacción general un coeficiente alpha entre 0.85 y 0.88, para la satisfacción intrínseca un coeficiente alpha entre 0.79 y 0.85 y para la satisfacción extrínseca un coeficiente alpha entre 0.74 y 0.78.

Cabe aclarar que para aplicar el instrumento a la población objeto del presente estudio, se realizó un proceso de validez de contenido por medio de la técnica de acuerdo entre jueces.

Procedimiento

El estudio se realizó por fases para guiar el proceso de manera cronológica y sistemática (ver figura 1).

Fase 1

Esta fase se desarrollo en dos momentos, en el primero de ellos y teniendo en cuenta que se busco cumplir al máximo los criterios de un experimento “puro” se crearon grupos

de comparación equivalentes (Hernández et al., 2006). Para lo cual se conformaron los grupos experimental y de control de manera aleatoria. En el segundo momento se realizó el procedimiento de validación de contenido de la escala de satisfacción laboral NTP 394 por medio de la técnica de acuerdo entre jueces.

Fase 2

En esta fase se aplicaron los instrumentos de medición de las dos variables, para determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores y para saber cuáles son los riesgos psicosociales presentes en la empresa. En base a esta evaluación se creó el programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales.

Fase 3

Se implementó el programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales en el grupo experimental. La estructura del programa y el proceso de intervención se describen detalladamente en el apartado de resultados.

Fase 4

Se aplicaron los mismos instrumentos para evaluar el efecto de la implementación de este programa de promoción y prevención tanto en los riesgos psicosociales como en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Fase 5

Se consignaron los datos recolectados en un libro de Excel para poder analizarlos fácilmente y finalmente preparar y presentar los resultados a través de distintas graficas, cuadros y tablas.

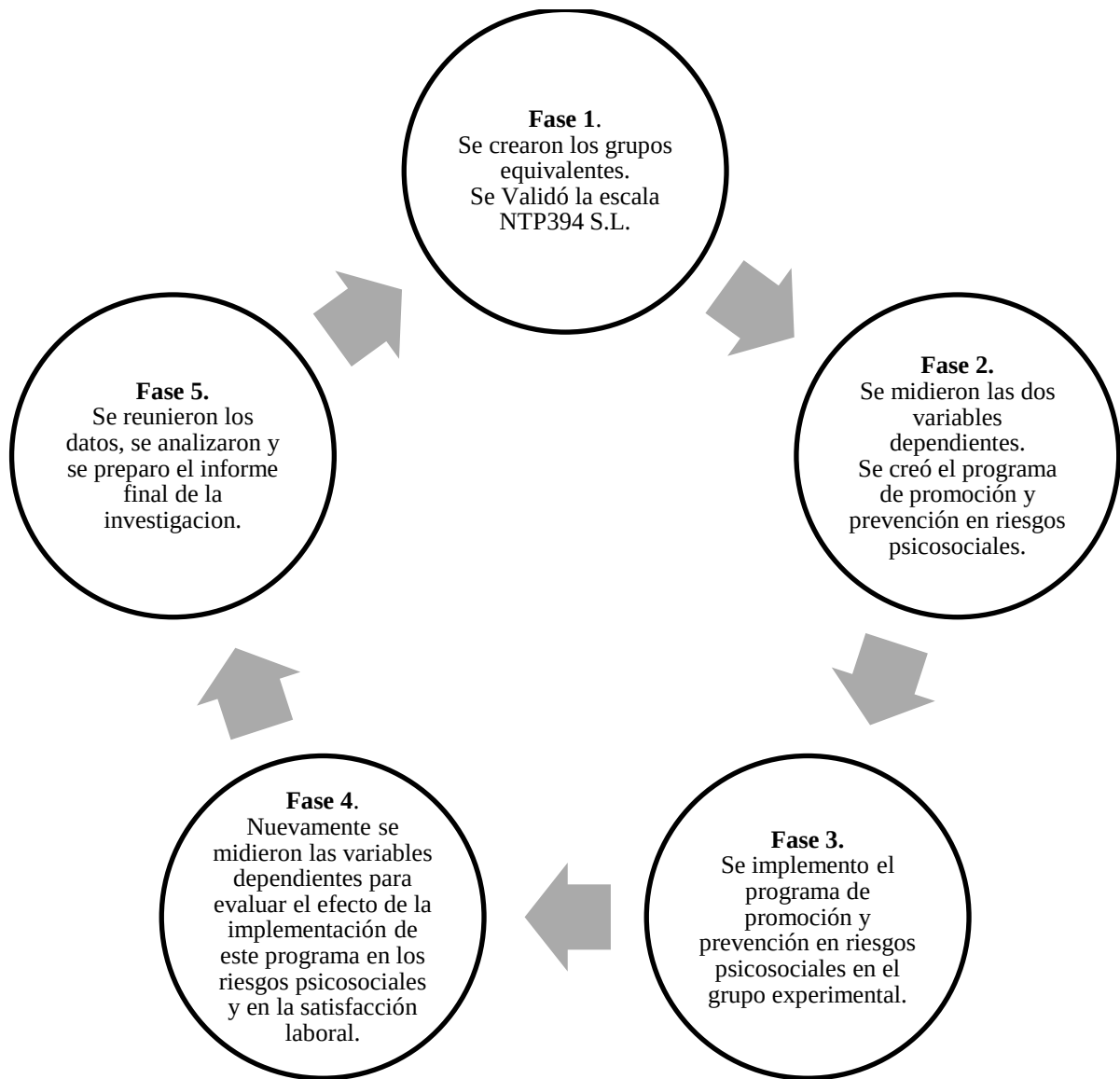


Figura 1. Fases del procedimiento de investigación.

Plan de Análisis de Datos

Para realizar el análisis de la información recolectada a través de los dos instrumentos de medición, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la NTP 394: Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción laboral, se utilizó el procedimiento sugerido por Hernández et al. (2006), en el cual se indica que antes de iniciar el análisis los datos deben haberse codificado, transferido a una matriz, guardado en un archivo y limpiado de errores, lo cual se realizó al consignar todos los datos en un libro de Excel.

Ahora, el primer paso dentro del procedimiento es elegir un programa estadístico en computadora para analizar los datos, para lo cual en un primer momento se eligió el programa Statistical Package for the Social Sciences o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS 15, pero posteriormente y teniendo en cuenta que los análisis estadísticos a realizar podían hacerse también en Excel se decidió continuar el proceso con este programa.

Una vez seleccionado el programa se analizaron descriptivamente los datos, es decir se hizo análisis de cada una de las variables a través de las medidas más importantes como la media, mediana y moda y además se realizaron las correspondientes tablas de frecuencias.

Posteriormente se analizó mediante pruebas estadísticas los datos y las hipótesis planteadas, lo cual en este caso se refiere al análisis de la relación entre la variable independiente y las variables dependientes para verificar o rechazar la hipótesis de trabajo que plantea que al manipular un programa de promoción y prevención de riesgos psicosociales se afectan los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pofrescol Ltda.

Para finalizar se verificó todo el proceso, y se preparó el informe de los resultados realizando diferentes diagramas, cuadros, tablas, etc.

Elementos Éticos y Bioéticos

En Colombia el ejercicio de la profesión de psicología está reglamentado por la ley 1090 de 2006 que enmarca todos los aspectos éticos, bioéticos y deontológicos de la investigación en psicología, entre las principales disposiciones de esta ley que se aplican a la presente investigación se encuentra que: realizar investigación con participantes humanos depende de la perspectiva que cada psicólogo tenga en cuanto a la forma de crear nuevo conocimiento y además es responsabilidad de cada psicólogo realizarla, se debe abordar la investigación respetando la dignidad humana y guiada siempre por todas las normas legales y los estándares profesionales que regulan este ejercicio (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2009).

Otro aspecto bastante importante dentro de esta ley se refiere a la evaluación de técnicas, lo cual para el caso de la presente investigación se aplica al afirmar que de ningún modo puede darse un uso indebido a los instrumentos de medición, dando a conocer a los

usuarios los resultados de los mismos, así como también las conclusiones y recomendaciones. Vale la pena mencionar que se utilizará un formato de consentimiento informado para todos los participantes en el cual se explicará brevemente la intención de la investigación y se solicitará su participación voluntaria en la misma, además de asegurarles la confidencialidad (reserva de información) y el debido uso de los resultados.

También debe tenerse en cuenta que bajo ningún punto puede realizarse un procedimiento experimental de capacitación si se sabe o se cree que puede producir algún daño (Díaz, 2011). En esta investigación se realizó un proceso de implementación de un programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales, pero se tiene plena convicción, debido a las bases teóricas y a estudios previos y debido a los resultados de los cuales se hablara más adelante, de que dicho procedimiento no afectó en forma negativa a los participantes.

Además, teniendo en cuenta que para fines investigativos se dividió al grupo de trabajadores en grupo experimental y de control y que solo se desarrollo el programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales con los trabajadores del primer grupo y en vista de que este programa seguramente trajo muchos beneficios a estas personas y a la organización como tal, al finalizar la investigación también se implementará el programa con los trabajadores del segundo grupo.

De igual forma se respeto y aun se continúa respetando la propiedad intelectual y derechos de autor, esto a través de la citación correcta, según las normas APA, de cada uno de los autores de los que se ha tomado ideas para concretar las bases teóricas del proyecto.

Resultados

A continuación se describen detalladamente los resultados encontrados durante el desarrollo de la investigación, estos se han organizado en tres grandes momentos que se refieren a la primera evaluación de las variables, a la creación e implementación del programa y a la segunda evaluación de las variables.

Primer momento: Crónica de una amenaza silenciosa

La primera parte de este proceso inicia con las visitas que permitieron llegar al diagnóstico inicial, como se ha mencionado con anterioridad estas visitas que consistieron en observación directa y en entrevistas semiestructuradas. A través de estas, se encontró que los trabajadores en Pofrescol están constantemente expuestos a diferentes situaciones que generan la aparición de factores de riesgo, como por ejemplo: la monotonía de las actividades laborales y la repetición de tareas, las escasas posibilidades para la interacción entre compañeros, la falta de cultura de auto cuidado, entre otras. Por lo cual se hizo evidente que en la cultura empresarial la conciencia de la existencia de esta problemática únicamente se daba a nivel informal, es decir, que el afrontamiento de la misma se encontraba aún de forma implícita dentro de la dinámica de la organización.

Con base en estos hallazgos se estructuró todo el trabajo investigativo, y se optó por realizar una evaluación completa de los riesgos psicosociales existentes en Pofrescol mediante la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (ficha de datos generales, cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en sus formas A y B y cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral). Además se optó por evaluar la satisfacción laboral a través de la Escala de Satisfacción Laboral: NTP394: satisfacción laboral para poder conocer que influencia tienen los riesgos psicosociales en la misma. Pero esta escala no estaba validada para Colombia ni adaptada para la población, por lo cual se procedió a su adaptación y validación a través de la técnica de acuerdo entre jueces. Como resultado se obtuvo un instrumento válido y confiable para la evaluación de la satisfacción laboral en personas de un nivel educativo bajo (el documento terminado puede verse en el apartado anexos).

Todos los resultados obtenidos en los diferentes cuestionarios por los dos grupos se presentan a continuación en tablas.

En cuanto a riesgo psicosocial intralaboral, en los trabajadores del grupo experimental puede decirse que se encontró un nivel en general de bajo riesgo, mientras que el nivel de riesgo psicosocial extralaboral se hallaba en un nivel medio. Los resultados obtenidos por cada uno de los sujetos del grupo experimental en los cuestionarios de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral se muestran con detalle en la tabla 1.

Tabla 1

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en el grupo experimental en la primera evaluación

Sujetos	Puntaje intralaboral	Nivel de riesgo intralaboral	Puntaje extralaboral	Nivel de riesgo extralaboral
87070132	23.7	Riesgo bajo	26.6	Riesgo alto
1085288224	28.1	Riesgo medio	33.9	Riesgo muy alto
98396560	18.8	Sin riesgo	12.9	Sin riesgo
5207390	17	Sin riesgo	5.6	Sin riesgo
18435428	21.1	Riesgo bajo	14.5	Riesgo bajo
27145629	19.6	Sin riesgo	11.3	Sin riesgo
1085275397	24.2	Riesgo bajo	14.5	Riesgo bajo
87215839	26	Riesgo bajo	34.7	Riesgo muy alto
1085257522	15.7	Sin riesgo	12.1	Sin riesgo
87060945	26.3	Riesgo medio	19.4	Riesgo medio
59823306	23.7	Riesgo bajo	6.5	Sin riesgo
5205650	29.9	Riesgo medio	35.5	Riesgo muy alto
5204948	17.5	Sin riesgo	14.5	Riesgo bajo
30735739	19.8	Sin riesgo	17.7	Riesgo bajo
Total	22.243	Riesgo bajo	18.55	Riesgo medio

Al evaluar al grupo control se encontró un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio y de riesgo psicosocial extralaboral en general bajo, los resultados se muestran en la tabla 2.

Tabla 2

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en el grupo control en la primera evaluación

Sujetos	Puntaje intralaboral	Nivel de riesgo intralaboral	Puntaje extralaboral	Nivel de riesgo extralaboral
12998229	24	Riesgo bajo	7.3	Sin riesgo
98390791	19.6	Sin riesgo	4.8	Sin riesgo
13070916	21.1	Riesgo bajo	26.6	Riesgo alto
12996636	12.1	Sin riesgo	6.5	Sin riesgo
27089800	39.2	Riesgo muy alto	25	Riesgo alto
87068046	20.6	Sin riesgo	9.7	Sin riesgo
59836820	20.9	Riesgo bajo	8.1	Sin riesgo
98391761	34.8	Riesgo alto	7.3	Sin riesgo
1085272001	40.5	Riesgo muy alto	29	Riesgo alto
98395080	28.1	Riesgo medio	31.5	Riesgo alto
1085252518	25.5	Riesgo bajo	23.4	Riesgo medio
5205187	21.6	Riesgo bajo	16.1	Riesgo bajo
1085256272	28.7	Riesgo medio	20.2	Riesgo medio
59832484	31.3	Riesgo medio	17.7	Riesgo medio
Total	26.286	Riesgo medio	16.657	Riesgo bajo

Posteriormente para la construcción del Programa de Promoción y Prevención en riesgos psicosociales se tuvo en cuenta los puntajes de cada una de las dimensiones y dominios que evalúa el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en sus dos formas, de modo que el programa se enfoco a reducir los factores de riesgo, es decir los factores que tuvieron puntajes mas altos, y a fortalecer o al menos mantener los factores protectores, es decir los factores con el menor nivel de riesgo. También se realizo este proceso con los puntajes de cada una de las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral. En las tablas 3 y 4 se muestran los resultados del grupo experimental.

Tabla 3

Dimensiones y dominios de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo experimental en la primera evaluación

Dimensiones y Dominios.	Promedio de puntajes	Nivel de riesgo
Características del liderazgo	2.05	bajo
Relaciones sociales en el trabajo	17.864	medio
Retroalimentación del desempeño	12.143	bajo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	10.071	bajo
Claridad de rol	3.214	bajo
Capacitación	0.593	sin riesgo
Participación y manejo del cambio	16.686	sin riesgo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	23.671	bajo
Control y autonomía sobre el trabajo	73.807	alto
Control sobre el trabajo	21.321	bajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	41.979	alto
Demandas emocionales	4.964	
Demandas cuantitativas	43.457	alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	40.207	alto
Demandas de carga mental	73.571	medio
Demandas de la jornada de trabajo	37.8	medio
Demandas del trabajo	36.621	medio
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	2.686	bajo
Reconocimiento y compensación	5.657	bajo
Recompensas	4.464	bajo

Tabla 4

Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral en el grupo experimental en la primera evaluación

Dimensiones	Promedio de puntajes	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	31.264	medio
Relaciones familiares	4.164	sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	10.357	bajo
Situación económica del grupo familiar	29.757	medio
Características de la vivienda y de su entorno	18.250	alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	16.657	bajo
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	20.550	medio

En vista de que el programa se aplicaría al grupo experimental en un primer momento, pero posteriormente también se llevaría a cabo con el grupo control también se tuvo en cuenta las puntuaciones obtenidas por los trabajadores de este grupo en las diferentes dimensiones y dominios del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral y las puntuaciones de las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral. En las tablas 5 y 6 se presentan los resultados obtenidos.

Tabla 5

Dimensiones y dominios de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo control en la primera evaluación

Dimensiones y Dominios.	Promedio de puntajes	Nivel de riesgo
Características del liderazgo	12.764	bajo
Relaciones sociales en el trabajo	19.664	medio
Retroalimentación del desempeño	11.071	bajo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	15.814	bajo
Claridad de rol	11.529	medio
Capacitación	8.314	bajo
Participación y manejo del cambio	16.979	bajo

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	27.243	medio
Control y autonomía sobre el trabajo	70.229	alto
Control sobre el trabajo	24.957	bajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	45.979	alto
Demandas emocionales	7.936	sin riesgo
Demandas cuantitativas	39.586	medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	44.207	alto
Demandas de carga mental	79.643	alto
Demandas de la jornada de trabajo	37.800	medio
Demandas del trabajo	40.186	alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	2.771	bajo
Reconocimiento y compensación	6.843	bajo
Recompensas	5.243	

Tabla 6

Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral en el grupo control en la primera evaluación

Dimensiones	Promedio de puntajes	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	21.436	bajo
Relaciones familiares	9.529	bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	13.929	bajo
Situación económica del grupo familiar	21.443	bajo
Características de la vivienda y de su entorno	10.343	bajo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	31.550	alto
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	20.100	medio

Durante esta primera fase también se realizó la evaluación de la satisfacción laboral, puede decirse que los trabajadores del grupo experimental se encuentran satisfechos con su trabajo mientras que los trabajadores del grupo control se encuentran moderadamente satisfechos. Los resultados obtenidos en esta primera evaluación en los dos grupos se muestran en las tablas 7 y 8.

Tabla 7

Primera evaluación de satisfacción laboral en el grupo experimental

Sujetos	Satisfacción general	% S. G.
87070132	5.2	74.286
5204948	6.8	97.143
59823306	5.8	82.857
5205650	5.6	80.000
87060945	5.467	78.095
1085288224	6	85.714
1085275397	5.867	83.810
98396560	5.933	84.762
27145629	5.733	81.905
18435428	6.6	94.286
30735739	6	85.714
5207390	6.4	91.429
87215839	5.267	75.238
1085257522	6.067	86.667
Promedio total	5.910	84.422

Tabla 8

Primera evaluación de satisfacción laboral en el grupo control.

Sujetos	Satisfacción general	% S. G.
59836820	5.733	81.905
5205187	6.667	95.238
12996636	6.6	94.286
98395080	5.2	74.286

13070916	4.333	61.905
87068046	5.2	74.286
1085272001	3.267	46.667
1085252518	5.333	76.190
98391761	3.2	45.714
12998229	7	100.000
59832484	5.933	84.762
1085256272	5.4	77.143
98390791	6.133	87.619
27089800	4.8	68.571
Promedio total	5.343	76.327

Segundo momento: Los empleados con riesgo no van al cielo

Una vez realizada la evaluación y considerando los niveles de riesgo encontrados se procedió a diseñar el programa de promoción y prevención, para este paso se tuvo en cuenta no solo los dominios y dimensiones en los que se identificó un mayor porcentaje de empleados con riesgo sino también el marco conceptual de la investigación; por ello se retoman las bases de la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), que enfoca en las intervenciones a partir de las perspectivas de la salud pública y la prevención primaria y así mismo reconoce la relevancia de la historia de vida, la complejidad y las múltiples expresiones de muchos de los problemas de salud, y establece que las intervenciones deben priorizar cambios en este sentido, en los individuos, grupos y organizaciones o sistemas (Tetrik y Quick, 2003, citados en Gómez, 2006).

Revisado el concepto de la PSO se procedió a la revisión de actividades que puedan responder a las necesidades de Pofrescol Ltda. Según los resultados arrojados por la batería; posteriormente se realizó el bosquejo del programa, como iba a estar compuesto, cuántas actividades iba a tener, cuantas actividades se implementarían con el grupo experimental, cuántas con gerencia, cuáles eran viables y cuáles definitivamente no tendrían cabida dentro de la organización.

Tras la revisión del bosquejo se decidió ordenar el programa en cuatro módulos correspondientes a los cuatro dominios de la prueba, en cada módulo se trabajan en

promedio cuatro actividades que responden a las dimensiones de cada uno de ellos, una vez finalizada esta revisión se procedió a la validación del programa, esta validación la realizó un experto quien dio su aval para desarrollar las actividades.

En la tabla 9 se describe brevemente la estructura del programa de promoción y prevención *los trabajadores con riesgo no van al cielo* tras la revisión del experto que lo avaló.

Tabla 9

Descripción del programa de promoción y prevención.

Módulos	Actividades	Objetivo
Modulo 1 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		Conservar el nivel actual de liderazgo en los
	Actividad 1	trabajadores.
	Actividad 2	Fomentar el liderazgo en los trabajadores
		Fortalecer la retroalimentación del desempeño
	Actividad 3	entre pares y mejorar las relaciones sociales.
		Fomentar la expresión de afecto positivo, la
	Actividad 4	expresión de compañerismo y de colaboración.
		Potenciar la asertividad en los participantes para
	Actividad 5	mejorar las relaciones sociales.
		Fortalecer la comunicación y la colaboración
	Actividad 6	entre compañeros.
Modulo 2		Sensibilizar a los trabajadores frente a los
Control sobre el trabajo		diferentes roles que pueden existir dentro de una
		organización y fomentar la ejecución de roles
	Actividad 1	claros y positivos.

Modulo 3 Demandas del trabajo		Establecer un medio de comunicación a través del cual todos los miembros de la organización puedan participar activamente e informarse oportunamente cerca de los cambios referidos a su trabajo.
	Actividad 2	Estimular la cooperación entre compañeros fortaleciendo el trabajo en equipo
	Actividad 3	Promover el control, la autonomía y la participación sobre el cambio creando círculos de calidad en Pofrescol.
	Actividad 4	
		Implementar algunos cambios dentro de la organización que pretenden reducir los altos niveles de riesgo de demandas del trabajo.
	Actividad 1	Sensibilizar a los trabajadores frente al riesgo de las demandas de trabajo y proporcionar algunas herramientas teóricas para su afrontamiento.
	Actividad 2	Capacitar a los trabajadores en ergonomía y posturas de trabajo para la ejecución de sus labores.
	Actividad 3	Capacitar a los trabajadores en pausas activas
	Actividad 4	Fomentar los estilos de vida y trabajo saludables.
	Actividad 5	Fomentar la expresión y comprensión de sentimientos.
	Actividad 6	

		Fomentar el tiempo de calidad de los trabajadores con su familia y también a nivel personal
		Mejorar el reconocimiento que se da a los trabajadores (operarios) desde la área administrativa
Modulo 4	Actividad 1	Promover el reconocimiento de las cualidades personales y laborales de los trabajadores.
Recompensas	Actividad 2	Promover el reconocimiento de las cualidades personales y laborales de los trabajadores.
	Actividad 3	

Para poder dar inicio al programa se tuvo un pequeño encuentro con la gerente de Pofrescol para que sea ella quien seleccione el grupo con el cual se iba a implementar el programa al azar, es decir el grupo experimental, además se discutió los días en los que se realizarían los encuentros, concretando que se desarrollarían los días lunes y miércoles en las horas de la tarde cuando los trabajadores finalizaban sus labores.

Se realizaron ocho encuentros, de dos talleres cada uno, lo cual significa que se realizaron 16 talleres con los trabajadores con las temáticas que se mencionan en la tabla 10 y de igual manera se realizó una reunión con gerencia para plantear sugerencias que se pueden implementar para mejorar el bienestar psicosocial de los empleados.

A continuación se describe brevemente cada encuentro, las situaciones más relevantes y los aprendizajes que se produjeron:

Primer encuentro; el liderazgo: en este encuentro se realizó una actividad de presentación con los participantes. Esto se realizó mediante una actividad lúdica con el fin de conocer más sobre ellos y poder generar empatía entre investigadoras y participantes. En este encuentro se trabajó la temática de liderazgo mediante dos actividades y se buscaba mantener los niveles de éste en la empresa, ya que los resultados obtenidos indican que no es factor de riesgo.

Al ser el primer encuentro, los trabajadores, estaban ansiosos sobre la información que se iba a dar a conocer y sobre la manera en cómo esta iba a ser difundida, también se observó que en su gran mayoría eran tímidos y que su participación tenía la tendencia a ser pasiva.

Sin embargo, después del encuentro fue posible identificar los aprendizajes que se generaron y la relevancia que los trabajadores le dieron para aplicarlos a su cotidianidad, puesto que en la evaluación realizada en el siguiente encuentro se evidenció que empezaron a identificar en algunos de sus compañeros líderes que guían los procesos de una manera ordenada y reconocieron la importancia de seguir a estos líderes para obtener mejores resultados y como ellos lo manifiestan “tiene que haber un líder para que el grupo salga adelante”.

Segundo encuentro: retroalimentación y relaciones sociales: para este encuentro se promovió un espacio propicio para favorecer las relaciones sociales en el trabajo, se realizaron estos talleres ya que la posibilidad de relacionarse entre los compañeros durante las jornadas de trabajo es muy reducido.

Los aprendizajes que se identificaron fueron la importancia del trabajo en quipo y la colaboración entre compañeros para sacar adelante un proceso, además de destacar la importancia de la comunicación en las relaciones sociales.

Tercer encuentro: asertividad y relaciones sociales en el trabajo: en este encuentro se buscó que los trabajadores de Pofrescol desarrollen la capacidad de comportarse asertivamente en diferentes situaciones. Con estos dos talleres los trabajadores aprendieron como actuar asertivamente ante diferentes situaciones y opiniones. Así mismo aprendieron la importancia de retroalimentar las cualidades o el trabajo de sus compañeros y manifestar los desacuerdos que ocurran en la empresa de una manera efectiva.

Como aprendizaje del encuentro los trabajadores reconocieron la importancia de demostrar el afecto o expresar sus ideas, pensamientos, emociones y críticas de una manera asertiva para que se mejore no solo el entorno laboral sino también las relaciones sociales.

Cuarto encuentro: claridad de rol y control y autonomía sobre el trabajo: para esta actividad, se trabajaron los diferentes roles que se pueden desempeñar en los diferentes contextos en los que se encuentre una persona, además se incentivó a los trabajadores a

tener espacios donde puedan no solo interactuar con sus compañeros sino también a crear procesos de cooperación grupal.

Los empleados de Pofrescol identificaron la relación que tienen las temáticas anteriores con la que se desarrolló durante este encuentro y la importancia del trabajo en equipo.

Quinto encuentro: capacitación en ergonomía y posturas de trabajo y pausas activas: dado que las demandas del trabajo son un factor de riesgo alto se trabajaron estas temáticas mediante la capacitación ofrecida por un experto en el tema y que ofreció la capacitación de manera lúdica.

Mediante esta capacitación los empleados reconocieron aspectos a mejorar en la manera como desarrollan su trabajo en relación a aspectos posturales y ergonómicos.

Sexto encuentro: estilos de vida y trabajo saludables y demandas emocionales y relaciones sociales: los talleres de este encuentro se ofrece a los trabajadores capacitación sobre los estilos de vida y trabajo saludables, además de sensibilizar acerca de la influencia de las demandas emocionales sobre las relaciones sociales.

Los participantes del encuentro aprendieron sobre la importancia de llevar un estilo de vida y particularmente de trabajo saludable para preservar su salud tanto fuera como dentro de la empresa; igualmente se evidenció cómo las demandas emocionales que poseen los empleados afectan de manera positiva o negativa a su vida.

Séptimo encuentro: influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: con este taller se busca evidenciar cómo el trabajo que realizan, las demandas que en él se encuentran y las situaciones que se presentan laboralmente pueden llegar a afectar la manera como interactúan con sus familias o amigos.

Octavo encuentro: reconocimiento: con estos talleres se pretendía hacer que cada persona reconozca las cualidades tanto personales como laborales, este encuentro generó gran emoción a los participantes ya que descubrieron que poseían muchas cualidades que sus compañeros reconocían.

Finalmente se realizó una reunión con gerencia donde se plantearon ciertas medidas que se pueden tomar para reducir factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, estas propuestas realizadas se llevaron de manera escrita y fueron enviadas previamente vía mail; la gerencia aceptó la totalidad de las propuestas que comprendían la creación de círculos de

calidad, la implementación de: un medio de difusión de la información, reconocimiento del empleado del mes y pequeñas mejoras que se orientaban a disminuir las demandas de trabajo de los empleados de la planta, como resultado de esta reunión la gerencia decidió implementar todas las propuestas realizadas desde el mes de Agosto.

Tercer Momento: Un final inesperado

En esta fase del proceso se aplicaron nuevamente los instrumentos de evaluación de las dos variables para poder determinar si había efectos a partir de la implementación del programa y poder cuantificar y analizar dichos efectos. Posteriormente los resultados encontrados en la segunda aplicación se compararon con los de la primera mostrando un inesperado cambio en las variables.

En primer lugar se mostraran a través de tablas los resultados obtenidos en los diferentes cuestionarios por ambos grupos. Para posteriormente realizar la comparación de los resultados.

Puede decirse que durante la segunda evaluación en los trabajadores del grupo experimental el nivel de riesgo psicosocial intralaboral se encuentra en un nivel bajo, mientras que el nivel de riesgo psicosocial extralaboral en este mismo grupo es medio. En la tabla 10 se muestran los resultados obtenidos por cada uno de los trabajadores del grupo experimental en ambos cuestionarios.

Tabla 10

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en el grupo experimental en la segunda evaluación

Sujetos	Puntaje intralaboral	Nivel de riesgo intralaboral	Puntaje extralaboral	Nivel de riesgo extralaboral
27145629	22.9	Riesgo bajo	7.3	Sin riesgo
1085275397	25.5	Riesgo bajo	12.1	Sin riesgo
5204948	26.8	Riesgo medio	21.8	Riesgo medio
1085257522	18.8	Sin riesgo	14.5	Riesgo bajo
87070132	21.6	Riesgo bajo	15.3	Riesgo bajo
5207390	18.8	Sin riesgo	12.1	Sin riesgo
59823306	13.9	Sin riesgo	12.1	Sin riesgo
87060945	26.5	Riesgo medio	29	Riesgo alto

5205650	25	Riesgo bajo	28.2	Riesgo alto
87215839	27.8	Riesgo medio	31.5	Riesgo alto
18435428	17	Sin riesgo	16.9	Riesgo bajo
1085288224	24.5	Riesgo bajo	33.1	Riesgo muy alto
98396560	18.3	Sin riesgo	11.3	Sin riesgo
30735739	19.3	Sin riesgo	8.9	Sin riesgo
Total	21.907	Riesgo bajo	18.15	riesgo medio

En cuanto al grupo control, el nivel de riesgo psicosocial intralaboral encontrado en la segunda aplicación es bajo y en el nivel de riesgo psicosocial extralaboral también. En la Tabla 11 se muestran los resultados obtenidos por cada uno de los trabajadores del grupo control en ambos cuestionarios.

Tabla 11

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en el grupo control en la segunda evaluación

Sujetos	Puntaje intralaboral	Nivel de riesgo intralaboral	Puntaje extralaboral	Nivel de riesgo extralaboral
1085298754	29.9	Riesgo medio	32.3	Riesgo alto
12998229	21.1	Riesgo bajo	4.8	Sin riesgo
12996636	13.1	Sin riesgo	14.5	Riesgo bajo
5205187	25.3	Riesgo bajo	11.3	Sin riesgo
87068046	21.4	Riesgo bajo	22.6	Riesgo medio
1085247412	23.7	Riesgo bajo	8.1	Sin riesgo
59832484	27.1	Riesgo medio	32.3	Riesgo alto
1085252518	24	Riesgo bajo	14.5	Riesgo bajo
1085272001	18	Sin riesgo	6.5	Sin riesgo
13070916	24.7	Riesgo bajo	25.8	Riesgo alto
98391761	15.7	Sin riesgo	16.1	Riesgo bajo
98395080	26	Riesgo bajo	23.4	Riesgo medio
59836820	27.4	Riesgo medio	14.5	Riesgo bajo
98390791	33.7	Riesgo alto	15.3	Riesgo bajo

Total	23.65	Riesgo bajo	17.286	Riesgo bajo
-------	-------	-------------	--------	-------------

En las tablas 12 y 13 se presentan también los puntajes obtenidos por el grupo experimental en cada una de las dimensiones y dominios que evalúa el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en sus dos formas, así como también los puntajes de cada una de las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral.

Tabla 12

Dimensiones y dominios de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo experimental en la segunda evaluación

Dimensiones y Dominios.	Promedio de puntajes	Nivel de riesgo
Características del liderazgo	11.543	bajo
Relaciones sociales en el trabajo	8.34	bajo
Retroalimentación del desempeño	8.571	bajo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	9.757	bajo
Claridad de rol	6.786	medio
Capacitación	1.186	bajo
Participación y manejo del cambio	24.986	bajo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	19.657	bajo
Control y autonomía sobre el trabajo	65.486	medio
Control sobre el trabajo	21.529	bajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	50.021	muy alto
Demandas emocionales	0	sin riesgo
Demandas cuantitativas	36.893	medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	29.486	medio
Demandas de carga mental	66.071	medio
Demandas de la jornada de trabajo	38.386	medio
Demandas del trabajo	35.621	medio
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4.921	bajo

Reconocimiento y compensación	6.25	bajo
Recompensas	5.714	bajo

Tabla 13

Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral en el grupo experimental en la segunda evaluación

Dimensiones	Promedio de puntajes	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	26.350	medio
Relaciones familiares	4.764	sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	15.357	medio
Situación económica del grupo familiar	26.186	medio
Características de la vivienda y de su entorno	13.486	medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	26.786	alto
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	21.450	medio

Los puntajes obtenidos por el grupo experimental en cada una de las dimensiones y dominios que evalúa el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en sus dos formas, así como también los puntajes de cada una de las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral se presentan en las tablas 14 y 15

Tabla 14

Dimensiones y dominios de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo control en la segunda evaluación

Dimensiones y Dominios.	Promedio de puntajes	Nivel de riesgo
Características del liderazgo	9.329	bajo
Relaciones sociales en el trabajo	13.036	bajo
Retroalimentación del desempeño	14.286	bajo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	12.279	bajo
Claridad de rol	7.193	medio
Capacitación	5.357	bajo

Participación y manejo del cambio	19.500	bajo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	18.321	bajo
Control y autonomía sobre el trabajo	59.521	medio
Control sobre el trabajo	20.014	bajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	46.136	alto
Demandas emocionales	7.350	sin riesgo
Demandas cuantitativas	36.307	bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	39.307	alto
Demandas de carga mental	71.786	medio
Demandas de la jornada de trabajo	35.414	bajo
Demandas del trabajo	38.336	alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5.993	bajo
Reconocimiento y compensación	6.850	bajo
Recompensas	6.450	bajo

Tabla 15

Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral en el grupo control en la segunda evaluación

Dimensiones	Promedio de puntajes	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	20.100	bajo
Relaciones familiares	10.714	bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	11.786	bajo
Situación económica del grupo familiar	29.771	medio
Características de la vivienda y de su entorno	12.507	medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	34.521	alto
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	14.743	medio

Durante este momento también se realizó la evaluación de la satisfacción laboral, puede decirse que tanto los trabajadores del grupo experimental como los trabajadores del grupo control se encuentran moderadamente satisfechos con su trabajo. Los resultados obtenidos en la evaluación en los dos grupos se muestran en las tablas 16 y 17.

Tabla 16

Segunda evaluación de satisfacción laboral en el grupo experimental

Sujetos	Satisfacción general	% S. G.
18435428	6	85.714286
87215839	3.4	48.571429
5207390	5.867	83.809524
87060945	3.667	52.380952
5205650	5.2	74.285714
5204948	5.4	77.142857
27145629	5.467	78.095238
1085275397	5.667	80.952381
1085257522	4.933	70.47619
1085288224	5.533	79.047619
30735739	6.067	86.666667
87070132	5.933	84.761905
59823306	5.733	81.904762
98396560	5.867	83.809524
Promedio total	5.338	76.258503

Tabla 17

Segunda evaluación de satisfacción laboral en el grupo control

Sujetos	Satisfacción General	% S. G.
1085298754	5.2	74.286
12998229	6	85.714
12996636	6.333	90.476
5205187	5.933	84.762

87068046	5.267	75.238
1085247412	5.4	77.143
59832484	6.067	86.667
1085252518	4.2	60
1085272001	2	28.571
13070916	5.067	72.381
98391761	5	71.429
983950805	5.667	80.952
59836820	5	71.429
98390791	5.8	82.857
Promedio total	5.210	74.422

Para comparar los resultados entre la primera y la segunda evaluación se tomaron los promedios de los puntajes totales obtenidos en cada una de las pruebas de los (riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y la satisfacción laboral) por ambos grupos. Todas estas comparaciones se evidencian a través de figuras. En la figura 2 se observa la comparación entre el promedio de puntaje obtenido en el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en la primera aplicación y en la segunda aplicación. Se evidencia que durante la primera evaluación de riesgo psicosocial intralaboral el promedio del puntaje total obtenido en el grupo experimental fue de 22.243 y que después de la aplicación del programa de promoción y prevención se redujo a un 21.907, es decir, que hubo una reducción significativa pues a pesar que aun en la segunda evaluación se encuentra dentro del rango de riesgo bajo, hubo variación en el puntaje en donde se evidencia una disminución de 0.336.

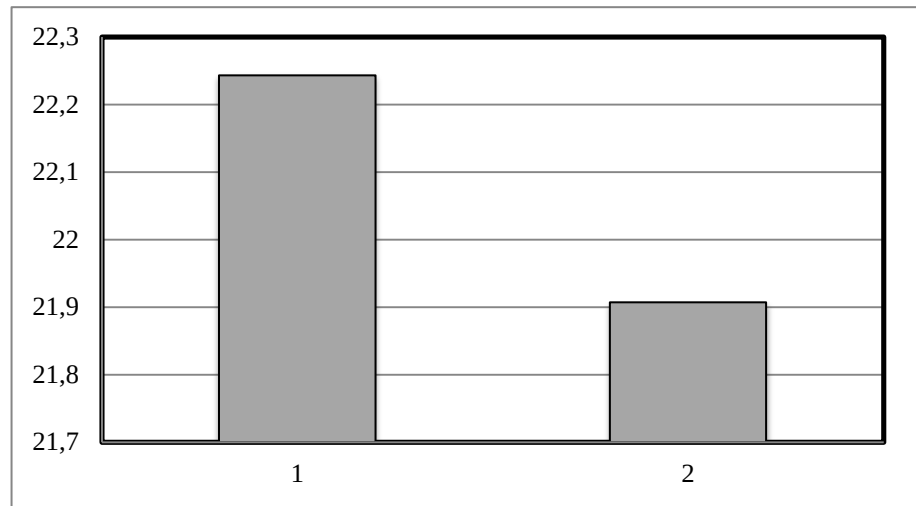


Figura 2. Comparación entre las medias de los puntajes de riesgo psicosocial intralaboral obtenidos por el grupo experimental en la primera y segunda evaluación.

También se realizó una comparación de los promedios de puntajes obtenidos en las dimensiones y los dominios del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en ambas aplicaciones del instrumento (ver figura 3). Para fines prácticos en la figura 3 se asignó a cada dimensión y dominio un número así: Características del liderazgo = 1, Relaciones sociales en el trabajo = 2, Retroalimentación del desempeño = 3, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo = 4, Claridad de rol = 5, Capacitación = 6, Participación y manejo del cambio = 7, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos = 8, Control y autonomía sobre el trabajo = 9, Control sobre el trabajo = 10, Demandas ambientales y de esfuerzo físico = 11, Demandas emocionales = 12, Demandas cuantitativas = 13, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral = 14, Demandas de carga mental = 15, Demandas de la jornada de trabajo = 16, Demandas del trabajo = 17, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza = 18, Reconocimiento y compensación = 19 y Recompensas = 20. Esta comparación se observa en la figura 3.

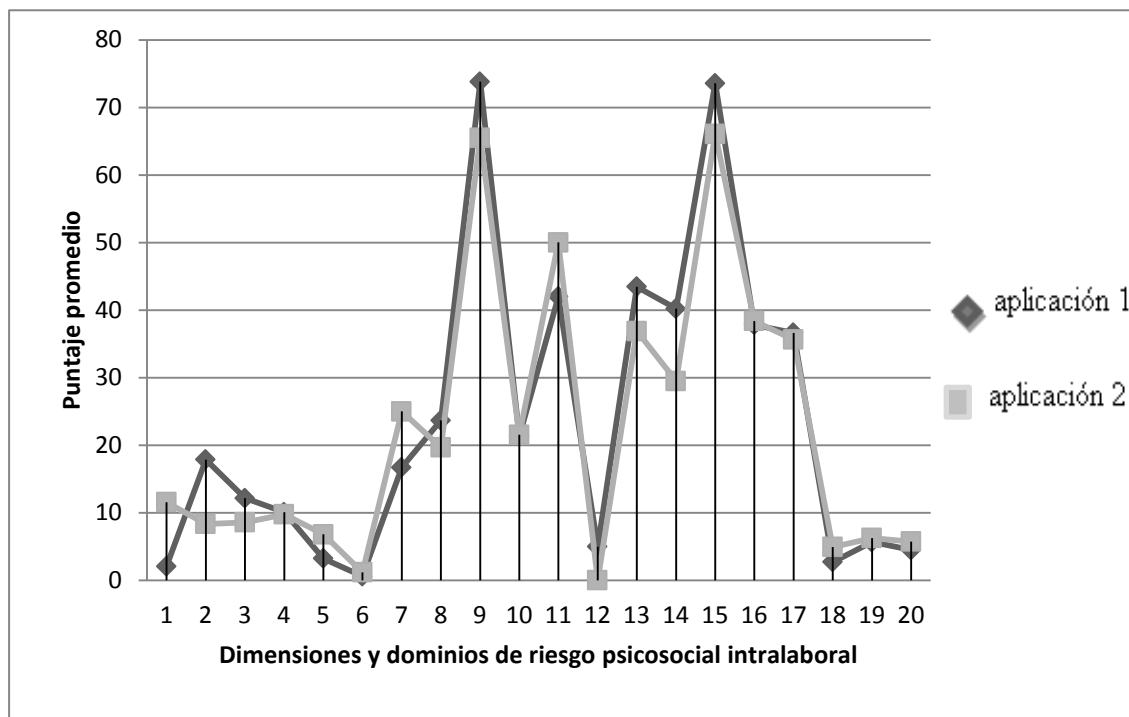


Figura 3. Comparación de dimensiones y dominios en el grupo experimental en la primera y segunda evaluación.

En la figura 4 se muestra que el grupo control durante la primera evaluación de riesgo psicosocial intralaboral obtuvo un puntaje promedio de 26.286 mientras que en la segunda evaluación obtuvo un puntaje de 23.65, lo cual indica que hubo una reducción en cuanto al nivel de riesgo psicosocial intralaboral.

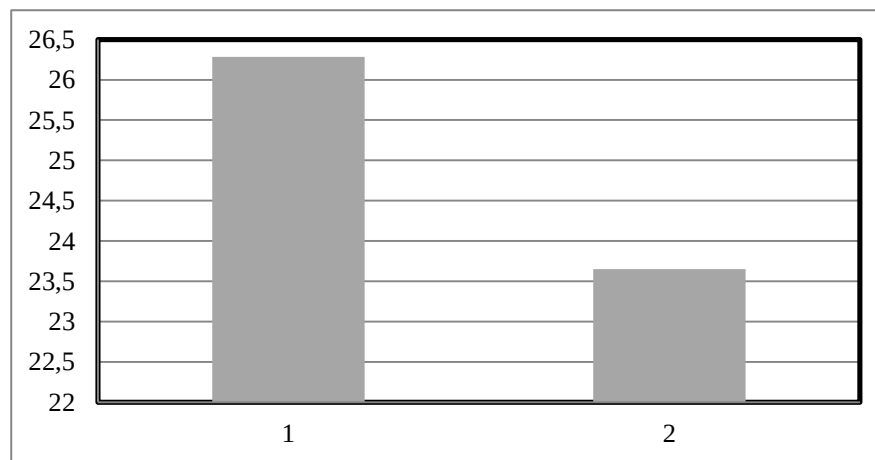


Figura 4. Comparación entre las medias de los puntajes de riesgo psicosocial intralaboral obtenidos por el grupo control en la primera y segunda evaluación.

La comparación de los promedios de puntajes obtenidos en las dimensiones y los dominios del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral también se realizó con el grupo experimental, dicha comparación puede apreciarse en la figura 5.

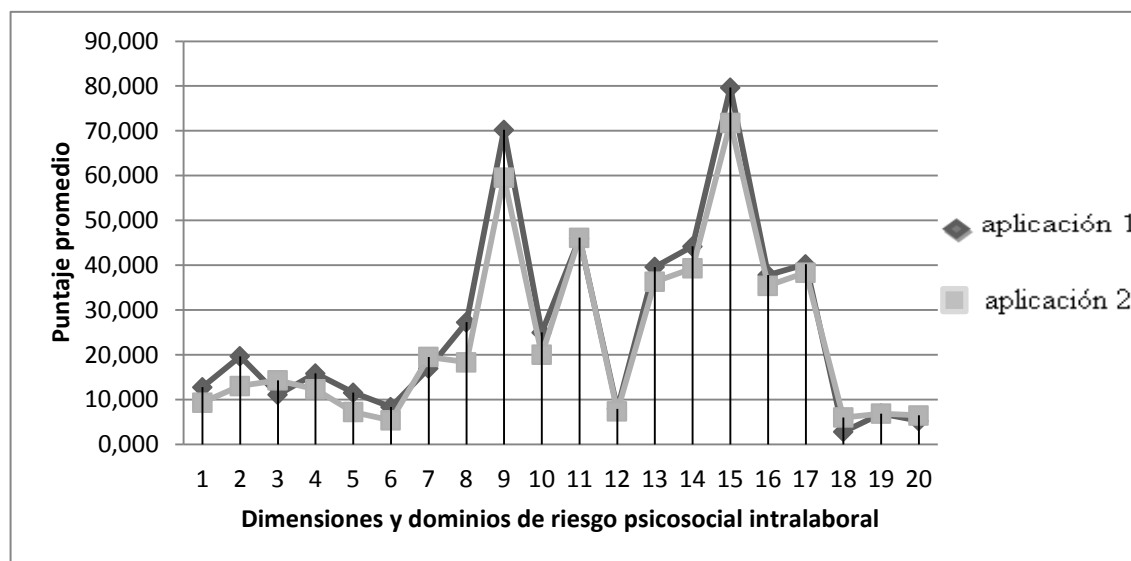


Figura 5. Comparación de dimensiones y dominios en el grupo control en la primera y segunda evaluación.

En cuanto a los niveles de riesgo psicosocial extralaboral se observa que en el grupo experimental durante la primera aplicación de instrumentos hubo un puntaje de 18.55, mientras que en la segunda aplicación se obtuvo un puntaje de 18.15 (Ver figura 6), es decir que se presentó una pequeña reducción de este puntaje, sin embargo, el puntaje se mantiene dentro del mismo nivel de riesgo, bajo.

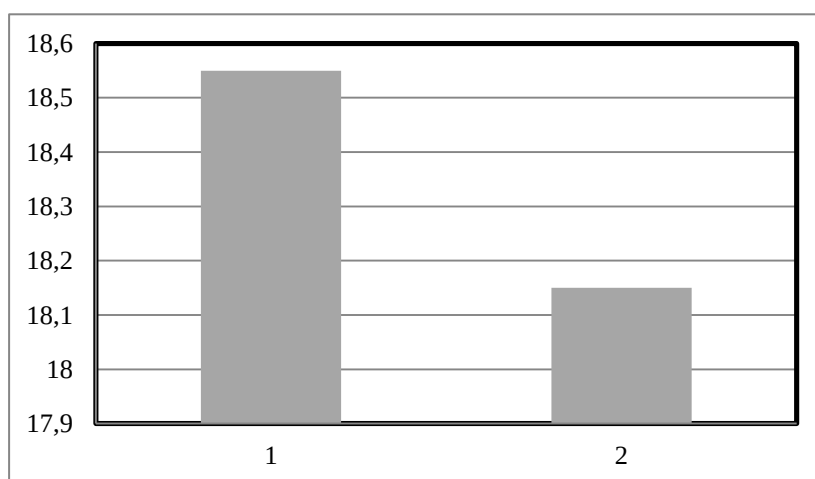


Figura 6. Comparación entre las medias de los puntajes de riesgo psicosocial extralaboral obtenidos por el grupo experimental en la primera y segunda evaluación.

El grupo control en la primera evaluación de riesgo psicosocial extralaboral obtuvo un puntaje 16.657 mientras que en la segunda evaluación alcanzo una puntuación 17.286 (Ver figura 7). Estos puntajes indican que hubo un leve incremento en cuanto a riesgo psicosocial.

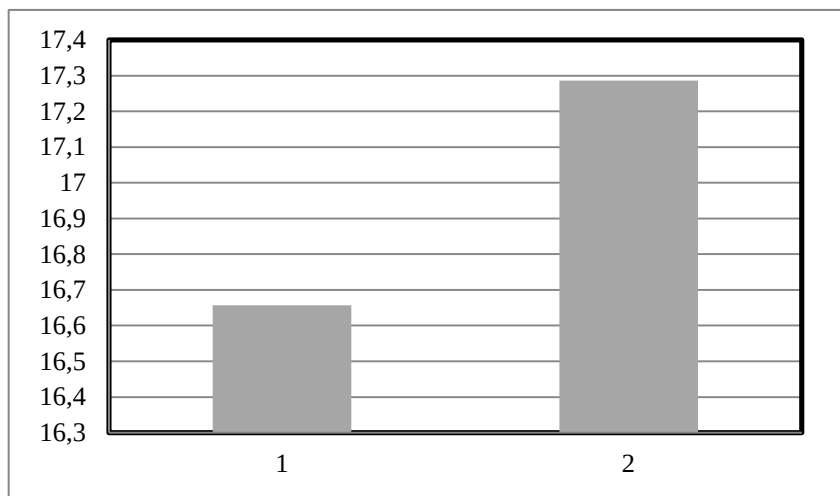


Figura 7. Comparacion entre las medias de los puntajes de riesgo psicosocial extralaboral obtenidos por el grupo control en la primera y segunda evaluación.

Por ultimo se encuentra la evaluacion de la variable satisfaccion laboral, el grupo experimental durante la primera aplicación de la escala NTP394 obtuvo un puntaje promedio de 5.91, mientras que en la segunda aplicación obtuvo un puntaje de 5.338 (ver figura 8). Estos puntajes evidencian una reduccion en el nivel de satisfaccion laboral de los trabajadores del grupo experimental.

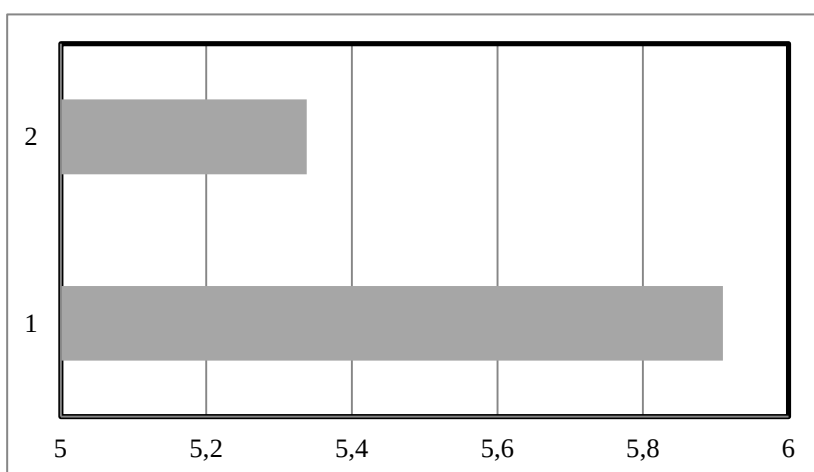


Figura 8. Comparacion entre las medias de los puntajes de satisfaccion laboral obtenidos por el grupo experimental en la primera y segunda evaluación.

En la figura 9 puede observarse que el grupo control en la primera aplicación de la NTP394 obtuvo un puntaje promedio de 5.343, mientras que en la segunda aplicación alcanzo un puntaje de 5.21, es decir, que hay una leve reducción entre el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de de este grupo.

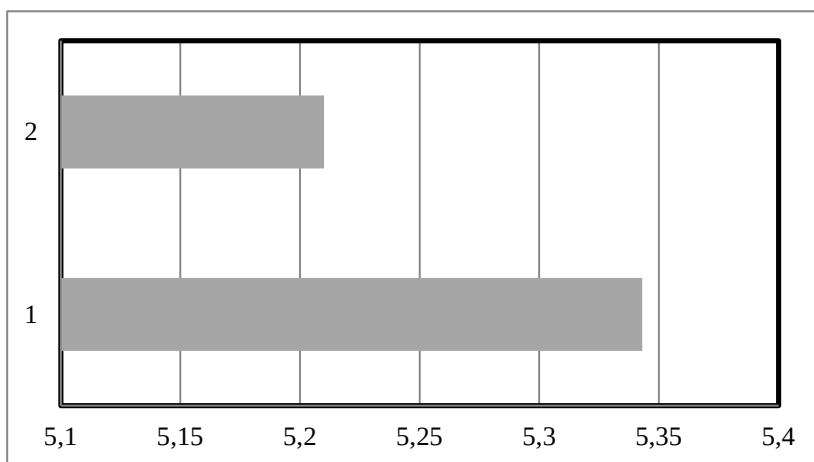


Figura 9. Comparacion entre las medias de los puntajes de satisfaccion laboral obtenidos por el grupo control en la primera y segunda evaluación.

Discusión

Mediante la revisión teórica para la estructuración de esta investigación se encontraron varios documentos que describían el comportamiento de las variables a riesgo psicosocial y satisfacción laboral, sin embargo en ellas no se evidenciaba cómo estas variables pueden influir una en la otra, sin embargo la presente investigación da cuenta de la relación causal que existe entre las mismas.

Esta investigación identificó los niveles de riesgo psicosocial y satisfacción laboral presentes en los trabajadores de la empresa Pofrescol (objetivos metodológicos) en dos ocasiones, una previa a la intervención, es decir, a la implementación del programa de promoción y prevención con el grupo experimental, y otra posterior a dicha intervención.

Durante el primer momento se encontró que la satisfacción laboral general era igual a 5,910, en una escala de 0 a 7, lo cual indica que la mayoría de los trabajadores de Pofrescol se encuentran satisfechos con su trabajo. Por otra parte el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores en general es bajo, sin embargo los programas de promoción y prevención resultan eficaces para grupos con distintos niveles de riesgo, los enfoques de salud pública argumentan que el dirigirse al público en general puede ser beneficioso tanto para toda la población como para aquellos que tienen un mayor riesgo de enfermedad (Jané-Llopis, 2004), de modo que la primera aplicación no solo permitió conocer los niveles de estas variables sino que también determinó el manejo que debía darse a los riesgos psicosociales a través del diseño e implementación de un programa de promoción y prevención; esto permitió que se alcanzara el primer objetivo específico del proyecto.

El diseño de este programa se basó en los puntajes obtenidos en los diferentes dominios y dimensiones que evalúa la batería de riesgo psicosocial pero también tuvo en cuenta el marco conceptual de la investigación; por ello se retomaron las bases de la Psicología de la Salud Ocupacional que enfoca las intervenciones a partir de las perspectivas de la salud pública y la prevención primaria y así mismo reconoce la relevancia de la historia de vida, la complejidad y las múltiples expresiones de muchos de los problemas de salud, y establece que las intervenciones deben priorizar cambios en este sentido, en los individuos, grupos y organizaciones o sistemas (Tetrik y Quick, 2003, citados en Gómez, 2006).

Moral. Sirvent, Ovejero y Rodríguez (2004) afirman que “en materia de salud, prevenir es concienciar, no imponer o meramente institucionalizar ciertas medidas de actuación. Se ha de intervenir capacitando, no simplemente marcando límites”. Por esta razón el programa estuvo orientado a la sensibilización y educación de los trabajadores a través de varias actividades lúdicas y pedagógicas que abarcaron las diferentes dimensiones y dominios que trata la batería de riesgo psicosocial.

Un programa de promoción y prevención puede dirigir sus acciones desde los distintos niveles de prevención, primaria, secundaria y terciaria, sin embargo el programa de promoción y prevención de riesgos psicosociales *Los trabajadores con riesgo no van al cielo* se enmarca específicamente dentro del nivel de prevención primario puesto que en este nivel se busca capacitar a la población para identificar la enfermedad en sus inicios, detectarla y tratarla a tiempo (Mega, 2012), y como afirmar Julio, Vacarezza, Álvarez y Sosa (2011) parafraseando a la OMS (1998) la prevención primaria son medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o problema de salud mediante el control de los factores causales y los factores predisponentes o condicionantes.

La prevención primaria es una de las más importantes por cuanto con las actividades que se realizan en este nivel, se pretende preservar de enfermedades y mantener el estado de salud de una comunidad, que viene a ser lo ideal en Salud Pública. (Padilla, s.f.)

Tras la construcción del programa se procedió a su implementación, la cual se desarrollo satisfactoriamente (cumpliéndose así el último objetivo metodológico). El programa llevo a cabo 16 actividades con los trabajadores del grupo experimental, en 8 encuentros. Estas actividades buscaron capacitar a los trabajadores a cerca de las diferentes temáticas (liderazgo, retroalimentación, relaciones sociales, asertividad, roles, participar, trabajo en equipo, control, la autonomía y la participación sobre el cambio, demandas del trabajo, ergonomía y posturas de trabajo, estilos de vida y trabajo saludables y reconocimiento) sensibilizándolos frente a las problemáticas y proporcionándoles herramientas teóricas para su afrontamiento. Además las actividades pedagógicas se acompañaron con actividades lúdicas que reforzaban y favorecían el aprendizaje de las temáticas. Nuevamente esto da evidencia de que el programa dirigió sus acciones desde el nivel de prevención primaria.

Al realizar las evaluaciones de las actividades se encontró que las críticas realizadas eran positivas y constructivas y que no se presentaron opiniones desfavorables acerca de los mismos. Además se evidenció una notable evolución en cuanto a la participación de los empleados en cada taller quienes inicialmente se mostraban pasivos en el desarrollo de las temáticas, sin embargo, con el transcurrir del proceso, su participación incrementó de modo que al finalizar los encuentros, los participantes no solo habían ampliado su conocimiento acerca de los riesgos psicosociales, sino que también incrementaron la seguridad que tenían en ellos mismos y en sus compañeros de trabajo, fomentando el desarrollo personal. Como afirma Minoletty (s.f) un programa de promoción y prevención es un proceso interactivo, reflexivo y critico en el cual los participantes desarrollan valores, conocimientos y habilidades a través de su participación activa y experiencial, para reforzar factores protectores (promoción) y modificar factores de riesgo (prevención).

Además lograron lo más importante la “apropiación del concepto de salud como un bien que cada uno puede preservar” (Quintero, 2008). Este importante avance no se ve evidenciado en gran magnitud a través de los números y puntajes de la evaluación de riesgo, pero si en las conductas preventivas y en los factores protectores que los trabajadores del grupo experimental han empezado a adoptar frente a su trabajo, por ejemplo: la solicitud de nuevos elementos de seguridad industrial por la identificación que ellos mismos hicieron de riesgos de los que anteriormente no eran conscientes, el desarrollo de propuestas que mejoren las relaciones sociales en el entorno laboral como la celebración de cumpleaños y fechas especiales, al igual que las propuestas para mejorar la recreación y deporte dentro de la organización.

Dentro del programa se realizaron también actividades con gerencia, estas acciones buscaron promover cambios a nivel organizacional que favorecieran la salud y el bienestar de los trabajadores. Las temáticas se trataron a través de propuestas escritas y debatidas con la gerencia. Las propuestas fueron: implementación de empleado del mes y empleado del año (retroalimentación, reconocimiento y compensación), creación e implementación de círculos de calidad (participación y comunicación), cartelera de información (comunicación y participación) y distintas estrategias para el fomento de los estilos de vida y trabajo saludables (demandas del trabajo).

Teniendo en cuenta lo anterior, puede afirmarse que el programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales los trabajadores con riesgo no van al cielo cumplió su objetivo, pues sus acciones, promovieron el bienestar psicosocial de los integrantes de la planta Daza de Pofrescol y permitieron dar el primer paso para que se establezca la cultura de autocuidado y autoprotección que mejoraran muchas condiciones personales y laborales de cada uno de ellos. Como afirma Minoletty (s.f.) “el objetivo de los programas de promoción y prevención es que los trabajadores logren un mayor control sobre su bienestar, así como proporcionar condiciones laborales saludables y facilitadoras del desarrollo del potencial humano”.

En la segunda aplicación de instrumentos de evaluación se encontraron resultados inesperados que a continuación serán analizados.

En primer lugar se encuentra un cambio significativo en cuanto al nivel de riesgo intralaboral en el grupo experimental, pues en la primera aplicación el puntaje promedio de este cuestionario fue de 22.243 y después de la aplicación del programa de promoción y prevención se redujo a un 21.907. A través de estos puntajes se hace evidente un impacto importante por parte del programa de promoción y prevención, pues habiendo transcurrido tan solo una semana tras su aplicación ya se evidencia una disminución en los puntajes de riesgo psicosocial intralaboral. Teniendo en cuenta que los programas de promoción y prevención requieren de plazos largos para su evaluación (Arco y Fernández, 2001) puede decirse entonces que la implementación del programa fue exitosa ya que a pesar del corto tiempo que ha transcurrido ya hay un impacto en la población en la que se intervino.

En cuanto a la evaluación de riesgo psicosocial extralaboral en el grupo experimental, también se dieron cambios importantes, pues en la primera aplicación del cuestionario extralaboral este grupo obtuvo un puntaje de 18,55 mientras que en la segunda alcanzo un puntaje de 18.15, puede decirse que esta disminución se debe a que, a pesar de que el programa de promoción y prevención se dirigió a los riesgos psicosociales intralaboral, también influyo en los riesgos psicosociales extralaborales pues parafraseando a la docente Sonia Matabanchoy (comunicación personal, febrero de 2012) los riesgos psicosociales son algo integral y no se deben ser analizados como independientes ya que constantemente están interviniendo el uno en el otro.

Dentro de los cambios más relevantes en las dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral del grupo experimental, se observa que la dimensión en la que hubo mayores cambios es en las relaciones sociales que se presentan en el trabajo, esto se observa en la figura 2, donde el cambio que se observa es de aproximadamente nueve decimas, se evidencia aquí que las acciones tomadas en el programa de promoción y prevención fueron muy eficaces, ya que fomentaron en los trabajadores la oportunidad de generar diferentes posibilidades de interactuar con sus compañeros no solo en los momentos destinados para este fin, sino también forjó la búsqueda de nuevos espacios que permitan desarrollar las relaciones de una manera eficaz, por otra parte, la dimensión de participación y manejo del cambio, evidencia un aumento de aproximadamente ocho decimas, lo que puede indicar que los empleados son más conscientes del grado de riesgo que poseen al no poder tener participación activa y constante en los procesos que se llevan en la empresa a nivel de propuestas y soluciones de problemáticas que correspondan a la organización.

Al evaluar la variable satisfacción laboral en el grupo experimental, durante la primera aplicación de la escala NTP394 se halló un puntaje promedio de 5.91, mientras que en la segunda el puntaje fue de 5.338. A través de estos puntajes también se observa una importante reducción en el nivel de satisfacción de los trabajadores. Probablemente esta disminución se deba a que “las campañas preventivas tienden a inducir la percepción de riesgo o susceptibilidad mediante la entrega de información que relacione la enfermedad con una o varias conductas particulares” (Sanabria, 2006). Se entiende que si una persona se vuelve consciente del peligro que hay a su alrededor no se sienta a gusto en este ambiente.

En cuanto a riesgo psicosocial intralaboral el grupo control, en la primera aplicación de instrumentos, obtuvo un puntaje promedio de 26.286 mientras que en la segunda evaluación obtuvo un puntaje de 23.65, estos datos muestran una reducción en cuanto a riesgo intralaboral en este grupo. El cambio en este grupo que no fue intervenido puede haberse dado por factores múltiples factores externos, imposibles de controlar en una investigación ética. Cabe aclarar que la implementación del programa de promoción y prevención con el grupo control también se llevara a cabo, pues la ética en estos casos indica que todos los trabajadores deben ser capacitados, de modo que a finales del mes de Agosto se iniciará el proceso con este grupo de trabajadores.

Por otra parte la evaluación del riesgo psicosocial extralaboral del grupo control muestra que en la primera aplicación de instrumentos este grupo obtuvo un puntaje promedio de 16.657 mientras que en la segunda evaluación alcanzo una puntuación 17.286. Esto indica que los riesgos psicosociales extralaborales en este grupo de trabajadores a tenido un leve aumento, el cual como se menciona anteriormente se debe a factores externos al proceso investigativo.

Se observa que la satisfacción laboral en el grupo control también tuvo una disminución pues mientras en la primera evaluación tuvo una puntuación de 5.343, en la segunda la puntuación fue de 5.21.

Desde un punto de vista analítico los anteriores resultados nos indican que posiblemente estemos ante un fenómeno multicausalmente determinado (Salvador, 1998, citado en Arco y Fernández, 2001) lo cual significa admitir la presencia de factores afines potencialmente causales ligados al individuo, al grupo de compañeros, a la familia, a la comunidad y la sociedad en general (Buela-Casal, Sierra y Arco, 2001; Garcia-Rodríguez, 1993; Klitzner, Blasinsky y Marcus 1986, citado en Arco y Fernández, 2001). Esto conllevaría a que la modificación de cualquiera de estos ambientes o contextos tenga una influencia sobre el cambio de los comportamientos de cada integrante del grupo control.

A través del análisis de resultados se han reconocido los cambios ocurridos en las variables a partir de la implementación del programa de promoción y prevención (cumpliéndose el segundo objetivo específico de esta investigación) y se ha logrado analizar los efectos que el programa de promoción y prevención tuvo en los riesgos psicosociales y en la satisfacción laboral de los trabajadores, alcanzando el objetivo general.

Finalmente es importante hacer énfasis en la relación que se observa entre las dos variables dependientes, puede decirse que esta relación es directa ya que al disminuirse los riesgos psicosociales ocurrió lo mismo con la satisfacción laboral, esto puede atribuirse a que “el primer eslabón de la cadena necesario para disparar las variables que inducen al sujeto a disminuir una conducta de riesgo es la percepción o la susceptibilidad de padecer algún problema de salud” (Sanabria, 2006), es decir que en el momento en que el individuo se percata del riesgo de padecer algún problema de salud, se genera cierto grado de temor, el cual no es agradable, pero es en este momento cuando inicia una conducta de auto

cuidado y de prevención que acarrea para él varios cambios en su estilo de vida, y en este caso, en su estilo de trabajo, lo cual, al principio, tampoco resulta una situación agradable, pero que con el transcurso del tiempo y con la adaptación que el individuo haga de la misma se lograra traer muchos beneficios que se traducirán en satisfacción. Por esta razón se plantea la necesidad de que el tiempo permita ver el verdadero efecto que tuvo la implementación del programa en los trabajadores.

Conclusiones, limitaciones y recomendaciones

Se comprobó la hipótesis de trabajo pues se verificó que tras la aplicación de un programa de promoción y prevención en riesgo psicosocial se ven afectadas las variables riesgo psicosocial y satisfacción laboral.

En Pofrescol la variable satisfacción laboral tiene una relación directa con los riesgos psicosociales, de modo que, si los riesgos aumentan la satisfacción también aumenta y si por el contrario los riesgos disminuyen la satisfacción también lo hace.

El comportamiento de las variables dependientes no solo depende de la manipulación de la variable independiente pues la presencia de elementos externos también puede influir en su incremento o disminución.

La implementación del programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales creó conciencia en los empleados pertenecientes al grupo experimental acerca de los riesgos que se encuentran en la empresa y son más reflexivos en los efectos que estos riesgos tienen en su desempeño laboral y de igual manera en su salud y bienestar.

La satisfacción laboral de los empleados pertenecientes al grupo experimental se vio afectada gracias a la manipulación que tuvieron los riesgos psicosociales mediante el programa de promoción y prevención.

Los cambios que se produjeron en el grupo control pueden ser atribuidos a cambios externos al proceso de intervención, estos cambios probablemente tenían orígenes diferentes al laboral.

Como primera recomendación se propone articular este programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales al programa de Salud Ocupacional de la empresa con el fin de contribuir a la salud y bienestar de los empleados y de igual manera genere un ambiente laboral adecuado; pues al incrementar estos aspectos la productividad de la empresa se verá beneficiada.

Es necesario implementar este programa de promoción y prevención en la empresa articulando a entidades y agentes representativos para la empresa tal como lo son los integrantes del COPASO y la ARP.

Es importante que el programa de promoción y prevención sea revisado y actualizado constantemente para ajustarse a los nuevos requerimientos de la organización.

Las actualizaciones que se hagan al programa deben tener en cuenta los distintos niveles de prevención, para que así se realicen acciones mucho más estructuradas e integradas al programa de Salud Ocupacional, que favorezcan en los trabajadores un mayor nivel de bienestar y de salud.

Ya que los efectos de los programas de promoción y prevención se observan a un mediano plazo se sugiere que la empresa evalúe nuevamente los riesgos psicosociales en aproximadamente un año, tal como lo indica el Ministerio de la Protección Social (2010), para poder establecer nuevos efectos del programa en esta organización.

Referencias

- Alvarez, F. (2006). *Salud Ocupacional*. Bogotá, Colombia. Ecoe Ediciones.
- Andrade, V. y Gómez, I. (2008) Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*. 4 (10), 9-2510 Recuperado el 22 de Septiembre de 2011 de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80111670002>
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. Santa Fe de Bogotá, Colombia. Norma.
- Chiang, M., Salazar, M. Huerta, P. & Nuñez, A. (2008) *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. Recuperado el 11 de febrero de 2012 desde: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext&tlng=en
- Colegio Colombiano de Psicólogos (2009). *Deontología y bioética del ejercicio de Psicología en Colombia*. Bogotá, Colombia.
- Díaz, R. (2011). *Clima Organizacional y estrés laboral en las organizaciones de carácter voluntario Éxodo y El Sembrador de la Ciudad de San Juan de Pasto*. Trabajo de Grado para optar al título de psicóloga. Universidad de Nariño.
- Fernández, A. y Arco, J., (2001). *Por qué los programas de prevención no previenen*. Recuperado el día 13 de Junio de 2012 desde <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/337/33720201.pdf>
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario.
- Fernandes, R. Eulalio, M. y Jiménez, S. (2009). *La promoción de la salud y la prevención de enfermedades como actividades propias de la labor de los psicólogos*. Recuperado el 21 de Febrero de 2012 desde: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-52672009000200009&script=sci_arttext&tlng=en
- Gamboa, E. (2008). *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*. Recuperado el 17 de Septiembre de 2011 desde: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-462-2-satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes.html>

- Gómez, I. (2006). *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. Recuperado el 20 de Julio de 2012 desde: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672007000100011&script=sci_arttext
- González, M., (2008). *Levantamiento de información procedimiento: programas de promoción y prevención en salud laboral*. Recuperado el día 25 de Febrero de 2012 desde: <http://www.manizales.unal.edu.co/simege/descargas/PROGRAMAS%20DE%20PROMOCION%20Y%20PREVENCION%20EN%20SALUD%20LABORAL.pdf>
- Guillén, C. y Guill, R. (2001). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Colombia. Nomos S.A.
- Henao F. (2006). *Introducción a la salud ocupacional*. Bogotá, Colombia. Ecoe Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F., México. McGraw-Hill Interamericana
- Herrera, P. (s.f) *Principales factores de riesgo psicológicos y sociales en el adolescente*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2011 de: http://bvs.sld.cu/revistas/ped/vol71_1_99/ped06199.pdf
- Jané-Llopis, E. (2004) *La eficacia de la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales*. Recuperado el 23 de Mayo de 2012 desde: <http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n89/v24n1a05.pdf>
- Juarez-Garcia, A (2007). *Psicología de la salud ocupacional: área de oportunidad en México*. Recuperado el 21 de Julio de 2012 desde: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672007000100011&script=sci_arttext
- Julio, V., Vacarezza M., Álvarez, C. y Sosa, A. (2011). *Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud*. Recuperado el 18 de Agosto de 2012 desde: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S0250-38162011000100003&script=sci_arttext
- Legis. (2011). *Cartilla laboral Legis*. Bogotá, Colombia. Legis.
- León, A. (s.f.) *La Prevención Primaria en Salud Mental*. Recuperado el 19 de Agosto de 2012 desde: <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/1975/pdf/Vol43-3-1975-1.pdf>

- López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. Recuperado el 25 de Febrero de 2012 de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n15_2005/a04.pdf
- Mega, A. (2002). *Salud mental: la clave es la prevención primaria*. Recuperado el 8 de Agosto de 2012 desde: <http://edant.clarin.com/diario/2002/07/29/o-422047.htm>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*, República de Colombia. Recuperado el día 24 de Febrero de 2012 desde: http://www.arsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1177:resolucion-numero-2646-de-2008&catid=206:resoluciones&Itemid=224
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D. C., Colombia Recuperado el 15 de Septiembre de 2011 de: <http://es.scribd.com/doc/44255450/Bateria-de-Instrumentos-Para-La-Evaluacion-de-Factores-de-Riesgo-Psicosocial>
- Ministerio del Poder Popular para Ciencia y Tecnología. (2008). *Tipos de investigación*. Gobierno Bolivariano de Venezuela. Recuperado el 08 de Febrero de 2011 desde: www.Rena.edu.ve/cuartaEtapa/metodologia/Te4d.html
- Minoletty, A. (s.f.). *Bases epidemiológicas de la promoción de la salud: situación de la salud mental*. Recuperado el 23 de Julio de 2012 desde: http://www.psiquiatriasur.cl/portal/uploads/promocion_y_preencion_en_salud_mental_final.pdf.
- Moral, M., Sirvent, C., Ovejero, A. y Rodríguez, F. (2004). *Comparación de la eficacia preventiva de programas de intervención psicosocial sobre las actitudes hacia el consumo juvenil de sustancias psicoactivas*. Recuperado el 18 de Agosto de 2012 desde: <http://www.elsevier.es/sites/default/files/elsevier/pdf/182/182v06n04a13069836pdf001.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Conferencia Internacional del Trabajo 91.^a reunión 2003 Informe VI Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. Oficina Internacional

- del Trabajo Ginebra, Suiza. Recuperado el 27 de septiembre de 2011 de:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>
- Perez, J. y Fidalgo, M. (s.f) *NTP 394: Satisfacción Laboral: Escala de Satisfacción*. Recuperado el 18 de Febrero de 2012 de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- POSITIVA, compañía de seguros / ARP. (2010) *Programa de seguridad y salud ocupacional*. Bogotá, Colombia. Exprecard's Ltda.
- Quijano, A. (2009). *Guía de investigación cuantitativa*. Nariño, Colombia. Institución Universitaria CESMAG.
- Quintero, M. (2008). *Promoción de la salud y prevencion de la enfermedad, algunas reflexiones*. Recuperado el 20 de Julio de 2012 desde:
<http://www.encolombia.com/medicina/enfermeria/enfermeria7204-promocion.htm>
- Ruano, R. (2011). *Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa Pollo al Día*. Trabajo de grado para optar al título de psicóloga. Universidad Mariana. Nariño, Colombia.
- Salanova, M. (2008). *Psicología de la salud ocupacional positiva*. Recuperado el 13 de abril de 2012 desde: <https://www.cop.es/infocop/pdf/1599.pdf>
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México D.F., México. Prentice hall.
- Sanabria, P., (2006). *Efectividad de un programa cognitivo social para prevenir el cáncer de piel en mujeres adolescentes*. Recuperado el día 24 de junio de 2012 desde:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n3/v5n3a13.pdf>
- Seguro Social. (1996). *Factores de riesgo psicosociales*. Bogotá, Colombia. Libros y Libres.
- Shaughnessy, J. Zechmeister, E. & Zechmeister, S. (2007). *Métodos de investigación en psicología*. México D.F., México. McGraw-Hill Interamericana.
- Vélez, A. (2000). *Marco político y legal de la promoción de la salud*. Recuperado el 21 de Febrero de 2012 de:
<http://colombiamedica.univalle.edu.co/index.php/comedica/article/view/160/162>
- Zúñiga, G. (2004). *Conceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia*. Recuperado el 19 de Agosto de 2012 desde:
<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>

Anexos

Anexo I

NTP 394 Satisfacción Laboral: Escala de Satisfacción Laboral

		Muy Insatisf.	Insatisf.	Moderada/ Insatisf.	Ni satis. Ni insatis.	Moderada/ Satisf.	Satisf.	Muy Satisf.
1	Condiciones físicas del trabajo							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5	Tu superior inmediato							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	Tu salario							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9	Relación entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10	Tus posibilidades de promocionar							
11	El modo en que tu empresa esta gestionada							
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13	Tu horario de trabajo							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15	Tu estabilidad en el empleo							

