

**ESTUDIO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL DE LA  
RELACIÓN ENTRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y  
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
OPERARIOS DE MONOBLOCK S.A.**

**MARÍA MARGARITA DÍAZ JIMÉNEZ  
SIRLENA PATRICIA ROMERO RÍOS**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICA DE  
BOLÍVAR  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
ÁREA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
CARTAGENA DE INDIAS  
2002.**

**ESTUDIO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL DE LA  
RELACIÓN ENTRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y  
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
OPERARIOS DE MONOBLOCK S.A.**

**MARÍA MARGARITA DÍAZ JIMÉNEZ  
SIRLENA PATRICIA ROMERO RÍOS**

**Trabajo presentado para optar al título de Psicóloga**

**Director  
MARGARITA MARÍA MORELOS OSPINO  
Psicóloga**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICA DE  
BOLÍVAR**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
AREA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
CARTAGENA DE INDIAS**

**2002.**

## **Nota de Aceptación**

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**Cartagena de Indias, 2002**

**AGRADECIMIENTOS**

A la empresa **MONOBLOCK S.A.**, por brindarnos la oportunidad de realizar este proyecto, ya que sin ellos esta investigación no hubiese sido posible; especialmente a **KATIA RODRÍGUEZ** por la confianza depositada en nosotras y en el estudio.

A **MARGARITA MORELOS OSPINO** por su asesoría en la investigación. Por habernos guiado con dedicación, empeño y por compartir sus conocimientos y experiencias con nosotras.

A **GERARDO FRANCO** por su asesoría en el análisis estadístico.

A **WILLIAM ARELLANO** por su colaboración y apoyo incondicional.

A todos los **PROFESORES** quienes nos guiaron y compartieron con nosotras sus conocimientos a lo largo de la carrera.

A todos los **COMPAÑEROS** con quienes compartimos esos momentos de alegría y tristeza.

A la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR** por brindarnos la oportunidad de estudiar en esta Institución.

Muchas gracias,

**MARÍA MARGARITA Y SIRLENA PATRICIA.**

**DEDICATORIA**

A mi querido **DIOS** en quien todo lo puedo y me dio fuerzas para seguir adelante y culminar satisfactoriamente este proyecto.

A mis **PADRES** por regalarme el don de la vida y la oportunidad de lograr este éxito.

A mis hermanos quienes siempre estuvieron conmigo, especialmente a ti **MARLY** ya que con tu apoyo y ayuda pude haber alcanzado esta meta.

A mis **SOBRINOS** quienes con su amor y ternura me hacen vivir momentos felices.

A ti **SIRLENA** mi inseparable compañera con quien compartí muchas experiencias y momentos agradables.

**MARÍA MARGARITA**

**DEDICATORIA**

Doy gracias a **DIOS** por ser mi guía y consejero espiritual en este proceso, por iluminar cada día este trabajo y la culminación de mis estudios.

A mi papá **RAÚL** quien confió siempre en mí y con su esfuerzo y sacrificio contribuyó en la realización de este hermoso sueño.

A mi mamá **ANA** por su amor, ternura y compañía en todos los momentos de mi vida.

A mis hermanos **SORAYA, RAÚL Y LUZ AIDA** por ser símbolos de cariño y ternura.

A mi novio **OSCAR** quien con su amor y apoyo incondicional siempre estuvo a mi lado en los momentos que más lo necesitaba.

A mi gran amiga **MARÍA MARGARITA** compañera de tesis por su paciencia, comprensión y constancia a lo largo de la realización del proyecto.

A todos muchas gracias de todo corazón.

**SIRLENA PATRICIA.**

**Artículo 107.** La Institución se reserva el derecho de propiedad intelectual de todos los trabajos de grado aprobados, los cuales no pueden ser explotados comercialmente sin su autorización.

**TABLA DE CONTENIDO.**

RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2

Problema.....	39
Hipótesis.....	39
Objetivo General.....	39
Objetivos Específicos.....	40
Definición de Variables.....	41
Control de Variables.....	42
MÉTODO.....	45
Diseño.....	45
Participantes.....	45
Instrumento.....	46
Procedimiento.....	49
RESULTADOS.....	52
DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS.....	94

## LISTA DE TABLAS

**Pág.**



Tabla 1. <u>Porcentaje de personas en el componente Activación</u>	51
Tabla 2. <u>Porcentaje de personas en el componente Expectativa</u>	52
Tabla 3. <u>Porcentaje de personas en el componente Ejecución</u>	53
Tabla 4. <u>Porcentaje de personas en el componente Incentivos</u>	55
Tabla 5. <u>Porcentaje de personas en el componente Satisfacción</u>	56
Tabla 6. <u>Distribución de sujetos según evaluación de desempeño</u>	78
Tabla 7. <u>Consolidado grupal de Escala Motivación Psicosocial</u>	80
Tabla 8. <u>Correlación entre desempeño y componentes de la Escala de Motivación Psicosocial</u>	82
Tabla 9. <u>Correlación entre desempeño y la Escala Motivación Psicosocial</u>	82

## LISTA DE GRÁFICAS

**Pág.**

<u>Gráfica 1.</u> Porcentaje de Aceptación en Activación	57
<u>Gráfica 2.</u> Porcentaje de Reconocimiento Social en Activación	58
<u>Gráfica 3.</u> Porcentaje de Autoestima en Activación	59
<u>Gráfica 4.</u> Porcentaje de Autodesarrollo en Activación	60
<u>Gráfica 5.</u> Porcentaje de Poder en Activación	60
<u>Gráfica 6.</u> Porcentaje de Seguridad en Activación	61
<u>Gráfica 7.</u> Porcentaje de Aceptación en Expectativas	62
<u>Gráfica 8.</u> Porcentaje de Reconocimiento Social en Expectativas	62
<u>Gráfica 9.</u> Porcentaje de Autoestima en Expectativas	63
<u>Gráfica 10.</u> Porcentaje de Autodesarrollo en Expectativas	64
<u>Gráfica 11.</u> Porcentaje de Poder en Expectativas	64
<u>Gráfica 12.</u> Porcentaje de Seguridad en Expectativas	65
<u>Gráfica13.</u> Porcentaje de Aceptación en Ejecución	62
<u>Gráfica 14.</u> Porcentaje de Reconocimiento Social en Ejecución	66
<u>Gráfica 15.</u>	

Porcentaje de Autoestima en Ejecución	67
<u>Gráfica 16.</u>	
Porcentaje de Autodesarrollo en Ejecución	68
<u>Gráfica 17.</u>	
Porcentaje de Poder en Ejecución	68
<u>Gráfica 18.</u>	
Porcentaje de Seguridad en Ejecución	69
<u>Gráfica 19.</u>	
Porcentaje de Aceptación en Incentivos	70
<u>Gráfica 20.</u>	
Porcentaje de Reconocimiento Social en incentivos	71
<u>Gráfica 21.</u>	
Porcentaje de Autoestima en Incentivos	71
<u>Gráfica 22.</u>	
Porcentaje de Autodesarrollo en Incentivos	72
<u>Gráfica 23.</u>	
Porcentaje de Poder en Incentivos	73
<u>Gráfica 24.</u>	
Porcentaje de Seguridad en Incentivos	73
<u>Gráfica 25.</u>	
Porcentaje de Aceptación en Satisfacción	73
<u>Gráfica 26.</u>	
Porcentaje de Reconocimiento Social en Satisfacción	74
<u>Gráfica 27.</u>	
Porcentaje de Autoestima en Satisfacción	75
<u>Gráfica 28.</u>	
Porcentaje de Autodesarrollo en Satisfacción	75
<u>Gráfica 29.</u>	
Porcentaje de Poder en Satisfacción	76

<u>Gráfica 30.</u> Porcentaje de Seguridad en Satisfacción	77
<u>Gráfica 31.</u> Distribución de sujetos en Evaluación de Desempeño	78
<u>Gráfica 32.</u> Puntuación en Desempeño en el Cargo	79

## **RESUMEN.**

En el presente Proyecto que lleva por título “Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial (características intrínsecas del trabajador y condiciones internas del trabajo) y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores Operarios de Monoblock S.A.”, se realizó una descripción de los fundamentos teóricos de la investigación, de igual forma se hizo una definición conceptual y operacional de la variable objeto de estudio, así como de sus características; también se realizó una descripción de los procedimientos metodológicos y del tratamiento estadístico que recibieron los datos de esta investigación. Para su realización se hizo la revisión de la literatura a disposición; estableciendo los temas mas importantes y relacionados con el título de la investigación, de esta forma se establecieron las definiciones de: Factores de Riesgo Psicosocial y Rendimiento Laboral. Posteriormente se planteo la pregunta de investigación y los objetivos que fueron la guía de esta; por último se estableció el diseño a utilizar, los participantes, el instrumento y el procedimiento a seguir.

**Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial (características intrínsecas del trabajador y condiciones internas del trabajo) y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores Operarios de Monoblock**

**S.A.**

El estudio de los Factores de Riesgo Psicosocial y su incidencia en la productividad laboral se constituye en un tema de indiscutible importancia si se tiene en cuenta que muchos factores de carácter histórico, cultural, económico y social en un continuo cambio determinan la organización del trabajo y la forma como los trabajadores realizan sus actividades laborales. En el desempeño de su ocupación laboral el trabajador está expuesto a múltiples factores de riesgo presentes en el mismo ambiente laboral, los cuales se convierten en agentes agresores de la salud y de la capacidad productiva de la población, actúan como elementos que constituyen la ocurrencia de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales o desencadenan ansiedad, frustraciones, relaciones interpersonales conflictivas, ausentismo, sobrecarga mental, insatisfacción y falta de motivación para el trabajo reflejándose negativamente todos estos aspectos en el bajo rendimiento o ejecución de una tarea o puesto de trabajo específico. OMS (1998).

Los factores de Riesgo Psicosocial tienen su origen en un proceso social, dentro de una estructura específica y afectan al hombre a través de su contacto, su percepción y experiencia. Cuando se producen desajustes entre las exigencias y condiciones del medio ambiente de trabajo y las necesidades, las facultades y expectativas individuales, el organismo reacciona con diversos mecanismos patológicos que pueden ser cognitivos manifestados en disminución de la capacidad de concentración y memoria; afectivos tales como ansiedad y depresión; conductuales como ausentismo y pérdida de tiempo en la ejecución de las actividades propias de su cargo, redundando esto negativamente en un desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

A lo anterior se adhieren elementos organizacionales como la estructura organizativa de la empresa, que puede ser de diferentes naturalezas, aspectos físicos, sistemas de trabajo y calidad de las relaciones humanas. Todos ellos interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores. Los factores psicosociales hacen relación a las interacciones entre trabajo, el medio ambiente, la organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situaciones personales y sociales

fuera del trabajo que también inciden en la salud y el rendimiento de los empleados. De igual forma se deben tener en cuenta los factores individuales tales como motivación, interacciones humanas, las mentalidades y los factores intrínsecos de la tarea; todos estos elementos son inherentes a todas las organizaciones y a todos los empleados, motivo por el cual todas las organizaciones pueden generar factores o situaciones de Riesgo Psicosocial generalizables en este contexto.

La negativa interacción entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del trabajador pueden producir perturbaciones emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales; actitudes negativas que se evidencian en preocupación, tensión, depresión, mal funcionamiento de las capacidades cognitivas, formas de comportamiento concebidas en un principio para evitar y dominar los efectos negativos del trabajo pueden transformarse en conductas obsesivas, rígidas, irreflexivas, como también ocasionar trastornos psicósomáticos y sensación de no sentirse a gusto; las alteraciones mencionadas se traducen en riesgos adicionales para la salud y efectos nocivos en la satisfacción y el rendimiento laboral,



determinando esto la directa relación entre las variables Factores de Riesgo Psicosocial y Rendimiento Laboral. O.I.T. (1997).

Los Factores de Riesgo Psicosociales alteran la salud, producen cambios de conducta y afectan negativamente las condiciones individuales para el trabajo; los trabajadores que habitualmente se encuentran expuestos a estresores psicosociales en el trabajo pueden presentar perturbaciones en sus funciones corporales tales como tensión, dolor, trastornos cardiacos, disnea e hiperventilación y desórdenes en el sistema nervioso central entre los que se hayan debilidad, desmayos, ansiedad, depresión y dolores de cabeza, lo que conlleva a disminución en el rendimiento laboral, ausentismo, inestabilidad e insatisfacción.

La disminución del Rendimiento Laboral es una consecuencia de los Factores Psicosociales en el medio organizacional que provoca la mayor preocupación por parte de los administradores de Recursos Humanos; es por eso que existe la imperiosa necesidad de adelantar acciones orientadas hacia un manejo adecuado de los elementos organizacionales que eliciten tales situaciones y buscar un punto de equilibrio entre los Factores descritos y el rendimiento laboral, lográndose así una armonización entre estas para la optimización del manejo del Recurso

Humano en las organizaciones y la satisfacción de las necesidades grupales e individuales de sus integrantes.

Con frecuencia cuando los profesionales de la salud ocupacional hablan sobre la salud de los trabajadores se centran en los accidentes laborales o en las enfermedades profesionales, alteraciones de la esfera biológica de la salud, consecuencia de la exposición a riesgos tangibles como químicos (humo, gases, vapores); físicos(ruido, radiaciones, iluminación); biológicos (virus, bacterias) entre otros. (www.colseguros.com. 1998).

Sin embargo los trabajadores o empleados están mas preocupados por aquellos aspectos del trabajo menos tangibles a veces difíciles de definir que se asocian al bienestar del día a día y a su satisfacción laboral. Estos riesgos conocidos como factores de riesgo psicosocial en el trabajo asociados por los trabajadores a síntomas inespecíficos y de estrés, se relacionan en gran medida con factores de la organización del trabajo y de la tarea y afectan tanto la calidad de vida de las personas a nivel laboral y extralaboral como la productividad de la empresa.

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y

experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos aspectos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él. (O.I.T. 1984).

Respecto a los factores individuales o personales del trabajador, las capacidades y limitaciones de éste en relación con las exigencias de su trabajo parecen ser primordiales, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración. Los factores externos al lugar de trabajo, pero que guardan relación con las preocupaciones psicosociales en el trabajo, se derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda, etc. ([www.colseguros.com](http://www.colseguros.com).1998).

El comité mixto de la Oficina Internacional del Trabajo define los factores psicosociales en el trabajo como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las

condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (O.I.T. 1984).

Cuando existe un desequilibrio entre las condiciones del trabajo y los factores humanos, los resultados dependen en gran medida de las habilidades del individuo para hacer frente a las situaciones difíciles de la vida y para controlar las manifestaciones precoces de las consecuencias. Por consiguiente, cuando hay una exposición a la misma situación estresante dentro de límites razonables, un individuo podrá reaccionar con éxito y mantenerse sano, mientras que otro tendrá problemas de salud y rendimiento laboral. (O.I.T.1984).

La interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales para la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Una correspondencia óptima, por una parte, entre las capacidades y limitaciones del individuo y por

otra parte las exigencias del trabajo y del medio ambiente, podría crearse una situación psicosocial en el trabajo que tendría una influencia positiva sobre la salud, se crean sentimientos de confianza en si mismo, aumenta la satisfacción y el rendimiento laboral. (O.I.T., 1984).

Actualmente se está viviendo un proceso de transformación del trabajo que conlleva nuevas exigencias mentales para el trabajador:

1. Altas exigencias de trabajo mental (sobrecarga mental por incremento en niveles de atención y concentración).
2. Incremento en los niveles de incertidumbre por cambios frecuentes e inestabilidad laboral.
3. Trabajo en equipos transitorios: saber trabajar en diferentes equipos y adaptarse a cada una.
4. Exigencias de actualización y formación continua.
5. Organizaciones y personal orientado al servicio y los clientes: habilidades de producción, trato con la gente, adaptación al cliente, calidad de servicio, herramientas para afrontar la incertidumbre.
6. Trabajo con grandes niveles de carga emocional: atención al público, presentación de resultados en cortos periodos de tiempo.
7. Trabajo monótono para cargos operativos.

8. Temores ante el desempleo.

9. Cambio acelerado de conocimiento y flexibilidad en puestos.

Todas estas exigencias se relacionan directamente con los factores psicosociales en el trabajo. De ahí la importancia de tener un acercamiento que permita una adecuada identificación, evaluación, control y seguimiento de los mismos. Esto redundará necesariamente en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, del clima organizacional y de la productividad de la empresa. (ISS. 1995).

El universo de los factores psicosociales comprende los aspectos intralaborales o generados directamente por las condiciones laborales, los extralaborales o externos a la organización y los factores individuales o características intrínsecas del trabajador.

Cuando las condiciones de la organización laboral, el ambiente de trabajo, la tarea, y el contenido de la misma no son adecuadas, se pueden convertir en factores de riesgo psicosocial y producir efectos negativos en los trabajadores relacionados con estrés ocupacional, ausentismo, insatisfacción, desinterés, falta de compromiso y disminución en la productividad.

Pero cuando las condiciones de la organización laboral el ambiente de trabajo, la tarea y su contenido, favorecen al trabajador, los factores psicosociales se convierten en mecanismos protectores produciendo efectos positivos como satisfacción, crecimiento personal, participación, compromiso, identificación, bienestar y aumento en la productividad. (ISS.1995).

Los fenómenos psicosociales son numerables y hay determinantes que permiten la aparición de estos en el trabajo, es decir, aquellos elementos que se encuentran en cualquier situación de trabajo, y que son propios del hecho de ser hombres, y de interrelacionarse los unos con los otros en una organización para producir y transformar mediante trabajos la realidad. Los determinantes de los factores psicosociales son: a) las mentalidades: las cuales son un conjunto de valores, de normas de comportamiento, de estereotipos (ideas preconcebidas) sobre y acerca de los grupos. Corresponde a las actitudes de base que orientan las conductas hacia ciertas finalidades. Las mentalidades se manifiestan en como piensan las organizaciones, en sus valores, los objetivos y metas, entre otros; b) Las motivaciones: son los determinantes del comportamiento que lleva a los seres humanos a la acción, lo que motiva.

Puede deberse a presiones internas o externas; se traduce siempre por los significados que se le dan a las cosas; c) Las interrelaciones humanas: conjunto y tipo de comunicaciones existentes en la empresa, pueden ser de autoridad (el individuo tiene personal a su cargo o es subalterno), informales (relaciones entre las personas a nivel socio-afectivo) y funcionales (transmisión de informaciones necesarias para la realización de una tarea y para una buena marcha del conjunto); d) Factores intrínsecos: se refieren a características individuales, las aptitudes y actitudes, intereses, necesidades, personalidad, ideas, entre otros. (ISS, 1993).

Se han realizado muchas clasificaciones de los factores de riesgo psicosocial en ellos se incluyen aspectos relacionados con el individuo, las condiciones internas (el medio ambiente de trabajo, tarea, gestión administrativa), y condiciones extralaborales.

A continuación se realiza una breve descripción de los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente de trabajo.

### **Factores individuales o las características propias del trabajador:**

Entendido como una totalidad, una síntesis de componentes biológicos, psicoemocional y social. Las características del individuo por sí mismas



no se constituyen en factores de riesgo psicosocial. Solamente cobran importancia cuando dichas características influyen o son influenciadas por las condiciones de la tarea y de la organización del trabajo.

**Edad:** la edad en si misma no es fuente de riesgo. Se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando está acompañada de situaciones desventajosas en el trabajo.

**Sexo:** las diferencias individuales de sexo en relación con el estrés, parece centrarse en las diferencias en los roles desempeñados. Las mujeres con doble rol presentan altos niveles de estrés y desgaste por cuanto son cabezas de familia, en muchos casos madres solteras y además, responsables de los asuntos domésticos.

**Características de personalidad:** se entiende por características de personalidad los modos habituales de reacción y de comportamiento del individuo. Dentro de las características de personalidad existe un patrón de conducta que se convierte en factor de riesgo psicosocial por los efectos que genera tanto en la persona misma como en su entorno, se trata de la personalidad tipo A, incluye en sus facetas, un sentido crónico de la urgencia del tiempo, un fuerte disgusto por el ocio e impaciencia

crónicos con las personas y situaciones que percibe como barreras para mantener altos niveles de logros de metas.

**Estilos de afrontamiento de las situaciones de tensión o eventos estresantes:** comprende aspectos relacionados con la vulnerabilidad y resistencia al estrés. Desde el punto de vista de los riesgos psicosociales, la vulnerabilidad es la característica de un individuo que lo determina a reaccionar con un grado mayor de estrés que otro.

**Nivel de formación y educación:** la educación puede moderar la reacción ante situaciones estresantes. La forma en que esto sucede tiene que ver con el hecho de que los individuos con diferentes niveles educativos han tenido diferencias en sus experiencias pasadas.

**Habilidades y aptitudes:** las habilidades, aptitudes y destrezas individuales son determinantes en el efecto que sobre el individuo tiene el trabajo. La posibilidad de ejercitar las habilidades y desarrollar las potencialidades impulsan a las personas a tener confianza en la capacidad de afrontar los problemas y por ende a mantener un nivel de satisfacción que contribuya a su salud. La falta de correspondencia entre las capacidades del trabajador y las exigencias del cargo se presenta cuando las tareas o funciones resultan muy complejas para las habilidades o

conocimientos del trabajador, o son tan simples que lo llevan a subutilizar su capacidad.

**Antecedentes de salud:** se relaciona con todos aquellos eventos presentados en etapas anteriores y que pueden haber afectado la salud del trabajador como por ejemplo la exposición a neurotóxicos, las secuelas de enfermedades, etc.

**Condiciones internas de trabajo:** entendidas como el conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en que esta se realiza y están constituidas por:

**Condiciones relacionadas con el ambiente físico de trabajo:** los riesgos presentes en el medio ambiente físico del trabajo (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y de seguridad), aparte de las influencias directas como causas de accidentes y enfermedades profesionales, pueden convertirse en factores sinérgicos que potencializan la presentación de fatiga y estrés ocupacional debido en parte a la sensación de peligrosidad que pueden experimentar los trabajadores al estar expuestos a ellos. Un ejemplo de la sinergia entre riesgos lo constituye el ruido. El ruido excesivo y otros ruidos aunque

estén por debajo de los límites de tolerancia aceptados (85 db) es fuente de fatiga y puede conducir a irritabilidad, tensión y trastornos del sueño.

**Condiciones de la tarea (carga de trabajo):** comprende las exigencias físicas y mentales que el trabajo impone al individuo que lo realiza. La sobrecarga de trabajo cuantitativa (demasiado trabajo para hacer) y/o cualitativa (dificultad para realizarlo) influye directamente en la presentación de síntomas de tensión psicológica como insatisfacción en el trabajo, baja autoestima, sensación de amenaza y malestar continuo.

A. Carga física de trabajo: se refiere a la cantidad de esfuerzo físico que debe realizar el trabajador, en cuanto le involucre tensión y esfuerzo muscular, o incluso una posición estática (postura de trabajo), o posición dinámica (esfuerzos musculares, manipulación de carga). El estado de estrés guarda relación con la carga física por cuanto puede aumentar la fatiga y el desgaste del trabajador.

B. Carga mental de trabajo: se refiere al conjunto de esfuerzos mentales necesarios para realizar la tarea. La carga mental depende por una parte de las exigencias de la tarea y por otra parte de las capacidades de quien ejecuta la tarea, pues supone recibir, interpretar, analizar información y responder ante ella. Los criterios que se plantean para

analizar la carga mental son : el apremio de tiempo, la complejidad, la rapidez, el nivel de atención y minuciosidad.

C. Contenido de la tarea: hace referencia al nivel de responsabilidad del cargo en el cual las funciones del cargo determinan el contenido del mismo y el impacto de este en la organización. El cargo se analiza por el tipo de responsabilidades asignada, sea por persona, bienes o resultados; como también hace referencia al conocimiento de la tarea la cual habla de la claridad sobre las responsabilidades individuales y grupales y sobre el impacto de estas en el proceso global de la organización constituyen un factor importante para la adaptación del trabajador a la tarea.

**Condiciones de la Gestión de Personal y de la organización del trabajo:** se refiere a todos aquellos aspectos de la organización del trabajo y de la gestión de personal que pueden influir negativamente sobre el trabajador y la productividad, los cuales se describen a continuación:

A. Estilo de mando y participación: las características del líder hacen parte de las condiciones de trabajo y está determinada por la cultura de la organización y por las características mismas de los líderes. Las consecuencias que produce un liderazgo inadecuado se relacionan con

sentimientos de insatisfacción, ambigüedad, incertidumbre, fatiga mental, escaso desarrollo de las habilidades personales y baja autoestima del trabajador, por falta de reconocimiento o por trato indebido.

B. Planes de inducción, desarrollo, capacitación y ascensos: los planes de desarrollo de personal deben estimular el aprendizaje de nuevos conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes del individuo frente a su propia gestión. La ausencia de mecanismos que permitan el crecimiento de los individuos genera efectos nocivos en la motivación, la autoestima y la satisfacción consigo mismo y con la empresa, así como el empobrecimiento de las capacidades intelectuales.

C. Servicio de bienestar social: la permanencia en el empleo sin las debidas garantías de seguridad social y programas de bienestar y beneficios generados por la empresa, produce en el trabajador sentimientos de poco aprecio hacia la empresa, poca identificación y compromiso hacia la misma y por otra parte, la angustia permanente por el bienestar propio y el de los miembros de su familia. Tal sentimiento genera ausentismo y disminución de la productividad.

D. Políticas de contratación y estabilidad: la inestabilidad laboral afecta la capacidad de planear el futuro lo que genera ansiedad y

depresión. Además la pérdida de la seguridad del trabajo, las bajas posibilidades de promoción, el retiro temprano, están relacionados con efectos psicológicos, con baja autoestima, baja satisfacción en el trabajo y con la vida, así como con el deterioro de la salud.

E. Sistemas y condiciones de remuneración: la existencia de condiciones de remuneración indebidas, que no responden a las habilidades y el cargo que se desempeña genera baja motivación y angustia por la dificultad que enfrenta el trabajador para atender las necesidades propias y de su familia.

F. Jornada y horario de trabajo: la duración de la jornada laboral, el tipo de horario, el establecimiento de pausas y descansos y los ritmos de trabajo son factores vinculados con la participación social y problemas de salud. Un horario excesivo de trabajo y el dedicar gran parte del tiempo al trabajo están asociados a reacciones negativas del estrés. Además se ha comprobado que el trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, el metabolismo, la agilidad mental y la participación en el trabajo.

G. Autonomía e iniciativa: la autonomía se define como el grado de libertad e independencia que el trabajador tiene para tomar decisiones con respecto a la realización de tareas que le han sido encomendadas.

H. Ritmo de trabajo: es la exigencia de una velocidad en las acciones y tareas de los trabajadores, la cual es determinada por la máquinas, la cadena, el tope de producción o los objetivos de producción. Los efectos principales del ritmo impuesto son la sobrecarga física y la sobrecarga mental. Igualmente se ha asociado con la mayor frecuencia de errores, dificultad para tomar decisiones y aumento de la tasa de accidentalidad.

I. Monotonía y repetitividad: tareas que se repiten de manera idéntica o similar y que conllevan las mismas exigencias mentales o acciones corporales. La monotonía puede entenderse como la pérdida del contenido de una labor, la cual deja de tener sentido en la medida que no exige nada nuevo de la persona que lo realiza. La monotonía se encuentra ligada a ciertos trabajos rutinarios y repetitivos.

J. Estatus social: la carencia de reconocimiento genera insatisfacción laboral y altos niveles de rotación y ausentismo así como disminución de la productividad.

K. Sistemas de comunicación: la posibilidad que tiene los trabajadores de comunicarse depende de la vecindad de unos con otros, de la posibilidad de desplazarse y de la ausencia de obstáculos como el ruido. Los puesto de trabajo que no permiten la comunicación e imposibilitan la



expresión de los individuos inhibe las relaciones interpersonales, producen desvalorización del trabajo y limitan las perspectivas de encontrar significado a su trabajo.

L. Relaciones: tipo de contacto que establecen el trabajador, con sus compañeros y jefes para la realización de su trabajo. Las relaciones interpersonales con colegas, superiores, subordinados y el apoyo social requerido para desempeñar una función, están asociados con la generación de estrés ocupacional.

M. Modalidad de organización del trabajo, tecnología y automatización: actualmente los nuevos procesos de producción disminuyen la exposición del trabajador a ambientes peligrosos y accidentes de trabajo, reducen el desgaste por el esfuerzo muscular y evitan las posturas inadecuadas. Sin embargo, el tiempo que se libera al hombre de la carga física y se le aleja del contacto con máquinas, instrumentos y sustancias nocivas para la salud, aumenta la carga mental de las labores y se produce un nuevo patrón de desgaste, inclinado más hacia el daño psíquico.

**Condiciones externas al trabajo:** definidas como el conjunto de elementos que conforman el entorno familiar, socioeconómico, político y

estatal del individuo y de la organización; las cuales comprenden la situación política, económica y social del entorno; la situación económica del grupo familiar; uso del tiempo libre, etc. Las condiciones externas pueden afectar negativamente la salud del trabajador y su rendimiento laboral, por cuanto lo involucra directamente en aspectos en los que es altamente sensible como son su familia y las condiciones socioeconómicas en que vive pese a no ser factores de origen ocupacional provocados por la organización en la que se desempeña. Todo lo anterior se asocia a la calidad de vida del trabajador.

El trabajo es una actividad esencialmente humana inherente al hombre. El trabajo es una posibilidad creativa que debe permitir la satisfacción de los aspectos mas elevados del ser humano; es un espacio de realización personal y productivo de mayor trascendencia social. Ya no se admite como un ideal el vivir sin trabajar, sino el poder tener un trabajo con condiciones justas y dignas que permita a la persona expresar sus potencialidades creativas y realizar una tarea que no solo sirva para el beneficio individual, sino también para el beneficio social.

Fernández, (1980) afirma, que el trabajo es una actividad personal, es decir, es un hombre en toda su integridad el que trabaja y en el trabajo

forja su vida, desarrolla su personalidad e influye en la vida y personalidad de los demás. Si bien es cierto que el trabajo depende de la personalidad del trabajador, no es menos cierto que la personalidad del trabajador depende del trabajo. El trabajo es una forma de hacerse así mismo y de hacer a los demás, lo que significaría, que el trabajo será más eficaz en la medida en que ofrezca al trabajador, la posibilidad de expresar su personalidad, desarrollándola y enriqueciéndola.

Pinto y Novoa (1993), explican que toda actividad laboral contiene los siguientes elementos: a) La actividad orientada a un fin (el trabajo mismo); b) El objeto de trabajo: es todo aquello sobre lo que recae el trabajo del hombre, como la materia prima y la tierra; C) Los medios de trabajo: son las herramientas utilizadas por el hombre para actuar sobre los objetos y transformarlos. Abarcan desde las más diversas herramientas hasta los más sofisticados equipos y máquinas.

A su vez, Bocanument, (1993), sostiene, que para que el proceso de trabajo se lleve a cabo, es necesario que a los medios de producción (conjunto formado por los objetos y medios de trabajo), se les aplique la fuerza de trabajo, constituida por la capacidad del hombre para trabajar. Esta fuerza es el elemento activo de la producción, el que crea y pone en

movimiento los medios de producción. Al perfeccionarse los instrumentos, también se perfecciona la capacidad del trabajo del hombre, su destreza, sus hábitos y su experiencia productiva.

Ahora la producción trae cambios consigo, Pinto y Cols (1993) expresa que el proceso laboral conlleva a exigencias físicas y psíquicas. Estas exigencias constituyen los mas ampliamente determinados “riesgos de el proceso laboral”, los cuales se definen como cargas que provienen de la interacción entre los elementos del proceso laboral que afectan el organismo del trabajador, en esta medida el trabajo no solo comprende el momento productivo sino que hace parte también del proceso humano y sus implicaciones sobre la salud y enfermedad de quienes laboran.

En la actualidad las estrategias de gerencia están encaminadas a buscar medidas de seguridad adecuadas que permitan una mayor producción teniendo en cuenta el bienestar y la salud de los trabajadores, mejorando así la calidad de vida de los mismos y obteniendo una mayor ganancia en cada uno de sus productos

Es claro que la mejora del rendimiento del hombre en el trabajo se consigue no solo seleccionando y formando a los trabajadores, sino también procurando la adaptación del trabajo a la personalidad del

trabajador. En esta medida, un trabajador está satisfecho cuando se siente motivado y capacitado en lo que hace, cuando todos sus intereses están puestos en las funciones que realiza.

Es importante resaltar que la Motivación, es un componente indispensable del rendimiento laboral y de la conducta en el trabajo; es posible que la actitud favorable de los trabajadores hacia la empresa se promueva mediante la creación de un conjunto de condiciones motivantes.

Estas condiciones motivantes según Mankeliunas (1987) se encuentran directamente relacionadas con un conjunto de factores internos y externos que influyen en la dirección, y coordinación de los modos de comportamiento, tendientes a alcanzar las mismas metas; definiéndose de esta forma un concepto general de Motivación, la cual según Castillo (1993), es la fuerza que mueve al individuo en búsqueda de la satisfacción de sus necesidades. En otras palabras, la Motivación es la expresión de las necesidades como respuesta a los incentivos que percibe el individuo en su ambiente.

Por otro lado, Toro (1992), define la Motivación como aquel aspecto de la realidad personal que nos mueve, que imprime orientación y energía

a los deseos e intenciones del hombre hasta el punto de hacerlo actuar en la dirección de su logro y realización.

Young, (citado por Castillo 1993) considera la Motivación como el proceso para despertar la acción, sostener y regular el patrón de actividad.

Teniendo en cuenta los conceptos anteriormente mencionados, la Motivación es ciertamente muy compleja, y los intentos por definirla la reducen a tres dimensiones: La dimensión interna, la externa y la relación entre estas.

En la dimensión interna se tienen en cuenta las variables fisiológicas, psicológicas y psicosociales; a las primeras corresponden las necesidades primarias (nutrición, sexo y sueño), con respecto a las variables psicológicas encontramos las necesidades de seguridad, autoestima, autorrealización y logro, y por último, dentro de la categoría de las variables psicosociales se encuentran el reconocimiento y la estima de otros (Vélez y Martínez, 1995).

Este mismo autor, plantea que dentro de la dimensión externa aparecen dos categorías de variables que hacen referencia a eventos externos y personas o agentes. La primera tiene que ver con el contenido

del trabajo, salario, supervisión, grupo de trabajo y oportunidades de promoción. La categoría de las personas o agentes incluye los modos de comportamiento típico de los jefes, colegas y subalternos. Y en última instancia, aparece la dimensión de relación entre lo interno y lo externo, en la que el individuo asigna un valor a cierto tipo de condiciones del trabajo.

Estas dimensiones constituyen en forma general el concepto de Motivación, el cual hace referencia a muchos términos, por ejemplo, motivo, propósito, impulso, deseo, preferencia, actitud e incentivos. Sea cual fuere la palabra individual que se aplique en un momento dado, una persona tiende a exponer cierto número de motivos, impulsos, incentivos, deseos y propósitos que actúan al mismo tiempo (Blum, 1996).

Toro (1982) afirma que la variable motivacional es cualquier realidad externa a la persona o propia de su funcionamiento interno que mueve al individuo a experimentar preferencias, a persistir en una actuación dada o a comprometer mas o menos esfuerzo en ella. La expresión “cualquier realidad externa” se refiere a toda situación, hecho, persona o circunstancia que en un momento dado afecta a una persona, es decir, la involucra o influye en ella de algún modo. Tal realidad externa se

considera como una variable en la medida en que se presente o pueda presentarse a la conciencia de la persona con grados, valores o magnitudes diferentes. Es variable porque sus valores pueden cambiar. Es externa por cuanto la examinamos como una condición objetiva que se puede registrar y medir por fuera de la persona, en su medio externo. Puede llegar a ser una variable motivacional en la medida en que mueva al trabajador a realizar ciertas escogencias (como suspender el trabajo para tomar agua o ventilarse), a persistir (demorándose en la interrupción del trabajo) y a empeñar cierto esfuerzo en actuaciones laborales específicas (como intensificar su esfuerzo y agilizar su trabajo para terminar prontamente la tarea que lo expone al calor). Hay muchas clase de condiciones externas que son variables motivacionales. Según Toro (1992), se pueden agrupar muchas de estas variables externas en unas pocas categorías generales:

1. Condiciones físicas del puesto de trabajo, donde se agrupan variables como las condiciones de iluminación, temperatura, humedad, exposición al ruido y a sustancias contaminantes y demás aspectos de la realidad laboral que caracterizan al medio externo en que se desempeña la persona, cada una de estas condiciones se convierte en una variable



motivacional cuando influencia las referencias, la persistencia o el vigor de las actuaciones ocupacionales de alguien.

2. Las características de la tarea, incluye condiciones como la variedad de operaciones que debe efectuar el desempeñante de un puesto de trabajo, la permanencia o cambio del sitio de trabajo, el mayor o menor contacto con otras personas, la variedad de los estímulos que debe captar y atender al desempeñante, la posibilidad de decidir sobre los medios y recursos con que efectúa el trabajo o la posibilidad de emplear a discreción sus conocimientos y experiencias.

3. Las condiciones organizacionales y administrativas tales como el clima social del trabajo, las políticas de la empresa, las metas y objetivos, las características de la retribución y los esquemas de incentivos, los esquemas de evaluación y desarrollo, etc. Todas estas son condiciones que pueden constituirse en variables motivacionales, en el mismo momento en que adquieran la capacidad de afectar las preferencias, persistencia o vigor de las actuaciones laborales de una persona.

4. Condiciones sociales, son aspectos de la realidad ocupacional como el contacto permanente con clientes, con colegas, compañeros de trabajo o con funcionarios de otra compañía. Además de estas

condiciones externas, también existen condiciones internas consideradas como variables motivacionales que a continuación se mencionarán, según Toro (1992) en el concepto de motivación se puede observar también que las condiciones personales, internas o propias del funcionamiento individual de alguien pueden ser variables motivacionales. Son realidades que se presentan a la percepción del individuo con grados diferentes de intensidad o magnitud. Son internas porque se ubican por dentro de las fronteras corporales, corresponden a estados fisiológicos o psicológicos propios del funcionamiento del individuo como sus conceptos, intereses, valores y deseos.

Uno de los medios que el individuo emplea para satisfacer las condiciones motivacionales internas y externas y para alcanzar sus metas o logros es a través del trabajo, el cual, constituye una parte fundamental en la vida del hombre, ya que le brinda la oportunidad de autorrealizarse como persona.

El trabajo del hombre dentro de la organización es tan complejo como en cualquier otra de las etapas de la vida, y todo intento por reducir su comportamiento a un solo sistema de motivación debe dar como resultado, necesariamente, solo algo artificial y estrecho. El hombre tiene

muchos motivos y a menos que reconozcamos la parte que desempeña cada uno de ellos, no podemos comenzar a entender su conducta (Toro y Cabrera, 1985).

Teniendo en cuenta los conceptos anteriormente expresados, podemos concluir que la motivación es uno de los elementos más importantes del rendimiento laboral, de igual forma es un factor inseparable de los elementos intrínsecos del trabajo, considerándose como un aspecto predictor de la satisfacción y el rendimiento laboral; esta aseveración se avala en el soporte teórico de este estudio que manifiesta que la motivación es un determinante del comportamiento que lleva a los seres humanos a la acción y como tal su efecto en la ejecución del trabajo tiene una notable incidencia en lo referente al rendimiento en las organizaciones.

Existe una cierta diversidad de concepciones y definiciones acerca del significado del Rendimiento Laboral en la práctica administrativa; en su mayoría distan de la comprensión psicológica de esta realidad y confunden los atributos personales con las acciones ocupacionales de las personas.

Conceptos como la iniciativa, la recursividad o la creatividad figuran como indicadores de buen rendimiento. La confusión radica en que estos términos no describen acciones o actuaciones laborales sino más bien atributos, es decir, cualidades personales complejas que pueden o no estar asociadas al rendimiento en un cargo específico. También pueden utilizarse como indicadores del rendimiento los términos responsabilidad, cooperación, interés por el trabajo y sociabilidad. Al igual que los anteriores estos conceptos describen atributos, cualidades personales que podrían estar asociadas al rendimiento en un cargo particular, pero no son el desempeño. Su inclusión en un sistema de evaluación del rendimiento puede generar errores de apreciación y juicios de inequidad (Toro, 1992) por dos razones principales: por confusión de la causa con el efecto y por pretender calificar en la persona atributos que no necesariamente demanda el puesto de trabajo que desempeña.

El rendimiento laboral es en esencia, una actuación orientada a un resultado. Por tratarse de una actuación del hombre es algo observable, ya sea como acción o conjunto de acciones que se captan mediante los sentidos o a través de los resultados que la acción produce. Es entonces el rendimiento una realidad observable, medible; es una secuencia de

acontecimientos conductuales perceptibles producidos por la persona. Lo que llamamos rendimiento no es cualquier tipo de acción humana sino solo aquella dirigida intencionalmente a la obtención de un resultado, es acción con un propósito consciente . El rendimiento es una acción (o conjunto de acciones) de una persona, dirigida a la obtención de un resultado específico (o conjunto de resultados), que tiene lugar en un momento particular y está condicionado por un conjunto de factores que conforman su contexto. (Toro. 1992).

Para hacer mas específico y restringido el alcance del término diremos que el rendimiento laboral se refiere a las actuaciones laborales que realiza una persona para dar cumplimiento a las especificaciones de cada una de las tareas que conforman el puesto de trabajo.

El rendimiento laboral es una realidad psicológica compleja. Existe un conjunto de variables que se denominan condiciones antecedentes porque son pre-requisitos contextuales del desempeño, que lo anteceden y lo condicionan mediante su acción y sobre los conocimientos, las habilidades y la motivación. Estas categorías de variables son: a) las condiciones sociales, culturales y demográficas; b) los factores de personalidad y c) las condiciones del puesto de trabajo. (Toro,1992).

En el medio ambiente de trabajo se han identificado, en numerosos estudios, una serie de factores potencialmente negativos, vinculados con la salud y que afectan el rendimiento laboral.

Tales factores son: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico. Estas perturbaciones psicosociales surgen, cuando las condiciones de vida de trabajo están en oposición a las necesidades y recursos humanos. Por ello, las causas principales de tensiones y trastornos de este tipo provienen de demandas inadecuadas y conflictivas para la capacidad del trabajador, de sus aspiraciones frustradas y de la insatisfacción y producto de anhelos no logrados. Se plantean así situaciones que superan la capacidad personal de elaboración de dichas tensiones. Naturalmente, la modalidad de reacción varía según las características individuales, de acuerdo con la sensibilidad y resistencia de cada uno.(O.I.T., 1984).

Cuando una persona no desarrolla sus aptitudes o se desempeña en un cargo incompatible con ellas, experimenta sensación de frustración, insatisfacción y depresión. Simultáneamente, los efectos en la

organización se hacen sentir: bajo rendimiento, falta de sentido de pertenencia, de compromiso y rotación continua.

Por consiguiente, se deben diseñar los puestos de trabajo de forma que aumenten la motivación y el rendimiento.

Usualmente las empresas desarrollan procesos de selección que les permiten escoger en el medio las personas con las calidades exigidas por los puestos de trabajo. Esto ocurre porque las empresas quieren asegurarse de que las acciones laborales de cada persona se realizan en los términos especificados por las normas técnicas y los procesos de trabajo. De no ocurrir esta acomodación de las acciones individuales a las demandas del trabajo ninguna empresa podría ejecutar sus procesos productivos ni obtener los resultados esperados y tampoco sobrevivir en el medio. (Toro, 1982).

La dinámica y la capacidad de acción empresarial se derivan de las personas. Ningún recurso utilizado posee esta potencialidad. Si bien los recursos financieros, económicos, tecnológicos o el tiempo son indispensables, ninguno de ellos proporciona a la empresa la capacidad de acción inteligente y planeada que deriva de las personas. (Toro, 1992).

Uno de los principales objetivos de la mayoría de las organizaciones es la productividad entendida como la relación que existe entre la producción total o resultado final y los recursos, tiempo, dinero y esfuerzo utilizados para lograrla. Se dice que mejora la productividad cuando aumenta la producción utilizando los mismos recursos, o bien, cuando se obtiene una mayor producción con menos cantidad de recursos.

Con frecuencia la productividad se mide en términos de insumos y resultados económicos pero los insumos y resultados humanos y sociales son igualmente importantes. Por ejemplo, si el comportamiento organizacional puede mejorar la satisfacción en el empleo, los resultados humanos se habrán beneficiado.

La eficiencia y la efectividad organizacional son el producto de una utilización racional de diversos recursos. Pero, solo el ser humano es capaz de hacer uso racional de recursos y de discernir acerca de las calidades, cantidades y oportunidades en la aplicación de recursos. Las organizaciones que logran altos niveles de calidad del desempeño en sus empleados pueden esperar niveles adecuados de rendimiento y



productividad, contando naturalmente con la persona de los recursos indispensables. (Toro, 1992).

Para medir el rendimiento laboral es posible utilizar como base la evaluación de desempeño la cual consiste en la identificación, medición y gestión del rendimiento humano en la empresa; esto significa que el director teniendo en cuenta las asignaciones de cada puesto de trabajo debe determinar que áreas serán estudiadas a la hora de medir el rendimiento. En segunda instancia debe establecer normas estándares de valoración, de manera que puedan ser comparadas entre todos los directores y, en última medida, con el fin de facilitar la gestión del rendimiento la evaluación debe orientarse hacia el futuro, de manera que los empleados puedan desarrollar su máximo potencial en la empresa y que los directores puedan proporcionar una retroalimentación para que alcancen altos niveles de rendimiento.

Las empresas suelen llevar a cabo evaluaciones de rendimiento con propósitos administrativos y/o de perfeccionamiento del talento humano; es decir, que sirvan de base para decisiones sobre las condiciones de trabajo del empleado incluyendo los ascensos, recompensas; su utilidad con fines de perfeccionamiento gira en torno a la mejora del rendimiento

de los empleados y al refuerzo de sus técnicas de trabajo, lo que incluye el asesoramiento sobre conductas eficaces, así como su formación. Esta se realiza una vez al año.

La medición del rendimiento consiste en la asignación de una puntuación que refleje el desempeño en las dimensiones o aspectos. Este requiere a menudo que sean asignados números, aspectos o dimensiones de su conducta en el puesto de trabajo, además de números también se podrían utilizar etiquetas como excelente, bueno, medio y escaso. Estos diferentes grados se podrían numerar del 1 al 4, pero todavía habría que decir que número es el apropiado para un empleado correcto.

En cuanto a las herramientas de medida se han desarrollado muchas técnicas: Hoy en día los gerentes disponen de una variada colección de modelos de evaluación sobre rasgos o perfiles, los cuales requieren que el supervisor realice juicios sobre las características del trabajador que suelen ser consistentes y permanentes. La valoración de rasgos se ha criticado por ser demasiado ambigua y por centrar la mirada en la persona y no en el rendimiento, lo que puede crear una actitud defensiva entre los empleados.

En cuanto a la información sobre conductas, estos instrumentos centran su valoración en los comportamientos de los trabajadores, en lugar de clasificarlos en función de su capacidad de liderazgo (rasgo); demanda a la persona que va a realizar la evaluación que juzgue si el empleado muestra determinadas conductas; por ejemplo: si llega temprano o puntual, si tiene buenas relaciones con sus compañeros, entre otras cosas.

De acuerdo con lo anterior no son las organizaciones las que actúan son las personas en las organizaciones las que le comunican al ente social su carácter actuante a través de su desempeño laboral. (Toro, 1985).

A la sociedad en general le interesa grandemente la productividad y la supervivencia de las empresas. Cuando esto ocurre se genera empleo y obtiene la comunidad bienes y servicios de toda índole. Sin ellos sería muy difícil por lo menos, la supervivencia y continuidad de la vida colectiva. (Toro, 1985).

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se hace necesario plantear el siguiente problema investigación:

**Problema:** ¿Cuál es la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial (características intrínsecas del trabajador y condiciones internas del trabajo) y el rendimiento laboral de los trabajadores operarios de Monoblock S.A.?

**Hipótesis:**

H1: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial (características intrínsecas del trabajador y condiciones internas del trabajo) y el rendimiento laboral de los trabajadores operarios de Monoblock S.A.

Ho: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial (características intrínsecas del trabajador y condiciones internas del trabajo) y el rendimiento laboral de los trabajadores operarios de Monoblock S.A.

**Objetivo general:**

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial (características intrínsecas del trabajador y condiciones internas del trabajo) y el rendimiento laboral de los trabajadores de Monoblock S.A.

**Objetivos específicos:**

\* Resaltar la importancia que tienen los aspectos de carácter laboral en la salud mental de los trabajadores, de acuerdo a las características propias de su ambiente.

\* Suministrar un instrumento de medición para diagnosticar las condiciones sociales y psicológicas que pueden incidir en el rendimiento laboral de los empleados.

\* Propender por el mejoramiento y conservación de las condiciones de vida y salud de los trabajadores.

\* Determinar a través de una prueba estandarizada si existen factores de riesgo psicosocial que pueden influir en el rendimiento laboral de los trabajadores operarios de la empresa.

\* Analizar los resultados obtenidos en la prueba aplicada a los trabajadores operarios.

### **Factores de riesgo psicosocial:**

**Conceptualización:** Consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la 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, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

**Operacionalización:**

Será medida con las puntuaciones que obtiene el trabajador mediante la aplicación de la prueba MPS, la cual mide motivaciones psicosociales del trabajador.

**Rendimiento laboral:**

**Conceptualización:** Se refiere a las actuaciones laborales que realiza una persona para dar cumplimiento a las especificaciones de cada una de las tareas que conforman un puesto de trabajo.

**Operacionalización:**

Se medirá mediante la utilización de un instrumento (evaluación de desempeño) que ha sido elaborado por la empresa Monoblock S.A., para identificar posibles causas que puedan afectar el desempeño laboral de los empleados.

**Control de variables:**

**1. Del sujeto:**

\* Participaron todos los empleados operarios de sexo masculino de Monoblock S.A., por ser característica de la población.

\* Participaron en el estudio sujetos con edades entre 18 y 40 años ya que es el rango en que oscilan las edades de los trabajadores de la empresa.

\* El rango de antigüedad de los trabajadores operarios se encuentra entre seis meses y dos años, por ser una empresa relativamente nueva aquí en Cartagena.

\* Participaron en el estudio los empleados operarios los cuales poseen contrato a término indefinido y término fijo por ser los dos tipos de contrato que se manejan en la empresa.

## **2. Del ambiente:**

\* Las distracciones auditivas (ruido) se evitaron minimizando la intensidad de sonidos en el lugar escogido para la aplicación de la prueba, esto ayudó a que los participantes no perdieran la concentración.

\* El lugar de aplicación de la prueba contó con lámparas suficientes (iluminación) repartidas de manera homogénea por todo el salón para evitar la fatiga visual y minimizar cometer errores al responder la prueba.

### **3. Del procedimiento:**

\* La confusión en las instrucciones se evitó dándole a todos los participantes las mismas explicaciones de como contestar la prueba, ya que esto ayudó a evitar sesgos en las respuestas de los participantes.

\* La inasistencia de los participantes a la prueba se evitó realizando un llamado previo por parte del supervisor de planta a los empleados.

### **4. Del experimento:**

\* El entrenamiento de los investigadores se realizó informándose del tema, estudiando acerca de los pasos para realizar una investigación, sobre las pruebas que se utilizaron, como se aplican y analizan los resultados esto ayudó a que la investigación obtuviera una mayor confiabilidad y logro de sus objetivos.

### **5. Del instrumento:**

\* La prueba que fue aplicada cuenta con validez de constructo y contenido ya que mide realmente la variable objeto de estudio.



\* Los instrumentos utilizados fueron: pruebas estandarizadas, hojas de respuesta, borradores, tajalápiz, lápices, esto ayudó a un mayor manejo de la investigación.

## **Método**

### **Diseño**

#### **Descriptivo correlacional:**

Se eligió este diseño porque se buscó establecer la relación existente entre los factores de Riesgo Psicosocial y el Rendimiento Laboral en los

trabajadores operarios de Monoblock S.A., por lo cual dicho diseño satisfizo la investigación puesto que el objetivo de este es describir relaciones entre dos o mas variables en un momento determinado. (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).Lo cual coincide con los objetivos de este estudio.

### **Participantes:**

Las características de la población estudiada son las siguientes: 25 empleados los cuales constituyen el área operaria de la empresa de sexo masculino con edades comprendidas entre 18 y 40 años de edad, procedentes de diferentes partes del departamento, con un nivel de escolaridad bachiller y técnico.

Teniendo en cuenta que se trabajó con toda la población operaria lo que corresponde al 100% de la misma, esta se seleccionó, teniendo en cuenta el concepto de la técnica para la selección de muestra de grupos intactos, siendo estos grupos preexistentes con las características específicas necesarias para hacer parte del estudio.

### **Instrumentos:**

El instrumento que se utilizó en esta investigación es la Escala de Motivaciones Psicosociales, elaborada por J.L. Fernández Seara, de administración individual y colectiva con un tiempo variable de 30 a 40 minutos; tiene como finalidad evaluar seis factores y cinco componentes de las Motivaciones Psicosociales en el mundo laboral y su incidencia en el rendimiento, esta prueba fue diseñada en el año 1987 y consta de cuadernillo, hoja de respuesta y juego de plantilla de corrección.

A partir de las motivaciones hipotetizadas por el autor en la primera fase de la aplicación empírica de la Escala, el análisis factorial permitió determinar el número y naturaleza de Motivos Psicosociales básicos y su incidencia en el rendimiento de los empleados, esos motivos básicos aluden a los siguientes factores:

**Aceptación e integración social:** Mide la necesidad de relaciones afectivas con otras personas.

**Reconocimiento social:** La persona busca aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valor profesional. Tiende a buscar prestigio personal y profesional.

**Autoestima / Autoconcepto:** Está relacionada con la valoración personal y confianza en sí mismo.

**Autodesarrollo:** Se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponerse nuevas metas en la vida.

**Poder:** Se trata de la preocupación que la persona tiene por conseguir prestigio y éxitos profesionales y al mismo tiempo de buscar, los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas.

**Seguridad:** Se trata de buscar estabilidad psíquica en base a las circunstancias que le rodean: familiares, laborales y sociales.

La elección de los seis factores Psicosociales básicos de la Escala se apoya en la técnica del análisis factorial de los componentes principales, los cuales son:

**Activación Motivacional:** Alude al estado de alerta y actividad en general que determina el comportamiento en orden a la consecución de unas metas.

**Expectativas:** Anticipación cognitiva por parte del sujeto acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito o un fracaso en una determinada tarea.

**Ejecución:** Cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica en la ejecución de unas metas.

**Incentivos:** Se trata de la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta o la importancia que el sujeto atribuye o concede a ciertos factores externos. Los incentivos son reforzadores que poseen un valor funcional para el sujeto.

**Satisfacción:** Se refiere al grado según el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración y que el individuo juzga justo o inadecuado.

Para analizar la validez y confiabilidad de la Escala se utilizaron dos tipos de procedimientos como lo son el factorial y el convergente, para el análisis de la estructura interna de la Escala se utilizaron datos recogidos en las distintas aplicaciones de la misma y se contó con una muestra inicial de 325 sujetos.

Se utilizó este instrumento teniendo en cuenta las características del mismo y los factores que evalúan, considerando que la Motivación es uno de los elementos mas relevantes en la actividad laboral, la misma es un factor inseparable de los elementos intrínsecos del trabajo, considerándose como un aspecto predictor de la satisfacción y rendimiento laboral; esta aseveración se avala en el soporte teórico del estudio que manifiesta que la motivación es un determinante del

comportamiento que lleva a los seres humanos a la acción y como tal su efecto en la ejecución del trabajo tiene una notable incidencia en lo referente al rendimiento en las organizaciones; todos estos aspectos se hayan inmersos en los factores que evalúa la Escala, pudiendo lograr así los objetivos propuestos.

El otro instrumento que se utilizó para medir el rendimiento laboral fue el formato de Evaluación del Desempeño el cual fue diseñado en la empresa Monoblock S.A. (ver anexo B), el cual describe aspectos como: rendimiento, calidad, responsabilidad, conocimientos, relaciones interpersonales, etc.

### **Procedimiento:**

La aplicación de los instrumentos (MPS y evaluación de desempeño) tuvo una duración de seis semanas aproximadamente, y se realizó en la empresa Monoblock S.A la cual se dedica al ensamble de buses y se encuentra ubicada en la zona industrial de la ciudad de Cartagena. Primero se realizó el proceso de inducción de las investigadoras a la empresa y se charló con cada uno de los operarios acerca de la

investigación, se les explicó en que consistía esta y de la prueba que se les iba a aplicar posteriormente. Luego, las investigadoras realizaron la aplicación de la prueba Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) a cada uno de los operarios que laboran en la empresa. A todos los trabajadores se les dieron las instrucciones necesarias de como debían responder la prueba, descartando así en lo más mínimo cualquier confusión que pudieran tener. La aplicación de la prueba tuvo una duración de cuarenta minutos incluyendo las instrucciones. Esta prueba fue corregida manualmente utilizando para ello seis plantillas transparentes. Antes de colocar la plantilla sobre la hoja de respuesta se comprobó que las marcas se habían situado en los lugares adecuados, y de esta forma realizar la corrección y calificación de la prueba MPS.

Posteriormente el supervisor de planta realizó la evaluación de desempeño a cada uno de los operarios que participaron en la investigación.

Después se analizaron los resultados estadísticos en el cual se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y por último se determinó si existe o no relación entre las variables de estudio y de esta manera confrontar la teoría con los resultados obtenidos.

## **RESULTADOS.**

Luego de la aplicación de la Escala de Motivaciones Psicosociales para la recolección de información tendiente a la consecución de los



objetivos propuestos se analizaron los resultados y teniendo en cuenta los componentes y las escalas que evalúa se encontró lo siguiente:

Tabla 1: Porcentaje de personas en el componente Activación.

PUNTAJE	AS	RS	AC	AD	PO	SE
0-20			4,2	4,2		58,3
20-40		4,2		8,3	8,3	25,0
40-60	16,7	20,8	16,7	8,3	16,7	16,7
60-80	33,3	16,7	62,5	33,3	50,0	
80-100	50,0	58,3	16,7	45,8	25,0	
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En el componente de **Activación** en el factor de Aceptación e Integración Social el 16.7% de la población registró puntuaciones comprendidas entre 40 y 60; el 33.3% alcanzó puntuaciones entre 60 y 80; el 50% presentó puntuaciones entre 80 y 100. En Reconocimiento Social el 4,2% presentó puntuaciones entre 20 y 40 ; el 20.8% alcanzó puntuaciones entre 40 y 60; el 16.7% registró puntuaciones entre 60 y 80; el 58.33% registró puntuaciones comprendidas entre 80 y 100. En el factor de autoestima el 4.2% alcanzó puntuaciones entre 0 y 20; el 16.7% registró puntuaciones entre 40 y 60; el 62.5% presentó puntajes entre 60 y 80; el 16.7% alcanzó puntuaciones entre 80 y 100. En Autodesarrollo el 4.2% registró una puntuación entre 0 y 20; el 8.3% alcanzó puntuaciones entre 20 y 40; el 8.3% presentó un puntaje comprendido

entre 40 y 60; el 33.3% expresó puntuaciones entre 60 y 80; el 45.8% alcanzó puntajes entre 80 y 100. En el factor de Poder el 8.3% de la población registró puntajes entre 20 y 40; el 16.7% alcanzó puntajes entre 40 y 60; el 50% de la población obtuvo puntuaciones entre 60 y 80; el 25% presentó puntuaciones entre 80 y 100. En seguridad el 58.3% alcanzó puntuaciones entre 0 y 20; el 25% puntuó entre 20 y 40; y el 16.7% registró puntuaciones entre 40 y 60.

Tabla 2: Porcentaje de personas en el componente Expectativas

PUNTAJE	AS	RS	AC	AD	PO	SE
0-20						
20-40		8,3		4,2		
40-60	12,5	4,2	12,5	4,2	4,2	16,7
60-80	25,0	33,3	16,7	12,5	50,0	62,5
80-100	62,5	54,2	70,8	79,2	45,8	20,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En el componente de **Expectativa** las puntuaciones se expresaron de la siguiente forma: En Aceptación e Integración Social un 12.5% registró puntuaciones entre 40 y 60; el 25% presentó puntuaciones entre 60 y 80; el 82.5% puntuó entre 80 y 100; en el factor de Reconocimiento Social se registraron puntuaciones entre 20 y 40, 40 y 60, 60 y 80, 80 y 100, correspondientes respectivamente al 8.3%, 4.2%, 33.3% y 54.2%; en lo referente a Autoestima el 12.5% presentó puntuaciones entre 40 y 60; el

16.7% obtuvo puntuaciones entre 60 y 80; el 70.8% alcanzó puntuaciones entre 80 y 100. Autodesarrollo en un 4.2% presentó puntuaciones entre 20 y 40, otro porcentaje igual puntuó entre 40 y 60, el 12.5% presentó puntuaciones entre 60 y 80, un 79.2% registró puntuaciones entre 80 y 100. Poder registró puntuaciones entre 40 y 60 correspondientes al 4.2% de la población, el 50% muestra puntuaciones entre 60 y 80, el 45.8% alcanzó puntuaciones comprendidas entre 80 y 100 y el factor de Seguridad en un 16.7% obtuvo puntuaciones entre 40 y 60; el 62.5% registró puntuaciones entre 60 y 80 y el 20.8% alcanzó puntuaciones entre 80 y 100.

Tabla 3: Porcentaje de personas en el componente Ejecución.

PUNTAJE	AS	RS	AC	AD	PO	SE
0-20	4,2	8,3	8,3			12,5
20-40		12,5	12,5		8,3	12,5
40-60		4,2	8,3		16,7	16,7
60-80	8,3	16,7	8,3	12,5	29,2	12,5
80-100	87,5	58,3	62,5	87,5	45,8	45,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En el componente de **Ejecución** en la faceta de Integración y Aceptación Social el 4.2% registró puntuaciones entre 0 y 20, un 8.3% presentó puntuaciones entre 60 y 80, el 87.5% alcanzó puntuaciones entre 80 y 100, Reconocimiento Social para el 8.3% presentó puntuaciones

entre 0 y 20, el 12.5% registró puntuaciones entre 20 y 40, el 4.2% muestra puntuaciones entre 40 y 60, un 16.7% de la población presentó puntajes entre 60 y 80, el 58.3% alcanzó puntuaciones entre 80 y 100, Autoestima / Autoconcepto en un 8.3% manifestó puntuaciones entre 0 y 20, el 12.5% expresó puntuaciones entre 20 y 40, el 8.3% alcanzó puntuaciones entre 40 y 60, una puntuación igual a 8.3% se presentó entre 60 y 80 el 62.5% puntuó entre 80 y 100, Autodesarrollo presentó puntuaciones entre 60 y 80 correspondientes a un porcentaje de 12.5% y puntuaciones entre 80 y 100 para el 87.5%, en el factor de Poder para el 8.3% registró puntuaciones entre 20 y 40, el 16.7% presentó puntuaciones entre 40 y 60, el 29.2% manifestó puntuaciones comprendidas entre 60 y 80, el 45.8% alcanzó puntuaciones entre 80 y 100, Seguridad en el 12.5% arrojó puntuaciones entre 0 y 20, un porcentaje igual en este mismo factor presentó puntuaciones entre 20 y 40, el 16.7% puntuó entre 40 y 60, el 12.5% presentó puntuaciones entre 60 y 80, y el 45.8% alcanzó puntuaciones entre 80 y 100.

Tabla 4: Porcentaje de personas en el componente Incentivos.

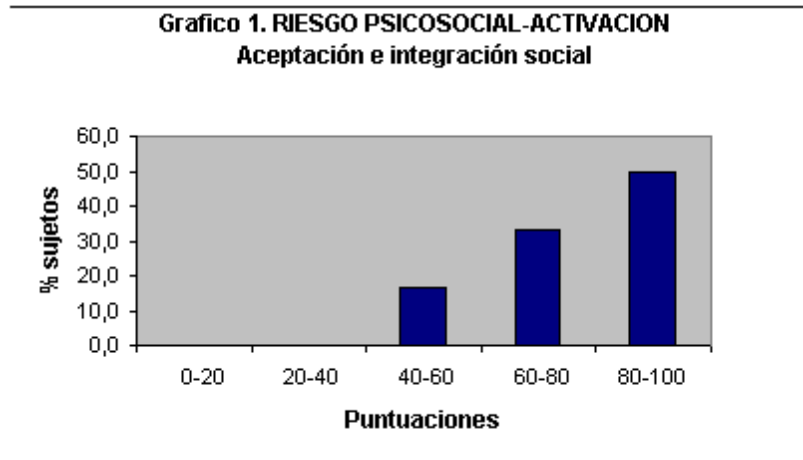
PUNTAJE	AS	RS	AC	AD	PO	SE
0-20						
20-40						
40-60	37,5					
60-80	25,0			4,2		8,3



Para el componente de **Satisfacción** las puntuaciones se expresan de la siguiente manera: Aceptación e Integración Social en un 8.3% obtuvo puntuaciones entre 20 y 40, el 16.7% presentó puntuaciones entre 40 y 60, el 25% alcanzó puntuaciones entre 60 y 80, y un 50% puntuó entre 80 y 100, Reconocimiento Social para el 4.2% puntuó entre 60 y 80 y un 95.8% reveló puntuaciones entre 80 y 100, Autoestima / Autoconcepto alcanzó puntuaciones del 100% entre 80 y 100, Autodesarrollo alcanzó una puntuación de 60 y 80 para un porcentaje de 4.2% y 80 y 100 para un porcentaje de 95.8%, Poder para el 8.3% reveló una puntuación comprendida entre 40 y 60, el mismo porcentaje puntuó entre 60 y 80, y el 83.3% registró una puntuación entre 80 y 100, Seguridad en un porcentaje de 8.3% obtuvo puntuaciones entre 20 y 40, un 29.2% alcanzó puntuaciones entre 40 y 60, el 33.3% manifestó puntuaciones entre 60 y 80, y el 29.2% de la población expresó puntuaciones comprendidas entre 80 y 100.

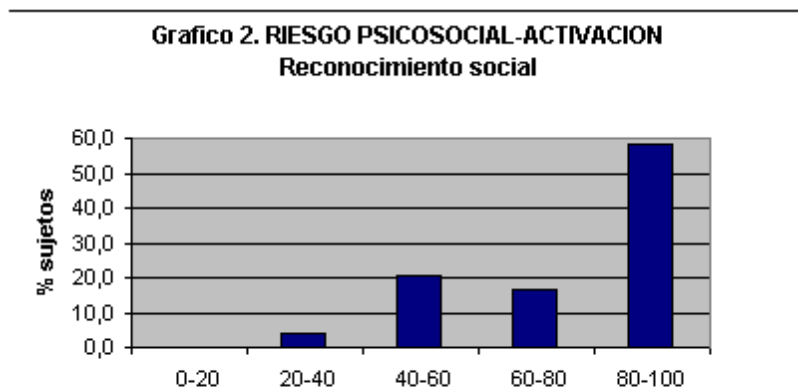
Los componentes evaluados y su relación con los Factores de Riesgo Psicosocial ofrecen una mejor apreciación a través de las siguientes

representaciones gráficas, el porcentaje de sujetos y las puntuaciones registradas en cada factor:



Grafica 1: Porcentaje del factor Aceptación e Integración Social en el componente Activación

La gráfica No. 1 del componente **Activación** registró los siguientes puntajes, con respecto al factor Aceptación e Integración Social un 20% de la población registró puntajes entre 40 y 60, el 30% manifestó puntuaciones entre 60 y 80, y el 50% de la población total obtuvo puntuaciones entre 80 y 100.

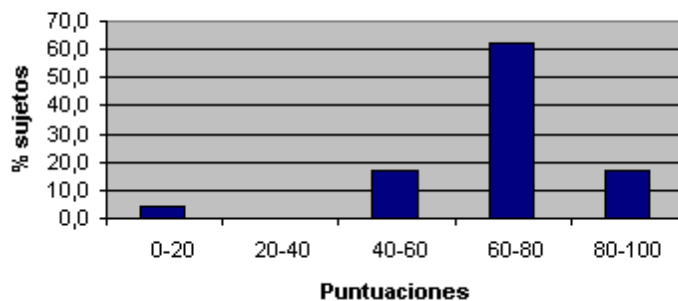


Gráfica 2: Porcentaje del factor Reconocimiento Social en el componente Activación

En el mismo componente Reconocimiento Social expresó las siguientes puntuaciones: Un 5% puntuó entre 20 y 40, el 20% de la población arrojó puntuaciones entre 40 y 60, el 19% expresó puntuaciones entre 60 y 80, y el 60% de la población obtuvo puntuaciones entre 80 y 100.

---

**Grafico 3. RIESGO PSICOSOCIAL-ACTIVACION**  
**Autoestima/ autoconcepto**



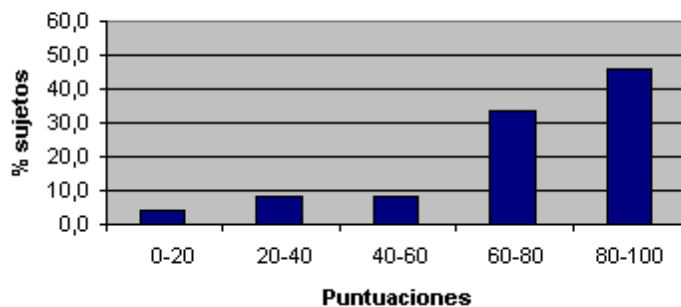


Gráfica 3: Porcentaje del factor Autoestima/Autoconcepto en el componente Activación

Para Autoestima las puntuaciones se expresaron como se muestra a continuación: Un 5% obtuvo puntuaciones entre 0 y 20, el 19% alcanzó puntuaciones entre 40 y 60, un porcentaje del 61% de sujetos expresó puntuaciones entre 60 y 80, un 19% arrojó una puntuación entre 80 y 100.

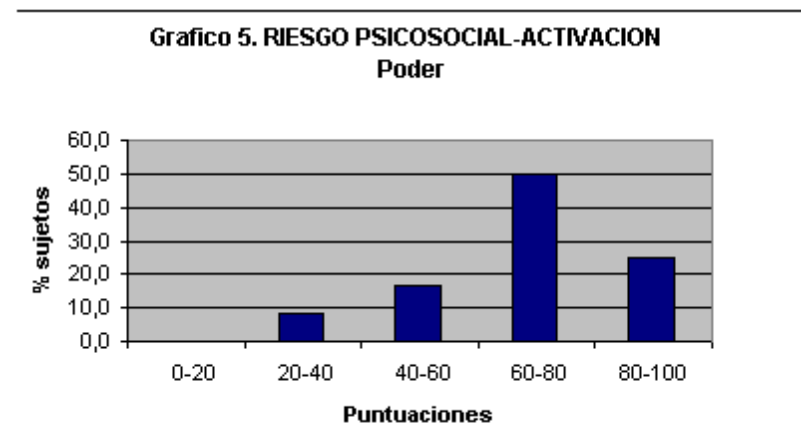
---

**Gráfico 4. RIESGO PSICOSOCIAL-ACTIVACION**  
**Autodesarrollo**



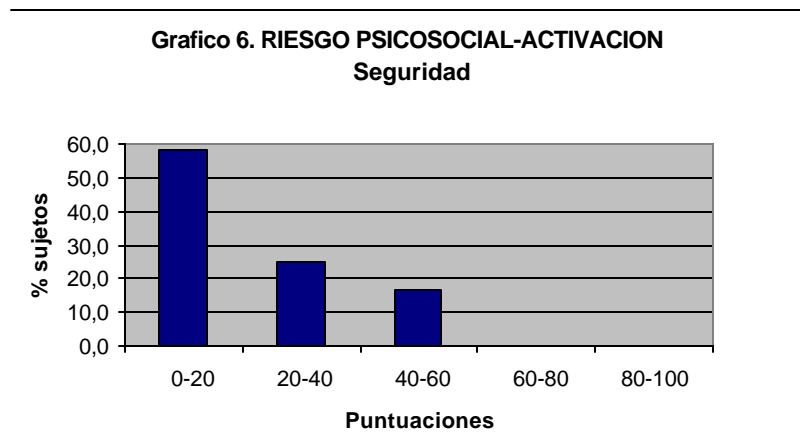
Gráfica 4-: Porcentaje del factor Autodesarrollo en el componente Activación.

El factor Autodesarrollo en un 5% presentó puntuaciones entre 0 y 20, el 9% expresó puntuaciones ubicadas entre 20 y 40, un porcentaje igual arrojó puntuaciones entre 40 y 60, el 34% de los sujetos obtuvo puntuaciones entre 60y 80, y el 48% alcanzó puntuaciones entre 80 y 100.



Gráfica 5: Porcentaje del factor poder en el componente Activación.

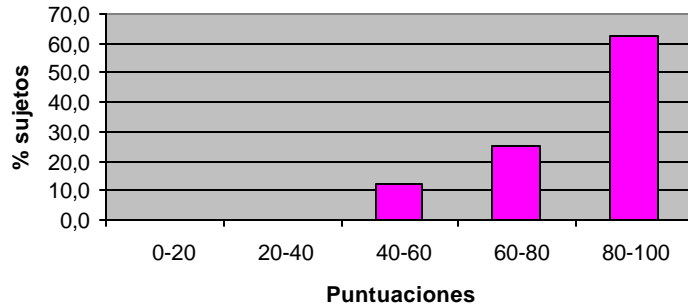
El factor Poder en un 9% presentó puntuaciones comprendidas entre 20 y 40, un 18% de los sujetos arrojó puntuaciones ubicadas entre 40 y 60, el 50% expresó puntajes entre 60 y 80, las puntuaciones ubicadas entre 80 y 100 fueron expresadas por un 23% de la población.



Gráfica 6: Porcentaje del factor Seguridad en el componente Activación.

El factor de Seguridad presentó las mas bajas puntuaciones comprendidas entre 0 y 20 expresadas en un 60%, un 25% manifestó puntuaciones entre 20 y 40, y el 15% obtuvo puntuaciones entre 40 y 80.

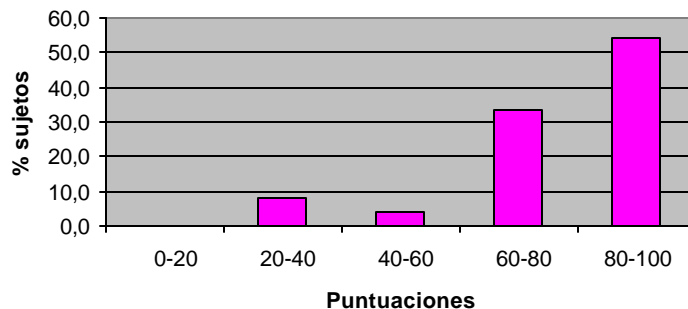
**Grafico 7. RIESGO PSICOSOCIAL-EXPECTATIVAS**  
**Aceptación e integración social**



Gráfica 7: Porcentaje del factor Aceptación e Integración Social en el componente Expectativa

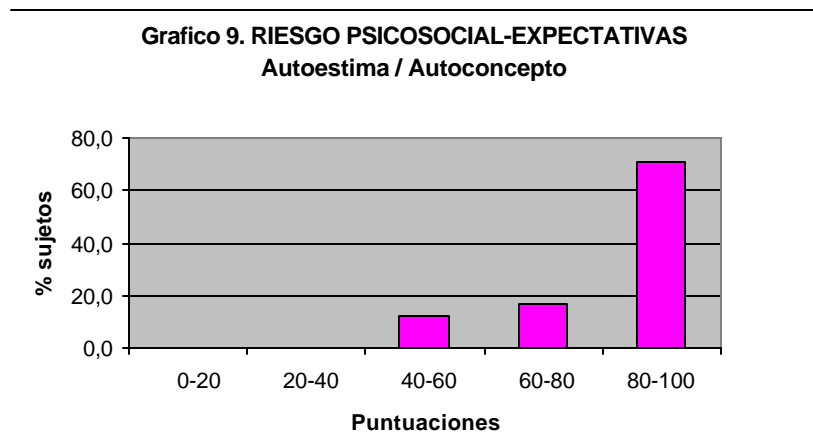
En el segundo componente **Expectativas** manifestó en el factor de Aceptación e Integración Social las siguientes puntuaciones: Un 11% puntuó entre 40 y 60, otro porcentaje de sujetos del 25% mostró puntuaciones entre 60 y 80, y un 61% puntuó entre 80 y 100.

**Grafico 8. RIESGO PSICOSOCIAL-EXPECTATIVAS**  
**Reconocimiento social**



Gráfica 8: Porcentaje del factor Reconocimiento Social en el componente Expectativa

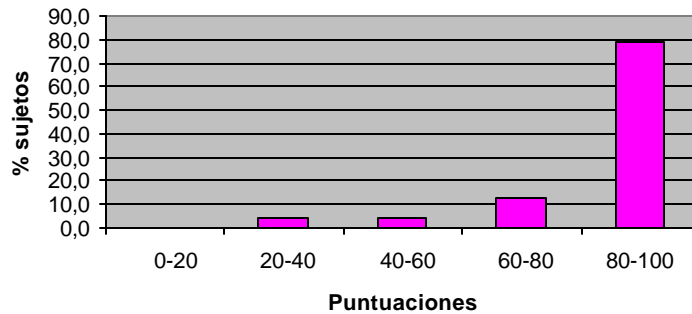
En el factor de Reconocimiento Social un porcentaje del 9% obtuvo puntuaciones entre 20 y 40, el 3% mostró puntajes comprendidos entre 40 y 60, un 32% arrojó puntajes entre 60 y 80, un 56% arrojó puntuaciones entre 80 y 100.



Gráfica 9: Porcentaje del factor Autoestima/Autoconcepto en el componente Expectativas

Los factores de Autoestima / Autoconcepto manifestaron las siguientes puntuaciones: El 12% de la población obtuvo puntuaciones entre 40 y 60, el 18% reveló puntuaciones entre 60 y 80, y el 70% puntuó entre 80 y 100.

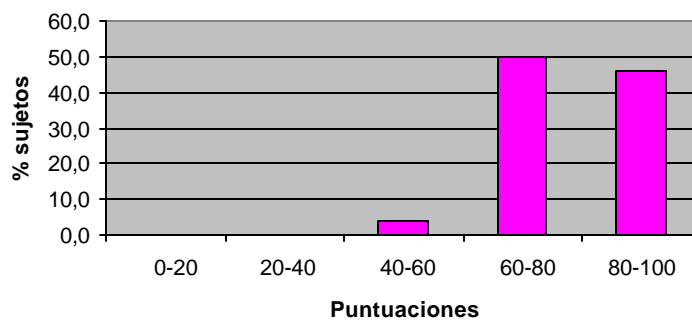
**Grafico 10. RIESGO PSICOSOCIAL-EXPECTATIVAS**  
**Autodesarrollo**



Gráfica 10: Porcentaje del factor Autodesarrollo en el componente Expectativa.

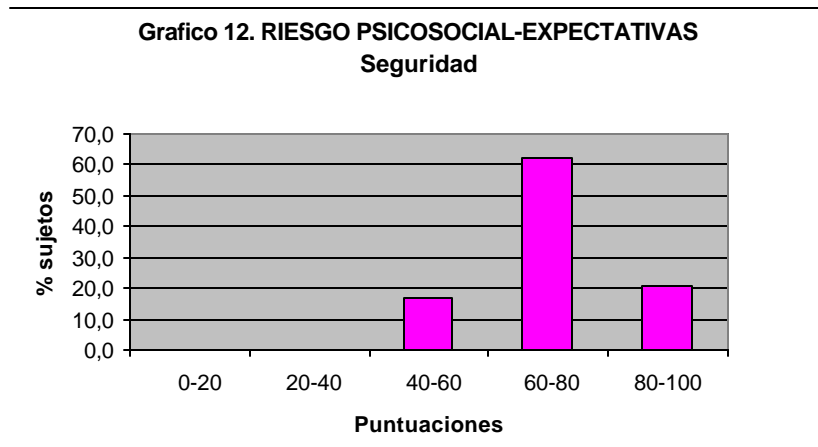
El factor de Autodesarrollo en un 5% puntuó entre 20 y 40, un porcentaje igual alcanzó puntuaciones entre 40 y 60, un 10% reveló puntuaciones entre 60 y 80, un 80% de los sujetos alcanzó puntuaciones entre 80 y 100.

**Grafico 11. RIESGO PSICOSOCIAL-EXPECTATIVAS**  
**Poder**



Gráfica 11: Porcentaje del factor Poder en el componente Expectativa

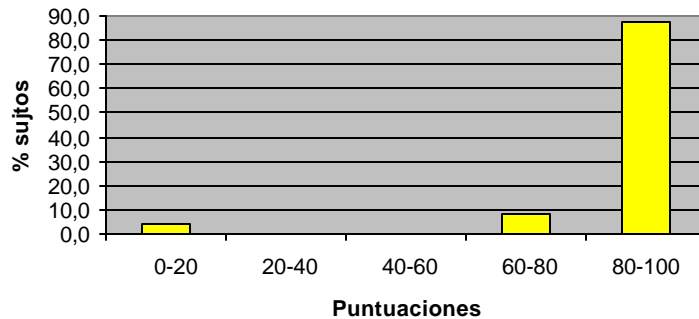
El factor Poder en un porcentaje de sujetos del 2% manifestó puntuaciones entre 40 y 60, un porcentaje del 50% obtuvo una puntuación entre 60 y 80, el 48% de la población puntuó entre 80 y 100.



Gráfica 12: Porcentaje del factor Seguridad en el componente Expectativas.

El factor Seguridad alcanzó puntuaciones entre 40 y 60, correspondientes a un porcentaje de sujetos del 18%, puntuaciones comprendidas entre 60 y 80 corresponden a un porcentaje del 62% y un 20% de la población expresó puntuaciones entre 80 y 100.

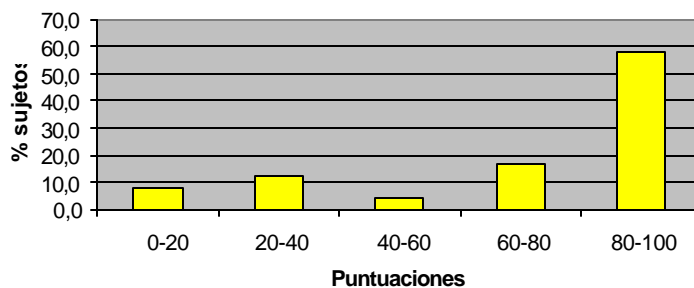
**Gráfico 13. RIESGO PSICOSOCIAL-EJECUCION**  
**Aceptación e integración social**



Gráfica 13: Porcentaje del factor Aceptación e Integración Social en el componente Ejecución.

El tercer componente **Ejecución** puntuó de la siguiente manera: En Aceptación e Integración Social un 2% obtuvo puntuaciones entre 0 y 20, el 10% presentó puntuaciones entre 60 y 80, un 88% reveló puntuaciones entre 80 y 100.

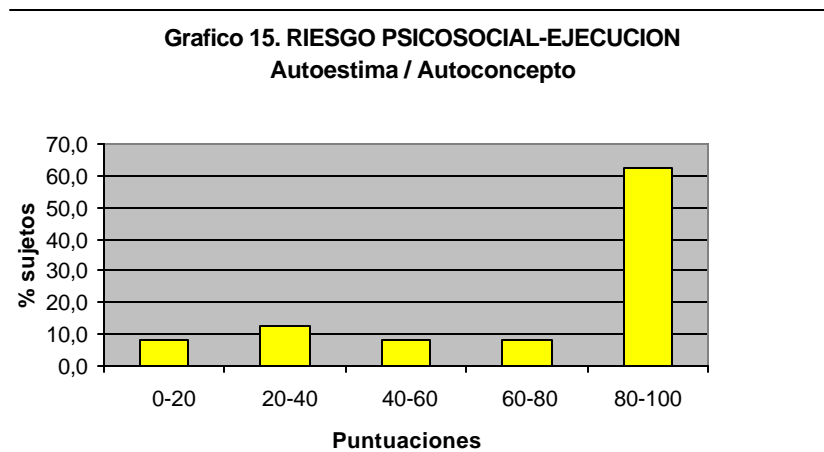
**Gráfico 14. RIESGO PSICOSOCIAL-EJECUCION**  
**Reconocimiento social**



Gráfica 14: Porcentaje del factor Reconocimiento Social en el componente Ejecución.

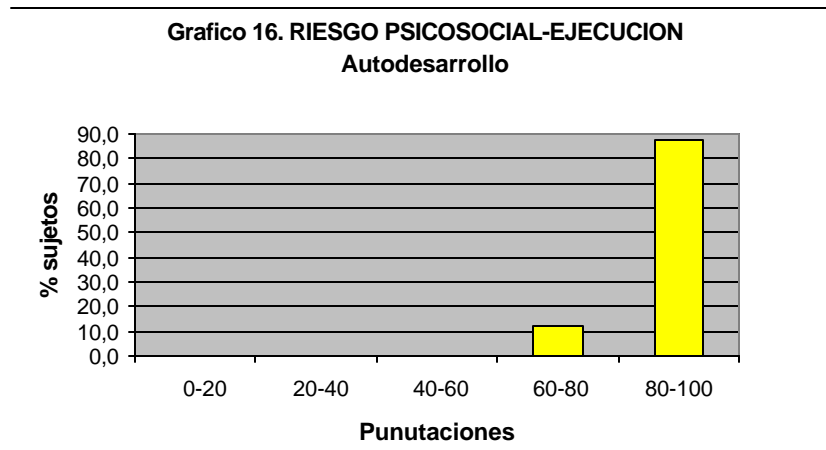


En el factor de Reconocimiento Social en un 10% puntuó entre 0 y 20, el 12% registró puntuaciones entre 20 y 40, el 2% registró puntuaciones entre 40 y 60, el 18% arrojó puntuaciones entre 60 y 80, y el 58% de los sujetos alcanzaron puntuaciones entre 80 y 100.



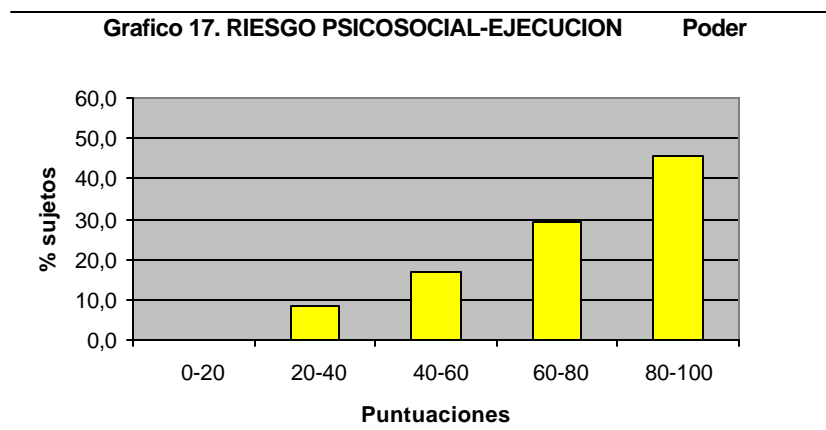
Gráfica 15: Porcentaje del factor Autoestima/Autoconcepto en el componente Ejecución

El factor de Autoestima / Autoconcepto para un porcentaje de sujetos del 9% obtuvo puntuaciones entre 0 y 20, un 11% alcanzó puntuaciones entre 20 y 40, otro 9% de la población obtuvo puntuaciones entre 40 y 60, un porcentaje igual puntuó entre 60 y 80, y un porcentaje de sujetos del 62% reveló puntuaciones entre 80 y 100.



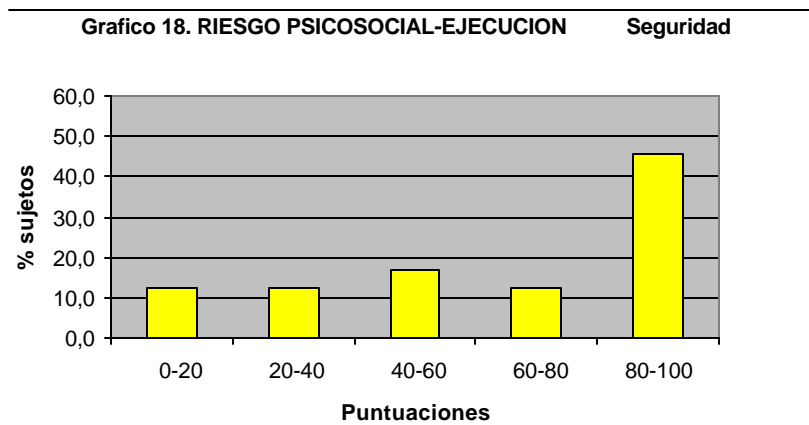
Gráfica 16: Porcentaje del factor Autodesarrollo en el componente Ejecución

El factor de Autodesarrollo registró puntuaciones entre 60 y 80 para un porcentaje de sujetos del 11%, y 80 y 100 para un porcentaje de 89% de los sujetos.



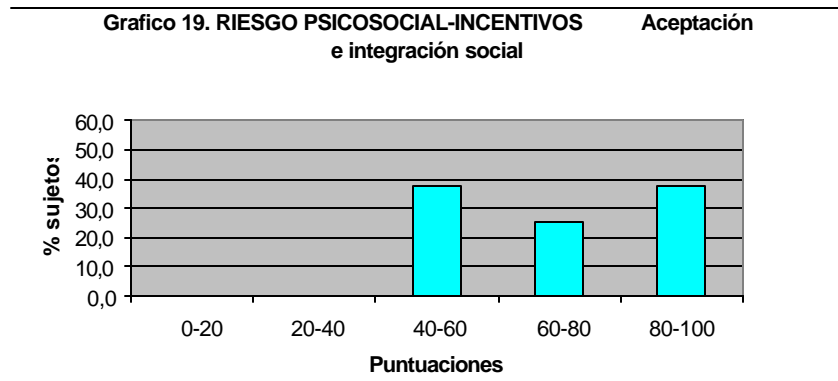
Gráfica 17: Porcentaje del factor Poder en el componente Ejecución.

El factor Poder expresó para un 10% de los sujetos puntuaciones entre 20 y 40, un 18% registró puntuaciones entre 40 y 60, el 30% mostró puntuaciones comprendidas entre 60 y 80 y un 42% puntuó entre 80 y 100.



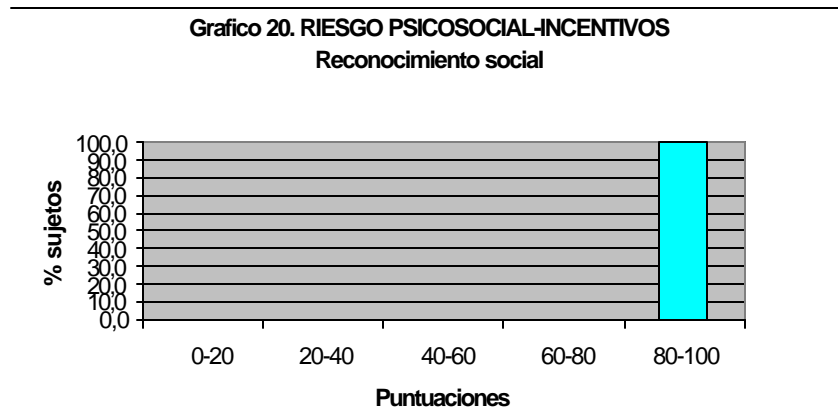
Gráfica 18: Porcentaje del factor Seguridad en el componente Ejecución.

El factor de Seguridad expresa un porcentaje del 11% en las puntuaciones de 0 y 20, un porcentaje similar registró puntuaciones entre 20 y 40, el 18% alcanzó puntuaciones entre 40 y 60, para un porcentaje del 11% las puntuaciones estuvieron entre 60 y 80, para el 49% de los sujetos las puntuaciones estuvieron comprendidas entre 80 y 100.



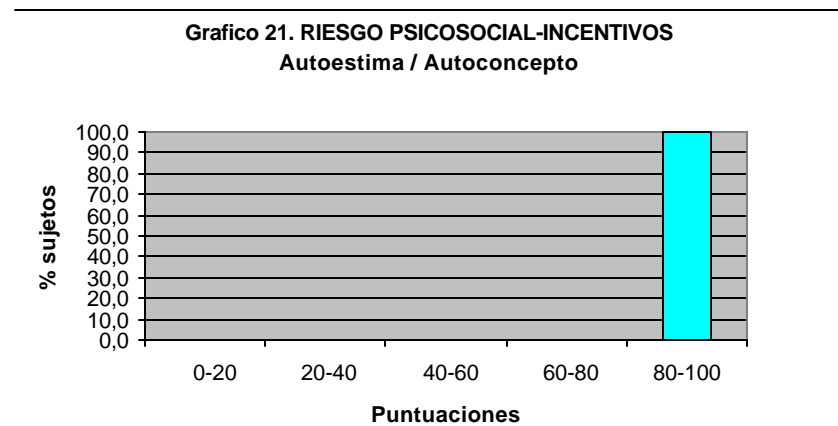
Gráfica 19: Porcentaje del factor Aceptación e Integración Social en el componente Incentivos.

El cuarto componente **Incentivos** en los factores que lo constituyen Aceptación e Integración Social se expresó de la siguiente manera, el 39% de los sujetos alcanzaron puntuaciones entre 40 y 60, un 23% expresaron puntuaciones comprendidas entre 60 y 80, y el 39% de los sujetos puntuó entre 80 y 100.



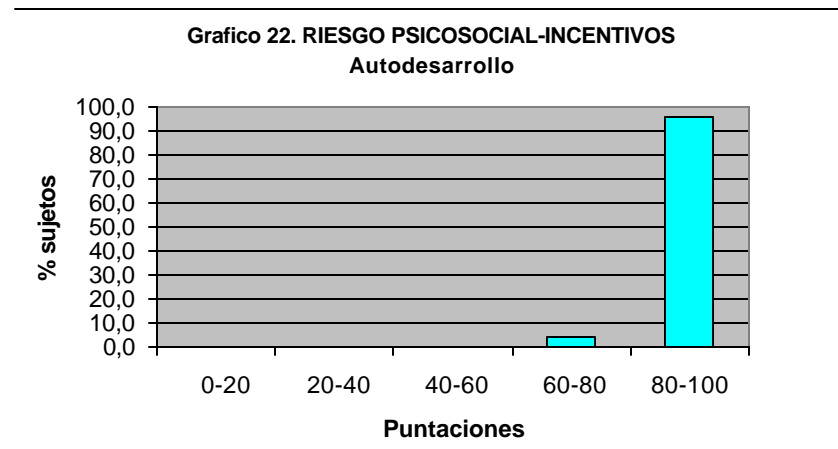
Gráfica 20: Porcentaje del factor Reconocimiento Social en el componente Incentivos.

En el factor de Reconocimiento Social se obtuvo una puntuación comprendida entre 80 y 100 correspondiente al 100% de la población.



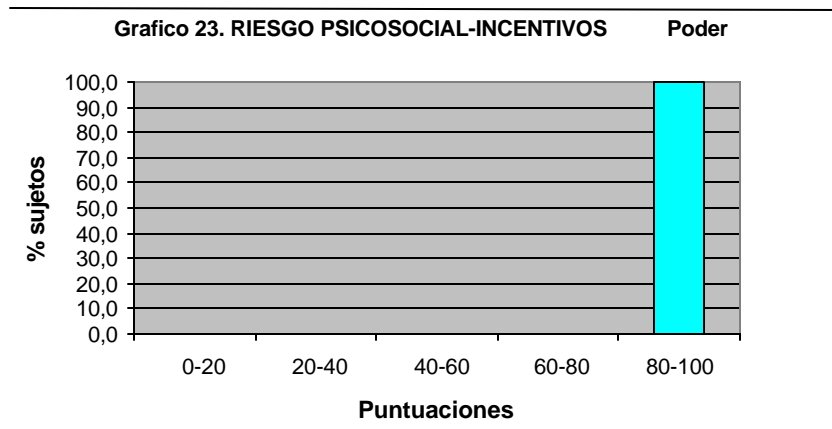
Gráfica 21: Porcentaje del factor Autoestima/Autoconcepto en el componente Incentivos.

En el factor de Autoestima / Autoconcepto puntuó entre 80 y 100 para un total de sujetos del 100%.



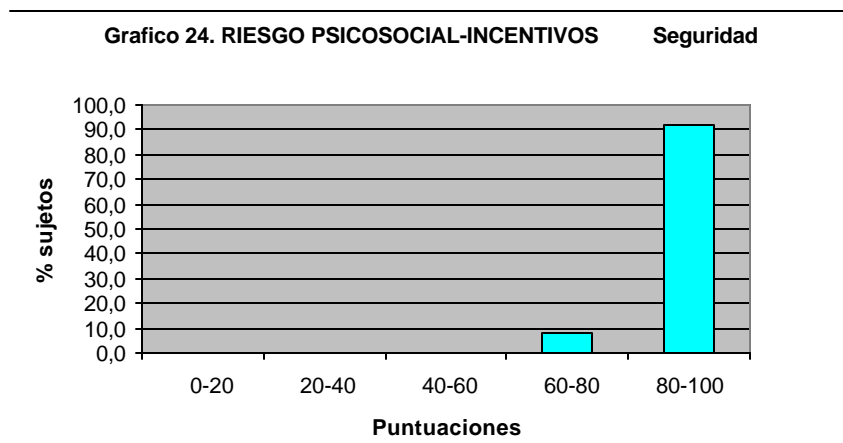
Gráfica 22: Porcentaje del factor Autodesarrollo en el componente Incentivos.

En el factor Autodesarrollo el 2% de la población puntuó entre 60 y 80, mientras que el 98% de la población alcanzó puntuaciones entre 80 y 100.



Gráfica 23: Porcentaje del factor Poder en el componente Incentivos.

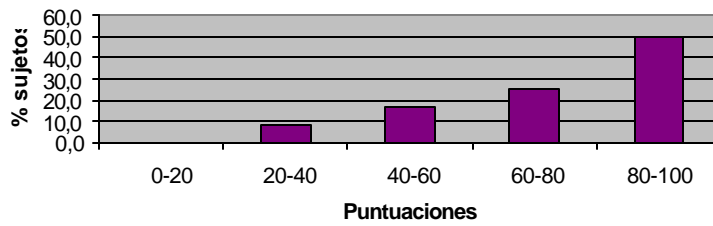
En el factor Poder se registró una puntuación entre 80 y 100 para un total de sujetos del 100%.



Gráfica 24: Porcentaje del factor Seguridad en el componente Incentivos

En el factor Seguridad un porcentaje de sujetos del 10% alcanzó puntuaciones entre 60 y 80 y el 90% de la población puntuó entre 80 y 100.

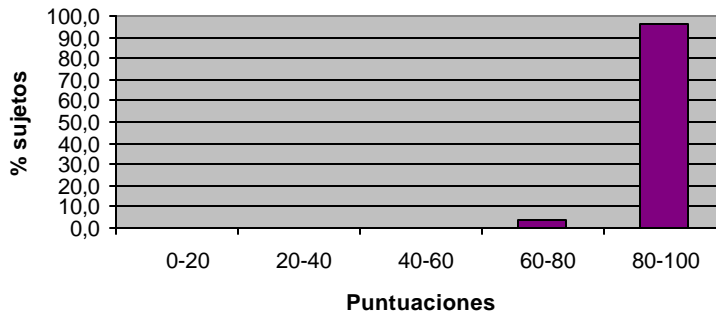
**Grafico 25. RIESGO PSICOSOCIAL-SATISFACCION** Aceptación e integración social



Gráfica 25: Porcentaje del factor Aceptación e Integración en el componente Satisfacción

El quinto componente **Satisfacción** en el factor de Aceptación e Integración Social expresó las siguientes puntuaciones: Un 9% de la población registró puntuaciones entre 20 y 40, un 18% de los sujetos mostró puntuaciones entre 40 y 60, el 23% de los sujetos puntuó entre 60 y 80 y el 50% entre 80 y 100.

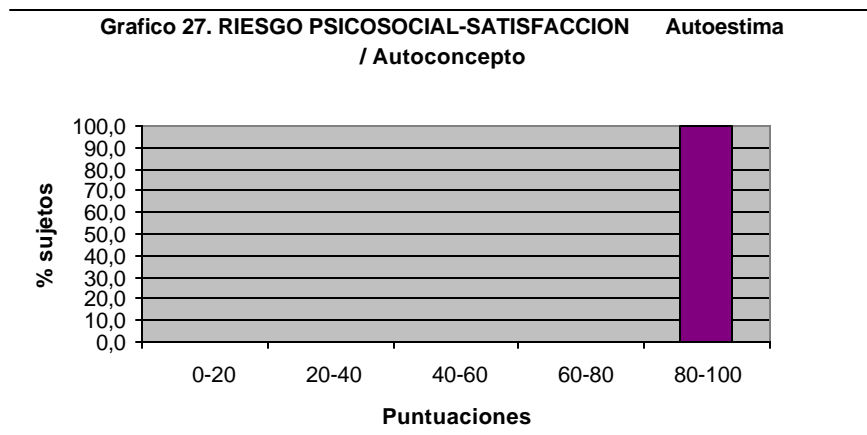
**Grafico 26. RIESGO PSICOSOCIAL-SATISFACCION** Reconocimiento social





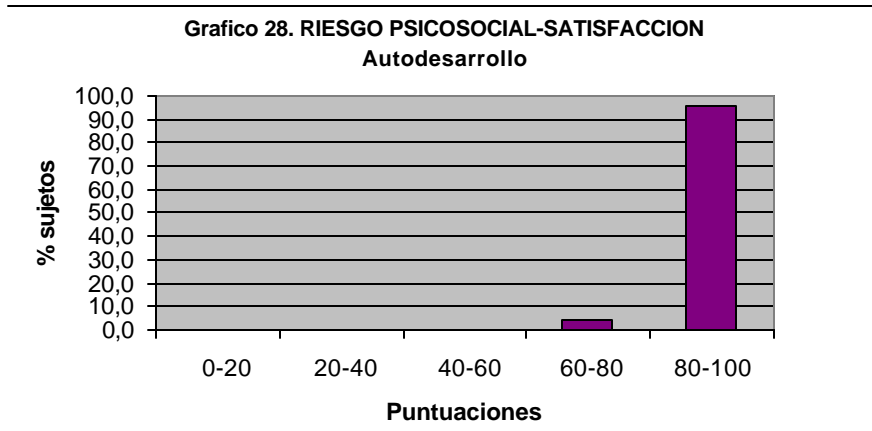
Gráfica 26: Porcentaje del factor reconocimiento social en el componente Satisfacción.

El factor de Reconocimiento social un 2% mostró puntuaciones entre 60 y 80, mientras que el 98% puntuó entre 80 y 100.



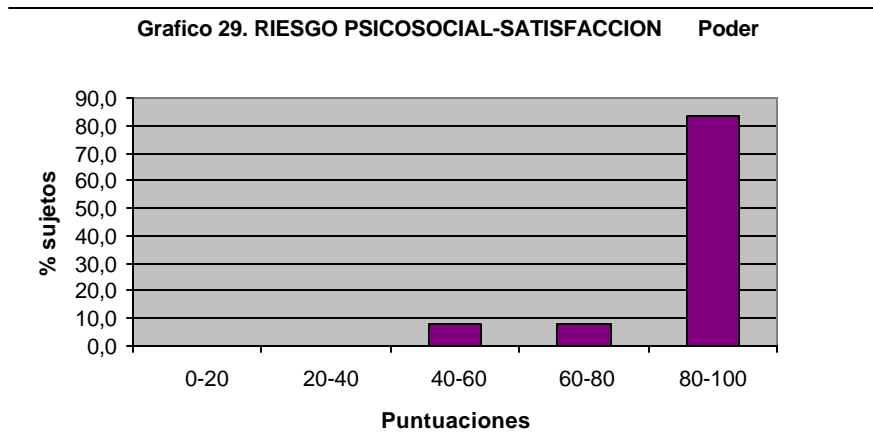
Gráfica 27: Porcentaje del factor Autoestima/Autoconcepto en el componente Satisfacción.

El factor Autoestima / Autoconcepto el porcentaje de sujetos correspondiente al 100% registró puntuaciones entre 80 y 100.



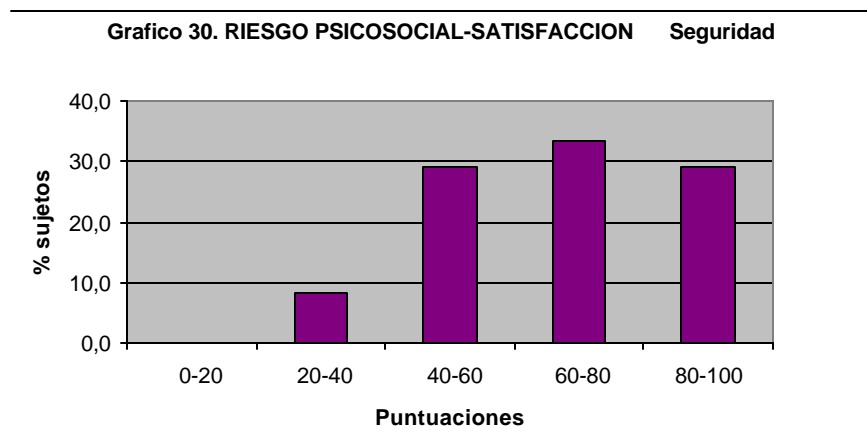
Gráfica 28: Porcentaje del factor Autodesarrollo del componente Satisfacción

El factor Autodesarrollo presenta puntuaciones entre 60 y 80 para un porcentaje del 1% de los sujetos, y un 99% de los sujetos obtuvo puntuación entre 80 y 100.



Gráfica 29: Porcentaje del factor Poder en el componente Satisfacción.

En el factor Poder el 9% de los sujetos puntuó entre 40 y 60, el mismo porcentaje de sujetos reveló puntuaciones entre 60 y 80, y un 82% de los sujetos alcanzó puntuaciones entre 80 y 100.



Gráfica 30: Porcentaje del factor Seguridad en el componente Satisfacción

El factor de Seguridad mostró puntuaciones ubicadas entre 20 y 40 para un porcentaje de sujetos del 9%, un porcentaje del 29% obtuvo puntuaciones entre 40 y 60, el 32% de los sujetos manifestó puntuaciones

entre 60 y 80, y el 33% de la población expresó puntuaciones entre 80 y 100.

**Grafico 31. Distribucion de los sujetos según evaluación de desempeño- competencias**

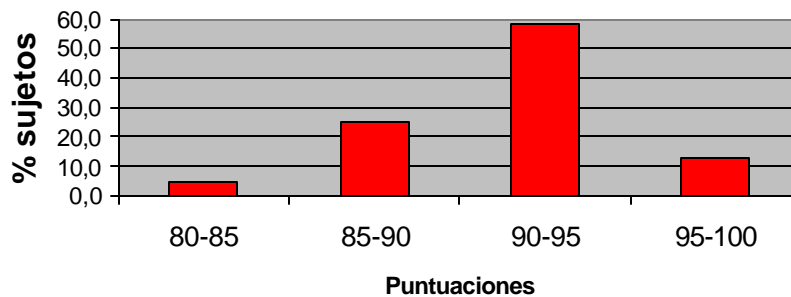


Gráfico 31: Distribución de los sujetos de acuerdo a la evaluación de desempeño.

La distribución de los sujetos de acuerdo a la evaluación de desempeño se expresa de la siguiente forma: Un 5% de la población presenta puntuaciones entre 80 y 86, el 25% de los sujetos reveló una puntuación comprendida entre 85 y 90, el 59% de la población puntuó entre 90 y 95 y el 11% alcanzó puntuaciones entre 96 y 100.

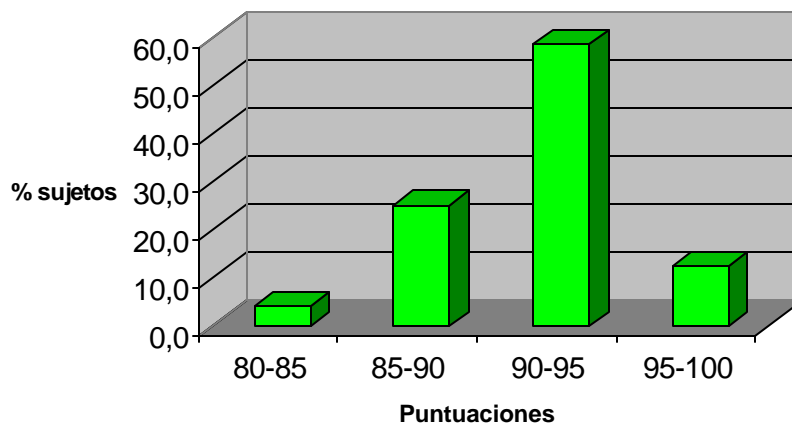
Tabla 6: Distribución de los sujetos de acuerdo con la Evaluación de Desempeño.

PUNTAJE	Cantidad	%
80-85	1	4,2

85-90	6	25,0
90-95	14	58,3
95-100	3	12,5
Total	24	100,0

La tabla 6 muestra las puntuaciones obtenidas por los sujetos según la evaluación de desempeño distribuidas de la siguiente manera: Un sujeto alcanzó puntuaciones entre 80 y 85 lo que equivale al 4.2% de la población, seis sujetos puntuaron entre 85 y 90 correspondientes al 25 de la muestra, catorce sujetos alcanzaron puntuaciones entre 90 y 95 que equivale al 58.3% de la población, tres sujetos registraron puntuaciones entre 95 y 100 para un 12.5% de la población total.

**Gráfico 32. Desempeño en el cargo**



Gráfica 32: Puntuación en el desempeño del cargo

El análisis de desempeño en el cargo permitió conocer que un 5% de la población puntuó entre 80 y 85, un 31% de la población obtuvo puntuaciones entre 85 y 90, el 63% de la población expresó puntajes entre 90 y 95 y el 10% de los sujetos alcanzó puntuaciones entre 95 y 100.

Tabla 7: Consolidado grupal de la Escala de Motivación Psicosocial.

COMPONENTES	AS	RS	AC	AD	PO	SE
Activación	84,3	81,8	71,2	73,3	73,6	23,6
Expectativas	89,4	81,0	87,2	90,7	83,3	75,8
Ejecución	92,8	77,6	76,4	95,4	78,3	68,9
Incentivos	77,4	98,6	99,0	97,0	94,8	95,4
Satisfacción	79,3	97,8	98,6	97,7	91,3	72,3

Un consolidado grupal de la Escala de Motivación Psicosocial con respecto a los componentes evaluados en cada uno de los factores que los integra expresó las siguientes puntuaciones: **Activación** en Aceptación e Integración Social registró un porcentaje de 84.3%, Reconocimiento social obtuvo una puntuación del 81.8%, Autoestima / Autoconcepto alcanzó el 71.2% en las puntuaciones, Autodesarrollo expresó un 73.3%, Poder reveló el 73.6%, y Seguridad obtuvo el 23.6% de la puntuación total. **Expectativas** en Aceptación e Integración Social registró una

puntuación del 88.4%, Reconocimiento Social presentó un 81%, Autoestima / Autoconcepto obtuvo un 87.2%, Autodesarrollo alcanzó un 90.7%, Poder el 83.3%, y Seguridad obtuvo una puntuación de 75.8%.

**Ejecución** en Aceptación e Integración Social expresó un puntaje del 92.8%, Reconocimiento Social alcanzó un 77.6%, Autoestima / Autoconcepto un 76.4%, Autodesarrollo registró una puntuación de 95.4%, Poder mostró un porcentaje de 78.3% y Seguridad alcanzó un 68.9%. **Incentivos** en Aceptación e Integración Social obtuvo un puntaje del 77.4%, Reconocimiento Social puntuó en un 98.8%, Autoestima / Autoconcepto alcanzó una puntuación del 99%, Autodesarrollo registró un 97% de la puntuación, Poder reveló una puntuación del 94.8%, y Seguridad alcanzó el 95.4%. **Satisfacción** en Aceptación e Integración Social obtuvo el 79.3% de la puntuación, Reconocimiento Social puntuó 97.8%, Autoestima / Autoconcepto registró una puntuación del 98.6%, Autodesarrollo alcanzó un puntaje del 97.7%, Poder obtuvo una puntuación expresada en porcentajes en un 91.3% de la población y Seguridad puntuó 72.3%.

Tabla 8: Correlación entre el Desempeño en el Cargo y los Componentes de la Escala de Motivación Psicosocial.

<b>Componentes</b>	<b>Coefficiente</b>
Activación	0,254
Expectativas	0,326
Ejecución	0,129
Incentivos	0,127
Satisfacción	0,142

La correlación entre el desempeño en el cargo y los componentes de las Escala de Motivación Psicosocial de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson se expresa como sigue a continuación, **Activación** obtuvo un coeficiente de correlación de 0.254, **Expectativas** registró 0.326, **Ejecución** 0.129, **Incentivos** 0.127, y **Satisfacción** mostró un coeficiente 0.142.

Tabla 9: Correlación entre el Desempeño del Cargo y las Escalas de Motivación Psicosocial.

<b>Escalas</b>	<b>Coefficiente</b>
Aceptación e integración social	0,177
Reconocimiento social	0,289



Autoestima-autoconcepto	0,278
Autodesarrollo	0,143
Poder	0,259
Seguridad	0,128

---

Las correlaciones entre el desempeño en el cargo y los factores de la Escala de Motivación Psicosocial según el coeficiente de correlación de Pearson se expresa de la siguiente forma: **Aceptación e Integración Social** mostró un coeficiente de correlación de 0.177, **Reconocimiento Social** mostró un coeficiente de 0.289, **Autoestima / Autoconcepto** 0.278, **Autodesarrollo** 0.143, **Poder** 0.259 y **Seguridad** presentó un coeficiente de correlación de 0.128.

## **DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES.**

Un análisis detallado de los resultados obtenidos a través de la aplicación de la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) y la contrastación de los mismos permitió determinar que los componentes evaluados así como las escalas integrantes de cada uno permiten apreciar que Activación registra puntuaciones altas en la Escala de Adaptación e Integración social hecho que indica que los integrantes de esta dependencia de trabajo presentan unas relaciones interpersonales óptimas que facilitan la integración social, la cohesión del grupo y promueve el trabajo en equipo lo que es favorable para el desarrollo de las relaciones sociales en la organización y permite suplir las necesidades motivacionales de aprobación social de los miembros del equipo de trabajo.

Reconocimiento Social también registra una alta puntuación evento que permite apreciar que los integrantes de la sección de trabajo

estudiada desean se les tenga estima, trabajan y se esfuerzan por obtener la aprobación y el reconocimiento y les preocupa la reputación, la fama y lo que los demás miembros de la organización piensen de ellos.(Fernández, 1987).

Las facetas o Escalas de Autodesarrollo, Poder, Seguridad, Autoestima y autoconcepto, presentaron puntuaciones promedio lo que indica que se deben adelantar acciones encaminadas hacia el desarrollo de las potencialidades y aptitudes relacionadas con los mismos para optimización de las actividades organizacionales.

Expectativas alcanzó puntuaciones significativas en el factor de Autodesarrollo lo que explica la tendencia de los empleados a desarrollar sus capacidades personales, evidenciando también las disposiciones de los sujetos a asumir retos y realizar tareas difíciles para alcanzar las metas propuestas; esto redundará en beneficio de la organización debido a que los aspectos antes citados dejan claro que la empresa cuenta con un equipo humano que le permite responder positivamente a la competitividad y a esforzarse por alcanzar las metas organizacionales. Lo

anterior pone de manifiesto que existe una interacción positiva entre las condiciones internas de trabajo y las características intrínsecas del trabajador lo que favorece las condiciones emocionales del mismo lo que se refleja en la confianza en sí, el aumento de la satisfacción y el rendimiento laboral. (O.I.T. 1984).

Poder obtuvo igualmente una alta puntuación, hecho que permite determinar que los empleados se preocupan por conseguir prestigio y éxito profesional para alcanzar un estatus social, profesional y/o económico que le permitan influir de alguna manera sobre los demás.

La faceta de Ejecución revela su máximo puntaje en las Escalas de Adaptación e Integración Social considerándose este, como el factor motivante o de acción motivadora de la conducta que impulsan a los individuos a la acción permitiendo observar esto que la empresa se apoya en un equipo con una alta motivación hacia las relaciones sociales llevándoles a suplir sus necesidades de afiliación, siendo este uno de los factores psicosociales mas complejo y difíciles de entender a nivel organizacional dado que representa el conjunto de las percepciones y

experiencias del trabajador a nivel grupal e individual así como otras ligadas a las condiciones y el medio ambiente de trabajo. (O.I.T. 1984).

Autodesarrollo también expresó una alta puntuación dentro de esta dimensión lo que explica una tendencia al logro, factor este que correlacionará positivamente con la valoración personal, y una organización con un equipo de trabajo con una alta autoestima se convierte en el activo mas importante de la empresa puesto que sus miembros tienen una alta valoración de sus aptitudes generando esto un efecto psicológico que propicia la satisfacción consigo mismo y en la empresa, lo que genera el desarrollo del sentido de pertenencia en los trabajadores, y unos empleados con un alto sentido de pertenencia orientarán siempre sus acciones hacia la consecución de los objetivos propuestos en la organización.

Incentivos registró altas puntuaciones en cada una de las facetas o escalas que evalúa, permitiendo apreciar esta situación que la empresa incentiva y motiva consistentemente al personal, teniendo en cuenta que los incentivos no solo se presentan en aspectos materiales o económicos sino también pueden ser expresados mediante reconocimiento social,

ascensos, capacitaciones para mejorar el desempeño laboral. Los incentivos son la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta, determinando al mismo tiempo la importancia que el sujeto atribuye a su fuerza de trabajo. El sistema de incentivos en una organización constituye los motivadores del comportamiento que lleva a los seres humanos a la acción; lo que motiva se traduce siempre por los significados que los individuos dan a las cosas. Una organización o empresa con un buen sistema de incentivos siempre tendrá un personal dispuesto a enfrentar las exigencias del mercado y desempeñar su rol en su cargo o puesto de trabajo de forma eficiente y eficaz. (ISS, 1993).

La dimensión de satisfacción manifestó puntuaciones altas en las escalas de Aceptación e Integración Social, Reconocimiento Social, Autoestima / Autoconcepto, Autodesarrollo y Poder exceptuando la escala de Seguridad; el obtener puntuaciones en las escalas antes mencionadas sugiere un alto grado de aceptación e identificación de sus miembros con las políticas, principios y normas de la organización, es decir, los empleados están viendo satisfechas sus expectativas y se

sienten a gusto de pertenecer a la empresa. Estos factores divergen del factor Seguridad que obtuvo un puntaje bajo con relación a estos, expresando un sentimiento de inseguridad en si mismos ante situaciones actuales y futuras; ante este hallazgo se hace necesario la intervención de profesionales en Psicología o administración del Recurso humano que promuevan y desarrollen alternativas de solución propendientes a suplir las necesidades o falencias relacionadas con el factor estudiado.

El análisis de los resultados con respecto a la distribución de los sujetos según la evaluación de su desempeño permitió conocer que un bajo porcentaje de la población estudiada presenta un bajo desempeño, lo que puede deberse a aspectos con factores relacionados con la tarea y aspectos intrínsecos del trabajador, así como también con las condiciones físicas de trabajo. Un alto porcentaje de la población estudiada presentan desempeño promedio lo que revela la necesidad de desarrollar programas y alternativas de solución orientadas hacia el mejoramiento del desempeño laboral ya que a pesar de que este grupo de trabajadores presenta altas puntuaciones de manera global en cada uno de los factores de cada escala; el análisis individual de los mismo y su distribución

permite tener una apreciación mas concreta de la situación objeto de análisis.

Al contrastar los resultados del desempeño del cargo y determinando los porcentajes correspondientes al mismo se determina que de manera global el desempeño de los miembros del departamento evaluado es favorable para la buena marcha de la organización.

Al analizar las puntuaciones obtenidas por cada sujeto en los componentes evaluados y las escalas que integran a cada componente y el análisis de correlación de los mismos mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se observa que los coeficientes obtenidos en cada componente determinan una baja correlación entre los componentes evaluados y las características intrínsecas del trabajador y las condiciones internas de trabajo conocidas estas mediante la información obtenida de los mismos a través del instrumento de evaluación; evento que determina que en este caso de manera particular los factores evaluados no pueden considerarse como predictores del rendimiento laboral en la empresa Monoblock S.A., pero ello no indica que no se hayan alcanzado los objetivos propuestos, por el contrario esto corrobora que cuando en las



organizaciones los administradores de Recurso Humano centran su atención sobre las variables organizacionales mas relevantes se minimizan las condiciones de riesgos psicosociales en las empresas lo que redunda en beneficio de la dinámica organizacional.

Por otra parte es necesario considerar que un aspecto que se puede asociar a la baja correlación entre las puntuaciones obtenidas por los sujetos en los distintos factores organizacionales evaluados obedece al hecho de solo haber tomado para el estudio un solo departamento de la organización, el cual no puede ser tomado como el todo organizacional, debido a que la organización es considerada como un sistema altamente dinámico e interdependiente cuya interacción entre cada uno de sus departamentos proporciona una imagen molar del medio organizacional. A raíz de esto se recomienda para la realización de estudios subsecuentes tomar un mayor número de dependencias de trabajo o departamentos, puesto que la información suministrada por un mayor número de personas y la percepción de los mismos sobre las variables estudiadas proporcionan mayores elementos de juicio que permiten hacer

una apreciación mas concreta de las variables o eventos objeto de estudio.

También se recomienda para estudios futuros seleccionar otras variable de gran relevancia en el medio organizacional, tales como: Satisfacción, la cultura organizacional como predictora del rendimiento laboral y el altruismo organizacional y su caracterización.

Todo lo anterior tiene por objetivo contribuir al desarrollo de las organizaciones y hacer un aporte a las mismas desde la perspectiva psicológica determinando así la significativa relevancia de la materia desde la cual se desarrolla este estudio proporcionando una mejor comprensión de la conducta humana en las organizaciones.

## REFERENCIAS

Blum, M. (1996). Psicología Industrial (Sus fundamentos teóricos y sociales). México: Trillas.

Bocanument,G. (1993). Conocimientos básicos sobre la relación salud-trabajo- enfermedad. (2a. De). Medellín: Autor.

Castillo, J. (1993). Administración de Personal. México: Eco ediciones.

Fernández, M. (1998). Psicología del Trabajo. (5a. Ed). Madrid: Index.

Gómez, M. L; Balkin, G; Cardin, R. (1997).Gestión de Recursos Humanos. Santa Fe de Bogotá: Prentice Hall.

[Http:// www. Colseguros.com.co](http://www.Colseguros.com.co).1998

[Http://www. ISS.com .co](http://www.ISS.com.co).1995

Hernández, Fernández, Baptista (1991). Metodología de la investigación. (2a.Ed.). México: Mc Graw Hill.

Instituto de Seguros Sociales.(1995). Repertorio de Riesgo Ocupacional y Medidas de Control. Medellín: Autor.

Mc Guigan, F. J. (1996). Psicología Experimental. (6a. Ed). México: Prentice Hall.

Mankeliunas, M. (1987). Psicología de la Motivación. México: Trillas.

Organización Internacional del Trabajo.(1984). Factores Psicosociales en el Trabajo. (1a.Ed.). México: AlfaOmega.

Pinto, J.; Novoa, A. (1993). Salud Ocupacional y Pyme en Colombia. Santa Fe de Bogotá: Editores.

Tellez, J. (1993). Estrés y Rendimiento Laboral. Santa Fe de Bogotá: Autor.

Toro, F. (1992). Desempeño y productividad. (2a. Ed). Medellín: Cincel ltda.

