

**PERSONALIDAD DE LOS AUSENTISTAS REINCIDENTES DE LA
COOPERATIVA COLANTA EN LAS PLANTAS UBICADAS EN EL
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA PARA LA DETERMINACIÓN DE
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRAPERSONALES, DURANTE EL
AÑO 2010**

LINA MARÍA DURANGO GIL

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2011**

**PERSONALIDAD DE LOS AUSENTISTAS REINCIDENTES DE LA
COOPERATIVA COLANTA EN LAS PLANTAS UBICADAS EN EL
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA PARA LA DETERMINACIÓN DE
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRAPERSONALES, DURANTE EL
AÑO 2010.**

LINA MARÍA DURANGO GIL

Monografía para optar al título de Psicóloga

ASESORA

CLAUDIA PATRICIA LOPERA RESTREPO

**Psicóloga Especialista en Psicología Organizacional
Especialización en Gerencia de la Salud Ocupacional (En curso)**

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

MEDELLÍN

2011

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma presidente del jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Medellín, Noviembre de 2011.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a la divina presencia de *Dios* que ha permitido que lleguen a mi vida personas maravillosas que pusieron su granito de arena para que este trabajo fuera posible.

A mis padres y mi hijo por el acompañamiento, el amor y por su apoyo incondicional

A la cooperativa Colanta Ltda. En especial a la Doctora María Inés Pérez y a la Doctora Astrid Elena Llano Pérez por haber depositado su confianza en mí para la realización de la presente investigación y a todos los asociados y asociadas trabajadores que participaron.

A la Psicóloga Claudia Patricia Lopera Restrepo por su acompañamiento.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO R. A. E.

TÍTULO: PERSONALIDAD DE LOS AUSENTISTAS REINCIDENTES DE LA COOPERATIVA COLANTA EN LAS PLANTAS UBICADAS EN DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA PARA LA DETERMINACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRAPERSONALES, DURANTE EL AÑO 2010.

AUTOR O AUTORES: Lina María Durango Gil.

FECHA: 16 de Noviembre de 2011 – Semestre II de 2011.

TIPO DE IMPRENTA: Procesador de palabras Word 97, imprenta Arial 12.

NIVEL DE CIRCULACIÓN: Restringida.

ACCESO AL DOCUMENTO: Cooperativa Colanta Ltda. Fundación Universitaria María Cano, Lina María Durango Gil

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo Humano

SUBLÍNEA: N.A

PALABRAS CLAVES: Personalidad, Factores de Riesgo Psicosocial Intrapersonal, Ausentismo Laboral.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO: La caracterización de Personalidad de los Ausentistas reincidentes de la Cooperativa Colanta para la determinación de Factores de Riesgo Psicosocial Intrapersonal surgió como respuesta a los

requerimientos emitidos por el Ministerio de la Protección Social a partir de la Resolución 2646 de 2008. Dentro del programa de Gestión del Riesgo será un insumo de gran valor, más aún si se tiene en cuenta que la población Ausentista comprende uno de los objetivos de intervención prioritarios para el área de Salud Ocupacional ya que se busca el mejoramiento de sus condiciones Individuales y laborales con miras a disminuir el comportamiento ausentista.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO: El presente trabajo investigativo está compuesto por seis capítulos en los que se desarrollan los elementos teóricos esenciales para la comprensión de la relación existente entre características de personalidad (Factores de Riesgo Psicosocial Intrapersonal) y Ausentismo Laboral. Igualmente, contiene los elementos metodológicos que enmarcan el estudio, los resultados del análisis de la información y recomendaciones para la intervención.

METODOLOGÍA: El presente documento está fundamentado en un estudio Descriptivo, con un método analítico deductivo, puesto que indaga sobre diversos aspectos de una realidad identificada a partir de la aplicación de instrumentos Psicométricos, con el fin de proponer sugerencias para la intervención.

CONCLUSIONES:

❖ Los factores de Riesgo Psicosocial representan amenazas invisibles que pueden deteriorar de manera significativa el funcionamiento de las organizaciones, al impactar de forma directa en el detrimento del bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

❖ En los últimos años se ha otorgado un especial interés al estudio de la relación existente entre las características de la Personalidad de los trabajadores y las conductas ausentistas, encontrando que efectivamente en el reconocimiento

de dichas características se puede encontrar un importante factor que permite la predicción de posibles conductas de ausentismo.

❖ En términos de Riesgo Psicosocial, las características de personalidad de un individuo pueden actuar bien como factores de riesgo o como factores protectores, teniendo en cuenta que las consecuencias de los mismos dependen en gran medida de la percepción de cada persona, la cual está mediatizada precisamente por dichas características.

❖ Si bien es cierto que las características estructurales de personalidad de un individuo son inmodificables, existen variables que pueden ser intervenidas de acuerdo con las necesidades tanto del individuo como de la organización, buscando disminuir los niveles de riesgo.

❖ Si bien en la aplicación tanto del Wartegg 16 campos como en la revisión del personal evaluado con el 16 PF los resultados generales arrojaron que el porcentaje más alto de la población evaluada se encuentra en riesgo medio, es importante analizar los resultados de cada una de las variables de manera independiente, ya que es de vital importancia reconocer que cada trabajador es un ser integral que vive, piensa, siente y que es imposible que se desprenda de esas características propias de su ser en el momento que llega a cumplir con su turno de trabajo. A partir de este reconocimiento se puede decir que interviniendo en la persona y ayudándole a mejorar su situación individual, se podrá mejorar su desempeño, disminuir los eventos de ausentismo y mejorar los niveles de productividad para la cooperativa.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO 1	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 <i>TÍTULO</i>	14
1.1.1 Planteamiento del problema.	14
1.1.2 Formulación del problema.	16
1.2 <i>OBJETIVOS</i>	16
1.2.1 Objetivo General.	16
1.2.2 Objetivos Específicos.	16
1.3 <i>JUSTIFICACIÓN</i>	17
CAPITULO 2	20
MARCO METODOLOGICO	20
2.1 <i>TIPO DE ESTUDIO</i>	20
2.1.1 Estudio descriptivo.	20
2.2 <i>MÉTODO</i>	20
2.2.1 Método Analítico	20
2.3 <i>ENFOQUE</i>	21
2.3.1 Enfoque Hermenéutico.	21
2.4 <i>DISEÑO</i>	21
2.4.1 Diseño no experimental.	21
2.5 <i>POBLACIÓN Y MUESTRA</i>	21
2.6 <i>FUENTES DE INFORMACIÓN</i>	22
2.6.1 Fuentes Primarias.	22
2.6.2 Fuentes Secundarias.	22
2.7 <i>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</i>	23
CAPÍTULO 3	24
MARCO REFERENCIAL	24

3.1 MARCO CONCEPTUAL.....	24
3.2 MARCO CONTEXTUAL	27
3.2.1 Reseña Histórica de la Cooperativa Colanta.....	27
3.2.2 Ubicación de las Plantas de la Cooperativa Colanta a nivel nacional (Año 2011)	29
3.2.3 Filosofía corporativa de la cooperativa COLANTA Ltda.	30
3.2.4 Organigrama del área de salud ocupacional.....	31
3.3 MARCO LEGAL.....	32
3.4 MARCO TEORICO.....	33
CAPITULO 4.....	66
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	66
4.1 INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO.....	66
4.2 RESULTADOS DE LAS VARIABLES EVALUADAS CON EL WARTEGG 16 CAMPOS.....	68
4.3 RESULTADOS GENERALES DE LA APLICACIÓN DEL TEST WARTEGG 16 CAMPOS PARA LA MEDICIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL INTRAPERSONAL	78
CAPITULO 5.....	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
5.1 CONCLUSIONES.....	80
5.2 RECOMENDACIONES.....	81
CAPITULO 6.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
WEBGRAFIA.....	84
ANEXOS.....	86

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfica 1. Autoestima	69
Gráfica 2. Fuerza de voluntad – Decisión	70
Gráfica 3. Orientación al logro – Proyectos	71
Gráfica 4. Afrontamiento Psicológico	72
Gráfica 5. Adaptabilidad Psicosocial	74
Gráfica 6. Adaptabilidad	75
Gráfica 7. Manejo de conflictos. Impulsividad	76
Gráfica 8. Introversión	77
Gráfica 9. Resultados generales	78

INTRODUCCIÓN

El ser humano entendido como un ser multidimensional debe ser abordado a partir de la comprensión de las diferentes esferas que componen el desarrollo de su ciclo vital; comenzando por lo individual y teniendo en cuenta lo afectivo, familiar, laboral y social, los cuales son aspectos que se interrelacionan encontrando reciprocidad en la influencia que hay entre ellos.

De acuerdo con lo anterior, es necesario tener en cuenta que para un trabajador al llegar a su sitio de trabajo le resulta muy difícil dejar atrás las situaciones propias de su familia, del entorno en el que se desarrolla por fuera de la organización, sus situaciones personales... es por esta razón que al hablar de Riesgos Psicosociales no solo se habla de lo netamente laboral, sino que también se le ha dado cabida a lo Extralaboral y a lo individual, lo cual ofrece un enfoque de evaluación mucho más integral que le permite a las empresas pensar en sus colaboradores como seres humanos que viven, piensan y tienen expectativas, trascendiendo con ello su labor en la organización más allá de una función exclusivamente productiva.

En la mayoría de las organizaciones, la gestión del Riesgo Psicosocial estaba limitada al componente Intralaboral, enfocándose especialmente en una función de tipo preventivo a partir de la realización de capacitaciones que en muchos de los casos no apuntaban a las necesidades reales de la empresa. En la actualidad, esta gestión es mucho más completa; incorporando la creación de Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos con los que se busca medir, intervenir y prevenir los Riesgos Psicosociales en lo Intralaboral, Extralaboral e individual. Para el área de Salud Ocupacional de la Cooperativa Colanta el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Ausentismo representa uno de los ejes fundamentales a parir

del cual se busca la disminución de las conductas ausentistas de los asociados trabajadores.

A partir de lo expuesto anteriormente, se hace necesario mencionar que durante su vida productiva y en las condiciones laborales actuales de la Cooperativa, los asociados trabajadores pasan 8 horas diarias durante seis días a la semana en sus puestos de trabajo, lo cual implica un total de 48 horas semanales en las cuales se desarrollan e interactúan en el ámbito laboral. Lo anterior permite pensar que en este ambiente se da una correlación directa entre las características de la organización y las del individuo. Es precisamente en éstas últimas dónde se puede hablar de las características de personalidad, las cuales en algunas situaciones actuarán como factores predictores no solo del buen comportamiento sino también del buen desempeño de los colaboradores; dichas características le ayudarán al individuo a resolver de forma adecuada las situaciones adversas presentes en los diferentes ámbitos de su vida. Sin embargo, en otros casos se podría encontrar la presencia de rasgos de personalidad que actúan como factores de riesgo a nivel individual que se verán reflejados no solo a partir de la afectación del desempeño y la productividad; sino también en la salud pudiendo traer consecuencias como la aparición de enfermedades tanto físicas como psicológicas y la ocurrencia de eventos indeseables como son los incidentes y los accidentes de trabajo. Estos factores representan los blancos de intervención prioritarios para el área de Salud Ocupacional ya que a través de la disminución de estos riesgos se puede lograr también una disminución de los comportamientos ausentistas.

En correspondencia con lo expuesto hasta este punto, la cooperativa Colanta Ltda. dando cumplimiento la normatividad vigente en materia de Salud Ocupacional en Colombia, más específicamente en lo concerniente a la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los Riesgos Psicosociales (Resolución 2646 del 17 de julio de 2008), se encuentra realizando el programa de Gestión del Riesgo Psicosocial del cual hace parte la presente caracterización de

personalidad, con la cual se busca dar respuesta a lo correspondiente al componente Intrapersonal, buscando con ello impactar de manera positiva en cada uno de los asociados trabajadores que por diversas causas han presentado conductas ausentistas, lo cual apunta a su vez a disminuir la presencia de dichas conductas y una mejora en el cumplimiento de los objetivos de productividad y competitividad que se ha propuesto la Organización.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 TÍTULO

PERSONALIDAD DE LOS AUSENTISTAS REINCIDENTES DE LA COOPERATIVA COLANTA EN LAS PLANTAS UBICADAS EN DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA PARA LA DETERMINACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRAPERSONALES, DURANTE EL AÑO 2010.

1.1.1 Planteamiento del problema. “Teniendo en cuenta que toda organización es un sistema abierto que está en constante interrelación y dinámica con todos sus miembros, asimilando materia prima, personas, energía e información y transformándola en productos y servicios”¹ se requiere de la prevención, identificación, e intervención de condiciones que puedan representar factores de riesgo que afecten tanto a los Colaboradores como al normal funcionamiento y productividad de la misma.

En términos de Riesgo Psicosocial se podría afirmar entonces que “Los factores psicosociales comprenden los aspectos Intralaborales, los Extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y desempeño de las personas”²

¹MARIN INSAZA, Mónica Liliana et.al. Nivel de Satisfacción Laboral y Caracterización del Funcionario de la E.S.E. Metrosalud. Universidad de Antioquia. Medellín. 2000. Pág.20

² Resolución 2646 de 2008

En ese entender, el área de Salud Ocupacional de la Cooperativa Colanta de la mano de la ARP Colmena viene liderando el *Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial*, el cual permite evaluar de manera sistemática las variables que intervienen en los aspectos de condiciones de trabajo y de salud relacionados con los factores de riesgo psicosociales al igual que busca la introducción de medidas pertinentes de intervención y de control que disminuyan el efecto de tales factores.

Con la puesta en marcha de un programa con éstas características, además de beneficiar y mantener la salud y bienestar de los asociados trabajadores de la Cooperativa, y consecuentemente mejorar la productividad y calidad del trabajo, se da respuesta a las exigencias legales planteadas en el Sistema de Seguridad Social en Colombia (Ley 100/93) y específicamente en el Sistema de Riesgos Profesionales (Decreto 1295/94) y a la Resolución 2646 de 2008, la cual establece la obligatoriedad de las empresas tanto públicas como privadas, de medir e intervenir el Riesgo Psicosocial, desde los factores Intralaborales, Extralaborales y condiciones personales del trabajador. En este punto es necesario aclarar que en la presente investigación se abordarán únicamente los factores Intrapersonales ya que los demás factores serán medidos en el año 2012 a partir de la aplicación de la batería de instrumentos para la medición del Riesgo Psicosocial del ministerio de la Protección Social.

Por todo lo anterior, evidenciando la importancia de la Salud Ocupacional, y teniendo en cuenta que de ésta depende en gran parte la salud y el bienestar de los asociados trabajadores, lo cual se ve reflejado en el buen funcionamiento de la Cooperativa y dando respuesta al objetivo general propuesto dentro de la investigación, se considera necesario hacer un estudio que contribuya con la identificación de las características de personalidad de los asociados trabajadores identificados como ausentistas reincidentes, es decir, aquellas personas que según las bases de datos de incapacidades médicas han tenido en un periodo de un año 4 o más eventos de incapacidad de tipo inicial (sin tener en cuenta las

prórrogas) ya sea por enfermedad general, accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Con esto se busca además que de dicha identificación surjan acciones de intervención que contribuyan no solo al mejoramiento de las condiciones psicológicas de los sujetos de estudio, sino también a la disminución de las conductas ausentistas que impactan de manera negativa en la organización.

Para tal efecto se propone realizar un proceso investigativo a partir de un diagnóstico, es decir, desarrollar una identificación de las características de personalidad de los Asociados Trabajadores registrados como ausentistas reincidentes durante el 2010, que podrían representar Factores de Riesgo Psicosocial a nivel Intrapersonal.

1.1.2 Formulación del problema. ¿Cómo es la personalidad de los ausentistas reincidentes de la cooperativa Colanta en las plantas ubicadas en el departamento de Antioquia para la determinación de factores de riesgo psicosocial Intrapersonales, durante el año 2010?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General. Caracterizar la personalidad de los ausentistas reincidentes de la cooperativa Colanta en las plantas ubicadas en el departamento de Antioquia para la determinación de factores de riesgo psicosocial Intrapersonales, durante el año 2010.

1.2.2 Objetivos Específicos.

❖ Identificar las características de personalidad de los ausentistas reincidentes de la Cooperativa Colanta, a través de la aplicación de instrumentos psicométricos.

❖ Determinar los factores de riesgo psicosociales a nivel Intrapersonal desde las características de la personalidad evaluadas en la población ausentista del año 2010.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La competencia del mercado actual demanda Organizaciones dinámicas y con altos estándares de calidad que les faciliten la adaptación a un entorno cambiante y cada vez más exigente. En la actualidad, se puede evidenciar un incremento en la relevancia que se le da a los procesos de producción, para los cuales se precisa cada vez un esfuerzo mental mayor; incluso en tareas que tradicionalmente solo requerían de fuerza física.

Las innovaciones tecnológicas y el crecimiento socio – económico de la sociedad han marcado la pauta para la competitividad empresarial, trayendo consigo aumentos en el ritmo de trabajo y una exigencia de mejores resultados para los colaboradores de las diferentes organizaciones.

“Así, hoy día las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos; además la creciente participación de las mujeres en la empresa, el aumento de padres y madres trabajadoras y de familias monoparentales, hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral de hoy”³. Siendo una fuente potencial en el deterioro del clima laboral y el bienestar físico y psicológico de los a colaboradores de la organización.

³ SÁNCHEZ – ANGUIA MUÑOZ, A. Salud Laboral, Autoeficacia, ansiedad y satisfacción. Salamanca: Ángel Amarú Ediciones. 2006. Citado en: Mancilla Izquierdo. Fernando. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Fecha de consulta: Marzo 18 de 2011.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace preciso hacer claridad en el término “Factores de Riesgo Psicosocial”. Frente a este tema son múltiples las definiciones disponibles, una de ellas es la emitida el 1984 por el comité mixto OIT – OMS el cual, define los Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo en el marco de “las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente laboral, la satisfacción y las condiciones de su organización por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal por fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral”. En esta dinámica, se puede observar como la relación entre la organización del trabajo y la salud no es algo evidente, sino mas bien es un aspecto intangible e inespecífico, que se manifiesta a través de procesos Psicológicos conocidos popularmente como “estrés” e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social. Aún así, esta relación puede ser abordada a partir de la realización de investigaciones (como es el caso del presente estudio) ya que mediante la utilización de pruebas psicométricas es posible identificar la afinidad existente entre los aspectos propios del ámbito laboral y la salud a nivel biopsicosocial.

Partiendo de esta conceptualización, es posible establecer que la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo puede incidir de manera significativa en aspectos como la motivación, la satisfacción, el desempeño laboral y en la presencia de conductas ausentistas evidenciadas en el personal que cumple con los criterios mencionados ya en otros apartados. Es por esta razón, que la Cooperativa Colanta en cumplimiento de sus deberes generales de protección y los principios de la actividad preventiva busca dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de la Protección social *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a*

factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

En correspondencia con lo anterior, uno de los requerimientos de la resolución es la caracterización de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos en el ámbito individual (Intrapersonal) el cual está consignados en la resolución 2646 de 2008 en el artículo 8° en el numeral **(b)** (Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador).

Es por ello, que, en la presente investigación se abordaran las características de personalidad de los ausentistas reincidentes como objeto de estudio, puesto que, ésta es una población crítica cuya intervención debe ser priorizada dadas las implicaciones laborales y económicas que el fenómeno del ausentismo genera en la Cooperativa, así mismo se pretende dar cumplimiento a la resolución y artículo antes mencionados.

CAPITULO 2

MARCO METODOLOGICO

2.1 TIPO DE ESTUDIO

2.1.1 Estudio descriptivo. El estudio a realizar es de tipo **descriptivo**: Debido a que intenta conocer las características o propiedades de una población específica o un fenómeno y/o su proceso de desarrollo, evolución o cambio. El objetivo de este tipo de estudio consiste en “llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. (En el caso del presente estudio: Características de Personalidad, Factores de Riesgo Psicosocial y Ausentismo) Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento”⁴

2.2 MÉTODO

2.2.1 Método Analítico (Definición): Método consistente en la descomposición de un todo en sus partes o elementos fundamentales para la investigación de su

⁴ DEOBOLD B, VAN DALEN Y WILLIAM J MEYER. Manual de técnica de la investigación educativa. Recuperado el 8 de Noviembre de 2011 de: <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>

naturaleza, causas y efectos a partir de una observación que posibilite el análisis de un hecho particular.

En el caso de la presente investigación, este método ofrece la posibilidad de llegar a una comprensión mucho más profunda del fenómeno ausentista al interior de la organización, a partir del análisis de sus causas en relación con las características individuales de los sujetos de estudio que podrían representar Factores de Riesgo Psicosocial.

2.3 ENFOQUE

2.3.1 Enfoque Hermenéutico. El enfoque metodológico que dará sustento a la presente investigación es el **Hermenéutico**: donde se busca precisamente captar y comprender los aspectos internos del ser humano, por medio de la interpretación, se focalizan los intereses investigativos desde la preocupación por la comprensión de los significados de los sujetos que participan en el estudio. No se pretende aquí delimitar el texto o experiencia en partes, solo captar y entender el sentido general de la experiencia de cada uno de los sujetos abordados en la investigación.

2.4 DISEÑO

2.4.1 Diseño no experimental. La presente investigación esta enmarcada en un diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional, ya que busca encontrar el nivel o grado de relación entre las variables abordadas en el estudio.

2.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

La selección es no probabilística y se hace mediante conveniencia, actualmente la población Ausentista de la Cooperativa está calculada en 98 asociados trabajadores que laboran en las plantas ubicadas en el departamento de

Antioquia. El criterio para la aplicación de la prueba fue la voluntariedad de los participantes, de los cuales 54 tomaron la decisión de participar luego de leer y firmar el consentimiento informado en el que se les ofreció toda la información relacionada con el estudio. (Ver anexo a.). De estas pruebas solo pudieron ser analizadas 51, por lo que esta cifra es la que debe ser tomada en cuenta para el análisis de la información.

La base de datos de Ausentismo es proporcionada por nómina, ya que allí se reciben todos los reportes de ausentismo por causa médica certificada. En dicha base, es posible consultar el número de incapacidades que cada asociado trabajador ha tenido durante todo el año (En este caso de 2010); incluyendo el tipo de incapacidad (que para el caso del reporte de ausentistas repetitivos solo se toma en cuenta las incapacidades de tipo inicial) , la naturaleza (Enfermedad general, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y la duración de las mismas.

2.6 FUENTES DE INFORMACIÓN

2.6.1 Fuentes Primarias. Las Fuentes primarias fueron los 54 asociados trabajadores de las plantas de Antioquia identificados como ausentistas reincidentes durante el 2010 que accedieron a participar del estudio, mediante la aplicación de la prueba Psicológica Wartegg 16 campos. Es necesario aclarar en este punto, que de las pruebas aplicadas, tres no pudieron ser interpretadas; lo anterior, debido a dificultades de comprensión frente a la instrucción de la prueba en algunos casos y en otros al bajo nivel educativo de algunos de los evaluados en condición de analfabetismo. En consecuencia, el análisis se realizó con base a las 51 pruebas que fueron realizadas correctamente.

2.6.2 Fuentes Secundarias. Las fuentes secundarias fueron externas (artículos, libros, publicaciones relacionadas con los temas de estudio de la investigación).

2.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La resolución 2646 de 2008 en su artículo 8º “Factores Psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador”, en su numeral (b) especifica que se debe dar cuenta de las “Características de la personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos Psicométricos y clínicos aplicados por expertos”. En el caso específico de la Cooperativa Colanta Ltda. Se definió que el estudio se hará a partir de la aplicación y sistematización de la prueba Wartegg 16 campos, dicha función estuvo a cargo de la Psicóloga Sandra Bibiana Medina Jaramillo quien realizó los estudios necesarios que la facultan para la aplicación de la prueba, mediante la certificación requerida para este fin, por la empresa Serpoint Ltda. En la aplicación y apoyo en el análisis además, participó la practicante de Psicología Lina María Durango Gil, cumpliendo con una función de apoyo de las mismas.

En este punto, es importante aclarar que si bien la Psicóloga certificada para la aplicación de la prueba realizó un trabajo de entrenamiento y acompañamiento continuo del proceso investigativo en lo concerniente a la aplicación, interpretación y análisis de la prueba, al igual que la Psicóloga de la ARP Colmena; el análisis de los resultados y el abordaje teórico de los mismos a la luz del riesgo Psicosocial fue el resultado del trabajo de la estudiante autora del presente trabajo.

CAPÍTULO 3

MARCO REFERENCIAL

3.1 MARCO CONCEPTUAL

Ausentismo: la asociación internacional de Salud Ocupacional define ausentismo como: “la ausencia del trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o por la seguridad social”

Ausentistas Reincidentes: Son los asociados trabajadores de la Cooperativa que presentan 4 o más eventos de incapacidad de tipo inicial en un periodo de un año. Estas personas ingresan en un programa de seguimiento que consta de: Revisión de la información relevante de la hoja de vida (Llamados de atención, descargos y evaluaciones del desempeño), entrevista con el jefe inmediato para solicitar el concepto del trabajador y entrevista con el asociado trabajador. Ésta información, sumada a la arrojada por la prueba, ofrece al equipo de trabajo de Salud Ocupacional una mayor claridad sobre las causas del ausentismo y las posibles opciones de intervención que pueden ser implementadas para lograr disminuir la incidencia de estos eventos en la organización.

Factores de riesgo: se entienden como todos aquellos factores que pueden estar presentes en el ambiente en el que se desenvuelve un individuo y que luego de una exposición durante un periodo determinado pueden generar efectos adversos en la persona.

Factores de riesgo psicosocial⁵: “el comité mixto OIT – OMS define los factores Psicosociales 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 por fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

Factores de riesgo psicosocial Intrapersonal: se entienden como todas aquellas características o rasgos de personalidad propios de cada individuo y que en un momento determinado pueden influir de manera negativa en la respuesta de éste ante las demandas del medio en que se desarrolla.

Personalidad: según Larsen y Buss⁶ “la personalidad es el conjunto de rasgos psicológicos y mecanismos dentro del individuo que Son organizados y relativamente estables, y que influyen en sus interacciones y adaptaciones al ambiente intrapsíquico, físico y social”.

Factores a evaluar a partir de la aplicación del Wartegg 16 campos:⁷

Mediante la aplicación de esta prueba, se busca dar cuenta de 8 factores específicos a evaluar:

Seguridad/ autoestima (Campo 1): toma de posición del individuo frente a situaciones de incertidumbre, de cambio. En general, la modalidad de solución

⁵GODOY, SEDANO. Marha Jeanete. JUTINICO, VEGA. Aldemar. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, DOCUMENTO TÉCNICO. Empresa Colombiana de Salud ACOSAD. 1996, Pág. 9.

⁶ Recuperado de: <http://www.psicologia.ull.es/admiguel/TEMA%201.pdf> Fecha de Consulta: Septiembre 29 de 2011.

⁷ Estas definiciones están adecuadas a los factores que se evaluaron a partir de la aplicación de la prueba Psicológica (Wartegg 16 campos)

ante los problemas, fuerza del sujeto a revelar la manera personal de encarar los problemas.

Fuerza de voluntad – decisión (Campo 5): se entiende como la capacidad del individuo para iniciar, continuar y persistir en sus propósitos a partir de un comportamiento voluntario. Se asume como la fuerza necesaria para sortear y vencer las situaciones percibidas como obstáculos.

Orientación al logro – proyectos (Campo 9): se entiende como la proyección que la persona hace hacia el futuro de sus sueños, proyectos e ideales los cuales deben ser evaluados de acuerdo con el potencial de la persona.

Afrontamiento psicológico (Campo 10): se entiende como la capacidad de concentración y objetividad que tiene el individuo. De igual forma, hace referencia a las defensas habituales que tiene el individuo para contrarrestar la depresión.

Adaptabilidad psicosocial (Campo 11): se entiende como la capacidad que posee cada individuo para entrar en contacto con quienes le rodean y cómo se siente frente a estas interacciones.

Adaptabilidad (Campo 12): se entiende como la capacidad de adaptación a lo cotidiano, lo habitual en relación con el medio y al trabajo en equipo.

Manejo de conflictos (impulsividad) (Campo 14): se entiende como la actitud del sujeto frente a situaciones agresivas o conflictivas y manejo de su propia impulsividad.

Introversión (Campo 16): se entiende como el comportamiento de un individuo para el que es decisivo el mundo subjetivo, regido por principios absolutos, rígido

e inflexible, delicadeza en los sentimientos, inclinado al análisis de sí mismo y la autocrítica, compensación en la huida y la fantasía.

3.2 MARCO CONTEXTUAL

3.2.1 Reseña Histórica de la Cooperativa Colanta.⁸ En 1964, al norte del departamento de Antioquia, la situación de los pequeños productores de leche era caótica, la minería del oro, lavó los suelos y la subsistencia de sus familias dependía de una producción de 20 litros de leche diarios por familia.

En Medellín la situación tampoco era la mejor. La Alcaldía prohibió la venta de leche cruda y un oligopolio controlaba el 95% del mercado lechero, el vital líquido solo se vendía, día por medio y máximo 2 litros por familia.

Aún así los deseos de superación de los pequeños productores siguieron adelante. Sesenta y cuatro campesinos, con la iniciativa de la Secretaría de Agricultura, fundaron en Don Matías, Ant. El 24 de junio de 1964, lo que entonces se llamó COOLECHERA.

La situación no era fácil para la naciente cooperativa, porque tres veces fue declarada en quiebra legal durante sus primeros 10 años y el gobierno ordenó su liquidación.

En 1973 el panorama cambió por completo, cuando Jenaro Pérez, Médico Veterinario y Zootecnista de la Universidad Nacional de Bogotá, ex secretario de Agricultura Departamental, con estudios en Gran Bretaña por tres años, país en el que nació el cooperativismo, cambió el nombre de Coolechera por COLANTA,

⁸ Recuperado de: <http://www.colanta.com.co/index.php/colanta-institucional>. Fecha: Agosto 10 de 2011

sigla de Cooperativa Lechera de Antioquia, con la premisa: “haga todo lo que deba, aunque deba todo lo que haga”.

El 25 de julio de 1976 se vendió el primer litro de leche. COLANTA® partió la historia económica de Colombia, cuando nadie pensó que La Cooperativa saldría adelante y fue objeto de burlas y de risas por lo utópico del proyecto

COLANTA® se impuso con la calidad dada la experiencia profesional del Dr. Pérez en el instituto Zooprofilactico Colombiano, dirigido por el Instituto Zooprofilactico de Brescia Italia. También fue auxiliar de la cátedra de microbiología en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad del Cauca en Popayán y el primer titular de la Cátedra de enfermedades infecciosas en la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Antioquia en Medellín.

Todo esto sirvió como punto de partida para desarrollar productos que desde entonces han mejorado la economía de los campesinos y han sido el deleite de los consumidores colombianos, al punto de convertirse en la marca de leche más recordada del país y la más querida

Hoy COLANTA® es patrimonio nacional, sus dueños son más de 10 mil campesinos de Antioquia, Boyacá, Cundinamarca, Córdoba, Viejo Caldas, Atlántico y Nariño, y más de 5000 trabajadores también asociados a COLANTA®.

3.2.2 Ubicación de las Plantas de la Cooperativa Colanta a nivel nacional (Año 2011)⁹

REGIÓN	F	M	Total general	%
MEDELLIN	542	1080	1622	30,83
SAN PEDRO	239	612	851	16,18
FUNZA	334	441	775	14,73
FRIGOCOLANTA	60	274	334	6,35
PLANETA RICA	39	208	247	4,69
ALMACENES	90	132	222	4,22
ARMENIA	61	147	208	3,95
SANTA ROSA	26	94	120	2,28
SAN PEDRO CARNICOS	37	76	113	2,15
CALI	49	61	110	2,09
BARRANQUILLA	56	47	103	1,96
Dos quebradas	47	56	103	1,96
QUESERAS	35	62	97	1,84
CONCETRADOS ITAGUI	12	61	73	1,39
CARTAGENA	25	36	61	1,16
CERETE	21	30	51	0,97
ALISAN	3	47	50	0,95
MANIZALES	22	19	41	0,78
YARUMAL	6	28	34	0,65
FINCAS	12	17	29	0,55
PUERTO BOYACA		7	7	0,13
FRONTINO		5	5	0,10
SAN ONOFRE		5	5	0,10
Total general	1716	3545	5261	100

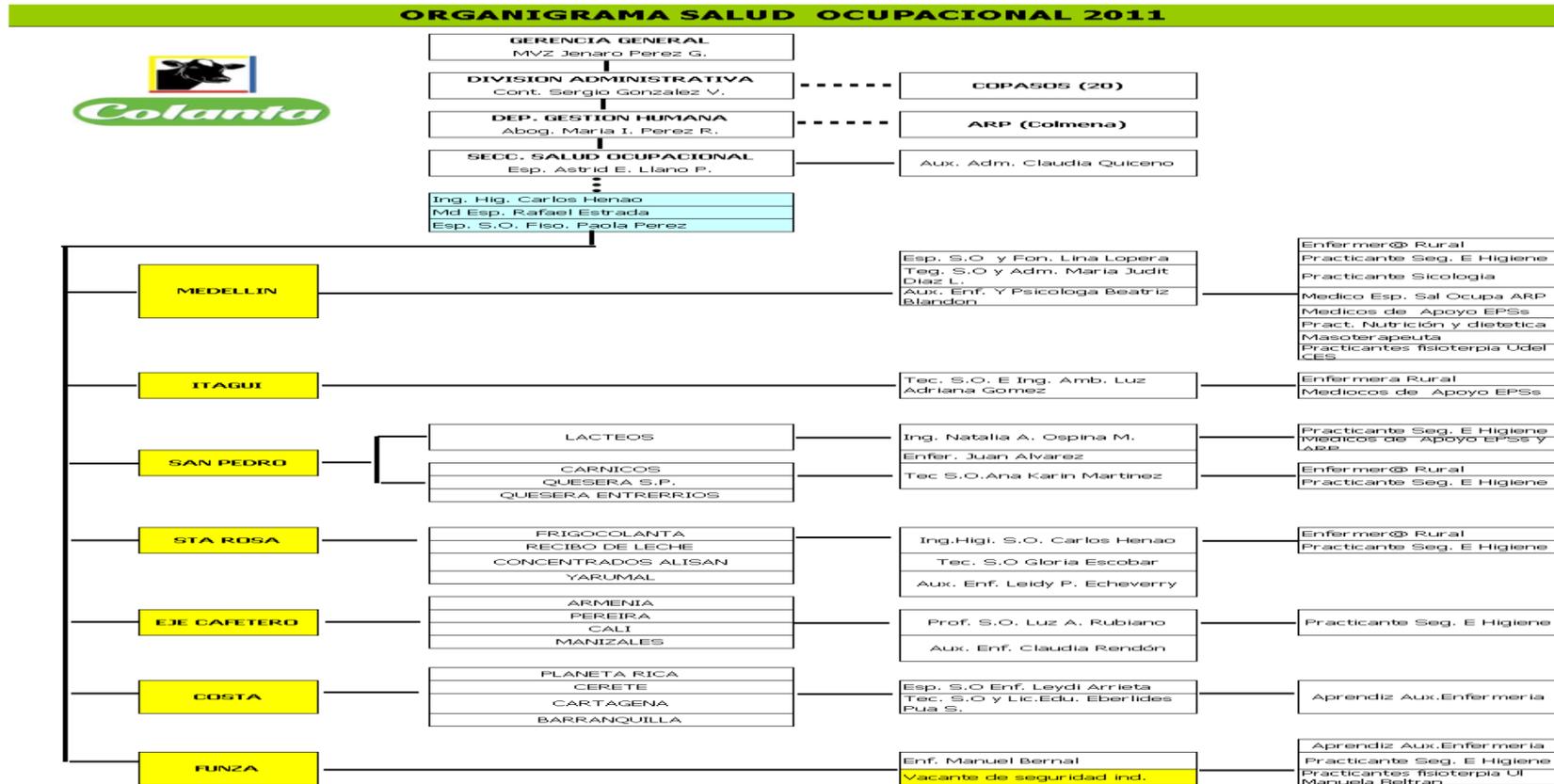
⁹ Tomado de: Programa de Inducción, Área Salud Ocupacional de la Cooperativa Colanta Ltda. 2011.

3.2.3 Filosofía corporativa de la cooperativa COLANTA Ltda.

3.2.3.1 Misión: somos una cooperativa líder del sector agroindustrial que posibilita el desarrollo y bienestar de los asociados productores y trabajadores, a través de una oferta integral y oportuna de productos y servicios, como la mejor opción en la relación calidad-precio, para satisfacer las necesidades de los clientes en el contexto nacional, con proyección internacional. Para ello contamos con la tecnología apropiada y un talento humano visionario, comprometido con los valores corporativos, la preservación del medio ambiente y la construcción de un mejor país

3.2.3.2 Visión: seremos una cooperativa altamente comprometida con la internacionalización de la producción del sector agroindustrial y de las actividades complementarias para el desarrollo social y económico de los asociados y las regiones donde realizamos gestión con procesos innovadores, cumpliendo los más estrictos estándares de calidad y productividad para satisfacer las necesidades de nuestros clientes en los mercados de América.

3.2.4 Organigrama del área de salud ocupacional.¹⁰



¹⁰ Tomado de: Presentación, direccionamiento estratégico del área de Salud Ocupacional. Cooperativa Colanta Ltda. 2011.

3.3 MARCO LEGAL

❖ **Resolución 2646 de 2008**

Artículo 1°. *Objeto.* El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional

Artículo 2°. *Ámbito de aplicación.* La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

(...)

Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

a) Información Sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

3.4 MARCO TEORICO

Para un mejor entendimiento de los Factores de Riesgo y sus implicaciones en el entorno laboral, primero se abordarán los que tradicionalmente se han considerado como Riesgos Ocupacionales para más adelante dar paso a los Factores de Riesgo Psicosociales, en especial los individuales como eje principal del presente trabajo investigativo.

❖ FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES

Al hablar de Factores de Riesgo se está haciendo referencia a la existencia de fenómenos, elementos, ambiente y acciones humanas que potencialmente pueden producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende del control y/o eliminación del elemento agresivo.

A continuación se abordará la clasificación y definición de los Factores de Riesgo ocupacionales¹¹ que pueden estar presentes en las empresas, dentro de los cuales se hará un especial énfasis en los Factores de Riesgo Psicosociales ya que son estos los que sustentan teóricamente el presente trabajo investigativo.

¹¹ “Factores de Riesgo Ocupacional” Recuperado el 1 de Septiembre de 2011 de: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

Factores de riesgo físico – químico: este grupo incluye todos aquellos objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que en ciertas circunstancias especiales de inflamabilidad, combustibilidad o de defectos, pueden desencadenar incendios y/o explosiones y generar lesiones personales y daños materiales. Pueden presentarse por:

- Incompatibilidad físico-química en el almacenamiento de materias primas.
- Presencia de materias y sustancias combustibles.
- Presencia de sustancias químicas reactivas.

❖ **FACTORES DE RIESGO BIOLÓGICO**

En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

Como la proliferación microbiana se favorece en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, de curtimbres, fabricantes de alimentos y conservas, carniceros, laboratoristas, veterinarios, entre otros.

Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos.

❖ FACTORES DE RIESGOS FISIOLÓGICOS O ERGONÓMICOS

Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.

❖ FACTORES DE RIESGO QUÍMICO

Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.

❖ FACTORES DE RIESGO FÍSICO

Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

❖ FACTORES DE RIESGO ARQUITECTÓNICO

Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o

incomodidades para desarrollar el trabajo, así como daños a los materiales de la empresa, como:

- Pisos, escaleras, barandas, plataformas y andamios defectuosos o en mal estado.
- Muros, puertas y ventanas defectuosas o en mal estado.
- Techos defectuosos o en mal estado.
- Superficie del piso deslizante o en mal estado
- Falta de orden y aseo.
- Señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada

❖ FACTORES DE RIESGO ELÉCTRICO

Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.

❖ FACTORES DE RIESGO MECÁNICO

Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal.

❖ FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL:

Definiciones:

- “Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor”¹²
- “Los factores psicosociales comprenden los aspectos Intralaborales, los Extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”¹³

Clasificación de los Riesgos Psicosociales:

Según Piedad Bossa y Germán Gómez¹⁴:

❖ RIESGOS ASOCIADOS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

- Niveles muy altos de responsabilidad.
- Trabajos repetitivos

¹²INSHT, 2001^a. Citado en: MANCILLA, IZQUIERDO. Fernando. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Recuperado de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtml. Fecha de consulta: Agosto 30 de 2011.

¹³ VALLEJO GONZALEZ, José Luis, Factores de riesgo. México: Octubre de 2006

¹⁴ Citado en: CARDONA, CARDONA. Jaime Humberto. Et, al. Identificación de las condiciones generadoras de riesgo psicosocial en los trabajadores de la E.S.E. hospital San Vicente de Paúl de Barbosa Antioquia y su intervención. Universidad CES. Facultad de Medicina. 2010.

- Trabajos monótonos
- Trabajos no creativos o sin iniciativa
- Dificultades en la comunicación formal e informal
- Conocimientos de que su trabajo o ambiente de trabajo es peligroso
- Cambios tecnológicos no planeados
- Temporalidad en la contratación
- Trabajos sin contenidos o incompletos
- Inestabilidad en el trabajo
- Trabajos nocturnos prolongados
- Trabajos por turnos
- Ausencia de pausas de descanso
- Ritmo de trabajo elevado
- Deficiente identificación con el producto

❖ **RIESGOS ASOCIADOS A LA CARGA MENTAL:**

- Apremio de tiempo
- Complejidad – rapidez
- Atención
- Minuciosidad
- Trabajos que incrementan el nivel de atención
- Numero de elecciones de varias piezas en la ejecución
- La dificultad de los trabajos de precisión

❖ **PATRONES DE DESGASTE POR TIPO DE TRABAJO Y PRODUCCION:**

- Automatizado
- Mecanizado
- Manufacturero
- Artesanal

❖ **CONTEXTO EXTRALABORAL:**

- ❖ Tipo de vinculación laboral
- ❖ Salario
- ❖ Vivienda
- ❖ Recreación
- ❖ Servicios de salud
- ❖ Asistencia social para el trabajador y su familia
- ❖ Nivel nutricional

❖ **RIESGOS ASOCIADOS AL PERFIL PSICOLÓGICO DEL TRABAJADOR:**

- Sexo
- Edad
- Aptitudes
- Actitudes
- Valores
- Cultura
- Competencias profesionales, técnicas o comportamentales

Es precisamente dentro de estos últimos dónde se pueden ubicar los Riesgos Intrapersonales, teniendo en cuenta que sumado a las variables anteriormente mencionadas se encuentran las características de personalidad, las cuales serán abordadas a continuación.

Cuando se habla de personalidad se abre una amplia gama de definiciones que han sido esbozadas por diferentes autores, las cuales siempre están sustentadas en una perspectiva teórica. A continuación se presentan algunas de estas definiciones, las cuales fueron recopiladas por la Doctora Adela de Miguel¹⁵

¹⁵ DE MIGUEL. Adela. Definiendo Psicología de la Personalidad. Recuperado el 29 de Agosto de 2011 de: <http://www.psicologia.ull.es/admiguel/TEMA%201.pdf>

“**Modelo psicodinámico (Sullivan)** propuso una teoría centrada en las relaciones interpersonales que defendía que **La personalidad** es el patrón relativamente persistente de procesos vitales que caracterizan la actividad total de una persona relacionada con otras personas, reales o imaginarias, que llegan a ser factores relevantes en su situación total”.

“**Modelo humanista-fenomenológico-existencialista: (Rogers 1959)** asimilaba el concepto de sí mismo a personalidad **El sí mismo** es como una Gestalt conceptual consistente y organizada, compuesta por las percepciones de las características del yo o mí y la percepción de las relaciones del yo o mí con los demás y con diversos aspectos de la vida, junto con los valores ligados a esas percepciones”.

“**Modelo situacionista: B.F. Skinner** (interpretado por Massey -1981): **Personalidad** es una acumulación de patrones de conducta suficientemente reforzados para persistir”.

Modelo Rasguista:

- “**R.B. Cattell** (1905-1998): **Personalidad** es aquello que permite una predicción de lo que hará una persona en una situación determinada (rasgos temperamentales, motivacionales, aptitudinales y actitudinales además del yo)”.

- “**H.J. Eysenck** (1916-1997): **Personalidad** (...) una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente. El *carácter* denota el sistema de una persona más o menos estable y duradero del comportamiento conativo (*voluntad*); el *temperamento*, el sistema más o menos estable y duradero del sistema del comportamiento afectivo (*emoción*); el *intelecto*, el sistema más o menos estable y duradero del comportamiento cognitivo (*inteligencia*); y el *físico*,

el sistema más o menos estable y duradero de la configuración corporal y de la dotación neuroendocrina”.

“**Modelo social:** (Le Vine 1973), con una orientación psicoanalítica y darwinista, La **personalidad** es la organización dentro del individuo de aquellos procesos que intervienen entre las condiciones ambientales y la respuesta conductual (...) , es adaptativa interna y ambientalmente [y] se forma durante la vida del organismo”.

Estas definiciones fueron construidas entonces en el marco de teorías que si bien es cierto que no representan verdades absolutas por si mismas y deben ser comprobadas, aportan de manera significativa a la comprensión de los fenómenos del comportamiento humano. Igualmente, las teorías de la personalidad también deben ayudar a entender y predecir el comportamiento de manera que puedan contribuir a la modificación de las conductas, sentimientos y emociones; pasando de lo nocivo a lo útil y de lo indeseable a lo socialmente deseable. Algunas de las teorías de la personalidad más representativas son:

Aproximación Psicoanalítica (Sigmund Freud): el Psicoanálisis fue la primera aproximación al estudio formal de la Personalidad. Los planteamientos de Sigmund Freud, su precursor fueron fundamentales y lograron trascender en el tiempo, puesto que más de un siglo después muchos de estos postulados aún siguen vigentes.

Muchas de las teorías de la personalidad que siguieron a la propuesta de Freud están de alguna manera relacionadas con ella ya sea porque fue tomada como punto de partida o por la existencia de una clara posición a sus ideas.

De acuerdo con lo expuesto por Freud “El Psicoanálisis recalca las fuerzas inconscientes, las pulsiones biológicas del sexo y la agresión y los inevitables

conflictos en la niñez temprana. Se creía que estos factores rigen y dan forma a nuestra Personalidad”¹⁶

Perspectiva Analítica (Carl Gustav Jung): Jung se refirió a la integración de la personalidad como un todo bajo el concepto de SI MISMO. En la teoría de este autor se hace referencia al término Psique, una palabra de origen Griego usada para denominar al “Espíritu o Alma” de modo que en los postulados Jungianos se dio prevalencia a este término sobre el de Personalidad.

“El si mismo incluye todas las cualidades y potencialidades de la persona ya sea que se hayan vuelto o no aparentes o conscientes en una fase de la vida en particular”¹⁷

De igual forma, Jung quiso escudriñar en la relación existente entre los procesos conscientes e inconscientes proponiendo la necesidad de un equilibrio entre estos dos componentes de la Psique. Dicha relación de equilibrio fue denominada por este autor como *Compensación*.

Teoría de los Rasgos (Eysenck, Allport, Catell): el término Rasgo, está asociado a la tendencia que tiene un individuo de comportarse de manera consistente ya sea en situaciones similares o diferentes. Es decir, consisten en tendencias latentes de comportamiento que salen a relucir de acuerdo a las situaciones vividas por la persona.

Para un mejor entendimiento del funcionamiento de los rasgos y la personalidad se abordará el modelo de los cinco factores de la estructura de la personalidad

¹⁶ SCHULTZ, Duane P. SCHULTZ, Sydney Ellen. TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD. México: Thompson, 2002. Pág. 47.

¹⁷ CLONINGER. Susan. Et. al. Teorías de la Personalidad. Pearson Prentice Hall. México, 2003, 3ed. Pág 75.

propuesto por Puentes Suárez¹⁸, el cual, busca facilitar un consenso sobre aquellas dimensiones de la personalidad que hasta ahora se han abordado desde la Psicología de los rasgos.

De acuerdo con lo anterior, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

Los dos primeros factores contienen información acerca del comportamiento interpersonal del individuo. En ese entender, se tiene que el factor **I** hace referencia a las razones por las cuales una persona puede preferir estar sola o en compañía de los demás, el factor **II** por su parte es determinante en el tipo de respuestas características que el individuo puede tener hacia los otros (la amabilidad), el factor **III** está relacionado con la forma de realizar las tareas y la responsabilidad, el factor **IV** hace alusión a la adaptación o neocriticismo en relación a la vivencia de las emociones y finalmente el factor **V** hace especial énfasis en la capacidad de apertura a la experiencia en relación a las experiencias cognitivas de los individuos.

Es entonces a través de las características de la personalidad que los seres humanos pueden mostrar una tendencia a relacionarse de forma cercana con sus iguales o por el contrario ver el contacto social como algo amenazante, así mismo lo que para algunas personas puede representar un peligro para otras puede ser algo irrelevante y así sucesivamente, pues son realmente las características individuales las que definen cuáles serán las estrategias de afrontamiento ante las diversas situaciones de la vida.

Algunos rasgos de personalidad como la hostilidad y la ansiedad pueden influir de manera negativa en la salud, mientras que otras características como el optimismo

¹⁸ PUENTES, SUAREZ. Alexandra. PULIDO, MORENO. Ninfa. PERSONALIDAD Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA. Recuperado el 28 de julio de 2011 de: [http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/REVISTAS15\(1\)_2.pdf](http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/REVISTAS15(1)_2.pdf)

pueden ayudar a disminuir el estrés. Asociado a lo anterior, puede encontrarse que las características de personalidad están estrechamente relacionadas con la aparición de problemas o por el contrario con el bienestar de los trabajadores puesto que cuando las situaciones son percibidas como estresantes pueden desplegarse una serie de respuestas comportamentales entre las cuales podría encontrarse el ausentismo laboral.

Al hablar de Psicología de la Personalidad se está haciendo entonces un acercamiento científico a la realidad de la individualidad del ser humano, es decir, su naturaleza y características propias, las cuales son causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia subjetiva de cada persona. “Los estudios muestran que los rasgos de personalidad en general predicen las tendencias de la conducta a lo largo del tiempo, del mismo modo que describen las diferencias personales con una gran estabilidad que pueden perdurar a través del ciclo vital”¹⁹

La personalidad humana al ser entendida como un sistema psicofísico en constante dinamismo determina patrones característicos relativamente estables de formas de pensar, sentir y comportarse. No obstante, al afirmar que se encuentra en constante dinamismo implica que los procesos que conforman la personalidad de cada individuo pueden estar sometidos al cambio. Así mismo, es necesario tener en cuenta que aunque es un concepto psicológico está directamente relacionado con el cuerpo físico pudiendo encontrarse una estrecha relación entre las características personales de los individuos y algunos procesos de enfermedad de origen Psicosomático.

A través del estudio de las características de los individuos, la Psicología ha intentado entonces aproximarse a una explicación del por qué las personas se

¹⁹ Ibid., Pág. 31

comportan de una manera determinada; para lo cual se hace necesaria la creación de generalizaciones en torno a los patrones de comportamientos o estereotipos que ayuden en la comprensión y explicación del comportamiento humano. No obstante, pese a los esfuerzos realizados por los estudiosos de la Personalidad no se ha logrado un consenso que reúna y explique de manera unívoca el esclarecimiento de las causas del comportamiento; lo cual ha dado origen a diversas teorías que buscan dar respuesta a tres preguntas fundamentales²⁰:

1. ¿Cómo puede describirse la Personalidad? Para hacer una descripción de la Personalidad es necesario tomar en cuenta las formas posibles a las que se tiene acceso para caracterizar a un sujeto, en función de las diferencias que este tiene con quienes le rodean. Dicha caracterización tiene lugar a partir de una comparación de los rasgos de personalidad resultante del estudio de cada individuo.

2. ¿Cómo debemos entender la dinámica de la Personalidad? La personalidad debe ser entendida en función del ajuste de cada individuo a sus situaciones de vida de acuerdo a sus características personales, estilos de pensamiento y procesamiento de la información; al igual que de la influencia que la cultura ha ejercido sobre él.

3. ¿Qué se puede decir acerca del desarrollo de la Personalidad? La respuesta a esta pregunta depende del enfoque que se de al estudio de la Personalidad. Cada teoría ofrece una gama de explicaciones acerca del desarrollo de la personalidad. El Psicoanálisis, por ejemplo, aborda la influencia de los factores biológicos de la vida de un individuo desde su niñez hasta la edad adulta; mientras que la teoría de los rasgos se ocupa primordialmente de la descripción a partir de la comparación entre los individuos. Acorde con lo anterior,

²⁰ CLONINGER. Susan. Ob. Cit., Pág. 3

puede observarse que cada una de las teorías de la personalidad hace especial énfasis en cada una de las preguntas formuladas.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto hasta ahora sobre el tema de personalidad cabe mencionar que las características individuales de cada persona pueden actuar bien como factores protectores o como factores de riesgo. Es por esta razón precisamente que se hace necesaria una caracterización de las mismas, la cual se hace posible mediante la aplicación de test psicológicos diseñados para este fin. En el caso puntual del presente estudio, se tomarán en cuenta los resultados obtenidos a partir de la aplicación del 16PF y del Wartegg 16 campos. Es de aclarar en este punto que si bien la prueba dispuesta para la investigación es el Wartegg 16 campos, se tomarán en cuenta los resultados de los asociados trabajadores a los que se les aplicó el 16PF en los últimos 2 años.

A continuación se hará una descripción de las pruebas de personalidad mencionadas anteriormente:

✓ **Wartegg 16 campos (Test proyectivo – Gráfico de complementación de dibujos de Eric Wartegg 16 campos):** Ésta prueba fue denominada por Eric Wartegg su creador como test del dibujo, saliéndose así de la clasificación de test proyectivo puesto que éstos últimos parten del Psicoanálisis mientras que el Wartegg es Gestáltico. El test está compuesto por 16 cuadros, los cuales contienen un tema inicial o estímulo a partir del cual el evaluado deberá completar un dibujo. Cada uno de estos temas simboliza un arquetipo de referencia netamente Jungiano.

Siguiendo con lo anterior, desde lo planteado en el manual para la interpretación del test Wartegg 16 campos se puede definir el arquetipo como una disposición, molde o forma en la cual se desarrolla la vida personal de cada individuo. En este

punto, se toman en cuenta no solo las experiencias individuales de cada persona, sino también las de sus antepasados y de la humanidad entera.

Los arquetipos en el test sirven para que cada individuo a través de la proyección logre interpretar y plasmar aptitudes condicionadas por la evolución o estructura de la personalidad.

“Los arquetipos no son elementos aislados ni arbitrarios. Forman parte de un amplio sistema de signos con la misma significación Psicológica en todas las manifestaciones gráficas y plásticas. El valor de cada arquetipo tiene verdadera significación cuando se relaciona con otros elementos que le acompañan e integran el dibujo”²¹

Lo que se pretende mediante la aplicación del test es la realización de un examen Psicológico a partir del comportamiento gráfico. En América Latina, esta prueba ha sido ampliamente difundida, sobre todo en países como Argentina, país en el cual los autores Biedma – D`Alfonso realizaron investigaciones por más de 15 años. En Colombia, se realizan en la actualidad capacitaciones para la certificación en la prueba ofrecidas por el Psicólogo Oscar David Sánchez Forero quien ha realizado adaptaciones a la obra original de Biedma y D`Alfonso. La difusión de la misma se ha hecho a través de entidades como Gestión Humana Colombia y Serpoint Ltda.

Algunos de los aspectos más relevantes de este instrumento son²²:

❖ **Argumentos académico-científicos:**

- Es un estudio basado en la metodología original y completa de Ehrig Wartegg.

²¹ Tomado de: SANCHEZ. Oscar David. Wartegg 16 campos Sistematizado. Serpoint Ltda..

²² Recuperado el 24 de julio de 2010 de:

http://www.infopsicologica.com/documentos/2010/artegg_16_campos.pdf

- Es un estudio de experimentación de más de 15 años que ofrece bases objetivas.
- Permite ahondar en características estructurales más profundas de la personalidad.
- Los resultados obtenidos confirman la significación de los factores y los criterios de estimación cuantitativa y cualitativa
- La metodología permite reducir los factores subjetivos por parte del evaluador
- Los nuevos 8 campos permiten ahondar en nuevas características estructurales de la personalidad con una aplicación práctica en las áreas: organizacional, clínica y educativa.
- Por primera vez se ofrece la posibilidad de realizar estudios científicos a nivel correlacional.

❖ **Argumentos Prácticos:**

- Permite evaluar las características de personalidad más estables y permanentes del sujeto.
- Permite evaluar la influencia de los cambios emocionales del sujeto.
- Permite obtener información gráfica sobre 28 Atributos psicológicos, determinando así el perfil Cognoscitivo, Emocional, Volitivo y Social del sujeto.
- La interacción e integración de la información permite determinar características más complejas en términos de MEGACOMPETENCIAS.

- Cuenta con un módulo específico para evaluación clínica.

❖ **Argumentos de Validez y Confiabilidad:**

El Wartegg 16 Campos es un test Válido y Confiable. Estos dos conceptos de la Teoría Clásica de los Test (TCT) “Confiabilidad” y “Validez” constituyen la esencia primordial, que le permitirán al Psicólogo obtener una estimación adecuada y objetiva del nivel real de la característica Psicológica que se pretende evaluar. Es de anotar además, que el test cuenta con la aceptación del Colegio Colombiano de Psicología.

Un Test es **CONFIABLE**: Si mide algo de forma consistente, es decir, la aplicación del instrumento da medidas estables. Un test es **VALIDO**: Si mide realmente el atributo que pretende medir.

❖ **Aspectos relevantes a evaluar con Wartegg 16 Campos:**

Factores de expresión: Evalúa las características estructurales de la personalidad más o menos permanentes.

Arroja resultados cualitativos a nivel general y campo por campo, en las dimensiones: Cognoscitiva, Emocional, Volitiva y Motivacional.

Factores de Integración: los factores de integración son:” los elementos simples con los que se construyen los dibujos que deseamos representar. Cada elemento detenta una significación diferente según el lugar que ocupa en determinado espacio y el conjunto de significaciones proporciona una clave que permite interpretar las particularidades individuales”²³.

²³ Manual Wartegg 16 campos entregado en la cuarta jornada de certificación Nacional, febrero del 2007.

Factores de Comportamiento: Se utiliza si se desea evaluar el comportamiento del individuo frente a lo que evalúa cada uno de los 16 temas.

Arroja resultados cualitativos para cada uno de los 16 temas.

Factores de Representación: Permite realizar un análisis profundo sobre el significado de cada dibujo.

Revela información sobre problemas de situación psicodinámica.

Módulo psicodinámico: Permite evaluar la presencia de indicadores clínicos y/o mecanismos de defensa.

Revela información cualitativa sobre el perfil clínico general y por tema.

Además de este instrumento, el programa de Gestión del Riesgo Psicosocial también exige la identificación y evaluación de Factores de Riesgo en el ámbito Intralaboral y Extralaboral, la cual se realiza a partir de la aplicación de la Bateria de Instrumentos para la identificación de Riesgos Psicosociales creada por profesionales de la Universidad Javeriana de Bogotá para el Ministerio de la protección social. Este último a través de la Resolución 2646 exige que se midan los siguientes aspectos:

❖ IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO²⁴ MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL:

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos Intralaborales, los Extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica,

²⁴ Resolución 2646 de 2008, capítulo II.

mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Artículo 6°. Factores psicosociales Intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

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

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

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

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

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por

bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

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

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

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

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

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Artículo 7°. *Factores psicosociales Extralaborales que deben evaluar los empleadores.* Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores Extralaborales de sus trabajadores:

- a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
- b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
- c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- e) Acceso a servicios de salud.

Parágrafo. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

- a) Información Sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.
- b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

Artículo 9°. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.

b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género d) Ausentismo.

e) Rotación de personal.

f) Rendimiento laboral.

Es de vital importancia tener en cuenta que aunque los trabajadores de una misma empresa estén expuestos a factores de riesgo similares en términos objetivos, no todos los percibirán del mismo modo; lo cual implica que aquellas circunstancias que pueden resultar perturbadoras para algunas personas, pueden ser asumidas con relativa normalidad por otras.

Lo anterior implica que la reacción subjetiva de cada individuo y el subsiguiente estado Psicosocial que se puede presentar depende de diferentes factores como:

- Las características de la personalidad de cada uno de los trabajadores, las cuales pueden actuar como factores protectores en unos casos y en otros como factores de riesgo frente a posibles desajustes psicosociales.
- Experiencia de vida de cada trabajador y expectativas a nivel individual.
- Componentes biológicos en interrelación con estilos de vida.
- Responsabilidades a nivel familiar.

Desde esta perspectiva, cada momento del proceso vital del trabajador es importante puesto que la interacción entre circunstancias personales, profesionales y sociales condiciona de alguna forma la percepción y capacidad de respuesta ante la carga de trabajo.

Luego de las consideraciones anteriores, es importante entonces el análisis de la interrelación existente entre determinadas características de la personalidad y el comportamiento ausentista, el cual es uno de los principales focos de intervención para el área de Salud Ocupacional de la Cooperativa Colanta Ltda.

Algunos de los factores que pueden ser determinantes del comportamiento ausentista se encuentran tanto en las características individuales de cada trabajador como en las concernientes al lugar de trabajo. Como factores individuales se podrían encontrar entonces variables demográficas como la edad y el sexo y otras de orden Psicológico como son los estilos de afrontamiento y el tipo de personalidad. Estos últimos, son los que están contemplados desde la Resolución 2646 de 2008 como variables individuales (Intrapersonales) que deben ser evaluados en el marco de la gestión del Riesgo Psicosocial en el trabajo.

Otras variables que deben ser tenidas en cuenta y que también están contempladas desde la Resolución 2646 como Factores de Riesgo Psicosocial son las asociadas a la Organización, como son: las condiciones del ambiente físico del trabajo, condiciones de la tarea, la estructura organizacional: cultura,

clima laboral, estilos de dirección, ritmo de trabajo; por solo mencionar algunos. No obstante, es de vital importancia tener en cuenta que si bien los anteriormente mencionados pueden representar factores de riesgo que pueden incidir en la aparición del ausentismo laboral, también al interior de las Organizaciones es posible encontrar una serie de factores que podrían asumirse como protectores y que pueden ayudar a disminuir la ocurrencia y el impacto de estas conductas a nivel organizacional; entre estos se pueden encontrar algunos como: La claridad de los objetivos laborales, los estilos de liderazgo participativos, y otras variables personales de los colaboradores como son la Autoeficacia y la autoaceptación.

En el marco de la presente investigación se busca entonces encontrar esa correlación entre las características de personalidad de los sujetos de estudio (Personal ausentista repetitivo del año 2010) y el comportamiento ausentista, en la medida en que las primeras puedan representar un factor de riesgo a nivel individual para la aparición de las segundas.

Las razones que impulsan a un trabajador a faltar a su puesto de trabajo son numerosas, es por esta razón que existe multiplicidad de teorías explicativas de la conducta ausentista.

El fenómeno del ausentismo se reviste de gran complejidad dada la multiplicidad de variables que interfieren en el mismo. Sobre todo, si se tiene en cuenta que si bien es cierto que en el medio organizacional los colaboradores están expuestos a una serie de riesgos que han sido descritos en apartados anteriores, el nivel de afectación de estos depende de la percepción que cada persona tiene de las diferentes situaciones.

Así pues, se han esbozado algunos supuestos teóricos que buscan aportar en la interpretación del ausentismo, entre estos podemos encontrar la propuesta

realizada por Nicholson²⁵, en la cual se definen los modelos explicativos del ausentismo:

MODELO DE EVITACIÓN LABORAL O HUÍDA DEL TRABAJO (Pain – avoidance models): La conducta ausentista es considerada como una fuga, huída o abandono de un trabajo valorado negativamente.

MODELOS DE AJUSTE LABORAL O DE ADAPTACIÓN – INADAPTACIÓN (Adjustment to work models): El ausentismo se considera la respuesta del empleado a los cambios u otros procesos de adaptación ante las demandas del medio laboral.

MODELOS DE DECISIÓN (Decision Models): La conducta ausentista es entendida principalmente como una decisión racional (o casi racional) sustentada en la obtención de determinados fines u objetivos.

Esta propuesta sigue siendo vigente. No obstante, otros autores han hecho su propia interpretación de la propuesta de Nicholson. Rhodes y Seteers en 1990 realizaron una revisión de la misma incorporando los denominados “Modelos Integrales (Integrated Models employee attendance)”²⁶ identificando con ello una visión que fue más allá de las propuestas existentes hasta el momento acerca de las causas del ausentismo.

Sin embargo, ni en la propuesta de Nicholson ni en la de Rhodes y Steers se habían contemplado propuestas explicativas que tomaran en cuenta los factores de personalidad, es por esta razón que posteriormente se desarrollaron varios modelos teóricos denominados *Modelos Integrados de Presencia*, los cuales serán

²⁵ Factores Psicosociales del Absentismo en la administración pública. Recuperado el 10 de julio de 2011 de: <http://digubug.ugr.es/handle/10481/4424>. Morales, J. (2008)

²⁶ *Ibíd.*, Pág. 5.

de gran utilidad para el entendimiento de la conducta ausentista desde la perspectiva de Riesgo Psicosocial Intrapersonal del presente trabajo:

❖ **MODELO DE MOTIVACIÓN DE NICHOLSON:**

Este autor sugiere en su teoría que la conducta de asistir al trabajo es habitual y normal, lo cual indica que lo que hay que indagar en realidad es cuáles son los factores que impiden que dicha conducta se de con regularidad.

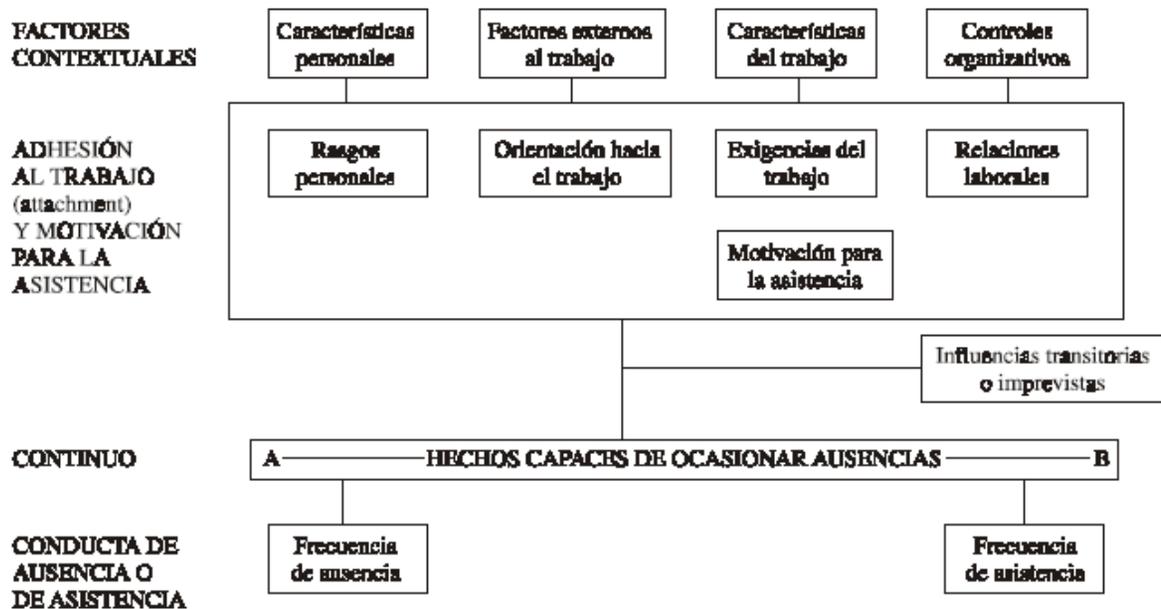
El modelo de la motivación del individuo para asistir al trabajo se convierte entonces en un intento explicativo en el que a partir de la relación Individuo – Trabajo se puede esclarecer la variable Ausentismo.

Desde esta perspectiva teórica, el vínculo individuo – Trabajo se denomina *Adhesión al Trabajo*, refiriéndose al grado de dependencia que tiene el trabajador con las regularidades propias de la vida organizativa al igual que la forma en que la organización regula y controla la conducta.

Dentro del presente estudio, esta variable puede evidenciarse a partir de los factores evaluados mediante la aplicación de Test Psicológico, en el cual se indaga por los niveles de adaptabilidad del individuo a nivel individual y social.

Volviendo al modelo, la conducta ausentista se define entonces como una dimensión continua en la que se puede encontrar en un extremo la inevitabilidad (A) y en el otro la evitabilidad (B). En este continuo A – B se encuentran los hechos capaces de ocasionar ausencias, es decir, la presencia concreta de algunos factores que pueden ser vistos como riesgos y que de igual forma podrían ser determinantes para que un individuo en función de su nivel de adhesión al trabajo pueda presentar conductas ausentistas.

**MODELO EXPLICATIVO DE LA MOTIVACIÓN PARA LA ASISTENCIA AL TRABAJO
SEGÚN NICHOLSON (1977)**



Desde este punto de vista, se puede decir entonces que la conducta ausentista puede estar motivada por situaciones o acontecimientos que afectan de forma directa las necesidades individuales, por lo que el nivel de motivación de presencia que tenga cada trabajador puede ser determinante de que un suceso particular de su vida sea causante de ausentismo o no.

En esta propuesta, se presentan cuatro tipos principales de influencia que pueden ser determinantes en la adhesión de un individuo a su trabajo. En este punto es de vital importancia aclarar que para el presente trabajo investigativo solo se tendrá en cuenta el primer punto. Es decir, los rasgos de la personalidad. Dichas influencias pueden ayudar también a predecir la posible aparición del ausentismo; éstas son:

- Los rasgos de Personalidad
- La orientación hacia el trabajo

- La implicación en el trabajo
- Las relaciones entre los empleados

En ese entender, podría decirse entonces que cuando las características individuales de la persona son indicativas de un alto grado de adhesión, ésta solo será ausentista cuando las razones sean de tipo A (Inevitables), pero cuando se encuentran individuos cuyas características personales indiquen bajos niveles de adhesión se podría decir entonces que las ausencias de estas personas estarán dadas por sucesos de tipo B (Evitables).

❖ **MODELOS DE PERSONALIDAD**

Tradicionalmente al hablar de ausentismo laboral, se ha hecho especial énfasis en las variables de motivación y satisfacción. No obstante, en los últimos años se ha dado lugar a nuevas propuestas que incluyen entre las causas del fenómeno ausentista aspectos como el estado de ánimo y los rasgos de personalidad de los trabajadores.

Como lo mencionan Bergeman, Chipuer, Plomin y Pederson²⁷ al enfocar el estudio del ausentismo desde la variable personalidad; se está asumiendo entonces que dicha conducta es estable en el sujeto y que al estar asociada con los rasgos de personalidad esta igualmente ligada a un origen genético y con algunos componente hereditarios, lo cual hace mucho más improbable el control del comportamiento ausentista por parte de la organización.

Los modelos de estudio del ausentismo laboral más representativos desde la perspectiva de personalidad son los siguientes:

❖ **MODELO DE JUDGE, MARTOCCHIO Y THOERSEN (1997):**

²⁷ Factores Psicosociales del Absentismo en la administración pública. Recuperado el 10 de julio de 2011 de: <http://digubug.ugr.es/handle/10481/4424>. Morales, J. (2008)

Retoma el estudio de la personalidad de los individuos a partir del modelo teórico denominado *Big Five* (cinco factores), estos son: Neuroticismo, extroversión, realismo a la experiencia, agradabilidad y escrupulosidad.

El propósito de dicha investigación, fue investigar acerca de la relación existente entre la personalidad de los individuos y el ausentismo para lo cual revisaron solo tres de las cinco dimensiones establecidas en el modelo (Neocriticismo, extroversión y escrupulosidad) ya que las dos restantes (Agradabilidad y Realismo) no contaban con bases teóricas en la literatura disponible.

Así mismo, en estos estudios se contempló el estudio de los antecedentes de conductas ausentistas de cada trabajador, lo cual serviría de mediador entre las variables de personalidad de cada individuo y la probabilidad de ocurrencia de ausencias futuras. Para esto, formularon cuatro hipótesis (una para cada rasgo) a partir de las cuales intentaron establecer relación con el ausentismo.

“En primer lugar, se define el rasgo **-Neuroticismo-** como la falta de ajuste psicológico y de estabilidad emocional del individuo, se caracteriza por ser temeroso, ansioso y deprimido. Probablemente tales tendencias pueden hacer que empleados con un nivel alto en este factor se ausenten del trabajo. A partir de esta idea de “inestabilidad emocional” se interpretó el absentismo”²⁸

A partir de lo anterior, se encuentra la existencia de desacuerdos entre los teóricos de la personalidad frente a la ubicación de la conducta impulsiva en uno de los cinco factores de personalidad de manera específica. A partir de la investigación se estableció entonces que si bien la impulsividad es una manifestación afectiva del Neuroticismo puede también encontrarse como justificante de la relación entre

²⁸ *Ibíd.* Pág. 81

escrupulosidad, extroversión y ausencia. La conclusión fue que el Neuroticismo se relaciona de forma positiva con las conductas ausentistas.

“En segundo lugar, en la descripción del factor –**Extroversión**- se puede hablar de sociabilidad, son individuos habladores, activos y asertivos, normalmente están comprometidos con los grupos sociales y con las actividades que desarrollan. El lugar de trabajo lo puede ver como un lugar social pero también lo pueden ver como un obstáculo para pasar más tiempo con la familia y con los amigos y así poder disfrutar del tiempo de ocio. De ella se deduce la siguiente hipótesis: la Extroversión muestra asociación positiva con la ausencia”²⁹.

De acuerdo con lo anterior, la extroversión como factor relacionado con la conducta ausentista, también tendría que evaluarse a la luz de otras variables como la adaptabilidad a la rutina que tiene cada trabajador, ya que según las exigencias del cargo y las funciones propias del mismo, podrá encontrarse que hay ciertos rasgos de personalidad que son favorables para determinados puestos de trabajo. Para algunos individuos, los trabajos rutinarios suponen una situación penosa de la cual pueden buscar evadirse.

“En tercer lugar, la personalidad basada en la -**Escrupulosidad**- se da en individuos que se caracterizan por la competencia personal, autodisciplina y deliberación, variables muy relacionadas con la orientación de logro. Las ausencias frecuentes al trabajo impiden la actuación eficaz, y si se tiene en cuenta que los individuos con una escrupulosidad alta están estrechamente unidos a la honestidad e integridad estos individuos tendrán una relación negativa con la ausencia. Por ello, en este caso, la hipótesis indica que la relación entre la Escrupulosidad y la ausencia será negativa”³⁰.

²⁹ Ibid. Pág. 82

³⁰ Ibid. Pág. 82

Según los autores, las diferencias individuales en la conducta de ausencia pasada y la personalidad, sirven como predictores de la ausencia futura.

❖ **MODELO DE IVERSON Y DEERY (2001)**

A partir del denominado *Modelo causal de retraso, salida antes de tiempo y absentismo* Iverson y Deery examinaron los efectos de la satisfacción en el trabajo y de la afectividad positiva y negativa en los tres tipos de conducta: ausencia – retraso, salida antes de tiempo y absentismo.

Desde este modelo, la afectividad positiva, se entiende como la predisposición positiva hacia el trabajo; acompañada por un estado de ánimo igualmente positivo. De otro lado, la afectividad negativa, se entiende como una predisposición negativa hacia el trabajo, acompañada de estados de ánimo negativo o mal humor. En este punto es de aclarar que tanto la afectividad positiva como negativa se manifiestan de manera global en todos los aspectos de la vida del individuo.

Se puede decir que la actitud de un trabajador es positiva, cuando manifiesta sentirse contento con las situaciones a las que se enfrenta y con el tiempo que dedica a su trabajo. Por lo general, estos individuos tienden a ser extrovertidos, sociables y desinhibidos que se inclinan por un interés a controlar de forma activa el ambiente.

Por el contrario, se dice que un trabajador manifiesta una actitud negativa, cuando manifiesta aversión tanto a las situaciones como al tiempo relacionado con su trabajo, en este caso se relaciona con una personalidad neurótica.

Desde este modelo se afirma entonces que tanto los individuos de actitud positiva como negativa pueden presentar conductas ausentistas (retraso, salida antes de tiempo y ausentismo). Con referencia a las variables de satisfacción en el trabajo

solo mediarían aquellos individuos que manifiestan una actitud positiva y negativa baja.

Igualmente, en la investigación se tuvo en cuenta el estudio de otras variables de tipo demográfico (sexo, edad, uso de alcohol como mecanismo para evadir el medio), relacionadas con el trabajo (satisfacción con el trabajo, distribución equitativa de las funciones entre los miembros del equipo de trabajo, la rutina, la peligrosidad del puesto la sobre carga de trabajo y el apoyo de los compañeros) y medioambientales (Oportunidades laborales de conseguir otro empleo, responsabilidades externas, cultura absentista y permisividad frente a las ausencias).

❖ **CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Las enfermedades derivadas de los Factores de Riesgo Psicosocial tanto a nivel físico como Psicológico son en buena medida comunes. La gravedad de las mismas está supeditada a la intensidad, tiempo de exposición y características personales.

De acuerdo con lo anterior, se pueden identificar enfermedades o dolencias derivadas de la exposición a Factores de Riesgo Psicosociales que pueden ser reunidas en dos planos³¹:

❖ **“Plano Físico:** Cefaleas, migrañas, dolores musculares, enfermedades cardiovasculares, fatiga crónica, estrés, trastornos digestivos, alteraciones del sueño, hipertensión, asma, urticarias...”

³¹ Guía sobre Factores de Riesgo Psicosociales. Comisión Ejecutiva Confederal UGT. Madrid, 2006. Pág. 29.

❖ “ **Plano Psicológico y Emocional:** Frustración, culpabilidad, irritabilidad, ansiedad, trastornos cognitivos, trastornos de la conducta, falta de motivación, depresión, agresividad, neurosis, estrés post – traumático en caso de violencia, tendencias suicidas...”

Los daños de los Riesgos Psicosociales influyen de manera negativa no solo en el individuo como ser Biopsicosocial, sino también en las organizaciones puesto que los trabajadores que se exponen a estos Factores de Riesgo reducen de manera significativa su rendimiento.

Así mismo, los efectos anteriormente mencionados se manifiestan de diversas formas, generando altos costos tanto directos como indirectos derivados de:

- El aumento del ausentismo
- Incremento de bajas “Voluntarias”
- Descenso de la motivación
- Deterioro de las relaciones laborales que perjudican el clima favorable que exige la productividad.

CAPITULO 4

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4.1 INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

El análisis de las pruebas aplicadas, se realizó a la luz de la teoría del Riesgo Psicosocial. Es por esta razón, que se eligieron 8 variables consideradas relevantes en referencia al Riesgo Psicosocial Intrapersonal. Cada una de estas variables tuvo un nivel de calificación (Alto, medio, bajo) estableciendo con antelación cuál de estos tres puntajes indicaría la presencia de riesgo.

Seguidamente, luego de haber calificado cada uno de los campos a evaluar, se realizó el conteo de los factores en los que se halló la presencia de riesgo. En el caso del Wartegg 16 capos esta calificación se realizó con base a los siguientes criterios:

- ❖ Factores de Expresión: Claridad, dimensión, dinamismo, emplazamiento, ensanchamiento del trazo, originalidad, presión, simplicidad, interactividad, preservación del Arquetipo, perseverancia en los dibujos.
- ❖ Factores de Integración: Utilización de puntos, rectas, ángulos agudos y curvas.
- ❖ Factores de Representación: Elección del motivo dibujado en cada uno de los campos.
- ❖ Factores de Comportamiento: Reacción ante el estímulo contenido en cada campo.

Teniendo en cuenta la anterior información, es de aclarar que del análisis de la prueba no se generaron informes de tipo descriptivo, sino que a partir de la integración de los factores mencionados se dio una calificación a cada campo (alto, medio, bajo), los cuales fueron consignados en una base de datos que sirvió como insumo para el análisis de la información.

A partir del análisis de los campos anteriormente mencionados, se han determinado los siguientes niveles de percepción del riesgo de acuerdo con el número de campos en los que se encuentren indicadores de riesgo psicosocial Intrapersonal:

NIVEL DE RIESGO

SIN RIESGO	NINGUNO
RIESGO BAJO	UNO / DOS
RIESGO MEDIO	TRES / CUATRO
RIESGO ALTO	CINCO / SEIS
RIESGO MUY ALTO	SIETE / OCHO

De acuerdo con lo anterior, se debe tener en cuenta lo siguiente:

NIVELES DE PERCEPCIÓN DEL RIESGO:

- ❖ Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría, serán objeto de acciones o programas de promoción.
- ❖ Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel, estén relacionados con síntomas o respuestas

de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría, serán objeto de acciones y programas de intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.

- ❖ **Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones o dominios que se encuentran bajo esta categoría, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

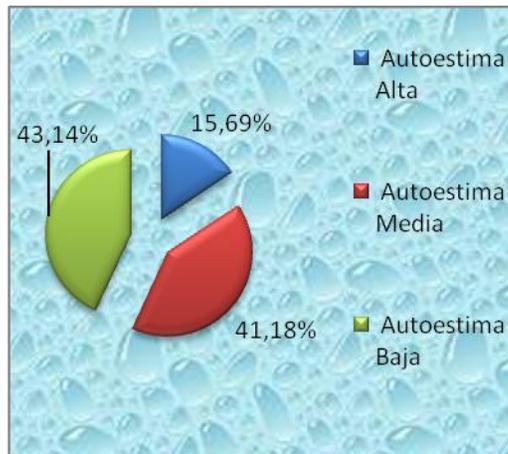
- ❖ **Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuesta de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría, requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico.

- ❖ **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociar sus respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría, requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

4.2 RESULTADOS DE LAS VARIABLES EVALUADAS CON EL WARTEGG 16 CAMPOS

VARIABLE #1 SEGURIDAD/AUTOESTIMA (Campo 1):

VARIABLE	Autoestima		
PUNTUACIÓN	Alta	Media	Baja
Nº DE PERSONAS	8	21	22
PORCENTAJE	15.69%	41.18%	43.14%

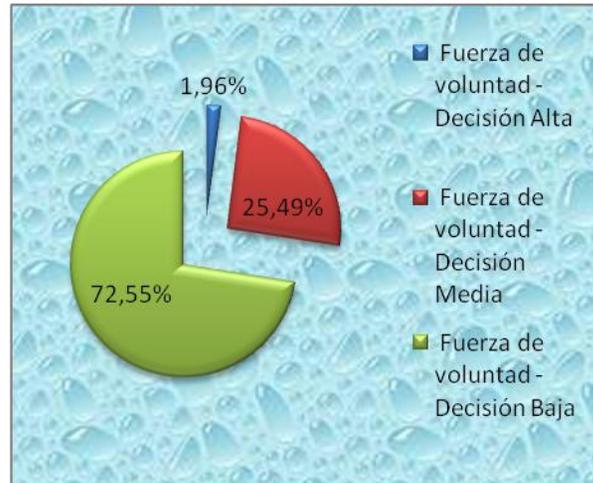


Gráfica 1. Autoestima

En esta variable, el riesgo está representado en las personas que obtuvieron una puntuación baja. Como puede observarse en el gráfico, el 43,14% de los sujetos evaluados se encuentra en situación de riesgo. Puesto que el hecho de tener una baja autoestima influye de manera negativa en la forma en la que el individuo se sitúa frente a las personas que lo rodean, al encontrarse presentes sentimientos de inseguridad y minusvalía que interfieren de manera directa en la forma como estas personas se muestran ante el mundo, limitando considerablemente el desarrollo de sus potencialidades en las diferentes esferas de desarrollo de la vida del ser humano (Personal, afectiva, familiar, laboral y social). De igual forma, los resultados dejan ver que un porcentaje elevado de los asociados trabajadores evaluados obtuvieron una puntuación media (41,18%), lo cual indica que si bien no presentan un indicador alto, podrían desarrollar este tipo de condición frente a circunstancias futuras, por lo tanto aunque en menor intensidad estas personas también deben ser consideradas en riesgo.

VARIABLE #2 FUERZA DE VOLUNTAD – DECISIÓN (Campo 5)

VARIABLE	Fuerza de voluntad - Decisión		
PUNTUACIÓN	Alta	Media	Baja
Nº DE PERSONAS	1	13	37
PORCENTAJE	196%	2549%	7255%



Gráfica 2. Fuerza de voluntad - Decisión

El 72,55% de los asociados trabajadores evaluados obtuvieron una puntuación Baja en la variable Fuerza de voluntad-Decisión. Lo anterior representa una condición de riesgo, en la medida en que ofrece un indicador de que estas personas no cuentan con las herramientas necesarias a nivel personal para mantenerse y persistir frente a los desafíos que se les presentan en la vida diaria. Como se abordó en el capítulo anterior en los modelos explicativos del ausentismo laboral, la motivación de los trabajadores es un elemento vital para que no se presenten conductas ausentistas que pueden ser evitables. No obstante, cuando la persona percibe cualquier situación como un gran obstáculo y no tiene los recursos a nivel personal y motivacional para superarlos es más factible que opte por desertar de sus esfuerzos o que deje la responsabilidad de su situación en manos de otras personas o de la empresa. Al igual que en la variable anterior, un porcentaje representativo (25,49%) obtuvo una puntuación media, lo cual debe ser

tenido en cuenta dentro de los planes de intervención para prevenir que estas personas puedan estar expuestos al riesgo más adelante.

VARIABLE #3 ORIENTACIÓN AL LOGRO DE PROYECTOS (Campo 9)

VARIABLE	Orientación al logro - Proyectos		
	Alta	Media	Baja
PUNTUACIÓN			
Nº DE PERSONAS	5	12	34
PORCENTAJE	980%	2353%	6667%



Gráfica 3. Orientación al logro - Proyectos

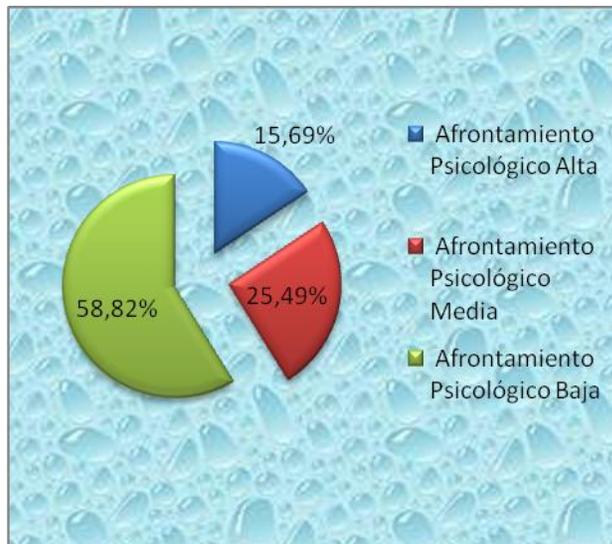
Esta variable debe ser evaluada teniendo en cuenta aspectos como la edad y los potenciales de cada persona. Lo anterior obedece al hecho de que entre los asociados trabajadores evaluados se encuentra una proporción considerable de personas mayores de 40 años. Si este dato se tiene en cuenta y se analiza a la luz de las etapas del ciclo vital de los seres humanos, se podría decir que la orientación al logro y los proyectos de estas personas es bajo (66,67%) ya que se encuentran en una etapa de su vida en la que han encontrado realización en

muchas de las cosas que se habían propuesto, como es el caso de la formación profesional (para algunos), la estabilidad laboral y la consolidación de la familia.

No obstante, como se mencionó anteriormente se debe evaluar la orientación al logro y los proyectos en función de las potencialidades de la persona, sobre todo de los más jóvenes, más aún si se observa que de los asociados trabajadores evaluados solo un 9,8% obtuvo una puntuación alta en esta variable y nuevamente se presenta que un porcentaje considerable (23,53%) obtuvo una puntuación media.

VARIABLE # 4 AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO (Campo 10)

VARIABLE	Afrontamiento Psicológico		
PUNTUACIÓN	Alta	Media	Baja
Nº DE PERSONAS	8	13	30
PORCENTAJE	15,69%	25,49%	58,82%



Gráfica 4. Afrontamiento Psicológico

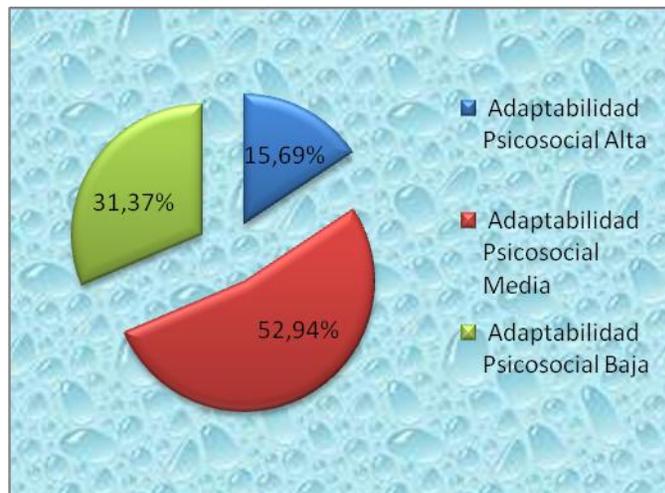
Esta variable evalúa las defensas habituales que usan los sujetos contra la depresión. Desde esta perspectiva, podríamos hablar también en términos de estrategias de afrontamiento frente a las diferentes circunstancias presentes en el día a día de cada persona. Es decir, si cuenta con los recursos personales y actitudinales para buscar solución a las dificultades de manera funcional o si por el contrario se sume en estados depresivos y de ansiedad que disminuyen su capacidad de acción frente al problema.

Se encontró que de los asociados trabajadores evaluados, un 58,82% obtuvo una puntuación baja en esta variable; lo cual es indicador de riesgo. Al respecto puede analizarse que estas personas ya sea por sus condiciones personales, de salud, familiares, sociales o laborales pueden estar presentando estados depresivos que no solo pueden influir en la presentación de conductas ausentistas; sino también en el riesgo de aparición de enfermedades psicosomáticas en unos casos y en otros de sucesos indeseables como es el caso de los accidentes de trabajo.

Al igual que en las variables anteriores, se sigue presentando un porcentaje alto de personas que obtuvieron una puntuación media (25,49%), el cual deberá ser tenido en cuenta dentro de los programas de promoción y prevención para evitar que estas personas más adelante puedan presentar un nivel de riesgo alto.

VARIABLE #5 ADAPTABILIDAD PSICOSOCIAL (Campo 11):

VARIABLE	Adaptabilidad Psicosocial		
	Alta	Media	Baja
Nº DE PERSONAS	8	27	16
PORCENTAJE	1569%	5294%	3137%



Gráfica 5. Adaptabilidad Psicosocial

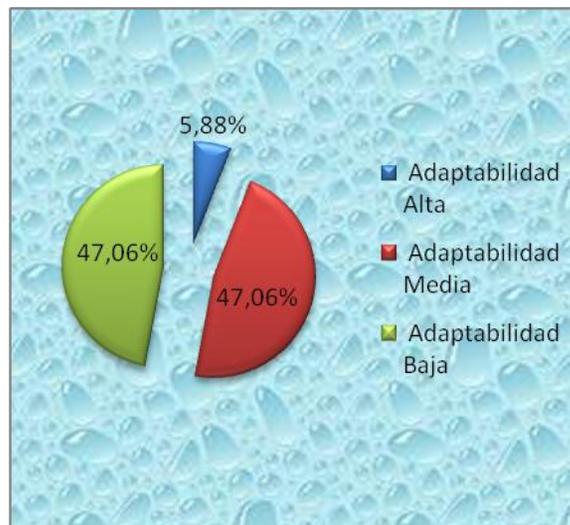
Si bien el porcentaje más alto de los sujetos evaluados obtuvo una puntuación media en esta variable (52,94%), es necesario tener en cuenta que se debe trabajar de manera preventiva para evitar que de alguna forma también pueden verse expuestos a situaciones que puedan afectarlos a nivel individual o colectivo más adelante.

La adaptabilidad psicosocial comprende aspectos como la receptividad y el nivel de adaptación de cada individuo no solo a su equipo de trabajo sino también a sus superiores (jefes inmediatos) y a todos los componentes de la organización en general.

Se encontró que un 31,37% de los asociados trabajadores evaluados obtuvieron una puntuación baja en esta variable, lo cual indica la presencia de riesgo de aparición de situaciones tanto en las áreas de trabajo con compañeros como con los jefes que pueden ser desfavorables y afectar el clima laboral de la cooperativa; al mismo tiempo que pueden influir en el nivel de motivación de estas personas, las cuales en frente a determinadas situaciones pueden optar por evadirse del trabajo para no verse enfrentados a situaciones frente a las que no cuentan con estrategias adecuadas de solución desde lo personal.

VARIABLE # 6 ADAPTABILIDAD (Campo 12)

VARIABLE	Adaptabilidad		
NIVEL	Alta	Media	Baja
Nº DE PERSONAS	3	24	24
PORCENTAJE	5,88%	47,06%	47,06%



Gráfica 6. Adaptabilidad

Esta variable tiene en cuenta la capacidad de los individuos para adaptarse a lo cotidiano en relación con las funciones que deben desempeñar en su trabajo, la relación con sus compañeros y el trabajo en equipo. Frente a esto, se encontró que en proporciones iguales de 47,06% los asociados trabajadores evaluados cuentan con una Adaptabilidad media y Baja; lo cual puede repercutir en la presencia de conductas ausentistas al incidir de forma directa en los niveles de motivación para el trabajo.

VARIABLE # 7 MANEJO DE CONFLICTOS - IMPULSIVIDAD (Campo 14)

VARIABLE	Manejo de conflictos. Impulsividad		
	Alta	Media	Baja
Nº DE PERSONAS	25	17	9
PORCENTAJE	49,02%	33,33%	17,65%



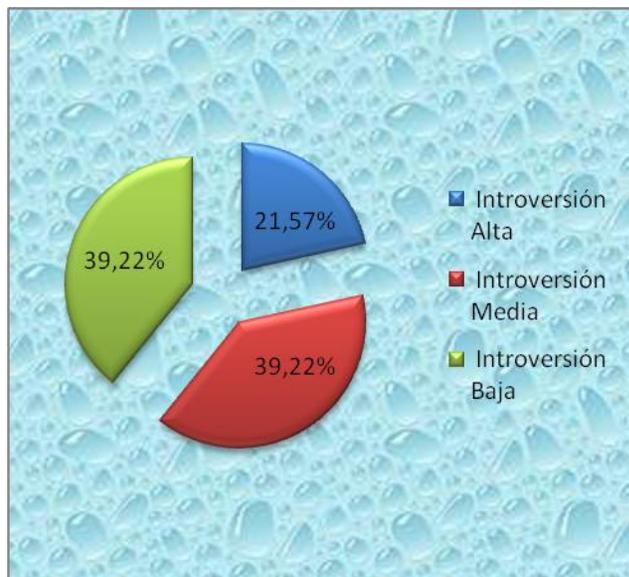
Gráfica 7. Manejo de conflictos. Impulsividad

49,02% de los asociados trabajadores evaluados obtuvieron una puntuación alta en la variable Impulsividad. Esto indica, que ante situaciones conflictivas estas personas no cuentan con los recursos personales necesarios para manejar su propia impulsividad por lo cual sus reacciones pueden llegar a ser inadaptadas y faltas de flexibilidad.

Al igual que en algunas de las variables anteriores, se presenta un porcentaje elevado de personas con puntuación media (33,33%) que también deben ser tenidos en cuenta.

VARIABLE # 8 INTROVERSIÓN (Campo 16)

VARIABLE	Introversión		
	Alta	Media	Baja
Nº DE PERSONAS	11	20	20
PORCENTAJE	21,57%	39,22%	39,22%

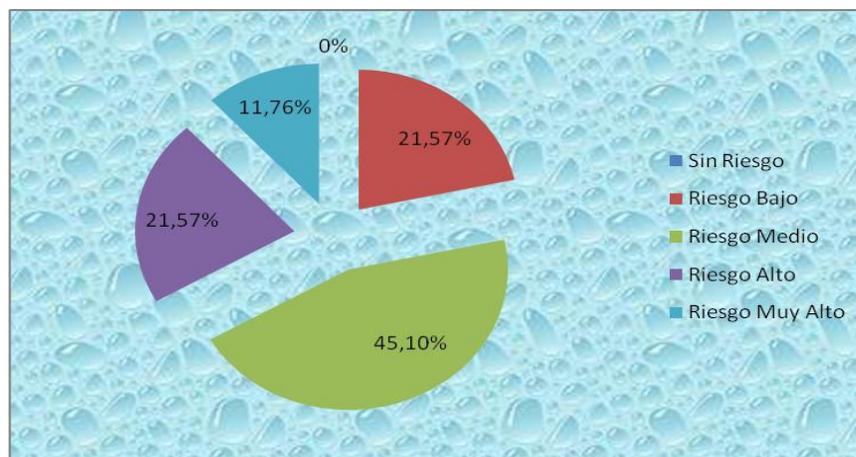


Gráfica 8. Introversión

De las variables evaluadas, ésta fue en la que se encontró menor porcentaje de personas en riesgo alto con solo 21,57% comparado con un 39,22% de personas en riesgo bajo y un porcentaje igual en riesgo medio. Lo anterior se puede decir, que las personas que se encuentran en riesgo, es decir, las que puntuaron con introversión alta, son individuos cuya vida se enfoca principalmente en sus pensamientos y sentimientos interiores y que por ende pueden carecer de contactos sociales y redes de apoyo que puedan servirle en momentos de necesidad.

4.3 RESULTADOS GENERALES DE LA APLICACIÓN DEL TEST WARTEGG 16 CAMPOS PARA LA MEDICIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL INTRAPERSONAL

Rango de percepción Psicosocial	Nº de factores en los que presenta Riesgo	Nº de Sujetos Expuestos	Porcentaje
SIN RIESGO	0	0	0%
RIESGO BAJO	1 ó 2	11	21,57%
RIESGO MEDIO	3 ó 4	23	45,10%
RIESGO ALTO	5 ó 6	11	21,57%
RIESGO MUY ALTO	7 u 8	6	11,76%



Gráfica 9. Resultados generales

En total, de las 54 pruebas aplicadas, fueron analizadas y sistematizadas 51. Lo anterior dio como resultado, que de los asociados trabajadores evaluados con el Wartegg 16 campos un 45,10% se encuentra en riesgo medio según los rangos de percepción de Riesgo Psicosocial definidos para el estudio. Seguidamente, se tiene que las personas en riesgo medio y bajo obtuvieron un porcentaje igual de 21,57%. En riesgo muy alto se ubicó 11,76% de la población y no se encontró ningún individuo sin riesgo.

Los Factores de Riesgo Psicosocial encontrados en la mayoría del grupo evaluado con el Wartegg 16 campos son:

- ❖ Seguridad – Autoestima (Baja)
- ❖ Fuerza de Voluntad – Decisión (Baja)
- ❖ Orientación al logro de proyectos (Baja)
- ❖ Afrontamiento Psicológico (Bajo)
- ❖ Adaptabilidad (Baja)
- ❖ Impulsividad (Alta)

La definición de estos factores se encuentra en apartados anteriores. Los resultados obtenidos, deberán ser tenidos en cuenta en la elaboración de las propuestas de intervención en el marco de los planes de Gestión del Riesgo Psicosocial de la Cooperativa en función del nivel de Riesgo al que están expuestos los asociados trabajadores.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- ❖ De las personas evaluadas se encontraron 6 con nivel de riesgo muy alto, 11 con nivel de riesgo alto, 23 con nivel de riesgo medio y 11 con nivel de riesgo bajo. No se encontró ninguna persona sin riesgo..

- ❖ Los Factores de Riesgo Psicosocial encontrados en la mayoría del grupo evaluado con el Wartegg 16 campos son:
 - Seguridad – Autoestima (Baja)
 - Fuerza de Voluntad – Decisión (Baja)
 - Orientación al logro de proyectos (Baja)
 - Afrontamiento Psicológico (Bajo)
 - Adaptabilidad (Baja)
 - Impulsividad (Alta)

- ❖ Los factores de Riesgo Psicosocial representan amenazas invisibles que pueden deteriorar de manera significativa el funcionamiento de las organizaciones, al impactar de forma directa en el detrimento del bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

- ❖ En los últimos años se ha otorgado un especial interés al estudio de la relación existente entre las características de la Personalidad de los trabajadores y las conductas ausentistas, encontrando que efectivamente en el reconocimiento de dichas características se puede encontrar un importante factor que permite la predicción de posibles conductas de ausentismo.

❖ En términos de Riesgo Psicosocial, las características de personalidad de un individuo pueden actuar bien como factores de riesgo o como factores protectores, teniendo en cuenta que las consecuencias de los mismos dependen en gran medida de la percepción de cada persona, la cual está mediatizada precisamente por dichas características.

❖ Si bien es cierto que las características estructurales de personalidad de un individuo son inmodificables, existen variables que pueden ser intervenidas de acuerdo con las necesidades tanto del individuo como de la organización, buscando disminuir los niveles de riesgo.

❖ La correlación entre los resultados de las pruebas y las variables que fueron definidas como factores de Riesgo a nivel Psicosocial intrapersonal, arroja que el porcentaje más alto de la población evaluada se encuentra en riesgo medio. No obstante, es importante analizar los resultados de cada una de las variables de manera independiente, ya que es de vital importancia reconocer que cada trabajador es un ser integral que vive, piensa, siente y que es imposible que se desprenda de esas características propias de su ser en el momento que llega a cumplir con su turno de trabajo. A partir de este reconocimiento se puede decir que interviniendo en la persona y ayudándole a mejorar su situación individual, se podrá mejorar su desempeño, disminuir los eventos de ausentismo y mejorar los niveles de productividad para la cooperativa.

5.2 RECOMENDACIONES

❖ Dar a conocer a los asociados trabajadores participantes del estudio los resultados obtenidos de manera personalizada para lograr una retroalimentación adecuada que permita sensibilizar frente a las diferentes acciones de intervención que se desarrollen posteriormente acorde al nivel de riesgo en que se encuentre cada persona.

- ❖ Socializar con los miembros del equipo de trabajo de Salud Ocupacional los resultados del diagnóstico para así generar acciones de intervención interdisciplinarias.
- ❖ Realizar actividades de sensibilización con los asociados trabajadores en las que se puedan empoderar de su propio proceso de mejoramiento, asumiendo una actitud de autocuidado hacia ellos mismos y hacia la cooperativa.
- ❖ Diseñar un plan de intervención que contemple estrategias y actividades que apunten a las necesidades según el nivel de riesgo en el que se encuentre cada persona.
- ❖ Las personas que presentan indicadores de riesgo significativos deben recibir acompañamiento psicológico individual, orientado a disminuir ansiedad, fortalecer autocuidado, autoestima y seguridad en si mismo; es decir fortalecer mecanismos de afrontamiento psicológico.
- ❖ Realizar convenios interinstitucionales que permitan remitir en los casos en que la cooperativa no cuente con el recurso para ofrecer un tratamiento completo.
- ❖ Hacer seguimiento periódicamente de las actividades realizadas con el fin de medir el impacto y la efectividad de las mismas en materia de reducción de conductas ausentistas.

CAPITULO 6

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Ministerio de la Protección Social. Bogotá 2010.

BOSSA MADRID Piedad y GÓMEZ COVEZDY German. Riesgos Psicosociales en la Empresa y su Control. Seguro Social.

GODOY, SEDANO. Marha Jeanete. JUTINICO, VEGA. Aldemar. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, DOCUMENTO TÉCNICO. Empresa Colombiana de Salud ACOSAD. 1996

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, Resolución 2646, 2008

Manual Wartegg 16 campos entregado en la cuarta jornada de certificación Nacional, febrero del 2007.

SÁNCHEZ – ANGUITA Muñoz, A. Salud Laboral, Autoeficacia, ansiedad y satisfacción. Salamanca: Ángel Amarú Ediciones. 2006. Citado en: Mancilla Izquierdo. Fernando. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica.

SCHULTZ, Duane P. SCHULTZ, Sydney Ellen. TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD. México: Thompson, 2002

VILLALOBOS, G.H. Vigilancia epidemiológica de los factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Ciencia & Trabajo.

WEBGRAFIA

Morales, J. Personalidad y absentismo. Recuperado el 6 de Julio de 2011 de: <http://sites.google.com/site/jamidf/Home/personalidad-y-absentismo>

Ortiz Alejo, Y. (2003). Factores Meliá. J. L. Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales: evaluación de riesgos. Foment del Treball Nacional, España. Recuperado el 10 de Julio de 2011 de: http://www.foment.com/prevencion/documentos/perspectivas_intervencion_psicosociales.pdf

Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública. Tesis. Universidad de Granada, España, Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Recuperado el 10 de Julio de 2011 de: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/4424> Morales, J. (2008).

Personalidad y absentismo. Recuperado el 6 de Julio de 2011 de: <http://sites.google.com/site/jamidf/Home/personalidad-y-absentismo>

Ortiz Alejo, Y. (2003). Factores Meliá. J. L. Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales: evaluación de riesgos. Foment del Treball Nacional, España. Recuperado el 10 de Julio de 2011 de: http://www.foment.com/prevencion/documentos/perspectivas_intervencion_psicosociales.pdf

Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública. Tesis. Universidad de Granada, España, Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Recuperado el 10 de Julio de 2011 de: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/4424>

Intervención del Riesgo Psicosocial en el ámbito Laboral. En línea:
www.suratep.com.co/images/stories/documentos/ponencia_natalia_guerrero.pdf.

Fecha de consulta: Junio 24 de 2011.

Ramos, Peiró, Ripoll. Citados en: MANSILLA, IZQUIERDO. Fernando. Manual de riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Disponible en:
<http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>. Fecha de consulta:
26 de junio de 2011

http://www.infopsicologica.com/documentos/2010/artegg_16_campos.pdf

Recuperado el 24 de julio de 2011.

LOPEZ, PARRA, Hiader Jaime, Investigación Cualitativa y Participativa, Un enfoque Histórico-Hermenéutico y crítico- Social en psicología y educación ambiental, Universidad Pontificia Bolivariana, Escuela de Ciencias Sociales, Facultad de Psicología, pág. 35 En línea:
http://eav.upb.edu.co/banco/files/INVESTIGACIONPSICOLOGIAYEDUCACIONAMBIENTAL_0.pdf, fecha consulta: 24 de Julio de 2011

PUNTES, SUAREZ. Alexandra. PULIDO, MORENO. Ninfa. PERSONALIDAD Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA. Recuperado el 28 de julio de 2011 de:

[http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/REVISTAS15\(1\)_2.pdf](http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/REVISTAS15(1)_2.pdf)

DE MIGUEL. Adela. Definiendo Psicología de la Personalidad. Recuperado el 29 de Agosto de 2011 de: <http://www.psicologia.ull.es/admiguel/TEMA%201.pdf>

“Factores de Riesgo Ocupacional” Recuperado el 1 de Septiembre de 2011 de:
<http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

ANEXOS

Anexo a.

Formato de consentimiento informado para la aplicación de la prueba Psicológica Wartegg 16 campos.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRAPERSONAL (INDIVIDUAL)

Usted está invitado a colaborar en el estudio “**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRAPERSONAL**” que será realizado en la Cooperativa Colanta Ltda.

Objetivo: este estudio pretende identificar los factores de riesgo psicosocial a nivel intrapersonal que puedan estar presentes en la población de Asociados Trabajadores de la Cooperativa, con el propósito de identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, dando cumplimiento a la Resolución 2646/08.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción por parte de la Cooperativa.

Metodología empleada: si acepta participar, se le aplicará la prueba Wartegg 16 campos para la identificación de características de la personalidad. Tenga presente que esta prueba no tiene como objetivo hacer juicios de valor sobre usted como persona, sino la identificación de características que pueden ser factores de riesgo y que requieren de un acompañamiento que aporte en el mejoramiento de su calidad de vida a nivel individual.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros de trabajo.

Beneficios para usted y para la sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales Intrapersonales que están presentes en la cooperativa, con el fin de implementar estrategias de intervención

para mitigarlos y con ello el mejoramiento en su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas que tendrán acceso a la información: el psicólogo que realiza el estudio y el personal de Gestión Humana y/o Salud Ocupacional de su empresa.

Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante la aplicación de la prueba. Si esta de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo, _____
identificado con CC No. _____, he leído toda la hoja de información que se me ha entregado, comprendo que mi participación es voluntaria. Estoy de acuerdo y deseo participar libremente en el estudio.

Fecha

Firma del Participante

Anexo b.

Certificación de la Psicóloga Sandra Bibiana Medina Jaramillo para la aplicación de la prueba Wartegg 16 campos.



CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA

SERPROINT Ltda.®, empresa legalmente constituida y registrada en la Cámara de Comercio de Bogotá D.C., identificada con Nit: 830.022.653-5, desarrolladora de este Seminario de Capacitación, de la herramienta sistematizada, W16Test®, marca debidamente registrada ante la Superintendencia de Industria y Comercio, cuyos derechos de autor se encuentran registrados en el Ministerio del Interior y Justicia de la República de Colombia, así como del Programa Sistematizado para la Evaluación de Competencias, se permite certificar que:

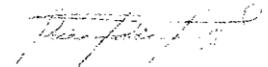
SANDRA BIBIANA MEDINA JARAMILLO

C.c No. 43.150.250 de Medellín

Participó activamente y presentó la evaluación formativa que para los fines propuestos permite medir el nivel de dominio de la fundamentación teórico práctica en el seminario taller: *Aplicación, análisis e interpretación del test gráfico WARTEGG 16 CAMPOS*, versión modificada de Carlos Biedma & Pedro G. D'Alfonso, alcanzando un puntaje ubicado dentro del rango **Alto** con un 76% aprobado.

Dado en Bogotá, D.C., a los 16 días del mes de Noviembre del año 2010.

Firma:



PILAR FABIOLA REAL TORRES
Representante Legal



OSCAR DAVID SÁNCHEZ FORERO
Psicólogo. Autor y Capacitador

Certificado No. M021110

Para verificar la autenticidad del presente documento comuníquese a SERPROINT LTDA® en Bogotá D.C., al (57-1) 3401300 Ext. 105.

Anexo c.

Sustentación de la aplicación de la prueba Wartegg 16 campos y solicitud de autorización a la directora del programa de Psicología de la FUMC.

Medellín, Septiembre 2 de 2011

Doctora
MONICA BETANCUR MARTÍNEZ
Directora Programa de Psicología
Fundación Universitaria María Cano

Asunto: Utilización de Prueba Wartegg 16 campos.

Respetada Doctora Mónica

Me permito informarle que la Cooperativa Colanta definió la aplicación de la prueba de personalidad Wartegg 16 campos para la caracterización de personalidad del personal ausentista repetitivo en cumplimiento con los requerimientos de la resolución 2646 de 2008.

La razón para la aplicación de este instrumento de evaluación obedece a la disponibilidad que se tiene en la cooperativa del material tanto a nivel técnico como humano. La aplicación de la prueba y el análisis de la información arrojada será realizado por psicólogos certificados para la aplicación de la misma y servirá como insumo para la Practicante de Psicología Lina María Durango Gil quien nos apoya en el programa de Gestión del Riesgo Psicosocial y cuenta con autorización para la utilización de estos datos en la realización de su trabajo de grado en la Cooperativa.

Adjunto a esta encontrarán la certificación para la aplicación de la prueba al igual que la autorización que tiene la practicante para el uso de la información.

Cordialmente


Ps. SANDRA BIBIANA MEDINA
Analista B.S y C
Cooperativa Colanta Ltda.
Tel: 444 55 55 Ext. 4388


PSZCO10624
2011/09/02

Anexo d.

Autorización de la Doctora María Inés Pérez R. Jefe de Gestión Humana de la Cooperativa Colanta Ltda.

Medellín Julio 25 de 2010

Doctora
MARIA INÉS PÉREZ R.
Jefe de Gestión Humana
Cooperativa Colanta Ltda.
Ciudad

Asunto: Solicitud de autorización para realización de trabajo de grado.

Respetada Doctora María Inés

Me permito solicitarle su autorización para utilizar la información de la Investigación **"CARACTERIZACIÓN DE LA PERSONALIDAD DE LOS AUSENTISTAS REINCIDENTES DURANTE EL AÑO 2010 DE LA COOPERATIVA COLANTA EN LAS PLANTAS UBICADAS EN EL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA PARA LA DETERMINACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRAPERSONAL"**, la cual realizaré durante mi periodo de práctica en la cooperativa bajo la asesoría de la Doctora Claudia Patricia Lopera Restrepo. Ésta tendrá los siguientes objetivos:

Objetivo General: "Caracterizar la personalidad de los ausentistas reincidentes durante el año 2010 de la Cooperativa Colanta en las plantas ubicadas en el Departamento de Antioquia, para la determinación de factores de riesgo psicosocial Intrapersonales".

Objetivos específicos:

1. Identificar las características de personalidad de los ausentistas reincidentes de la Cooperativa Colanta, a través de la aplicación de instrumentos psicométricos.
2. Determinar cuales de las características de personalidad de los sujetos de estudio, representan factores de riesgo psicosociales a nivel intrapersonal.
3. Formular planes para la intervención de los factores de riesgo intrapersonales encontrados a partir de la aplicación de los instrumentos psicométricos.

Es importante aclarar que en el trabajo de grado no se mencionarán los nombres de los asociados trabajadores ni otro tipo de información confidencial de los mismos que viole su derecho a la intimidad.

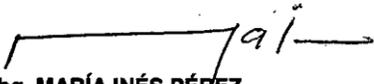
El análisis de la investigación sería insumo para el Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial y el programa Cultura del autocuidado.

Agradezco su colaboración



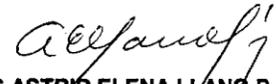
LINA MARÍA DURANGO GIL.
cc. 43.188.003
Psicóloga practicante FUMC

Autoriza

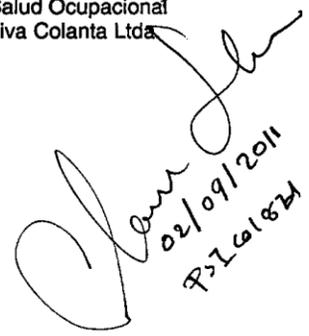


Abg. MARÍA INÉS PÉREZ
Jefa Departamento de Gestión Humana
Cooperativa Colanta Ltda. julio 28/11.

V°B°



T.S. ASTRID ELENA LLANO P.
Jefe de Salud Ocupacional
Cooperativa Colanta Ltda.



02/09/2011
P>201821