

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN DE EMPRESA DE CONSTRUCCION INMOBILIARIA UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ DURANTE EL PERIODO 2019

ENRÍQUEZ, Luz Angela; GAETE, Isabella; LOSADA, Jose Adrian; MORA, Maria Cristina y TRUJILLO, Karent Camila

PALABRAS CLAVE

Factores de riesgo psicosocial intralaboral; motivación laboral; evaluación de los factores de riesgo psicosocial; evaluación de motivación laboral; cultura y clima organizacional; análisis correlacional; estrés laboral

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo la identificación y la correlación de variables agrupadas en factores de riesgos psicosocial intralaboral y en necesidades de motivación laboral, que influyen en la satisfacción laboral de trabajadores del área operativa en una empresa de construcción de proyectos inmobiliarios; donde las condiciones psicosociales, de seguridad y medio ambiente laboral físico pueden implicar riesgo para la salud y el bienestar del personal. Se seleccionó una muestra de 10 trabajadores que representa el total del personal operativo a quienes se les aplicó dos instrumentos de medición cuantitativa con interpretación cualitativa. El primero fue el cuestionario forma B de factores de riesgo psicosocial intralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia que identifica el riesgo de cuatro dominios con sus respectivas dimensiones agrupadas en a) liderazgo y relaciones sociales con el trabajo, b) control sobre el trabajo, c) demandas del trabajo y c) recompensas. Así mismo, el cuestionario de motivación del autor Marshall Sashkin, Ph. D. que mide a) las necesidades de protección y seguridad, b) Las necesidades sociales y de pertenencia, c) las necesidades de autoestima y d) Las necesidades de autorrealización. La presente investigación estuvo centrada en el paradigma positivista ya que la investigación es de tipo cuantitativo pues utiliza la recopilación de información, métodos estadísticos y correlaciones para poner a prueba o comprobar las hipótesis mediante el uso en la medición numérica de los dos instrumentos.

FUENTES

Se consultaron un total de 35 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de factores de riesgo psicosocial; motivación laboral; análisis metodológico; clima laboral y análisis de variables.

CONTENIDO

La palabra factores psicosociales intralaborales se refiere a las condiciones internas de la empresa, las cuales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Se explica que los factores psicosociales en el trabajo son definidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto psíquica, física como social de los trabajadores. En Colombia, según el Ministerio de la Protección Social a través de su Resolución 2646 de 2008, se determina como obligación de las organizaciones identificar, evaluar, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en sus trabajadores, y afirma que “los factores de riesgo psicosociales son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

Para identificar y controlar los factores de riesgo psicosocial que afectan a una población trabajadora, y así, disminuir los efectos negativos en la salud, el reconocimiento de estos factores requiere ser evaluados sistemáticamente. De acuerdo con Charria, Sarsosa y Arenas (2011), la necesidad de evaluar los factores:

Surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por

fomentar la salud en los trabajadores. Se destaca la injerencia de organismos públicos como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (eu-osh) o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) en España y el Ministerio de la Protección Social en Colombia con la Resolución 2646 de 2008 (p. 382).

La palabra motivación tiene como significado mover, indica el proceso por el cual alguna razón o motivo incentiva, estimula y energiza el comportamiento de las personas. Cabe decir que la motivación laboral es la predisposición del trabajador a realizar su actividad influyendo en la satisfacción de sus necesidades, cuyos motivos pueden estar directos del entorno en el cual la persona se desenvuelve y de igual manera desde su puesto de trabajo.

Otro aspecto abordado en el marco teórico refiere que la motivación se basa principalmente en las actividades propias del puesto de trabajo, ya sean las tareas y las obligaciones, ya que estos van a producir una satisfacción duradera y permanente, y por lo tanto el desempeño del trabajador va a aumentar significativamente, todas estas actividades van ligadas con los planes de desarrollo que se tengan dentro de la empresa, los planes de carrera, reconocimiento profesional, motivación, entre otros, (Chiavenato 2011). Adicionalmente, se presentan varios estudios -antecedentes sobre la importancia y prevención de los factores de riesgo psicosocial intralaboral; así mismo sobre la incidencia de la motivación en el trabajo, como lo menciona la tesis de Pozo (2015) sobre la motivación y el desempeño laboral de una empresa carrocera, cuyo objetivo principal fue identificar si existe relación entre el grado de motivación de los trabajadores de la empresa, y como se encuentra influyendo en su desempeño laboral, ya que las dos variables van de la mano y juegan un papel muy importante dentro del ámbito laboral de las empresas. “Si no nos encontramos motivados de una manera adecuada en nuestro trabajo nuestro desempeño laboral no va a ser tan favorable y no vamos a cumplir nuestros objetivos y metas puntuales” (p.6).

METODOLOGÍA

La presente investigación estuvo centrada en el paradigma positivista ya que la investigación es de tipo cuantitativo pues utiliza la recopilación de información, métodos estadísticos y correlaciones

para poner a prueba o comprobar las hipótesis mediante el uso en la medición numérica de los dos instrumentos. Se aborda desde la perspectiva correlacional ya que las hipótesis establecen una relación de covariación positiva o negativa entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y motivación laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa. Luego, es una investigación no experimental, porque el estudio se centró en determinar o ubicar cuál es la relación entre el conjunto de variables mencionadas, en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede.

CONCLUSIONES

Sin duda alguna, los empleadores pueden incidir positivamente en la disminución de los riesgos psicosociales a los que se ven enfrentados los grupos laboralmente discriminados. Promover un ambiente laboral sin discriminación, inclusivo y respetuoso “genera mayor productividad, disminuye el absentismo y la exposición a riesgos, mejora la calidad de los servicios y las relaciones con los diferentes públicos” (OIT, 2015). El ambiente laboral debe incentivar las oportunidades de desarrollo individual y profesional de los trabajadores, de todos sin excepción, y de hacerlos sentir parte de la empresa. En concordancia a lo investigado y de acuerdo a lo expuesto por Charria, Sarsosa y Arenas (2011) explican que los factores psicosociales en el trabajo son definidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto psíquica, física como social de los trabajadores.

ANEXOS

La investigación incluye 2 anexos: el primero, cuestionario forma B de factores de riesgo psicosocial intralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia; el segundo, el cuestionario de motivación del autor Marshall Sashkin, Ph. D.

**FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE INCIDEN EN LA
MOTIVACIÓN DE EMPRESA DE CONSTRUCCION INMOBILIARIA**

UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ - 2019

**ENRÍQUEZ OSORIO LUZ ÁNGELA,
GAETE SIACHOQUE ISABELLA,
LOSADA LOSADA JOSÉ ADRIÁN,
MORA ALMARIO MARÍA CRISTINA,
TRUJILLO TEJADA KARENT CAMILA**

AUTORES

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTA D.C, DICIEMBRE DE 2019

**FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE INCIDEN EN LA
MOTIVACIÓN DE CONSTRUCCION INMOBILIARIA
UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ - 2019**

**VARGAS GONZÁLEZ IVÁN
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTA D.C, DICIEMBRE DE 2019**

Tabla de Contenido

	Pagina
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	4
Planteamiento del Problema	6
Pregunta de Investigación	9
Justificación	9
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Marco Referencial	12
Marco Legal	19
Marco Conceptual	21
Factores Psicosociales	21
Factores Endógenos	22
Factores Exógenos	22
Factores Higiénicos	22
Factores Motivacionales	23
Marco Teórico	24
Factores Psicosociales	24
Factores psicosociales intralaborales	28
Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en las Organizaciones	30
Motivación	36
Jerarquía de las necesidades de Maslow	37
La Motivación en el Trabajo	38
Motivos internos y externos.	39
Proceso de la Motivación en la Empresa	39
Clima y Cultura Organizacional	40
Hipotesis	41
Hipótesis de Trabajo	42
Hipótesis Nula	42
Hipótesis Alterna	42
Marco Metodológico	43
Paradigma y Tipo de estudio	43
Alcance	45
Diseño o método previsto	46
Contexto de la Empresa	46
Universo-Población-Muestra	48
Criterio de Inclusión o Exclusión de la Muestra	48

Instrumentos	48
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	49
Cuestionario de motivación del autor Marshall Sashkin, Ph. D.	50
Fases de Desarrollo	51
Análisis de Datos y Obtención de Resultados	52
Perfil Sociodemográfico de la Muestra	52
Resultados Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B	55
Paso 1. Calificación de los ítems.	55
Paso 2. Obtención de los puntajes brutos.	56
Paso 3. Transformación de los puntajes brutos.	58
Paso 4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos.	62
Análisis de Resultados Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B	66
Resultados de Motivación Laboral Cuestionario MbM	68
Resultados por cada pregunta del Cuestionario.	68
Resultados por importancia de las necesidades de motivación.	78
Contrastación de los Resultados Obtenidos	81
Correlación de los Resultados	81
Contrastación por los Objetivos de la Investigación	85
Comprobación de Hipótesis	86
Conclusiones	87
Discusión	90
Recomendaciones	97
Bibliografía	99
Anexo 1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	105
Anexo 2 Cuestionario de Motivación MBM	114
Carta de Cesión de Derechos	115

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1 Compilación legal factores de riesgo psicosocial	19
Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales.	30
Tabla 3 Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.	33
Tabla 4 Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B	55
Tabla 5 Resultados puntajes brutos por dimensión y por trabajador	57
Tabla 6 Resultado puntaje bruto de los dominios	58
Tabla 7 Factores de transformación para las dimensiones de la forma B	59
Tabla 8 Resultados de los factores de transformación por dimensión y por trabajador	60
Tabla 9 Factores de transformación para los dominios de las formas A y B.	61
Tabla 10 Resultados de los factores de transformación por dominio y por trabajador	61
Tabla 11 Factores transformados cuestionario riesgo psicosocial intralaboral Forma B	62
Tabla 12 Baremos para las dimensiones de la forma B	63
Tabla 13 Resultados identificación del riesgo para las dimensiones	64
Tabla 14 Baremos para los dominios Forma B	65
Tabla 15 Resultados identificación del riesgo para los dominios	65
Tabla 16 Baremos para puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B	66
Tabla 17 Resultado de identificación del riesgo para el cuestionario total de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B	66
Tabla 18 a Tabla 37 Resultado por pregunta cuestionario MbM	68
Tabla 38 Correlación del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con las necesidades sociales y de pertenencia de motivación laboral	82
Tabla 39 Correlación del dominio control sobre el trabajo con las necesidades de autorrealización	83
Tabla 40 Correlación del dominio recompensa con las necesidades de protección y seguridad	84
Tabla 41 Correlación del dominio demandas del trabajo	85

Índice de Gráficos

	Pagina
Figura 0 Pirámide de Maslow	38
Figura 1 Distribución de la muestra por género	52
Figura 2 Distribución de la muestra por edad	53
Figura 3 Distribución de la muestra por estado civil	53
Figura 4 Distribución de la muestra por nivel de escolaridad	54
Figura 5 Distribución de la muestra por antigüedad en la empresa	54
Figura 6 Distribución de la muestra por ingreso salarial	55
Figura 7 Necesidades de motivación muy importantes	79
Figura 8 Necesidades de motivación escasamente importantes	79
Figura 9 Necesidades de motivación no son en absoluto importantes	80

Resumen

Para la elaboración de la presente investigación se aplicaron dos instrumentos cuantitativos de carácter cualitativo para medir los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la motivación laboral en personal operativo de una empresa de construcción de proyectos inmobiliarios en Bogotá-Colombia, durante el periodo 2019, para poder responder a la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral identificados y la motivación laboral hacia el trabajo en los trabajadores del área operativa de la empresa?

El concepto de factores psicosociales es muy complejo, se refiere a condiciones de trabajo, organización del trabajo, contenido y realización de las tareas y su interacción con las características individuales, actitudes, necesidades, etc. Cuando hablamos de factores psicosociales abarcamos conceptos tales como carga de trabajo, fatiga mental, estrés, insatisfacción laboral, etc. Esto significa que todo trabajo implica una actividad física y una actividad mental que son las que determinan la carga de trabajo. Estos factores de exposición podrían afectar la motivación laboral del trabajador como persona y parte de un equipo de trabajo en el cumplimiento de sus funciones.

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social menciona que los factores de riesgo psicosocial, son las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran los efectos negativos en la salud de los trabajadores, manifestándose inicialmente con niveles altos de estrés. Bajo estos parámetros, este estudio utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral cuestionario forma B de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, para identificar el nivel de riesgo de estos factores y poder relacionar su

incidencia en la motivación laboral. Así mismo se utilizó el cuestionario MbM de Marshall Sashkin que mide las necesidades de motivación laboral. Sobre ambos instrumentos se sacaron resultados individuales por dimensiones y por preguntas, también se obtuvo un promedio general de cada instrumento, para hacer posteriormente la correlación de estas dos variables. Hay que mencionar; que la responsabilidad del riesgo psicosocial recae no solo en el empleador sino también en el trabajador y los actores responsables en riesgos laborales, de ahí que; es de obligatorio cumplimiento evaluar y monitorear dicho riesgo con los instrumentos ordenados por la normatividad vigente con el fin de instaurar programas de vigilancia epidemiológica tanto de prevención como corrección del riesgo.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial intralaboral; motivación laboral; evaluación de los factores de riesgo psicosocial; evaluación de motivación laboral; cultura y clima organizacional; análisis correlacional; estrés laboral.

Abstract

For the preparation of the present investigation, two quantitative instruments of qualitative character were applied to measure the intra-labor psychosocial risk factors and the labor motivation in operative personnel of a real estate project construction company in Bogotá-Colombia, during the period 2019, to be able to answer the research question: What is the relationship between identified intra-occupational psychosocial risk factors and work motivation towards work in workers in the company's operational area?

The concept of psychosocial factors is very complex, it refers to work conditions, work organization, content and performance of tasks and their interaction with individual characteristics, attitudes, needs, etc. When we talk about psychosocial factors, we cover concepts such as workload, mental fatigue, stress, job dissatisfaction, etc. This means that

all work involves a physical activity and a mental activity that determine the workload.

These exposure factors could affect the work motivation of the worker as a person and part of a work team in fulfilling their duties.

In Colombia, the Ministry of Social Protection mentions that psychosocial risk factors are psychosocial conditions whose identification and evaluation show the negative effects on the health of workers, initially manifesting themselves with high levels of stress. Under these parameters, this study used the intralaboral psychosocial risk factors questionnaire form B of the Battery of Instruments for the Evaluation of Psychosocial Risk Factors of the Ministry of Social Protection, to identify the level of risk of these factors and to be able to relate its impact on work motivation. Likewise, the Marshall Sashkin MbM questionnaire was used, which measures work motivation needs.

On both instruments individual results were obtained by dimensions and by questions, a general average of each instrument was also obtained, to subsequently make the correlation of these two variables. that the responsibility for psychosocial risk lies not only with the employer but also with the worker and the actors responsible for occupational hazards, hence; It is mandatory to evaluate and monitor said risk with the instruments ordered by current regulations in order to establish epidemiological surveillance programs for both prevention and risk correction.

Key Words: Intra-labour psychosocial risk factors; work motivation; evaluation of psychosocial risk factors; work motivation evaluation; culture and organizational climate; correlational analysis; labor stress

Introducción

En la competitividad empresarial se deben diseñar prácticas y estilos de liderazgo, de alta eficiencia y desempeño de los recursos humanos, así mismo, la complejidad de la motivación laboral requiere que los enfoques tengan en cuenta los factores personales y extralaborales. La práctica y las investigaciones modernas muestran que la motivación es un factor clave que los gerentes involucran en las relaciones intralaborales, más aún, implicar a los trabajadores en la importancia del empoderamiento y conocimiento frente a los objetivos empresariales y personales. López (2005).

Conviene subrayar; que la motivación se considera como la retribución que recibe el trabajador a cambio de su trabajo, dado por: el salario, las prestaciones sociales, la inclusión en el programa de bienestar, las bonificaciones, etc., no obstante, puede estar influenciada por algunos factores como son: las características del puesto de trabajo, las prácticas organizacionales, las diferencias individuales, el apoyo entre compañeros y por parte de los directivos, el bienestar físico y confort. Abello y Lozano, 2013).

Dado lo anterior, el riesgo psicosocial influye de manera importante en la motivación de los trabajadores, por esta razón; en Colombia, el Ministerio de la Protección Social menciona que los factores de riesgo psicosocial, son las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran los efectos negativos en la salud de los trabajadores, manifestándose inicialmente con niveles altos de estrés, lo cual incide en la enfermedad psicosomática tanto física como mental y/o emocional del individuo. Hay que mencionar; que la responsabilidad del riesgo psicosocial recae no solo en el empleador sino también en el trabajador y los actores responsables en riesgos laborales, de ahí que; es de obligatorio cumplimiento evaluar y monitorear dicho riesgo con los instrumentos ordenados por la

normatividad vigente con el fin de instaurar programas de vigilancia epidemiológica tanto de prevención como corrección del riesgo. (Resolución 2646, 2008).

Uno de los factores de riesgo psicosocial presente en las organizaciones es el riesgo intralaboral; entendido como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Para dar cumplimiento a la Resolución 2646 el Ministerio de la Protección Social en su Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial retoma elementos de los modelos de demanda, control y apoyo social del (Karasek, Theorell, 1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo. Recompensa de (Siegrist 1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005).

A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20).

Ampliando lo anterior, se infiere que la Resolución 2646, menciona la importancia de conformar comités de convivencia dentro de las empresas; con el fin de identificar y prevenir todas aquellas conductas que puedan llegar a convertirse en presunto acoso laboral, es por esta razón que el Ministerio de la Protección Social expide la Resolución 652 de marzo de 2012, cuyo objeto es definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas; lo anteriormente expuesto; es un factor influyente en la motivación del trabajador y en el desempeño laboral del mismo. (Resolución 652, 2012).

El presente trabajo de investigación pretende mostrar la importancia y la incidencia de los factores intralaborales en la motivación de los trabajadores del área operativa de la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa) dedicada al desarrollo de proyectos inmobiliarios, ubicada en la ciudad de Bogotá.

Planteamiento del problema

La empresa de construcción inmobiliaria (nombre confidencial por solicitud de la empresa) es una empresa colombiana que se dedica al desarrollo de proyectos inmobiliarios habitacionales y comerciales en Bogotá- Colombia. Fue fundada en el año 2008 como una sociedad por acciones simplificadas cuyos accionistas decidieron continuar con el negocio de la construcción, el cual data del año 1994; la empresa y sus trabajadores han demostrado solidez y experiencia y se ha distinguido de su competencia por el nivel de compromiso para satisfacer los requerimientos de los clientes.

La misión de (nombre confidencial por solicitud de la empresa) es desarrollar con excelencia proyectos de vivienda, institucionales y comerciales; desde la adquisición de propiedades, creación arquitectónica, construcción, comercialización y administración de los proyectos. Al operar toda la cadena de valor mantiene relaciones perdurables con sus clientes, entendiendo sus necesidades, sus deseos y su rentabilidad económica. Desde una actuación ética y en el respeto con el entorno, la empresa tiene una visión del futuro de ser líder en la construcción de proyectos para la vida; donde el confort, la seguridad, la tecnología y la calidad de vida se reflejen en el diseño arquitectónico y en la innovación constructiva.

La empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa) ha asumido los retos de un medio laboral cambiante, actualizando sus estrategias y planes de acción para

desempeñarse mejor que sus competidores y obtener una mayor rentabilidad; implementando técnicas actuales y fortaleciendo sus equipos de trabajo para ser una empresa más dinámica.

Sin embargo, se observa una problemática es que la empresa mantiene un modelo de organización tradicional con toma de decisiones centralizadas donde distintos procesos dependen de la decisión de una o dos ´cabezas´ de la dirección, falencias de liderazgo y debilidades en la comunicación. Luego, las interacciones entre los trabajadores con su medio ambiente y su satisfacción dejan percibir dificultades de la organización en relación a riesgos intralaborales que podrían incidir en la motivación laboral de sus trabajadores.

Los trabajadores operativos de la empresa (personal de obra, servicios generales y mensajería) son empleados con alta antigüedad laboral cuyas edades oscilan entre los 40 y los 60 años. Aunque la empresa les ha brindado estabilidad laboral y salarios justos, el sentido de pertenencia puede verse afectado porque muchas veces no se les manifiesta lo importante que son. En estos momentos la empresa debe reflexionar que el trabajador no solo busca un salario y/o remuneración por un trabajo realizado, sino un salario emocional donde el trabajador sienta lo importante que es para la organización.

En observación se manifiesta la necesidad e inquietud sobre la realización personal y profesional del trabajador del área operativa; una debilidad de comunicación por la poca generación de espacios de socialización donde la empresa transmita su cultura organizacional. Se evidencia debilidad en el liderazgo de los jefes del área operativa porque las decisiones y el alto control lo ejerce la alta gerencia. Los trabajadores con cargos operativos manifiestan la falta de oportunidad para el crecimiento laboral y la falta de reciprocidad o recompensas por su trabajo muestran una conducta de respeto y

cumplimiento - por las normas y políticas-, a pesar de que no recuerdan con precisión sus contenidos y procedimientos. y un ambiente laboral 'familiar'. Así que las relaciones interpersonales son de confianza y ayuda mutua.

No parecen contar con suficiente claridad acerca de lo que se espera que configure su desempeño, sus tareas en los cargos y los roles asignados; es frecuente que a pesar de contar con un programa general de actividades, en el día a día se asignan a otras labores o campos de trabajo, aunque siempre dentro de las áreas ocupacionales de la organización; la falta de retroalimentación del desempeño debilitan la relaciones intralaborales con los trabajadores del área operativa de la empresa. Se evidencia que tampoco la empresa tenga programas de planes de retiro para los trabajadores que recientemente se pensionaron y/o para quienes están próximos a retirarse.

Los hechos observados plantean que las condiciones laborales, los procedimientos y en general el clima laboral pueden incidir positiva o negativamente con la motivación y la productividad de los trabajadores del área operativa de la empresa. debilidades en características de liderazgo; relaciones sociales en el trabajo; retroalimentación del desempeño; claridad del rol; participación y manejo del cambio; y oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

Por lo cual se ha determinado que el objeto de este estudio de investigación sea analizar los riesgos intralaborales presentes en la organización, específicamente en los trabajadores del área operativa y su influencia en la motivación laboral. Porque de no ser analizadas, atendidas y resueltas estas situaciones, es probable que en la empresa surjan problemas de estrés laboral, afectaciones para la salud del trabajador, baja motivación y consecuencias negativas para la productividad de la empresa.

Es evidente la relevancia y la urgencia de buscar salidas que, respetando la tradición y el propio estilo de la empresa, hagan posible restablecer una adecuada dinámica operativa, oportuna, puntual, con la autonomía requerida, de tal manera que los trabajadores cumplan de mejor manera sus compromisos laborales, en un clima que propicie la autonomía, y el oportuno logro de las metas comunes.

En particular es de interés en este ejercicio de investigación focalizar la atención en la relación e interacción entre los factores de riesgo psicosocial y la motivación hacia el trabajo porque se puede reconocer la incidencia de estos factores en la motivación y en general en el desempeño laboral de los trabajadores. También examinar que pueden surgir consecuencias como casos de acoso laboral, afectación de la salud, depresión, retiro laboral, y en general un disconfort del trabajador dentro de la empresa.

Pregunta de Investigación

Por ello, este trabajo se plantea como pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre los principales factores psicosociales intralaborales identificados y la motivación hacia el trabajo en el nivel operativo de la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa) ubicada en la ciudad de Bogotá durante el periodo del año 2019?

Justificación

El interés de evaluar los factores de riesgo psicosocial en Colombia es inminente, no solo por la aprobación de la Resolución 2646 de 2008 sino por la constante preocupación de las empresas por la motivación de los trabajadores, el rendimiento laboral y en general el desarrollo del talento humano.

Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés. Los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo, el origen de esta, mientras que el estrés es el precursor del efecto. (Vieco, G 2014, p.2).

Las evidencias que relacionan la salud mental con el clima psicosocial del ambiente laboral y los resultados de estudios, demuestran un incremento de estrés laboral relacionado con las condiciones psicosociales propias del trabajo; son unas de las principales razones que han despertado el interés en el estudio de los factores de riesgo psicosociales relacionados con este.

De acuerdo con Vieco (2014) Según la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en Colombia en el año 2007, la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales ha aumentado según la percepción de los trabajadores encuestados.... Se evidencia que hay una mayor relación entre accidente de trabajo y factores de riesgo psicosocial.... Los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral tienen que ver con las demandas de la situación (o contexto laboral) y con las características del individuo (p.75).

Por lo tanto, consideramos que esta investigación es de gran importancia para la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa) debido a la gran incidencia de los riesgos psicosociales en el campo laboral y, a su vez, brindaría a la empresa una herramienta para planear e implementar un plan de acción de intervención que favorezca ambientes laborales que conlleven una motivación por el trabajo, una mejor calidad de vida y una seguridad del trabajo.

Además de la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral de los trabajadores del área operativa de la empresa, el interés también es relacionar este riesgo con la motivación de los trabajadores, para comprender la influencia de estas dos variables en el entorno laboral y en las características de organización de la empresa.

López (2005), afirma que “la motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”.

Actualmente, las nuevas exigencias que viven las empresas se han convertido en parámetros que incrementan los factores de riesgo psicosocial pudiendo afectar la productividad de la organización y el rendimiento de sus miembros. Así mismo La motivación es un elemento fundamental que se valora dentro de las empresas, porque ayuda a que el colaborador sienta que es una persona estimada y que el trabajo que realiza aporta a los resultados de la empresa.

Por esto es importante conocer los elementos que estimulan la acción y la labor de los trabajadores operativos de (nombre confidencial por solicitud de la empresa); ya que, mediante el manejo de la motivación, y conociendo los factores prioritarios de riesgo psicosocial en esta población, la empresa pueda manejar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los empleados se sientan más satisfechos.

Objetivos

Objetivo General

Identificar la relación entre factores psicosociales intralaborales y la motivación hacia el trabajo en el nivel operativo de la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa) durante el periodo del año 2019.

Objetivos Específicos

1. Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral
2. Identificar y evaluar la motivación laboral.
3. Relacionar los resultados la motivación laboral y los factores de riesgo psicosocial intralaboral.
4. Hacer recomendaciones a la empresa de acuerdo con los resultados arrojados.

Marco Referencial

El estudio de los riesgos psicosociales en las empresas ha tomado importancia en los últimos años, debido a que se ha demostrado su influencia en la población trabajadora; también el tema de la motivación, ¿qué motiva a mi trabajador? Es la gran pregunta que se hace el empresario de hoy. Teniendo en cuenta el tema de la presente investigación, se ha realizado una selección de estudios al respecto.

En el ámbito internacional, Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A (2015), dan a conocer la relación directa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral de los empleados, cuyo fin es el abaratamiento de los gastos de la empresa se evidencia como la principal causa de la percepción negativa que tienen los empleados sobre su trabajo, sumado a la baja remuneración, problemas de seguridad social e incertidumbre por el desempleo. Estos factores, al impactar negativamente el bienestar

laboral, se consideran riesgos psicosociales. “Dichos riesgos son causados por las interacciones fallidas entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de una organización” (p.302).

De acuerdo con la investigación de Gómez, Hernández, Méndez (2014), sobre si existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile, “deseaba contrastar que existe una relación significativa y negativa entre presencia de factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la muestra; a mayor presencia del factor de riesgo psicosocial exigencias psicológicas, menor nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la muestra” (p.12).

Por su parte, Beltrán (2014) analizó investigaciones sobre la relación de factores psicosociales y bienestar del trabajador realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002 – 2012; de hecho “se trata de un estudio documental, realizado por medio, de una revisión de literatura en las bases de datos y posterior selección, clasificación, consolidación, sistematización y análisis de los estudios de investigación encontrados, los cuales, analizaban aspectos relacionados con los factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador” (p.9).

Moreno y Báez (2010) realizaron un estudio basado en factores de riesgo psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, donde se pudo clasificar los factores de riesgo, delimitando su identificación y explicación de cada factor que interviene en forma directa en la productividad del trabajador. Mediante la ejecución del trabajo, se determinó que los factores de riesgo psicosocial tienen características como: Se extienden en el espacio y el tiempo; dificultad de objetivación; afectan a los otros riesgos;

tienen escasa cobertura legal; están moderados por otros factores; dificultad de intervención.

En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. (Moreno y Báez, 2010, p.8).

El Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT de Andalucía (2009), en donde se precisa que uno de los factores que más incide sobre las actividades diarias en empresas de diferentes sectores productivos, es el factor de riesgo psicosocial que incide tanto en la salud física, emocional, social, y familiar.

Las conclusiones obtenidas por el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, indican que el 75% de los trabajadores sufre estrés debido, sobre todo, a unas deficientes condiciones ambientales de trabajo; el 31% ha visto empeorar su salud a causa de los riesgos psicosociales y el 16% reconoce trabajar en un ambiente “hostigador”, donde se producen comportamientos violentos (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT de Andalucía, 2009, p.8).

En dicho estudio se precisa que se pueden afectar las relaciones laborales, impactar en la baja productividad, así como incrementar el índice de accidentes de trabajo y rotación de personal.

Entre las investigaciones sobre el tema, la variable liderazgo ha sido ampliamente estudiada. Contreras, Juárez, Barbosa, Uribe y Mejía (2009), hicieron un estudio sobre estilos de liderazgo y su influencia en el riesgo psicosocial en un grupo de empresas colombianas. Según los autores, la importancia del liderazgo radica en que el saber dirigir

a otros facilita el proceso laboral y permite lograr metas eficientemente. Los líderes implementan normas, abogan por buenas relaciones interpersonales y son modelos para sus compañeros de trabajo.

De acuerdo con estos planteamientos, el líder interfiere en la percepción de los trabajadores sobre la organización, vinculando el liderazgo con los factores psicosociales. En la investigación se señala la existencia de dos tipos de liderazgo: centrado en las personas, por un lado, y en las metas de las organizaciones, por el otro. El primero es el más adecuado para la satisfacción laboral, ya que se basa en la motivación del individuo o los equipos, mientras que el segundo, se fundamenta en los deseos de las empresas, provocando que los trabajadores no se sientan parte de ella.

Según Gutiérrez (2016) en su trabajo de investigación sobre la medición de factores de riesgo psicosocial en el sector informal urbano en Bogotá, manifiesta que “los factores psicosociales están presentes en todos los lugares de trabajo y pueden estar causando efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores, sin desconocer que también pueden generar efectos positivos en la salud, cuando se presentan factores protectores” (p.2).

De acuerdo con Gutiérrez (2016), identificar los factores de riesgo psicosocial y los factores protectores, genera un elemento para mejorar los entornos de trabajo por medio de la intervención colectiva y cuando se requiera individual.

Por otra parte, el análisis de los conflictos laborales y de los riesgos psicosociales es el interés de la investigación de Camacho y Mayorga (2017) quienes estudian el impacto de estos riesgos afirman: “en los trabajadores de la empresa, en la organización misma y en los terceros, poniendo especial atención en aquellos grupos que históricamente son

discriminados mujeres, migrantes, comunidad LGBT, personas con discapacidad, jóvenes y mayores de cincuenta años” (p. 161).

Los temas que aborda la anterior investigación son los conflictos laborales como riesgos psicosociales, el impacto de los riesgos laborales psicosociales en trabajadores, empresas y terceros, el clima organizacional y riesgos psicosociales y por últimos los riesgos psicosociales y grupos laboralmente discriminados.

Hay que mencionar, además, la investigación de Cañon y Galeano (2011) que describe los factores laborales psicosociales y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales -Colombia y como se relacionan. Sobre la cual se expone que “de esta manera se considera relevante porque permite hacer aportes para mejorar la productividad individual y organizacional, aumentar la eficacia de las acciones, promover la eficiencia interna de las organizaciones, mejorar las relaciones e intercambios con los clientes, y otros interesados” (p.116).

De manera semejante, Diaz, Echeverri, Ramírez y Ramírez (2010) precisan que la importancia de la intervención del riesgo psicosocial, va más allá del cumplimiento legal, y lo que debe propender es por el bienestar y la salud física y mental de las personas, lo que se verá reflejado en un adecuado desempeño y productividad a la empresa. En este estudio se concluye que los factores de riesgo psicosociales se presentan como circunstancias que afectan a las personas en su calidad de vida, en su comportamiento y productividad. generando desmotivación, accidentes de trabajo y enfermedades de diferentes índoles.

En segunda instancia, se presentan a continuación algunos estudios sobre motivación laboral porque la presente investigación evalúa la motivación laboral en los trabajadores

del área operativa de Metro Urbana, para encontrar la relación entre riesgo psicosocial intralaboral y motivación.

Navarro (2008) presenta los resultados de una revisión bibliográfica exhaustiva de los últimos 40 años, tomando como punto de partida las teorías de motivación de Maslow, Herzberg y Vroom, para analizar la motivación de los trabajadores obreros en la industria de la construcción. “La construcción es uno de los sectores industriales más dependientes del factor humano y, sin embargo, la mano de obra ha sido históricamente descuidado” (p.18).

Los resultados del estudio que hace Navarro sobre las investigaciones realizadas en la motivación de los trabajadores de la construcción, permite diferenciar dos tipos de enfoques: los trabajos conceptuales y los trabajos empíricos. “Los autores que han llevado a cabo trabajos de tipo conceptual no desarrollan una teoría de motivación propia y específica para el sector de la construcción, sino que optan por transferir y aplicar el conocimiento ya existente en el área de comportamiento organizacional” (p.21).

Como desenlace del trabajo de análisis de revisión bibliográfica que hace Navarro, la mayoría de los estudios identifican aspectos negativos relacionados con los factores extrínsecos (dinero, estabilidad del empleo, posibilidad de ascender y condiciones de trabajo), y aspectos positivos relacionados con aspectos intrínsecos (características de las tareas, autonomía, posibilidad de utilizar conocimientos, retroalimentación).

El ambiente social del trabajo, en cuanto a la calidad de las relaciones con los compañeros, es el único factor de motivación extrínseco que los obreros describen de forma positiva. De hecho, destacan la importancia que las buenas relaciones con los compañeros de cuadrilla y la camaradería tienen para los obreros y se muestran satisfechos con las mismas (Navarro, 2008, p. 26).

Mendoza (2014) en su investigación sobre la motivación intrínseca en los colaboradores de una empresa de sistemas, hace una compilación de las teorías de la motivación y una investigación de campo en la empresa para determinar, entre otros, que la motivación es un elemento fundamental que se valora dentro de las empresas, porque ayuda a que el colaborador sienta que es una persona estimada y que el trabajo que realiza es bueno, esto hace que cada día mejore su actitud. “Este tipo de motivación esta derivada de sentir placer y satisfacción después de realizar sus tareas. Es benéfico para las empresas que establezcan los mecanismos programas de cómo motivar al personal que labora en sus empresas” (p. 1).

Así mismo Mendoza (2014) expone medidas relacionadas con la motivación como son la satisfacción con el trabajo, calidad de la vida laboral, actitudes hacia el trabajo y hacia la empresa, el trabajador pide imparcialidad en el trato, el personal desea que se le comprenda, y la empatía es necesaria entre otros.

López (2005) profundiza el entendimiento de la teoría de la motivación bifactorial de Frederick Herzberg a la luz del pensamiento administrativo reciente, a través de un artículo científico, en el cual afirma: “Existen muchas teorías de la motivación; cada una de ellas explica, lo que las personas piensan les resulta importante y que está ocurriendo en su alrededor...difieren en cuanto al factor que consideran tiene mayor importancia para lograr la motivación” (p. 25).

Hay que mencionar, además la tesis de Pozo (2015) sobre la motivación y el desempeño laboral de una empresa carrocera, cuyo objetivo principal fue identificar si existe relación entre el grado de motivación de los trabajadores de la empresa, y como se encuentra influyendo en su desempeño laboral, ya que las dos variables van de la mano y

juegan un papel muy importante dentro del ámbito laboral de las empresas. “Si no nos encontramos motivados de una manera adecuada en nuestro trabajo nuestro desempeño laboral no va a ser tan favorable y no vamos a cumplir nuestros objetivos y metas puntuales” (p.6).

Marco Legal

A continuación, se presenta en la Tabla 1 la compilación de los requisitos normativos acordes con las normas y obligaciones legales vigentes del gobierno de Colombia, para dar cumplimiento y los lineamientos para para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Tabla 1
Compilación legal factores de riesgo psicosocial

LEGISLACION	DESCRIPCION
Ley 9 de 1979 – Art 80	Es el marco inicial de la legislación organizacional en materia de salud ocupacional, reglamenta sobre las condiciones ambientales, agentes químicos, biológicos.
Decreto 614 de 1984 – Art 2	Establece la protección de las personas frente a los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, mecánicos, psicosociales, eléctricos y otros derivados de la organización que pueden afectar la salud individual y colectiva.
Resolución 1016 de 1989 – Art 11 y 12	Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional, define como una de las actividades los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, ejecutar actividades para la prevención de enfermedades por los riesgos psicosociales.
Constitución política de Colombia – Art 25	Establece el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Resolucion 1075 de 1992 – Art 1	Establece dentro de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva definidas en el resolucion 1016 de 1989, establecer campañas para fomentar la prevencion y el control la farmacodependencia, el alcoholimo y el tabaquismo.
Resolucion 2358 de 1998 – Art 1 y 2	Se adopta la Politica Nacional de Salud Mental, establece como acciones a desarrollar la intervencion de factores de riesgo que generan alteraciones en la salud mental de la poblacion colombiana.
Ley 1010 de 2006 – Art 7	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolucion 2646 de 2008 – Art 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11 y 13	Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificaciòn, evaluacion, prevenciòn, intervenciòn y monitorio permanente de la exposiciòn a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
Ley 1562 de 2012 – Art 1	Se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, en donde se define que la seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
Resolucion 652 de 2012 – Art 11 y 12	Por la cualquier se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades publicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1616 de 2013 – Art 9	Por medio del cual se crea la Ley de Salud Mental, en donde le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en el monitoreo permanente de la exposiciòn a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
Decreto 1477 de 2014 – Secciòn 1 numeral 4	Se describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; en donde se aborda el grupo de agentes psicosociales en el cual se establecen las enfermedades originadas por estos como pueden ser las siguientes: estados de ansiedad y depresiòn, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares.

Resolución 312 de 2019 - Art 3, 9 y 16	Por medio del cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Resolución 2404 de 2019 – Art 1, 2, 3, 5 y 6	Por medio de la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales.

Fuente: entidades del gobierno colombiano

Marco Conceptual

Una vez referenciado los fundamentos teóricos, es importante citar los conceptos claves para este estudio.

Factores Psicosociales

La Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3o, define los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. 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.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) en el año 1984, declaró que los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de las percepciones y experiencias del empleado y abarcan diversos aspectos, definiéndolos como: “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del

empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”.

Factores debidos a las características personales, Se entiende como las características individuales que dan lugar a que los factores psicosociales incidan de diferentes maneras en cada persona, dependiendo de su capacidad de tolerancia y de su capacidad de adaptación a las diferentes situaciones, entendiendo ésta en un doble sentido, por una parte, adaptando la realidad exterior a su forma de ser y sus necesidades y por otra, modificando estas necesidades en función de la realidad exterior (Cortez 2012).

Factores Endógenos

“Son los determinantes de las características de la propia persona y su forma de ser y reaccionar (personalidad, edad, sexo, formación, motivaciones, actitudes, aptitudes, expectativas, etc.)” (Cortez 2012).

Factores Exógenos

“Son aquellos factores extralaborales (factores socioeconómicos, vida familiar, entorno social, ocio y tiempo libre, etc.), que pueden tener una marcada influencia sobre la satisfacción o insatisfacción laboral al incidir sobre otros factores psicosociales del trabajo” (Cortez 2012).

Factores Higiénicos

Hace referencia a todas aquellas condiciones que rodean a las personas en su trabajo y tiene que ver principalmente con las condiciones físicas y ambientales del empleo, estas condiciones pueden ser: beneficios sociales, salarios, clima laboral, pagos puntuales, tipo de supervisión, entre otros. (Chiavenato 2011).

Factores Motivacionales

Se basa principalmente en las actividades propias del puesto de trabajo, ya sean las tareas y las obligaciones, ya que estos van a producir una satisfacción duradera y permanente, y por lo tanto el desempeño del trabajador va a aumentar significativamente, todas estas actividades van ligadas con los planes de desarrollo que se tengan dentro de la empresa, los planes de carrera, reconocimiento profesional, motivación, entre otros, (Chiavenato 2011).

La motivación es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable (González, 2008). La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño. La palabra motivación tiene como significado mover, indica el proceso por el cual alguna razón o motivo incentiva, estimula y energiza el comportamiento de los colaboradores. Esta conducta siempre se motiva. Hay un motor en marcha permanente que lo mueve; aunque de vez en cuando queda en punto muerto o deja de funcionar y la persona se desmotiva.

El estrés en el trabajo ha sido recientemente definido como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo” (Comisión Europea, 2000).

Marco Teórico

Factores Psicosociales

Teniendo en cuenta, que los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, que pueden afectar la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés.

Sauter, S., Murphy, L., Hurrell J. y Levi L definen los factores psicosociales como:

las condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas conexos de salud y seguridad. Esas condiciones, normalmente denominadas factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.).

El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés. (p. 34.2).

Por su parte, el Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo (1984) define los factores psicosociales como:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en 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 del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (p.3).

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social en su Resolución 2646 de 2008, define que:

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.

Por otra parte, Daza y Pérez (como se citó en Moreno y Báez, 2010), define los factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Así mismo, Gil-Monte (2012) plantea que los riesgos psicosociales que se originan en la actividad laboral pueden desarrollarse debido a las características de la tarea (cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, falta de autonomía, ritmo de trabajo y responsabilidad, etc.), la organización (definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, entre otros), del empleo (salario, estabilidad laboral, condiciones físicas de los espacios de trabajo) y la organización del tiempo del trabajo (duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, turnos de trabajo, etc.), los cuales tienen impacto en el desempeño organizacional.

Gil-Monte (2012) hace una clasificación de los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral que pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

1. Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
2. Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
3. Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
4. La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. (p. 238).

En Colombia, en el año 2007 se aplicó la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo en 737 centros de trabajo adscritos al Sistema General de Riesgos Profesionales. El Ministerio de la Protección Social (como se citó en Arenas F. y Andrade V., 2013), publicó que:

Los resultados de este estudio evidenciaron que, junto con los ergonómico -posturales, los riesgos psicosociales asociados a estrés son los más frecuentemente reportados por los trabajadores colombianos, por encima de los biológicos y los físicos. A partir de los resultados de este estudio, el Ministerio de la Protección Social publicó en el 2008 la Resolución 2646, la cual determina como obligación de las organizaciones identificar, evaluar, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en sus trabajadores. Los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud de los trabajadores (p. 45).

Hay que mencionar, además las definiciones de Villalobos, G (2010), quien, en su cargo como directora del Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales

de la Universidad Javeriana, ha dirigido proyectos de investigación y consultoría; y la construcción de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social. Define a los factores como:

Condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos en los niveles emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico (p.5).

Y surge un elemento importante de definir que es el estrés, de acuerdo con Villalobos (2010):

Conjunto de respuestas fisiológicas, comportamentales, emocionales y cognoscitivas, que resultan en el proceso de adaptación frente a las demandas derivadas de las condiciones individuales, intralaborales y extralaborales, que son percibidas como lesivas (factores de riesgo psicosocial) por la persona y ante las cuales sus recursos de afrontamiento son insuficientes. Las diferencias individuales y el apoyo social son moduladores de la respuesta de estrés (p.6).

Como se ha dicho, los riesgos psicosociales, se convierten así en una realidad, que se requiere sea abordada, dadas las dificultades e incidencias que se generan en el ámbito de las empresas en la actualidad, estos son la causa que genera diversas enfermedades y afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, que, sometidos a largos periodos de trabajo fuerte y estrés constante, presentan problemas graves de salud, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculares, entre otros.

Es así, que se tomará como eje principal para la investigación, los factores psicosociales intralaborales.

Factores psicosociales intralaborales

Los factores psicosociales intralaborales se refieren a las condiciones internas empresa, los factores psicosociales extralaborales a las condiciones externas de esta, y los factores psicosociales individuales a las características particulares del trabajador. La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial refiere que: “Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo... identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones actúan como posibles fuentes de riesgo” (p.20).

Por otra parte, Charria, Sarsosa y Arenas (2011) explican que los factores psicosociales en el trabajo son definidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto psíquica, física como social de los trabajadores

En Colombia, según el Ministerio de la Protección Social a través de su Resolución 2646 de 2008, se determina como obligación de las organizaciones identificar, evaluar, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en sus trabajadores, y afirma que “los factores de riesgo psicosociales son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. En el artículo 6, la Resolución dictamina que los empleadores deben identificar como mínimo aspectos enmarcados en las siguientes categorías: a) gestión organizacional, b) características de la organización del trabajo, c) del grupo social del trabajo, d)

condiciones de la tarea, e) carga física, f) interfase persona-tarea, g) número de trabajadores por tipo de contrato y h) programas de bienestar y capacitación de la empresa a los trabajadores.

Para el cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 el Ministerio de la Protección Social desarrolló la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, en el año 2010, junto con la Pontificia Universidad Javeriana -Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales-, cuyo modelo se basa en:

Retoma elementos de los modelos de demanda; control-apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial (p. 20). Ver Tabla 1

Tabla 2.
Dominios y dimensiones intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010)

Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en las Organizaciones

Para identificar y controlar los factores de riesgo psicosocial que afectan a una población trabajadora, y así, disminuir los efectos negativos en la salud, el reconocimiento de estos factores requiere ser evaluados sistemáticamente. De acuerdo con Charria, Sarsosa y Arenas (2011), la necesidad de evaluar los factores:

Surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por fomentar la salud en los trabajadores. Se destaca la injerencia de organismos

públicos como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (eu-osha) o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) en España y el Ministerio de la Protección Social en Colombia con la Resolución 2646 de 2008 (p. 382).

Así mismo, Melia, Nogadera, Lahera, Duro, Peiro, Salanova, y Gracia (2006) publicaron que la evaluación de riesgos psicosociales debe incorporarse sistemáticamente a los procesos de evaluación de riesgos de las empresas, “es necesario establecer qué riesgos psicosociales son relevantes en cada puesto y organización, según su naturaleza, y que la evaluación de riesgos psicosociales debe situarse y entenderse en el contexto de los procesos generales de evaluación de riesgos” (p. 19).

Por otra parte, Guardia, Però y Barrios (como se citó en Charria, Sarsosa y Arenas, 2011), dicen que se evidencian otras dificultades en la evaluación de factores psicosociales en las organizaciones:

Por un lado, señalan que en aras de la eficiencia utilizan un sistema demasiado simple que no logra abordar la complejidad de esta temática. Por otra parte, en oportunidades se reduce la metodología a la aplicación de encuestas como si fuera la única herramienta, dejando de lado fuentes de información que podrían ser de utilidad, como los indicadores de salud ocupacional, la evaluación en el puesto de trabajo o estrategias cualitativas de recolección de información (p.382).

Además, Melia, Nogadera, Lahera, Duro, Peiro, Salanova, y Gracia (2006) plantean que las propiedades básicas que debe reunir un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales: “Fundamentarse en antecedentes de investigación, un índice de fiabilidad, pruebas de validez (de constructo y contenido), un análisis psicométrico de la calidad de los ítems y procesos de estandarización para la aplicación específica que se desee realizar” (p.22).

Charria, Sarsosa y Arenas (2011), refieren que otros autores proponen la triangulación de las fuentes de información: “los resultados estadísticos de una escala orientada a identificar la percepción de los sujetos, registros objetivos de evaluación en el puesto de trabajo y metodologías cualitativas complementarias como entrevistas, grupos focales y observación participante” (p. 382).

Lo anterior coincide con la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de la Protección Social, en la cual plantea que los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos validados, y teniendo en cuenta información periódica y actualizada sobre condiciones de salud en los trabajadores, ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estadísticas de morbilidad y mortalidad, ausentismo, rotación y rendimiento.

Acorde con la anterior Resolución, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010), presenta Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial. Ver tabla 3.

}

Tabla 3

Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> •La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. •La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. •El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). •El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> •El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p> <p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador
Demandas de la jornada de trabajo	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando</p>	<p>Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>
Consistencia de rol	<p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.</p> <p>Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto</p>
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. •En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. •Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando	•La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	•El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. •Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	•La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. •El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. •El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. •El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. •El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010)

Motivación

Por otra parte, González (como se citó en Sum, 2015), afirma que la motivación es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, es importante velar por la motivación del empleador, tal como lo menciona Koontz, H y Wehrich, H (1998) donde, “la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera” (p.14).

Ahora bien, hablar de motivación es, hablar de una gran cantidad de definiciones, en términos generales, se puede considerar como dice Soberanes que : “Actualmente muchas organizaciones no se han percatado de lo trascendental que es para las mismas la motivación, ésta representa un elemento fundamental para el éxito empresarial porque de ahí depende en gran medida el alcance de sus objetivos, a pesar de esto existen muchas organizaciones que trabajan sin poner cuidado al factor humano” (p.12) . Es así, que las fuentes de motivación son diferentes, por lo cual, es importante conocer dichas fuentes de motivación y, así fomentarlas para obtener un mejor rendimiento en su trabajo. Por lo

anterior, se considera Motivación Laboral cuando los objetivos personales y de la organización concuerdan provocando así un mejor rendimiento de sus empleados (Arias, 1989).

Chiavenato (2011), en este sentido, existen tres premisas que explican el comportamiento humano:

1. El comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en internos y externos.
2. El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.
3. El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un “impulso”, “un deseo”, una “necesidad”, expresiones que sirven para

indicar los motivos del comportamiento (p.95). Teniendo en cuenta estas premisas que señala

Chiavenato (2001), es así, que la motivación en cada persona es diferente, debido, a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. La capacidad individual para alcanzar los objetivos y los valores sociales también son diferentes, donde estos últimos, varían con el tiempo, lo cual, provoca un proceso dinámico en el comportamiento de las personas que en esencia es semejante.

Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Maslow (citado en Soberanes, 2011) expuso su teoría en 1943, el cual indicó que hay una jerarquía de cinco necesidades humanas: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización. Una vez satisfecha una de estas necesidades, dejará de ser un motivante para el individuo y la siguiente será la dominante. 1. Necesidades fisiológicas. Dentro de estos están los alimentos, líquidos, refugio, satisfacción sexual y otras exigencias corporales. Todas relativas a la supervivencia. 2. Necesidades de seguridad. Protección contra riesgos tanto físicos como emocionales. Se relacionan con la búsqueda de protección contra las amenazas y / o privaciones, así como para huir del peligro. 3.

Necesidades de asociación o aceptación. Afecto, sensación de pertenecer, aceptación y amistad. 4. Necesidades de estima. Factores internos de autoestima como el respeto propio, autonomía y logros. También dentro de éstos se encuentra los factores externos de estimación, como estatus reconocimiento y atención. Son las relativas a la manera en que un individuo se percibe a sí mismo y se evalúa. 5. Necesidades de autorrealización. Se refiere al crecimiento, a alcanzar el máximo potencial de cada individuo, la autosatisfacción; son las necesidades más elevadas. Esto solo ocurrirá una vez que las demás necesidades estén relativamente satisfechas. Ver Figura 0.



Figura 0
Pirámide de Maslow

La Motivación en el Trabajo

Es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo dé lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

En la mecánica de la motivación de los empleados, influye una serie de factores que los directivos deben considerar y comprender. Como lo mencionó Stephen P. (citado en Soberanes, 2011) Robbins dice que motivación es la voluntad de desarrollar altos niveles

de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, bajo la condición de que dicho esfuerzo ofrezca la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Motivos internos y externos. La motivación para los trabajadores se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente. Los factores internos son las necesidades aptitudes, intereses, valores y habilidades de las personas. Estos motivos individualizan a cada persona y hacen que todas sean diferentes unas con otras. Cada individuo es capaz de realizar tareas específicas. Los factores externos son estímulos o incentivos que la empresa ofrece. Estos pueden satisfacer necesidades, despertar sentimientos de interés o representar recompensas deseadas. Son motivos externos todas las recompensas que ofrece la compañía, desde el salario y los beneficios hasta el ambiente de trabajo.

Proceso de la Motivación en la Empresa

Este proceso está en constante movimiento, luego es necesario establecer las estrategias y acciones que en algunos casos pueden generar cierto tipo de controversia, pero el directivo que puede auto motivarse este tipo de confusión le genera retos. Los individuos y las organizaciones tienen objetivos por alcanzar. De acuerdo con Chiavenato (2001):

Las organizaciones reclutan y seleccionan sus recursos humanos para alcanzar con ellos, y mediante ellos, objetivos organizacionales (producción, rentabilidad, reducción de costos, ampliación de mercado, satisfacción de necesidades de la clientela, etc.). Incluso después de reclutados y seleccionados, los individuos tienen objetivos personales por los que luchan, y muchas veces se valen de la organización para alcanzarlos (p.113).

Así, hoy en día las condiciones laborales exigen altos niveles de atención y concentración elevada, responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados

horarios y turnos, lo que hace que los riesgos psicosociales y económicos sean una realidad en el mundo laboral de hoy. (Sánchez-Anguila, 2006).

Clima y Cultura Organizacional

El clima y la cultura organizacional también constituyen dos componentes esenciales para la motivación y la productividad laboral. El clima organizacional es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura. Existe un sinnúmero de definiciones sobre el concepto de cultura organizacional, pero para la presente investigación tenemos en cuenta a Chiavenato (2001), quien considera que del concepto de motivación individual surge el concepto de clima organizacional ya que las personas se hallan en un proceso continuo de adaptación a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual. Tal adaptación no se limita sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino que también incluye la satisfacción de las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización; las cuales dependen mucho de otras personas, en especial de las que ocupan posiciones de autoridad. Según Chiavenato, es importante comprender la naturaleza de la adaptación o desadaptación de las personas, ya que una buena adaptación significa salud mental, y las tres principales características de las personas mentalmente sanas son las siguientes: a) Las personas se sienten bien consigo mismas, b) Las personas se sienten bien con las demás personas y c) Las personas son capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida y de las situaciones que llevan a un mismo punto que es conocer las normas, hábitos y valores que se originan en una organización y que hacen de esta su forma de comportamiento.

La función de las normas dentro de la empresa es reglamentar el comportamiento de los colaboradores para que tengan claro todos aquellos actos que se permiten y aquellos que no deben ser realizados en el lugar de trabajo. Para que las normas apoyen el logro de los objetivos de la empresa deben tener ciertas características. Las características de la cultura (Davis, 1993) en las organizaciones, al igual que las huellas digitales, son siempre singulares. Poseen su propia historia, comportamiento, proceso de comunicación, relaciones interpersonales, sistema de recompensa, toma de decisiones, filosofía y mitos que, en su totalidad, constituyen la cultura. (Muñoz, 2014).

También los valores son indispensables en la empresa, pues ben todas las organizaciones para dinamizar el logro de los objetivos que se programan las empresas y los beneficios que se puedan conseguir. Las normas también deben ayudar a expresar los valores de la empresa. Como lo menciona Muñoz (2014), “Los valores son los elementos de sostenimiento que mantienen, engrandecen y preservan, no solo la sociedad, sino a las diversas organizaciones que la conforman. Los valores van a orientar y regular la conducta del hombre, sustentados en los principios de la moral y refrendados en la actuación ética”.

De otra parte, los valores hacen que el empleado se muestre honesto frente al otro, lo hace eficiente y genera confianza, calidad en el trabajo que es lo más importante y perseguido en los empleadores. “Generar valores positivos es fundamental para acrecentar el éxito de las organizaciones”. (Muñoz, 2014).

Hipótesis

Según Hernández (2014), las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de

proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho. (p 102).

Teniendo en cuenta el análisis del problema, y tomando en consideración los antecedentes conceptuales identificados en la literatura revisada, es posible que la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral identificados y la motivación laboral hacia el trabajo en los trabajadores del área de la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa) ubicada en la ciudad de Bogotá durante el periodo del año 2019?, se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis de Trabajo

Existe una relación directamente proporcional entre el riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto; y las necesidades de motivación muy importantes en los trabajadores del área operativa de la empresa

Hipótesis Nula

Existe una relación inversamente proporcional entre el riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto; y las necesidades de motivación muy importantes en los trabajadores del área operativa de la empresa.

Hipótesis Alterna

No se evidencia relación alguna entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto y las necesidades de motivación en los trabajadores del área operativa de la empresa.

Marco Metodológico

El marco metodológico es de acuerdo con Sabino (2000) el conjunto de acciones destinadas a describir y a analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos. Así mismo Arias (2006) explica el marco metodológico como “el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p 16). Este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas.

Paradigma y Tipo de estudio

Según Guba y Lincoln (1994) existen cuatro paradigmas que sustentan los diversos procesos investigativos: positivismo, post-positivismo, teoría crítica y constructivismo, y para que un investigador se posicione en uno de ellos debe responder a tres interrogantes: (1) la pregunta ontológica ¿Cuál es la forma y naturaleza de la realidad? (2) la pregunta epistemológica ¿Cuál es la naturaleza de la relación entre el conocedor o el posible conocedor y qué es aquello que puede ser conocido? y (3) la pregunta metodológica ¿Cómo el investigador puede descubrir aquello que él cree puede ser conocido?

El paradigma positivista también denominado paradigma cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, es el paradigma dominante en algunas comunidades científicas. Ricoy (2006) indica que el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico”. Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar

una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica. (p. 14).

La presente investigación está centrada en el paradigma positivista ya que la investigación es de tipo cuantitativo pues utiliza la recopilación de información, métodos estadísticos y correlaciones para poner a prueba o comprobar las hipótesis mediante el uso en la medición numérica.

El propósito de esta investigación es correlacionar las variables de riesgo psicosocial intralaboral y las necesidades de motivación en el personal operativo de la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa), convirtiéndose en una investigación cuantitativa por ser racional, objetiva, que se basa en lo observable, en lo manipulable y verificable a través de las mediciones sobre las variables de estudio. A su vez la verificación de hipótesis se basa en el uso de métodos estadísticos descriptivos y correlacionales.

Según Hernández (2014), el enfoque cuantitativo tiene entre otras las siguientes características: 1. Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación: ¿cada cuánto ocurren y con qué magnitud? El investigador o investigadora plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno, aunque en evolución... construye un marco teórico del cual deriva una o varias hipótesis. Se miden las variables o conceptos contenidos en las hipótesis). Esta recolección se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica. Debido a que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar con métodos estadísticos. (p 6).

Alcance

La presente investigación aborda la perspectiva correlacional ya que las hipótesis de investigación establecen una relación de covariación positiva o negativa entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y motivación laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa), al correlacionar las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) - Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social con las necesidades de motivación del cuestionario MbM de Marshall Sashkin

Ramos (2015), afirma que en el diseño correlacional el investigador estudia las diversas relaciones que puedan presentarse entre variables. Por ejemplo, analizar la relación existente entre una variable X y una variable Y... es importante el planteamiento de hipótesis que permitan aseverar lo supuesto por el investigador. Las hipótesis que se plantearían siguiendo el ejemplo previo son: a mayor X mayor Y, a menor X menor Y, a mayor X menor Y, y a menor X mayor Y.

Según Hernández (2014), para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba... Es importante recalcar que la mayoría de las veces, las mediciones de las variables que se van a correlacionar provienen de los mismos casos o participantes, pues no es lo común que se correlacionen mediciones de una variable hechas en ciertas personas, con mediciones de otra variable realizadas en personas distintas. (p. 93).

Diseño o método previsto

Con el fin de recolectar la información necesaria para responder a la pregunta de investigación, el diseño de investigación es de investigación no experimental según la temporalización que tiene un método transversal, es decir que se van a recolectar datos de un solo momento y en un tiempo único. Con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado durante el año 2019.

Según Hernández (2014) la investigación no experimental cuantitativa podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p. 152).

Para la presente investigación no experimental, el estudio se centra en determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento. Según Hernández (2014) en estos casos el diseño apropiado (con un enfoque no experimental) es el transversal o transeccional. Ya sea que su alcance inicial o final sea exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo” Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. (p. 154).

Contexto de la Empresa

La empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa), fundada en el año 2008, es una empresa colombiana que se dedica al desarrollo de proyectos inmobiliarios

habitacionales y comerciales en Bogotá- Colombia. Al operar toda la cadena de valor mantiene relaciones perdurables con sus clientes, entendiendo sus necesidades, sus deseos y su rentabilidad económica. Desde una actuación ética y en el respeto con el entorno, la empresa tiene una visión del futuro de ser líder en la construcción de proyectos para la vida; donde el confort, la seguridad, la tecnología y la calidad de vida se reflejen en el diseño arquitectónico y en la innovación constructiva.

Los trabajadores operativos de la empresa muestran una conducta de respeto y cumplimiento - por las normas y políticas-, a pesar de que no recuerdan con precisión sus contenidos y procedimientos. Sobre lo cual se observa una debilidad de comunicación por la poca generación de espacios de socialización donde la empresa transmita su cultura organizacional. Se evidencia debilidad en el liderazgo de los jefes del área operativa porque las decisiones y el alto control lo ejerce la gerencia.

Desde el área de gestión humana de la empresa, se observa que los trabajadores con cargos operativos manifiestan la falta de oportunidad para el crecimiento laboral y la falta de reciprocidad o recompensas por su trabajo. También los valores son indispensables para la empresa, los cuales se socializan en varios escenarios y se promueve el Manual de Convivencia. En los dos últimos años la empresa ha incrementado su interés por la divulgación de valores a través de charlas y campañas de comunicación con el acompañamiento del Comité de Convivencia Laboral. Sobre lo cual se observa que los trabajadores del área operativa encuentran un espacio de reflexión y de acompañamiento para expresar sus inquietudes personales y laborales.

En la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa) los trabajadores del área operativa son empleados con alta antigüedad laboral cuyas edades oscilan entre los 40

y los 60 años. Para la empresa siempre ha sido importante brindarles estabilidad laboral, salarios justos y un ambiente laboral 'familiar'. Así que las relaciones interpersonales son de confianza y ayuda mutua; en la dinámica cotidiana de la organización suele ocurrir que distintos procesos dependen de la decisión de una o dos 'cabezas' de la dirección. En el día a día se asignan a otras labores o campos de trabajo, aunque siempre dentro de las áreas ocupacionales de la organización. Se evidencia que tampoco la empresa tenga programas de planes de retiro para los trabajadores que recientemente se pensionaron y/o para quienes están próximos a retirarse.

Universo-Población-Muestra

La población de la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa) son 25 trabajadores. Para la presente investigación se toma como muestra a todo el personal operativo de la empresa, constituido por 10 trabajadores repartidos entre ocho (8) hombres y dos mujeres (2).

Criterio de Inclusión o Exclusión de la Muestra

La muestra es la totalidad de los trabajadores operativos de la empresa, diez (10) trabajadores. No hubo ningún criterio de exclusión por el tamaño pequeño de los trabajadores operativos; adicionalmente todos los trabajadores accedieron voluntariamente a participar de la investigación.

Instrumentos

La técnica que se utilizará en este proceso de investigación es la encuesta, que es un instrumento de adquisición de información, mediante un formulario/cuestionario previamente elaborado y validado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto o grupo seleccionado de la muestra sobre un asunto dado.

Los instrumentos que se utilizarán para este trabajo de investigación son:

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. El Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010) define a la Batería como un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

El proceso de construcción implicó el desarrollo de una extensa revisión de la literatura científica y técnica (cerca de 110 documentos) sobre factores psicosociales y métodos e instrumentos para su evaluación. La actividad permitió plantear el modelo conceptual y metodologías de medición que subyacen a la estructura de la batería. (p. 11).

Luego de la prueba piloto, se hicieron las mejoras necesarias en los instrumentos y se procedió con el estudio de validación y normalización de los cuestionarios en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia (universo de 6´796.459 trabajadores en octubre de 2009). El tamaño mínimo requerido de muestra fue de 1717 trabajadores ($P=0,50$, confiabilidad de 95%, una tasa de respuesta de 75%² y un ajuste de 3 de la muestra por el efecto del diseño de encuestas tipo cluster); sin embargo, la muestra final se amplió a 2360 trabajadores seleccionados aleatoriamente, de los cuales 1576 respondieron la Forma A y 784 la Forma B del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Se aplicó también el cuestionario de factores psicosociales extralaborales a 2360 empleados. (p. 17).

Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre las puntuaciones de las

dimensiones, los dominios y los puntajes totales del cuestionario, tanto para la forma A como para la B. Los resultados ratificaron la validez de constructo de los instrumentos. El análisis de correlaciones entre las dimensiones, dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B, permitió identificar que efectivamente existe un constructo integrado subyacente a estos instrumentos. Lo anterior se soporta en los 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, que es la sumatoria de los puntajes de los cuestionarios intra y extralaboral). (Anexo 1 Cuestionario Forma B).

Cuestionario de motivación del autor Marshall Sashkin, Ph. D. Sashkin (1990) afirma que el Cuestionario MbM mide las motivaciones internas, tal como las percibe el individuo. Parte del modelo desarrollado hace más de 50 años por el psicólogo Abraham Maslow, que observó que todos nacen con determinadas motivaciones inherentes. El Cuestionario MbM está diseñado para medir cuatro cinco categorías de motivación: 1) Las necesidades de protección y seguridad que se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable. 2) Las necesidades sociales y de pertenencia que están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona. 3) Las necesidades de autoestima que se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo. 4) Las necesidades de autorrealización se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”. (p 5,6).

La fiabilidad de la herramienta de motivación, según Sashkin (1998), confirma la validación del cuestionario de motivación MbM de la siguiente manera: Se confirma la homogeneidad y direccionalidad única de los ítems que componen el inventario a través del análisis de consistencia interna y de grupos contrastados. Estos resultados centrados en la relación entre los ítems y el puntaje global del inventario permiten afirmar que todos los ítems forman parte del constructo establecido en el modelo conceptual construido, en este caso, la motivación. (Anexo 2 Cuestionario MbM).

Fases de Desarrollo

Para que se puedan alcanzar los objetivos de la presente investigación depende de una planeación realista de actividades y recursos. A continuación, se describe el proceso con el cual se va a llevar a cabo el trabajo de investigación:

Fase 1. Reflexión y Preparación del Proyecto: a) selección del tema de investigación, b) formulación del problema, c) selección del caso y empresa y d) realización de un cronograma.

Fase 2. Contacto y autorización de la empresa: a) gestión de cartas de autorización, b) visita a gerencia y departamento de gestión humana y c) socialización del trabajo de investigación.

Fase 3. Levantamiento de información: a) elaboración y compilación de textos referenciados para soportar el objetivo de la investigación y b) construcción de hipótesis y marco metodológico.

Fase 4. Aplicación de instrumentos recogida de información: a) entrega de consentimiento informado para la muestra, b) aplicación de los instrumentos con el acompañamiento de testigos del área de gestión humana de la empresa y c) análisis de resultados.

Fase 5. Finalización del trabajo de investigación: a) conclusiones y recomendaciones y b) entrega de informe final.

Análisis de Datos y Obtención de Resultados

A fin de responder al objetivo general de la investigación, se sacaron los resultados de los dos instrumentos utilizados: a) cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral cuestionario forma B de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia y b) cuestionario MbM de Marshall Sashkin que mide las necesidades de motivación laboral.

Perfil Sociodemográfico de la Muestra

La distribución de los participantes de la investigación dio como resultado que el 80% son hombres y el 20 % mujeres.

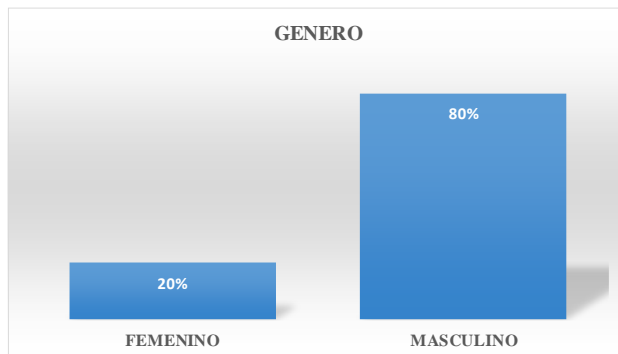


Figura 1 Distribución de la muestra por género

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2019

Con relación a la edad, el 50% se ubicó en el rango de 48 a 57 años, el 30% con más de 58 años; el 10% en el de 38 a 47 años, y el 10% en el de 28 a 37 años.

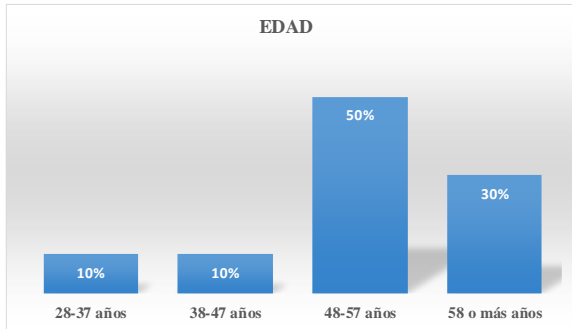


Figura 2 Distribución de la muestra por edad

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2019

En cuanto al estado civil, el 70% reportaron ser casados, el 20% dijeron estar solteros en tanto que el 10% se declararon separados o divorciados.

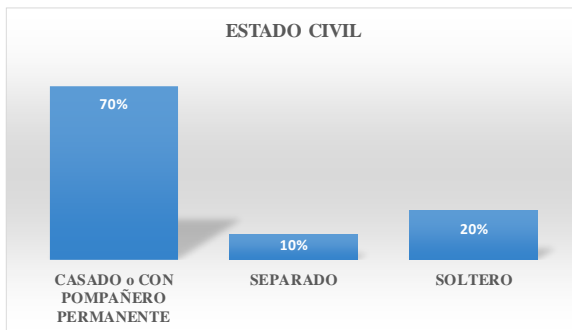


Figura 3 Distribución de la muestra por estado civil

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2019

Sobre la escolaridad se encontró que el 50% de la población encuestada reportó que su máximo nivel de estudios fue la primaria, el 40% dijo haber cursado la secundaria, en tanto que el 10% dijo no tener ningún grado de escolaridad.

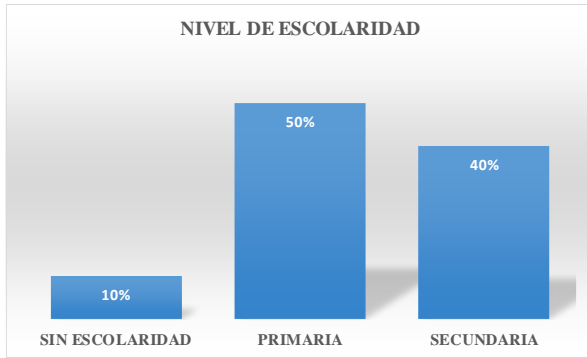


Figura 4 Distribución de la muestra por nivel de escolaridad

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2019

El 60% tienen entre 11 y 12 años de antigüedad en la empresa, el 30% entre 9 y 10 años y el 10% entre 5 y 6 años.

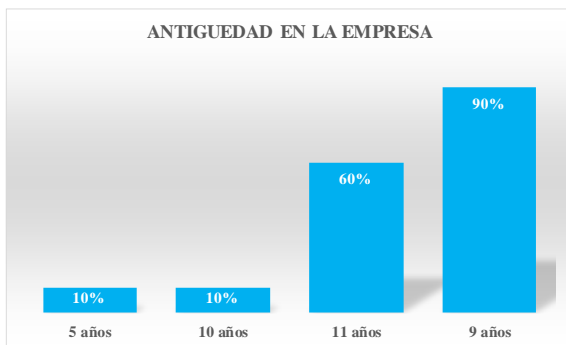


Figura 5 Distribución de la muestra por antigüedad en la empresa

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2019

Sobre el tipo de salario los trabajadores tienen contrato a término indefinido sobre lo cual se encontró que el 20% tienen un salario fijo mensual entre 2.1 a 2.5 SMLV; el 30% entre 1.7 a 2.0 SMLV; el 20% entre 1.4 a 1.6 SMLV; y el 30% restante tienen un salario entre 1.2 a 1.3 SMLV. La población dijo recibir bonificaciones algunas veces por procesos productivos.

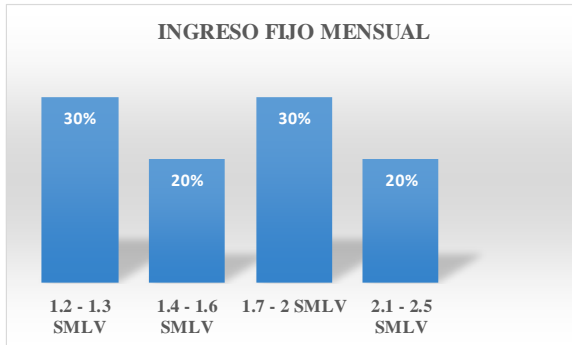


Figura 6 Distribución de la muestra por ingreso salarial

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2019

Resultados medición cuestionario Forma B

El proceso de calificación del cuestionario forma B de factores de riesgo psicosocial intralaboral, tiene cuatro pasos: a) paso 1 calificación de los ítems, b) paso 2 obtención de puntajes brutos (por dimensión, por dominio y total), c) paso 3 transformación de los puntajes brutos y d) paso 4 comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos. (Ministerio de la Protección Social, Batería, 2010, p.76).

Paso 1. Calificación de los ítems

Tabla 4

Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B.

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010)

A cada trabajador de la muestra se le aplicó el cuestionario forma B de la Bateria compuesto por 97 ítems, a excepción de las ítems-preguntas relacionadas con la atención a clientes o usuarios porque en sus trabajos no tienen que brindar servicio a clientes o usuarios. Los cuestionarios diligenciados son reserva de la empresa. Como lo explica la Bateria (2010):

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que, a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem (p.76).

Paso 2. Obtención de los puntajes brutos

Puntajes brutos de las dimensiones. De acuerdo con la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010), estos puntajes: “Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario” (p.77). Es decir, grupos de ítems del cuestionario están relacionados con cada dimensión. Los resultados de los puntajes brutos que resultan de la sumatoria de los ítems por dimensión y por trabajador de la muestra, se sintetizan en la Tabla 5.

Tabla 5
Resultados puntajes brutos por dimensión y por trabajador

DOMINIO	DIMENSION	Trabajador N°									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	16	16	16	13	13	16	13	19	19	18
	Relaciones sociales en el trabajo	13	14	11	14	21	14	21	14	14	13
	Retroalimentación del desempeño	13	13	13	13	13	16	13	13	13	13
	Relación con los colaboradores	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Control sobre el trabajo:	Claridad de rol	10	9	10	10	10	9	10	10	10	10
	Capacitación	5	5	5	5	5	5	8	5	6	5
	Participación y manejo del cambio	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	11	11	13	11	7	11	7	11	11	5
	Control y autonomía sobre el trabajo	8	8	8	8	7	8	7	8	8	8
Demandas del trabajo:	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27	25	27	27	27	20	14	19	19	27
	Demandas emocionales	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
	Demandas cuantitativas	4	4	4	4	6	4	6	4	4	4
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3
	Exigencias de responsabilidad del cargo	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
	Demandas de carga mental	8	7	8	8	8	7	8	8	8	8
	Consistencia del rol	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
	Demandas de la jornada de trabajo	6	8	6	8	9	8	6	8	9	8
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Reconocimiento y compensación	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6

Fuente: Trabajo de campo, octubre 2019

Nota: na = no aplica

Nota: Las dimensiones relación con los colaboradores y exigencias de responsabilidad del cargo aparecen con na, porque pertenecen y son inherentes al cuestionario forma A de la Batería.

Nota: La dimensión demandas emocionales aparece con na porque sus ítems (preguntas) del cuestionario están relacionadas con la atención a clientes y usuarios, sobre lo cual la muestra en su trabajo no brinda servicio directo a clientes o usuarios.

Puntajes brutos de los dominios. El puntaje bruto de cada dominio se calcula sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran. Se sintetiza en la Tabla 6.

Tabla 6

Resultado puntaje bruto de los dominios

DOMINIO	DIMENSION	Trabajador N°										Puntaje Bruto Dimensión	Puntaje Bruto Dominio
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	16	16	16	13	13	16	13	19	19	18	159	441
	Relaciones sociales en el trabajo	13	14	11	14	21	14	21	14	14	13	149	
	Retroalimentación del desempeño	13	13	13	13	13	16	13	13	13	13	133	
	Relación con los colaboradores	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	0	
Control sobre el trabajo:	Claridad de rol	10	9	10	10	10	9	10	10	10	10	98	398
	Capacitación	5	5	5	5	5	5	8	5	6	5	54	
	Participación y manejo del cambio	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	11	11	13	11	7	11	7	11	11	5	98	
	Control y autonomía sobre el trabajo	8	8	8	8	7	8	7	8	8	8	78	
Demandas del trabajo:	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27	25	27	27	27	20	14	19	19	27	232	457
	Demandas emocionales	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	0	
	Demandas cuantitativas	4	4	4	4	6	4	6	4	4	4	44	
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	27	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	0	
	Demandas de carga mental	8	7	8	8	8	7	8	8	8	8	78	
	Consistencia del rol	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	0	
Demandas de la jornada de trabajo	6	8	6	8	9	8	6	8	9	8	76		
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	89
	Reconocimiento y compensación	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	59	

Fuente: Trabajo de campo, octubre 2019

Nota: La tabla presenta los puntajes brutos por dimensión y por dominios

Paso 3. Transformación de los puntajes brutos. Tal como se expone la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010, p.81): “Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de

los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula”:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$$

Transformación de las dimensiones Los factores de transformación a tener en cuenta para cada una de las dimensiones se encuentran en la Tabla 7; para esta investigación se toman en cuenta únicamente los factores de transformación de las dimensiones de la Forma B.

Tabla 7
Factores de transformación para las dimensiones de la forma B.

Dimensión	Forma B
Características del liderazgo	52
Relaciones sociales en el trabajo	48
Retroalimentación del desempeño	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	No aplica
Claridad de rol	20
Capacitación	12
Participación y manejo del cambio	12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48
Demandas emocionales	36
Demandas cuantitativas	12
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	No evalúa
Demandas de carga mental	20
Consistencia del rol	No evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	24
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	16
Reconocimiento y compensación	24

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010)

Aplicando los factores de transformación en los resultados de puntaje bruto de cada trabajador, en la Tabla 8, se presenta los resultados de los factores por dimensión y por trabajador.

Tabla 8

Resultados de los factores de transformación por dimensión y por trabajador

DOMINIO	DIMENSION	Trabajador N°									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	30,8	30,8	30,8	25,0	25,0	30,8	25,0	36,5	36,5	34,6
	Relaciones sociales en el trabajo	27,1	29,2	22,9	29,2	43,8	29,2	43,8	29,2	29,2	27,1
	Retroalimentación del desempeño	65	65	65	65	65	80	65	65	65	65
	Relación con los colaboradores	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Control sobre el trabajo:	Claridad de rol	50	45	50	50	50	45	50	50	50	50
	Capacitación	41,7	41,7	41,7	41,7	41,7	41,7	66,7	41,7	50,0	41,7
	Participación y manejo del cambio	58,3	58,3	58,3	58,3	58,3	58,3	58,3	58,3	58,3	58,3
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	68,8	68,8	81,3	68,8	43,8	68,8	43,8	68,8	68,8	31,3
	Control y autonomía sobre el trabajo	66,7	66,7	66,7	66,7	58,3	66,7	58,3	66,7	66,7	66,7
Demandas del trabajo:	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	56,3	52,1	56,3	56,3	56,3	41,7	29,2	39,6	39,6	56,3
	Demandas emocionales	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
	Demandas cuantitativas	33,3	33,3	33,3	33,3	50,0	33,3	50,0	33,3	33,3	33,3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	18,8	18,8	18,8	18,8	12,5	18,8	6,3	18,8	18,8	18,8
	Exigencias de responsabilidad del cargo	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
	Demandas de carga mental	40	35	40	40	40	35	40	40	40	40
	Consistencia del rol	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
	Demandas de la jornada de trabajo	25,0	33,3	25,0	33,3	37,5	33,3	25,0	33,3	37,5	33,3
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	18,8	18,8	18,8	18,8	18,8	18,8	18,8	18,8	18,8	18,8
	Reconocimiento y compensación	25	25	25	25	25	20,8	25	25	25	25

Fuente: Trabajo de campo, octubre 2019

Nota: se presenta ejemplo de obtención del puntaje transformado por dimensión. El trabajador 1 obtuvo un puntaje bruto igual a 16 en la dimensión características de liderazgo (Tabla 6), su puntaje transformado es de 30,8 el cual se obtiene de la siguiente forma:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100; = \frac{16}{52} \times 100: 30,8$$

Transformación de los dominios. Los factores de transformación para cada uno de los dominios se encuentran en la Tabla 9; para esta investigación se toman en cuenta únicamente los factores de transformación de los dominios de la Forma B.

Tabla 9

Factores de transformación para los dominios de las formas B.

Dominios	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164	120
Control sobre el trabajo	84	72
Demandas del trabajo	200	156
Recompensas	44	40

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010)

A continuación, en la Tabla 10 se presentan los resultados de los factores transformación por dominio y por trabajador.

Tabla 10

Resultados de los factores de transformación por dominio y por trabajador

DOMINIO	Trabajador N°										PROMEDIO
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	35,0	35,8	33,3	33,3	39,2	38,3	39,2	38,3	38,3	36,7	36,8
Control sobre el trabajo	56,9	55,6	59,7	56,9	50,0	55,6	54,2	56,9	58,3	48,6	55,3
Demandas del trabajo	30,8	30,1	30,8	32,1	33,3	26,9	22,4	26,9	27,6	32,1	29,3
Recompensa	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	20,0	22,5	22,5	22,5	22,5	22,3

Fuente: Trabajo de campo, octubre 2019

Nota: Como ejemplo, el trabajador 5 obtuvo un puntaje bruto igual a 10 en el dominio. *control sobre el trabajo.*, su puntaje transformado sería de 50.0, que se da así:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100; = \frac{36}{72} \times 100: 50,0$$

Transformación del cuestionario total. Los factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B es de **388**. (Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, 2010, p. 83). En la Tabla 11 se presentan los factores transformados para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B.

Tabla 11

Factores transformados cuestionario riesgo psicosocial intralaboral Forma B

	Trabajador N°										Suma global	Factor Transformacion Global
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Suma total puntaje bruto de las 4 dimensiones por cada trabajador	140	139	140	140	144	136	130	138	140	138	1385	35,7
Factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B.	36,1	35,8	36,1	36,1	37,1	35,1	33,5	35,6	36,1	35,6	357,0	

Fuente: Trabajo de campo, octubre 2019

Nota: El factor de transformación global para el cuestionario Forma B es de 35,7

Paso 4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos.

El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados por dimensión, por dominio y global del cuestionario con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios

y del puntaje total. Las tablas de baremos son proporcionadas por la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010). Ver Tabla 12 que presenta los baremos para las dimensiones de la forma B.

Tabla 12

Baremos para las dimensiones de la forma B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010)

Resultados identificación del riesgo para las dimensiones. A continuación, en la Tabla 13 se presentan los resultados para las dimensiones e identificación del riesgo, teniendo en cuenta el promedio de los puntajes transformados de cada dimensión y su homologación con los baremos.

Tabla 13
Resultados identificación del riesgo para las dimensiones

DOMINIO	DIMENSION	PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO	RIESGO DIMENSION
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	30,6	Alto
	Relaciones sociales en el trabajo	31,0	Alto
	Retroalimentación del desempeño	66,5	Muy Alto
	Relación con los colaboradores	NA	NA
Control sobre el trabajo:	Claridad de rol	49,0	Muy Alto
	Capacitación	45,0	Alto
	Participación y manejo del cambio	58,3	Alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	61,3	Muy Alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	65,0	Medio
Demandas del trabajo:	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48,3	Muy Alto
	Demandas emocionales	NA	NA
	Demandas cuantitativas	36,7	Medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16,9	Bajo
	Exigencias de responsabilidad del cargo	NA	NA
	Demandas de carga mental	35,5	Sin riesgo
	Consistencia del rol	NA	NA
	Demandas de la jornada de trabajo	31,7	Bajo
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	18,8	Alto
	Reconocimiento y compensación	24,6	Medio

Fuente: Trabajo de campo, octubre 2019

Nota: la columna puntaje transformado: es un promedio que resulta de la sumatoria de los puntajes transformados de los 10 trabajadores en cada dimensión, y la columna riesgo dimensión es la identificación del riesgo. Ambas columnas se relacionan con la tabla de baremos. Ver Tabla 12.

La Tabla 14 presenta los baremos de los dominios de acuerdo con la Batería, y es la referencia para identificar el riesgo de los dominios

Tabla 14
Baremos para los dominios Forma B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010)

Resultados identificación del riesgo para los dominios. En la Tabla 15 se presentan los resultados para los dominios e identificación del riesgo, teniendo en cuenta el promedio de los puntajes transformados de cada dominio y su homologación con los baremos respectivos expuestos en la Tabla 14.

Tabla 15
Resultados identificación del riesgo para los dominios

DOMINIO	PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO	RIESGO DOMINIO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	36,8	RIESGO ALTO
Control sobre el trabajo	55,3	RIESGO MUY ALTO
Demandas del trabajo	29,3	RIESGO BAJO
Recompensa	22,3	RIESGO ALTO

Fuente: Trabajo de campo, octubre 2019

Resultados identificación del riesgo por el cuestionario total. A continuación, en la Tabla 17 se presenta el promedio total del cuestionario de identificación del riesgo, de acuerdo con la homologación de los baremos expuestos en la Tabla 16.

Tabla 16

Baremos para puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B

Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010)

Tabla 17

Resultado de identificación del riesgo para el cuestionario total de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B

	Suma global	Promedio (10 trabajadores) Factor Transformacion Global	RIESGO PROMEDIO DEL TOTAL DEL CUESTIONARIO
Suma total puntaje bruto de cada dimension de los 10 trabajadores	1385	35,7	ALTO
Factor de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B.	357,0		

Fuente: Trabajo de campo, octubre 2019

Análisis de Resultados Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B

Se encontró nivel de riesgo alto en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, igualmente alto en sus dimensiones de relaciones sociales en el trabajo y

características del liderazgo arrojaron un riesgo alto. Hay que mencionar, además que la mayor afectación estuvo en la dimensión retroalimentación del desempeño con riesgo muy alto. Este resultado coincide por observación donde la empresa indicó al grupo de investigación que no realiza evaluaciones de desempleo a su personal.

Con respecto al dominio control sobre el trabajo, se obtuvo un nivel de riesgo muy alto, así como su respectiva dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. Las dimensiones capacitación, participación y manejo del obtuvieron un riesgo alto. Y control y autonomía sobre el trabajo presenta nivel de riesgo medio.

Asimismo, el dominio recompensas se ubicó en nivel de riesgo alto representado por riesgo en alto en la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo; sin embargo, la dimensión reconocimiento y compensación se ubicó en nivel de riesgo medio. Este resultado coincide por observación donde la empresa indicó al grupo de investigación que anualmente se entregan bonificaciones por cumplimiento de metas.

Los resultados señalan que la menor afectación se encuentra en demandas del trabajo con un nivel de riesgo bajo. Representado por sus dimensiones demandas cuantitativas influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental y demandas de la jornada de trabajo que están entre riesgo bajo o sin riesgo. A pesar de que están en riesgo bajo, la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico se encuentra en riesgo muy alto. Se puede inferir por observación y conocimiento del sector de la construcción que por carga de trabajo y condiciones ambientales adversas que se presentan en el entorno de un proyecto de construcción surge entre el personal operativo la fatiga muscular, fatiga física por posición y fatiga física por manejo de cargas.

Resultados de Motivación Laboral Cuestionario MbM

A continuación, se presentan los resultados, la interpretación y el porcentaje correspondiente a cada una de las afirmaciones del cuestionario MbM, y un consolidado por cada grupo necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización.

Resultados por cada pregunta del Cuestionario. Se presentan de la Tabla 18 a la Tabla 37

Tabla 18

Afirmación N° 1. Lo más importante para mí es tener un empleo

Clasificación	Nº Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	9	90%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	1	10%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
M: No estoy de acuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

La inferencia de la gráfica muestra la tendencia que presentó el grupo sobre la importancia de tener un empleo, con un 90%, que equivale a 10 personas, con lo cual se deduce que en su mayoría es importante; solo un 10% respondió estar parcialmente de acuerdo.

Tabla 19

Afirmación N° 2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	1	10%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	2	20%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	2	20%
N: No estoy de acuerdo	5	50%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

Se infiere en la gráfica que la puntuación más recurrente en relación a no estar de acuerdo por la independencia del trabajo es del 50% representado por 5 personas; el 20% (2 personas) parcialmente de acuerdo; 20% (2 personas) solo un poco de acuerdo; 10% (1 persona) completamente de acuerdo.

Tabla 20

Afirmación N° 3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	1	10%
B: Estoy básicamente de acuerdo	4	40%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	1	10%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	1	10%
N: No estoy de acuerdo	3	30%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

En lo relacionado al indicador de valor por medio de un sueldo alto por parte de la empresa, se obtuvo que el porcentaje más recurrente es el 40% (/4 personas) que están básicamente de acuerdo, seguido de un 30% (3 personas) que dijo no estar de acuerdo con el indicativo de valor; 1 persona (10%) expuso que está parcialmente de acuerdo; 1 persona

(10%) dijo que solo está un poco de acuerdo; y 1 persona (10%) mencionó estar completamente de acuerdo.

Tabla 21

Afirmación N°4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	9	90%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	0	0%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	1	10%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

El cuestionamiento en torno a si la búsqueda de la felicidad es importante en la vida, la inferencia permite establecer que el 90% indicó estar completamente de acuerdo, un 10% respondió no estar de acuerdo.

Tabla 22

Afirmación N°5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	0	0%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	0	0%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	10	100%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

La inferencia de la gráfica permitió determinar que el 100% de las personas (10 personas) no están de acuerdo en que la seguridad del puesto de trabajo, no es especialmente importante.

Tabla 23

Afirmación N° 6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	2	20%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	1	10%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	3	30%
N: No estoy de acuerdo	4	40%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

En relación a que las amistades son más importantes que cualquier cosa, obtuvo mayor recurrencia el 40% (4 personas) que dijeron no estar de acuerdo; seguido de un 30% que solo están un poco de acuerdo; un 20% que están completamente de acuerdo; y un 10% que está parcialmente de acuerdo.

Tabla 24

Afirmación N° 7 La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	3	30%
B: Estoy básicamente de acuerdo	1	10%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	3	30%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	2	20%
N: No estoy de acuerdo	1	10%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

Según los datos obtenidos se identifica que el 30% (3 personas) están completamente de acuerdo; otro 30% manifestó estar parcialmente de acuerdo; un 20% solo están un poco de acuerdo; un 10% (1 persona) dijo no estar de acuerdo y el otro 10% manifestó estar básicamente de acuerdo.

Tabla 25

Afirmación N° 8 Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	9	90%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	0	0%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	1	10%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

La inferencia de la gráfica permitió determinar que sobre la obtención de un trabajo que permita desarrollar nuevas destrezas y el conocimiento de nuevas cosas, el 90% (9 personas) manifestaron que estaban completamente de acuerdo, y solo un 10% (1 persona) manifestó no estar de acuerdo.

Tabla 26

Afirmación N° 9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	9	90%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	0	0%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	1	10%
N: No estoy de acuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

En cuanto a la importancia de los ingresos, el 90% representado por 9 personas manifestaron estar completamente de acuerdo en y que es de suma importancia la disposición de ingresos regulares; un 10% (1 persona) dijo no estar de acuerdo.

Tabla 27

Afirmación N° 10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	4	40%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	1	10%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	5	50%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

La representación en la gráfica establece que la mayor recurrencia sobre si es mejor evitar las relaciones estrechas en el trabajo, 5 personas (50%) indicaron no estar de acuerdo; seguido de un 40% (4 personas) que manifestaron estar completamente de acuerdo y un 10% (1 persona) estar parcialmente de acuerdo.

Tabla 28

Afirmación N° 11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	8	80%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	1	10%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	1	10%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

Se establece que el 80% que representa 8 personas, están completamente de acuerdo por lo que la opinión de otra persona sobre uno mismo; un 10 % representado por 1 persona no está de acuerdo y el otro 10% está parcialmente de acuerdo.

Tabla 29

Afirmación N° 12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	0	0%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	1	10%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	1	10%
N: No estoy de acuerdo	8	80%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

En relación al seguimiento de los sueños es una pérdida de tiempo se establece que el 80% que representa 8 personas no están de acuerdo; un 10 % representado por 1 persona está parcialmente de acuerdo; el otro 10% sólo está un poco de acuerdo.

Tabla 30

Afirmación N° 13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	9	90%
B: Estoy básicamente de acuerdo	1	10%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	0	0%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

En lo relacionado a que, si un buen empleo debe de incluir un buen plan de jubilación, 9 personas indicaron que están completamente de acuerdo y un 10% manifestó solo estar un poco de acuerdo.

Tabla 31

Afirmación N° 14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contactos con otros -clientes o compañeros de trabajo

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	7	70%
B: Estoy básicamente de acuerdo	1	10%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	0	0%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	2	20%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

La gráfica permite identificar que el 70% (7 personas) estuvo completamente de acuerdo, con relación a la preferencia de un trabajo que establezca contacto con más personas, clientes o compañeros de trabajo. Así mismo la segunda recurrencia indicó no estar de acuerdo representando el 20%; y en básicamente de acuerdo el 10%.

Tabla 32

Afirmación N° 15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	8	80%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	0	0%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	1	10%
N: No estoy de acuerdo	1	10%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

En relación a, si molesta la atribución de los demás sobre algo que se ha conseguido personalmente, el 80% (8 personas) manifestó estar completamente de acuerdo; Así mismo la segunda recurrencia indicó no estar de acuerdo representando el 10%; y el otro 10% manifestó sólo estar un poco de acuerdo.

Tabla 33

Afirmación N° 16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	7	70%
B: Estoy básicamente de acuerdo	2	20%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	1	10%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

Se infiere que el 70% representado por 7 personas, están completamente de acuerdo en llegar lejos como puedan encontrando los propios límites. Seguido por el 20% que están básicamente de acuerdo y el 10% restante corresponde a 1 persona manifestó estar parcialmente de acuerdo.

Tabla 34

Afirmación N° 17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	9	90%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	0	0%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	1	10%
N: No estoy de acuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

La inferencia de la gráfica muestra la tendencia que un 90% (9 personas) están completamente de acuerdo sobre la importancia de que la empresa donde se labora cuente con un plan de seguros de enfermedad; y un 10% manifestó estar solo un poco de acuerdo.

Tabla 35

Afirmación N° 18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	10	100%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	0	0%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

La tabla infiere que el 100% (10 personas) manifestó que están completamente de acuerdo con la importancia de formar parte de un grupo de trabajo unido.

Tabla 36

Afirmación N° 19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorespeto.

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	9	90%
B: Estoy básicamente de acuerdo	1	10%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	0	0%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

La Figura infiere que el 90% (9 personas) manifestó que están completamente de acuerdo a que los logros personales proporcionan una sensación de autorrespeto. Un 10% dijo estar básicamente de acuerdo.

Tabla 37

Afirmación N° 20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas

Clasificación	N° Respuestas	Porcentaje
C: Estoy completamente de acuerdo	4	40%
B: Estoy básicamente de acuerdo	0	0%
P: Estoy parcialmente de acuerdo	1	10%
S: Sólo estoy un poco de acuerdo	0	0%
N: No estoy de acuerdo	5	50%
	10	100%

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

Sobre las preferencias de continuar haciendo lo que se hace bien en vez de intentar cosas nuevas, la mayor recurrencia indicó estar no estar de acuerdo representado por un 50% (5 personas); seguido de un 40% que manifestó estar completamente de acuerdo y un 10% dijo estar parcialmente de acuerdo.

Resultados por importancia de las necesidades de motivación. El cuestionario MbM mide la escala de importancia (muy importantes, relativamente importantes, escasamente importantes y no son en absoluto importantes) sobre 14 necesidades de motivación laboral: a) necesidades de protección y seguridad, b) necesidades sociales y de pertenencia, c) necesidades de autoestima y d) necesidades de autorrealización. A continuación de la Figura 7 a la Figura 9 se presenta la escala de importancia de estas necesidades medidas en porcentajes.

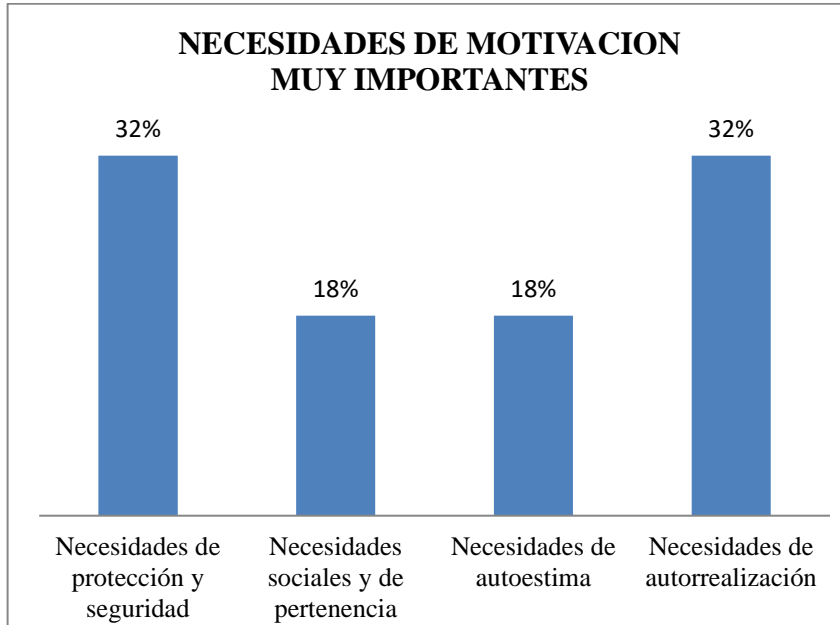


Figura 7 Necesidades de motivación muy importantes

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

Interpretación Figura7. Como se puede apreciar las necesidades muy importantes de motivación que obtuvieron mayor porcentaje entre los encuestados fueron las necesidades de protección y seguridad con un 32% y las necesidades de auto realización, indicándonos que las necesidades sociales y de pertenencia son relativamente importantes.

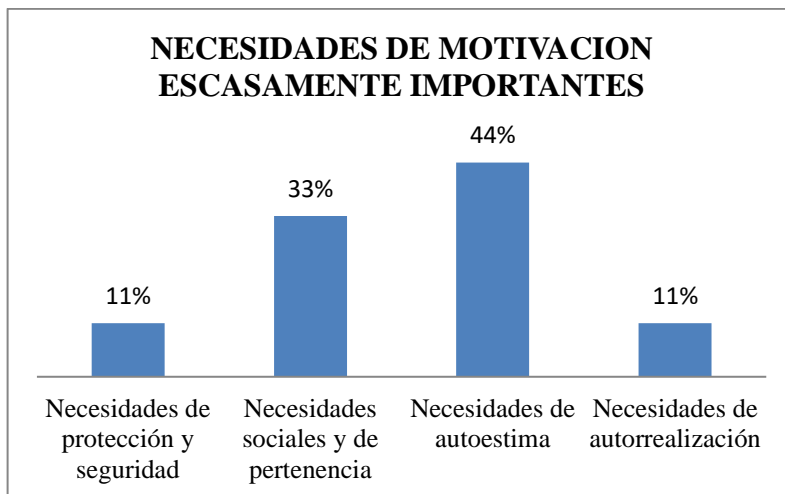


Figura 8 Necesidades de motivación escasamente importantes

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

Interpretación Figura 8. Como se puede apreciar las necesidades escasamente importantes de motivación que obtuvieron mayor porcentaje entre los encuestados fueron las necesidades sociales y de pertenencia con un 33% y las necesidades de autoestima con un 44%, indicándonos que las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autorrealización no son escasamente importantes.

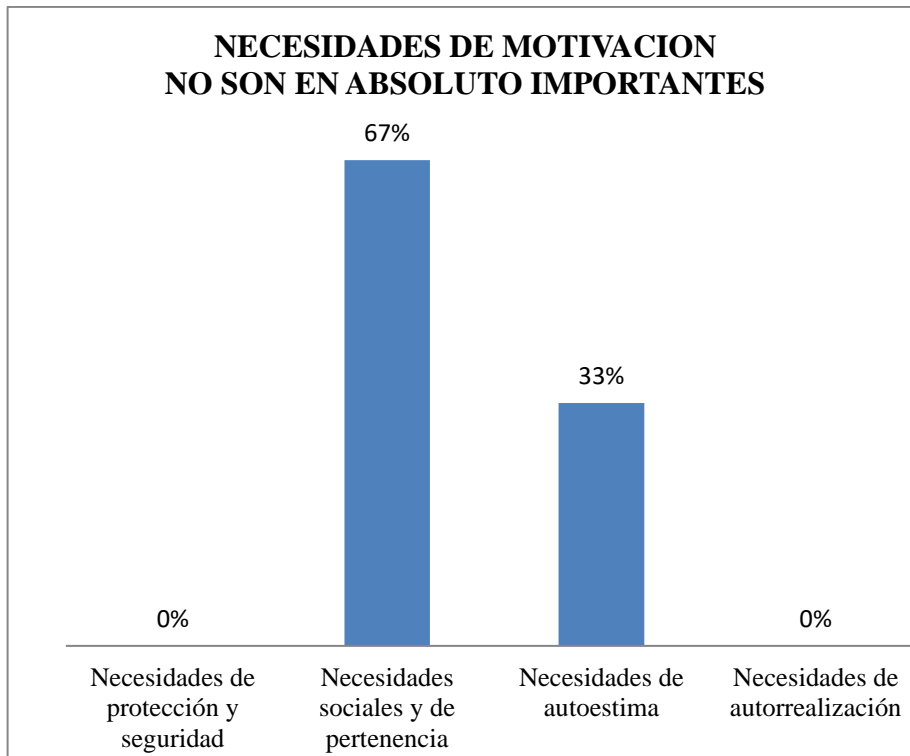


Figura 9 Necesidades de motivación no son en absoluto importantes

Fuente: investigación de campo, septiembre 2019

Interpretación Figura 9. Como se puede apreciar las necesidades de motivación que No son en absoluto importantes son las necesidades sociales y de pertenencia con un 67%, seguido de las necesidades de autoestima con un 33%. Indicándonos que las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de auto realización son muy importantes.

Una vez terminado el análisis de los resultados obtenidos en lo referente a motivación, se puede apreciar que las necesidades de protección y seguridad son muy importantes para toda la población encuestada, seguido de la necesidad de autorrealización. Mientras que las necesidades sociales y de pertenencia son escasamente importantes o no son en absoluto importantes.

Contrastación de los Resultados Obtenidos

Correlación de los Resultados

Para el presente estudio, se tuvo en cuenta la población conformada por el personal del área operativa que labora en una empresa de construcción inmobiliaria (nombre confidencial por solicitud de la empresa) es una empresa colombiana que se dedica al desarrollo de proyectos inmobiliarios habitacionales y comerciales en Bogotá- Colombia, con una antigüedad superior a un año. En total, fueron 10 trabajadores participantes.

La presente investigación que se abordó desde la perspectiva correlacional ya que las hipótesis de investigación establecen una relación de covariación positiva o negativa entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y motivación laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa, se presenta la correlación en las Tablas 36, 37, 38 y 39, de acuerdo con la medición, cuantificación y análisis de los dos instrumentos.

Tabla 38

Correlación del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con las necesidades sociales y de pertenencia de motivación laboral

DOMINIO BATERIA		CUESTIONARIO MOTIVACION MBM			ANALISIS
RIESGO	DOMINIO	AFIRMACIONES NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA	GLOBAL RESULTADOS POR AFIRMACION	GLOBAL ESCALA DE IMPORTANCIA DE MOTIVACION	CORRELACION
ALTO	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Prefiero trabajar independiente mas o menos por mi cuenta	El 50% no esta de acuerdo y el 20% solo un poco de acuerdo. Ver Tabla 19	No son en absoluto importantes Ver Figura 9	El dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo esta en riesgo Alto; por otra parte, no existe una relación directamente proporcional de influencia de este dominio con las necesidades sociales y de pertenencia de motivación laboral de los trabajadores porque el nivel de importancia global arroja que estas necesidades -no son en absoluto importantes-
		Mis amigos significan mas que casi ninguna otra cosa para mi	El 40% que dijeron no estar de acuerdo; seguido de un 30% que solo están un poco de acuerdo. Ver Tabla 23		
		Es preferible evitar una relacion demasiado estrecha con los compañeros de trabajo	El 50% indicó no estar de acuerdo; seguido de un 40% que manifestaron estar completamente de acuerdo. Ver Tabla 27		
		Formar parte de un grupo unido es muy importante para mi	El 100% manifestó que están completamente de acuerdo con la importancia de formar parte de un grupo de trabajo unido. Ver Tabla 35		

Fuente: investigación de campo, octubre 2019

Tabla 39

Correlación del dominio control sobre el trabajo con las necesidades de autorrealización

RIESGO	DOMINIO	AFIRMACIONES NECESIDADES AUTORREALIZACION	GLOBAL RESULTADOS POR AFIRMACION	GLOBAL ESCALA DE IMPORTANCIA	CORRELACION
MUY ALTO	Control sobre el trabajo	Buscar aquello que te haga feliz es lo mas importante en la vida	El 90% indicó estar completamente de acuerdo Ver Tabla 21	Son muy importantes Ver Figura 7	El Dominio control sobre el trabajo se encuentra en riesgo Muy Alto; algo semejante ocurre con las necesidades de autorrealización de motivación laboral de los trabajadores porque el nivel de importancia global arroja que estas necesidades son muy importantes para los trabajadores. Es posible que la motivación de autorrealización no esté satisfecha en los trabajadores por que desde el dominio control sobre el trabajo el riesgo psicosocial está muy alto.
		Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas	El 90% manifestó que estaban completamente de acuerdo, trabajo que permita desarrollar nuevas destrezas y el conocimiento de nuevas cosas Ver Tabla 25		
		Perseguir los sueños es una perdida de tiempo	El 80% no está de acuerdo en que los sueños es una perdida de tiempo Ver Tabla 29		
		Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios limites	Se infiere que el 70% está completamente de acuerdo en llegar lejos como puedan encontrando los propios límites Ver Tabla 33		
		Prefiero hacer cosas que sé hacer bien, que intentar cosas nuevas	Sobre las preferencias de continuar haciendo lo que se hace bien en vez de intentar cosas nuevas, la mayor recurrencia indico estar no estar de acuerdo representado por un 50%; seguido de un 40% que manifestó estar completamente de acuerdo Ver Tabla 37		

Fuente: investigación de campo, octubre 2019

Tabla 40

Correlación del dominio recompensa con las necesidades de protección y seguridad

DOMINIO BATERIA		CUESTIONARIO MOTIVACION MBM			ANALISIS
RIESGO	DOMINIO	AFIRMACIONES MOTIVACION NECESIDADES DE PROTECCION Y SEGURIDAD	GLOBAL RESULTADOS POR AFIRMACION	GLOBAL ESCALA DE IMPORTANCIA	CORRELACION
ALTO	Recompensa	Lo mas importante para mi es tener un empleo estable	El 90% está completamente de acuerdo en tener un empleo estable, con un 90% Ver Tabla 18	Son muy importantes Ver Figura 7	El Dominio Recompensa en riesgo Alto; algo semejante ocurre con las necesidades de protección y seguridad porque el nivel de importancia global arroja que estas necesidades son muy importantes para los trabajadores. Sobre algunos de los resultados el 90% está completamente de acuerdo en tener un empleo estable; el 100% no está de acuerdo en que la seguridad del puesto de trabajo, no es especialmente importante; Es posible que la motivación de estas necesidades no estén satisfechas en los trabajadores porque desde el dominio Recompensa el riesgo psicosocial es alto. Pueda ser que los trabajadores no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
		La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante par mi	El 100% de las personas (10 personas) no están de acuerdo en que la seguridad del puesto de trabajo, no es especialmente importante. Ver Tabla 22		
		Para mi es fundamental poder disponer de ingresos regulares	El 90% representado por 9 personas manifesto estar completamente de acuerdo en y que es de suma importancia la disposición de ingresos regulares;		
		Un buen empleo debe incluir un plan de jubilacion solido	El 90% representado por 9 personas indico que están completamente de acuerdo en tener un plan de jubilación. Ver Tabla 26		
		Uno de los aspectos mas importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa	El 90% representado por 9 personas indico estar completamente de acuerdo sobre la importancia de que la empresa donde se labora cuente con un plan de seguros de enfermedad. Ver Tabla 34		

Fuente: investigación de campo, octubre 2019

Tabla 41

Correlación del dominio demandas del trabajo

DOMINIO BATERIA		ANALISIS
RIESGO	DOMINIO BATERIA	CORRELACION
BAJO	Demandas del Trabajo	No se encuentra correlacion con esta dimension y la medicion de moitivacion laboral del Cuestionario MbM

Fuente: investigación de campo, octubre 2019

Contrastación por los Objetivos de la Investigación

La presente investigación cumple con el objetivo general de la misma, es decir que si se identifica una relación entre factores psicosociales intralaborales y la motivación hacia el trabajo en el personal operativo de la empresa. Se encontró una evidencia entre las necesidades de motivación de acuerdo con Shaskin y los factores de riesgo psicosocial intralaboral. Si existe una relación lineal positiva entre los factores evaluados y el nivel de satisfacción laboral, es

decir que si una variable aumenta la otra también lo haga, y viceversa. Existe una excepción en la dimensión Demandas Emocionales, la cual se relacionó positivamente en relación con la Satisfacción, no obstante, es una relación bastante débil, casi nula.

Adicionalmente se da cumplimiento a los objetivos específicos de la investigación como fueron identificar y evaluar el riesgo psicosocial intralaboral, el cual se desarrolló con la aplicación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B de la Batería y la identificación del grado de motivación laboral con el cuestionario de necesidades de Shaskin, cuyos resultados están expuestos atrás en este documento También se cumplió con la relación de los resultados de los dos instrumentos desde los dominios de los factores de riesgo psicosocial y la escala de las necesidades. De esta manera este estudio presenta recomendaciones a la empresa con la pretensión que la empresa establezca intervenciones necesarias para la prevención del riesgo psicosocial intralaboral.

Comprobación de Hipótesis

Respondiendo a la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral identificados y la motivación laboral hacia el trabajo en los trabajadores del área de la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa) ubicada en la ciudad de Bogotá durante el periodo del año 2019?, los resultados de correlación de esta investigación revelan que la hipótesis de trabajo se cumple en este estudio, porque existe una relación directamente proporcional entre el riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto; y las necesidades de motivación muy importantes en los trabajadores del área operativa de la empresa. Ver Tablas 36, 37 ,38 y 39.

Conclusiones

Sin duda alguna, los empleadores pueden incidir positivamente en la disminución de los riesgos psicosociales a los que se ven enfrentados los grupos laboralmente discriminados. Promover un ambiente laboral sin discriminación, inclusivo y respetuoso “genera mayor productividad, disminuye el absentismo y la exposición a riesgos, mejora la calidad de los servicios y las relaciones con los diferentes públicos” (OIT, 2015). El ambiente laboral debe incentivar las oportunidades de desarrollo individual y profesional de los trabajadores, de todos sin excepción, y de hacerlos sentir parte de la empresa. En concordancia a lo investigado y de acuerdo a lo expuesto por Charria, Sarsosa y Arenas (2011) explican que los factores psicosociales en el trabajo son definidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto psíquica, física como social de los trabajadores.

Para identificar y controlar los factores de riesgo psicosocial que afectan a una población trabajadora, y así, disminuir los efectos negativos en la salud, el reconocimiento de estos factores requiere ser evaluados sistemáticamente. De acuerdo a los hallazgos encontrados a partir de la investigación realizada, se logró identificar que existe una relación directa entre los factores intralaborales y la motivación, resultados que se obtuvieron de los dos instrumentos utilizados: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral cuestionario forma B de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia y el cuestionario MbM de Marshall Sashkin que mide las necesidades de

motivación laboral. Sobre ambos instrumentos se sacaron resultados individuales por dimensiones y por preguntas, también se obtuvo un promedio general de cada instrumento.

Teniendo como resultado de la investigación, un 90% de los empleados que equivale a 10 personas encuestadas, aseguran que lo más importante es contar con un empleo, un empleo no independiente, respuesta equivalente a un 50% representado por 5 de 10 empleados, y 1 persona completamente de acuerdo a trabajar de manera independiente por su cuenta. Lo cual deduce, que la motivación es contar con un empleo fijo, tal como lo menciona González (2008), donde afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable; respuesta que también se evidencia en lo que afirma Gonzales (2008), donde el 90% de los empleados que equivale a 9 de 10 empleados, manifestaron que la felicidad es lo más importante en la vida; así, como el 70% representa lo que los motiva para llegar tan lejos como puedan, hasta encontrar sus propios límites.

Por otra parte, en los hallazgos encontrados, se globaliza uno de los factores intralaborales más importantes que se relacionan entre sí, debido a que las necesidades más importantes de motivación con mayor porcentaje fueron las necesidades de protección y seguridad con un 32% y de auto realización donde nos indica lo relativamente importante que son las necesidades sociales y de pertenencia. Entonces, teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, es importante velar por la motivación del empleador, tal como lo menciona (Koontz, 1998) donde, “la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares; es así, que

las fuentes de motivación son diferentes, por lo cual, es importante conocer dichas fuentes de motivación y, así fomentarlas para obtener un mejor rendimiento en su trabajo. Por lo anterior, se considera Motivación Laboral cuando los objetivos personales y de la organización concuerdan provocando así un mejor rendimiento de sus empleados (Arias, 1989).

Ahora bien, partiendo del tema de investigación y los hallazgos que se obtuvieron, cabe resaltar que en Colombia, no se encontró estudios donde se aplique la metodología de la Batería de Riesgos Psicosociales para estudiar los factores intralaborales y la relación de la motivación hacia el trabajo en el nivel operativo en una empresa; motivo fundamental, para incentivar a futuros investigadores al desarrollo de nuevas investigaciones donde se aplique dicha metodología y se propongan acciones en aras de mejorar la calidad de vida de estas personas y desde su ámbito se propongan estrategias de intervención que generen impactos positivos en esta población, con fines de mitigar la problemática y reforzar la motivación en los empleados; así mismo, para futuros estudios es importante poder abarcar los factores psicosociales, tanto a nivel intra como extra, buscando una comprensión más holística de los riesgos y protecciones a las que están expuestos los empleados de una organización que, podrían influenciar en la satisfacción y la calidad de vida laboral.

Frente al abordaje de la motivación laboral a través del Cuestionario MbM se tiene en cuenta que éste se basa en las teorías clásicas sobre la motivación de Maslow y Herzberg, enseña a los mandos y directivos a identificar sus propias motivaciones y a capitalizar la motivación natural de los empleados. Se puede apreciar que los resultados de las necesidades de motivación están estrechamente entrelazados con factores de riesgo psicosocial intralaboral identificados. Se sugiere para futuras investigaciones, abordar el

análisis de las dimensiones que conforman los dominios de los factores de riesgo psicosocial estudiados; y correlacionar con otros indicadores de salud ocupacional, como salud mental, y con indicadores de seguridad laboral, como tasa de accidentabilidad u otros. Se recomienda además la posibilidad de utilizar metodología mixta, agregando levantamientos de información de tipo cualitativo, de esta forma, articulando ambas perspectivas, a fin de lograr un análisis más profundo y detenido de los datos observados. Por último, sería interesante comparar los resultados con otras empresas relacionadas con el sector de la construcción e indagar, por ejemplo, similitudes y diferencias en contextos de levantamiento de obras civiles.

Adicionalmente, la empresa podría fortalecer sus debilidades en el clima organizacional para construir un ambiente de doble beneficio que garantice la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Las organizaciones respetuosas e inclusivas, “son potencialmente más creativas, calificadas, innovadoras y capacitadas para tratar con un mundo también diverso, en rápido y profundo proceso de cambio” (OIT, 2003).

Discusión

Para lograr el propósito de la presente investigación se siguieron los lineamientos del Ministerio de la Protección Social, establecidos para el cumplimiento de la Resolución 2646 del 2008. De manera general, los resultados indican nivel de riesgo alto en los factores psicosociales intralaborales de los 10 trabajadores operativos de la empresa, lo cual significa que hay una alta posibilidad de asociación con respuestas de estrés y que se requieren actividades de intervención a corto plazo, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En el dominio *liderazgo y relaciones sociales* se encontró un nivel de riesgo alto, particularmente en la dimensión *características del liderazgo*, lo cual puede indicar dificultades en la gestión que realiza el jefe representado en dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. También puede indicar que el apoyo social que proporciona el jefe a sus trabajadores es deficiente o escaso. Según Juárez (2004), un adecuado ejercicio del liderazgo resulta fundamental para la resolución de problemáticas laborales y para la generación de un ambiente de trabajo que incida positivamente en la eficiencia, la productividad y la calidad de vida. De esta forma, los resultados de la evaluación de este dominio sugieren deficiencias y posibles respuestas de estrés relacionadas con el ejercicio del liderazgo.

En el dominio *Control sobre el trabajo*, ubicado en nivel de riesgo muy alto, al igual que dos de sus cinco dimensiones, excepto la de control y autonomía sobre el trabajo, la cual presenta nivel de riesgo medio. En términos generales, se puede considerar que la empresa no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo y que el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.

No obstante, las exigencias propias de las labores operativas implican falta de control y autonomía sobre el trabajo, debido en gran medida a que las tareas requieren trabajo físico para cumplir las actividades necesarias para la construcción de obras civiles, sin mayor opción de que el trabajador ejerza un control.

Esto significa que un aspecto clave para comprender el riesgo al que se exponen los trabajadores del área operativa de la empresa está vinculado con las exigencias propias del ejercicio de sus actividades, y coincide plenamente con caracterizaciones previas en el sector de la construcción, en las cuales se evidencia, especialmente en los trabajadores operativos, que están expuestos a una presión psicológica por la percepción negativa que tienen los empleados sobre su reconocimiento, sumado a la exposición de riesgos de seguridad; e incertidumbre por el desempleo. Como lo menciona Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A (2015) estos factores, al impactar negativamente el bienestar laboral, se consideran riesgos psicosociales. “Dichos riesgos son causados por las interacciones fallidas entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de una organización” (p.302).

Por otro lado, se encontró un nivel de riesgo bajo en el dominio demandas del trabajo. Cuatro de sus seis dimensiones tienen riesgo bajo, como fue las demandas de la jornada de trabajo que coincide con que la empresa no excede horarios de jornadas laborales y se otorgan periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Pero la dimensión demandas ambientales y esfuerzo físico si resultó en riesgo muy alto. Este resultado coincide con investigaciones realizadas en poblaciones similares del sector construcción, las cuales evidencian que los trabajadores operativos están expuestos a condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que exigen a la persona un esfuerzo de adaptación. Este ambiente es propio de una obra en construcción cuyas condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), puede generar tensiones y al igual que la misma naturaleza del trabajo.

Con respecto al dominio *recompensas*, con nivel de riesgo alto, ello implica respuestas importantes de estrés en relación con estos factores. Particularmente, se encontró nivel de riesgo alto en la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza. Se puede considerar que hay cierto desequilibrio entre la percepción de esfuerzo invertido en el trabajo (inferido a partir de los resultados del dominio demandas del trabajo) y diversos tipos de recompensa derivados de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Este desequilibrio pueden ser un factor influyente e incidir en un mayor riesgo de sufrir enfermedades asociadas a estrés laboral, dado que los trabajadores pueden no sentirse reconocidos, sentir un desgaste significativo en relación con el esfuerzo físico invertido y, en consecuencia, sentirse injustamente remunerados.

Además de la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral de los trabajadores del área operativa de la empresa, el interés también es relacionar este riesgo con la motivación de los trabajadores, para comprender la influencia de estas dos variables en el entorno laboral y en las características de organización de la empresa.

López (2005), afirma que “la motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”.

Los hallazgos de motivación laboral de esta investigación medidos con el cuestionario MbM de Shaskin mide la escala de importancia (muy importantes, relativamente importantes, escasamente importantes y no son en absoluto importantes) sobre 14 necesidades de motivación laboral: a) necesidades de protección y seguridad, b) necesidades sociales y de pertenencia, c) necesidades de autoestima y d) necesidades de autorrealización.

En relación a las necesidades que resultaron muy importantes para los trabajadores que fueron las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de auto realización. Maslow (2008) hace referencia que la necesidad de seguridad y protección corresponde a las necesidades de subsistencia, fisiológicas y de seguridad, que incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad incorporando aspectos tales como: sentirse seguros, tener estabilidad, orden, protección y de dependencia. En el presente trabajo se encontró que, por el perfil sociodemográfico de la población encuestada, son trabajadores que tienen tendencia alta a la necesidad de sentirse protegidos y seguros en la empresa por su bajo nivel de escolaridad, tenencia de vivienda en arriendo e ingresos salariales entre 1.2 SMLV y 2.5 SMLV.

Con relación a la necesidad de autorrealización, se mencionan trabajos de investigación tales como Pensabere (como se citó en Mendoza, 2014) quien expone los colaboradores necesitan ser reconocidos en la labor que desempeñan en la empresa y por medio de beneficios los que no describe, al cumplirse con esta necesidad se está contribuyendo a mejorar los proceso de comunicación interna de la empresa; mientras que para Maslow (como se citó en Mendoza, 2014), expone que los colaboradores presentan una serie de necesidades de forma jerárquica, al satisfacerse la necesidad superior empieza a buscar otra satisfacción inferior, la cúpula de la pirámide se encuentra la necesidad de autorrealización, que no es más que la realización de las propias capacidades y posibilidades que tiene el colaborador en el desempeño de las actividades en la vida laboral; y para McGregor (como se citó en Mendoza, 2014) indicó que el elogio y/o reconocimiento debe dársele al trabajador por el buen desempeño de sus actividades

asignándoles otras actividades complejas para que demuestre a él y al equipo de trabajo que merece ser estimulado y reconocido el esfuerzo y las capacidades.

Navarro (2008) presenta los resultados de una revisión bibliográfica exhaustiva de los últimos 40 años, tomando como punto de partida las teorías de motivación de Maslow, Herzberg y Vroom, para analizar la motivación de los trabajadores obreros en la industria de la construcción. Como desenlace del trabajo de análisis de revisión bibliográfica que hace Navarro, la mayoría de los estudios identifican aspectos negativos relacionados con los factores extrínsecos (dinero, estabilidad del empleo, posibilidad de ascender y condiciones de trabajo), y aspectos positivos relacionados con aspectos intrínsecos (características de las tareas, autonomía, posibilidad de utilizar conocimientos, retroalimentación).

Respondiendo a la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral identificados y la motivación laboral hacia el trabajo en los trabajadores del área de la empresa (nombre confidencial por solicitud de la empresa) ubicada en la ciudad de Bogotá durante el periodo del año 2019?, los resultados de correlación de esta investigación revelan que la hipótesis de trabajo se cumple en este estudio, porque existe una relación directamente proporcional entre el riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto; y las necesidades de motivación muy importantes en los trabajadores del área operativa de la empresa.

Al correlacionar los hallazgos de las mediciones de las dos variables, riesgo psicosocial intralaboral y motivación laboral, para poder responder a la pregunta de investigación, se infieren estas relaciones:

1. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo está en riesgo alto, pero no existe una relación directamente proporcional de influencia de este dominio con las necesidades sociales y de pertenencia de motivación laboral de los trabajadores porque el nivel de importancia global arroja que estas necesidades -no son en absoluto importantes-con relación a la motivación.
2. Dominio control sobre el trabajo se encuentra en riesgo muy alto; algo semejante ocurre con las necesidades de autorrealización de motivación laboral de los trabajadores porque el nivel de importancia global arroja que estas necesidades son muy importantes para los trabajadores. Es posible que la motivación de autorrealización no esté satisfecha en los trabajadores.
3. Dominio recompensas se encuentra en riesgo alto; algo semejante ocurre con las necesidades de protección y seguridad porque el nivel de importancia global arroja que estas necesidades son muy importantes para los trabajadores. Es posible que la motivación de estas necesidades no esté satisfecha en los trabajadores porque desde el dominio recompensa el riesgo psicosocial es alto.
4. Dominio demandas del trabajo se encuentra en riesgo bajo; no se encuentra relación con las necesidades de motivación del cuestionario MbM de Shaskin

Por esto es importante conocer los elementos que estimulan la acción y la labor de los trabajadores operativos de la empresa; ya que, mediante el manejo de la motivación, y conociendo los factores prioritarios de riesgo psicosocial en esta población, la empresa pueda manejar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los empleados se sientan más satisfechos.

En este sentido, es probable que todos los niveles de riesgos psicosociales intralaborales lleven a estilos de liderazgo poco participativos y que no favorecen la motivación de los subordinados, dificultades en relación con el afrontamiento de las jornadas laborales con cargas físicas altas y con la falta de autonomía sobre el trabajo, por ejemplo.

Para finalizar, teniendo en cuenta que el propósito de la investigación fue describir el nivel de riesgo psicosocial intralaboral al que se encuentran expuestos los trabajadores operativos de la empresa y la relación con la motivación laboral, la presente investigación presenta a continuación una serie de recomendaciones necesarias para la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica para la empresa.

Recomendaciones

Es necesario intervenir los factores de riesgo psicosocial identificados en el personal del área operativa que labora en la empresa de construcción inmobiliaria, cuyo propósito es evitar posibles consecuencias que puedan generar una exposición prolongada del riesgo laboral.

De acuerdo con la investigación, se ve pertinente estudiar otros factores que influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores del área operativa de la empresa, incluyendo los factores extra-laborales, los personales y familiares; teniendo en cuenta, que los factores analizados en la investigación evidenciaron relaciones significativas con dichos niveles de satisfacción.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la investigación, es importante que la Empresa, genere las condiciones necesarias, no sólo para medir, sino también para intervenir aquellos factores que generen brechas entre el comportamiento real y el ideal de

los empleados, desde el detalle más mínimo hasta el máximo, mitigando los riesgos y priorizando una mejor calidad de vida laboral.

Para futuros investigadores interesados en manejar este tema de investigación, se recomienda evaluar el comportamiento de estas variables en diferentes poblaciones de otras regionales para conocer si presentan variaciones en su comportamiento e identificar los motivos de dichos cambios, con el fin de realizar intervenciones más integrales que beneficien la salud mental, emocional y física de los empleados que laboran en diferentes áreas, buscando como finalidad soluciones e intervenciones más integrales, es decir, que comprometan a todos los niveles de la empresa.

Bibliografía

- Abello, A.J. y Lozano, D.M. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral (tesis de maestría). Universidad del Rosario. Bogotá-Colombia. 26-29. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf;jsessionid=2757E2D45FA321192FFDE327358CBE62?sequence=1>
- Arenas, F., y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, Vol.16 (1), 43-56. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79829185005.pdf>
- Birkett, C. H., (1993). Lo profundo de la personalidad. Aplicación del 16 FP. México: Manual Moderno.
- Beltrán, A. (2014). Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/BeltranCabrejo-Andrea-2014.pdf;jsessionid=82539EA7AEAE642A2FCB9819C0EC6CBA?sequence=2>
- Blanco, J., Rodríguez, P., y Valiente, P. Factores de riesgo psicosocial, autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas de ocio y tiempo libre: prevalencia y relaciones (Trabajo de grado). Sindicato Unión General de Trabajadores, España. Recuperado de

<http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Psicosociologia/Metodologas%20de%20evaluacion/Trabajo%20Ocio%20y%20Tiempo%20Libre.pdf>

Charria V, Sarsosa K, Arenas F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, Vol. 29 (4), 380-91. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, Vol. XX (40), 159-172. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>

Cañón, S., y Galeano, G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales -Colombia. *Revista Archivos de Medicina*, Vol. 11(2), 114-126. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273821489004>

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168c6.pdf>.

Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., Uribe, A. y Mejía C. (2009). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, Vol.12 (2), 7-17. Recuperado de <https://editorial.ucatolica.edu.co/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/274>

Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía (2009). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Recuperado de

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgopsicosocialesand/publication.pdf

Díaz, E., Echeverri, L., Ramírez, G. y Ramírez, M. (2010). Diagnóstico del Riesgo Psicosocial en Trabajadores del Área de la Salud (Tesis de especialización. Universidad CES, Medellín, Colombia. Recuperado de http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/2794/1/DIagnostico_riesgo.pdf

Juárez A. (2004). Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México. *Cienc Trabajo*. Vol 6 (14), 189-96.

Gómez, P., Hernández J., y Méndez, D. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Revista Ciencia & Trabajo*. Vol 16 (49), 9-16. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003

Gutiérrez, M. (2016). Evaluación del modelo de medición de factores de riesgo psicosocial en el sector informal urbano en Bogotá, 2015 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá Colombia. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/54849/7/mireyaguti%C3%A9rezrobayo.2016.pdf>

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y la salud ocupacional. *Revista Med.Exp Salud Publica*, Vol. 29 (2) 237-241 Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/v29n2/a12v29n2.pdf>

Koontz, H; Weihrich, Heinz. *Administración, Una Perspectiva Global* (1998). 11ª Edición. México. México. Recuperado de http://biblio.econ.uba.ar/opac-tmpl/bootstrap/tc/147038_TC.pdf

- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*. Vol. 8, N° 15, Lima, 26. . Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>
- Mendoza, S. (2014). La motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa sistemas de las Verapaces de Coban, A.V (Tesis de pregrado), Universidad Rafael Landívar, San Juan Chamelco Alta Verapaz, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2014/05/43/Mendoza-Sandra.pdf>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores de riesgo psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Madrid España. Recuperado de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Recuperado de <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>
- Muñoz, P. (2014). El sentido de pertenencia como estrategia organizacional para el aporte de los objetivos de la empresa, (Tesis de especialización). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá-Colombia. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11663/Ensayo%20Final%20Paola%20Mu%F1oz.pdf;jsessionid=6169FFC920A29CF90974FD953F93758A?sequence=1>

Navarro, E., (2008). Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción:

1968-2008. Revista de la Construcción, Vol. 7 (2), 17-29. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/1276/127612584002.pdf>

Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile.

Revista Panam Salud Publica. Vol 37(4/5). 301–7. Recuperado de

https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/asset/s/rpsp/v37n4-5/v37n4-5a17.pdf

Pozo, C. (2015). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Ecuador,

Ambato, Ecuador. Recuperado de

<http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1266/1/75867.pdf>

Resolución N° 2646. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, 17 de julio de 2008.

Resolución N° 652. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, 30 de abril de 2012.

Sauter, S., Murphy, L., Hurrell J. y Levi L. Factores psicosociales y de organización. En Organización Internacional del Trabajo (Ed.), Enciclopedia de Seguridad y Salud en

el Trabajo (pp 34.2) Chantal Dufresne, BA. Recuperado de

<https://higieneyseguridadlaboralcvs.files.wordpress.com/2012/04/oit-enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>

Soberanes, L. (2011). Modelo de Motivación para Organizaciones en Morelos. Recuperado de:

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/42889748/modelo_motivacion_lugarda_soberanes.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMODELO_DE_MOTIVACION_PARA_ORGANIZACIONES.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191118%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20191118T134455Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=4cdf318d918dfabb091193457d36029d26f332700c3ca5b23afc243b1e5983f3

Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral (Tesis de Grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Vieco, G. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Revista Psicología desde el Caribe Vol 31 (N.º2). Recuperado de

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5544/6492>

Villalobos, G. (2010). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Recuperado de

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

Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo Serie. 56. Recuperado de

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Anexo 1



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Anexo 2 Cuestionario de Motivación MBM

Página 2

DIRIGIR MOTIVANDO

El Cuestionario MbM

Instrucciones: Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C	=	Estoy Completamente de acuerdo
B	=	Estoy Básicamente de acuerdo
P	=	Estoy Parcialmente de acuerdo
S	=	Sólo estoy un poco de acuerdo
N	=	No estoy de acuerdo

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable C B P S N
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta C B P S N
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa C B P S N
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida. C B P S N
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí. C B P S N
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí. C B P S N
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son. C B P S N
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. C B P S N
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares. C B P S N
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo. C B P S N
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona. C B P S N
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo. C B P S N
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. C B P S N
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-. C B P S N
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido. C B P S N
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites. C B P S N
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. C B P S N
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí. C B P S N
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto. C B P S N
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas. C B P S N

Por favor, no pase a la página siguiente hasta que haya completado el cuestionario o hasta que así se lo indiquen

Carta de Cesión de Derechos

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN DE EMPRESA DE CONSTRUCCION INMOBILIARIA UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ – 2019**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado se autoriza por los autores como aparecen a continuación.



Luz Ángela Enríquez Osorio

CC 1.123.301.614



Isabella Gaete Siachoque

CC 52.380.126



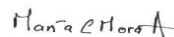
Karent Trujillo Tejada

CC 1.081.414.086



José Adrián Losada Losada

CC 1.075.277.941



María Cristina Mora Almarino

CC 51.976.061