

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN LA IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA COMPAÑÍA VETRA EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN S.A.S

*RIVERA, Fernando; ROZO Diana; SAAVEDRA Camilo***

PALABRAS CLAVE

Causas de estrés (7.2.38-156); las situaciones como factores de riesgo del estrés (7.4.43-156); Neurociencia (7.10 55-156); Andragogía (7.11; 58-156)

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo el diseño de un programa de Diseñar un programa de capacitación basado en la identificación de los riesgos psicosociales para la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S a partir del análisis de la batería psicosocial en la ciudad de Bogotá. Identificar los niveles de riesgo que hay a nivel psicosocial, identificar los elementos que debe tener un programa de capacitación basado en el análisis de los resultados de batería psicosocial y su correspondiente intervención y establecer un paso a paso de intervención a partir de los elementos encontrados que habiliten el control y seguimiento de factores de psicosociales que mejoren las condiciones del trabajador

FUENTES

Se consultaron un total de 69 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de estrés y riesgo psicosocial 8 libros, 9 normas, 35 artículos y 2 revistas; sobre Andragogía, PNL y Neurociencia 15 libros

CONTENIDO

La palabra estrés según la resolución 2646 significa respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. El marco teórico de la investigación comienza con un análisis conceptual de las causas del estrés y aborda

factores económicos sobre carga del trabajo, falta de satisfacción laboral, relaciones personales, presión en vacaciones, no decir nunca “no”, no tener tiempo libre, obsesionarse con la perfección falta de interés, desorden y confusión y factores familiares: Según el VII Estudio Cinfa Salud, avalado por la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), 12 millones y medio de españoles en edad adulta, se sienten estresados frecuente o continuamente. Esto puede acabar derivando en una enfermedad física o problemas psíquicos o emocionales como la ansiedad o la depresión en la persona.

Al respecto, Julio Maset, experto médico de Cinfa y portavoz del estudio, explica que sentir estrés es una reacción rápida del cuerpo ante una demanda, por lo que, en un principio, no tiene por qué ser negativa. “El problema surge cuando el individuo no cuenta con los recursos suficientes para afrontar esa reacción y se siente sobrecargado. Si esa situación se prolonga en el tiempo, la salud física y mental de la persona puede acabar deteriorándose”, apunta el especialista. En España, un 53,3 % de la sociedad llega hasta ese nivel máximo de estrés. En concreto, el estudio revela que los factores familiares, con un 74,3 %, generan mucho más estrés que los económicos, con un 49,7 %. Como consecuencia, cuatro de cada diez encuestados afirman que el estrés frecuente les genera problemas de rendimiento y concentración.

METODOLOGIA

La investigación presenta un paradigma interpretativo puesto no se hace observación, interpretación y comparación, pero si se hace una observación definida de cómo se podría abordar el modelo de capacitación, y según Vain (2012):

El enfoque interpretativo en investigación social supone un doble proceso de interpretación que, por un lado, implica a la manera en que los sujetos humanos interpretan la realidad que ellos construyen socialmente. Por otro, refiere al modo en que los científicos sociales intentamos comprender como los sujetos humanos construyen socialmente esas realidades. Por ese motivo, podemos señalar que cuando investigamos desde el enfoque interpretativo se ponen en juego dos narrativas, que a veces se mezclan, se confunden o se solapan. Estas son las narraciones que hacen los sujetos sociales acerca de sus prácticas y sus discursos y las narraciones que hacemos los investigadores a partir de lo que observamos y de lo que los sujetos nos cuentan acerca de lo que hacen. (p.39,40)

Tomando en cuenta que el objetivo de esta investigación es establecer los elementos de un programa de capacitación basado en la identificación de los riesgos psicosociales para la compañía VETRA EXPLORACION Y PRODUCCION SAS a partir del análisis de la batería psicosocial en la ciudad de Bogotá,, se recurre a un diseño no experimental que se aplicará de manera descriptiva para establecer un modelo que permita de forma innovadora y eficiente aportar a la compañía una lineamiento para realizar un plan de intervención posterior a los resultados obtenidos.

El trabajo actual estará diseñado bajo el planteamiento metodológico mixto, teniendo en cuenta que es el mejor enfoque que procede para el tipo de investigación, referenciando que parte de un resultado cuantitativo obtenido por medio de una batería de riesgo psicosocial y culmina como un modelo alternativo de capacitación en habilidades blandas.

CONCLUSIONES

El modelo de trabajo virtual facilita el dar profundidad en la información suministrada, teniendo en cuenta que el rango de socialización y trabajo no supera el proceso de 2 horas de intervención presencial y se puede considerar como una buena iniciativa para medición de los resultados. Desafortunadamente por las tablas de

medición obtenidas no es efectivo al no poder garantizar la trazabilidad y responsabilidad de cada uno de los participantes al realizar las actividades planteadas.

La rotación laboral impactó considerablemente el desarrollo de las actividades dispuestas en las ocho sesiones, debido a que la compañía pertenece a la industria de hidrocarburos y gran parte del personal se encuentra en campo desarrollando actividades, generó en unos participantes ausencia o poca participación sumado que algunos manifestaron estar en lugares del país donde la comunicación y el servicio de internet era muy limitado.

El diseño y estructura de las sesiones, en tres fases, permite que los participantes se familiaricen de manera más amigable con los factores de riesgo psicosocial, esto se evidencia en la medida que, a pesar de las dificultades rotacionales de los trabajadores en campo, se presentó una alta asistencia de los mismos.

Dentro de las actividades planteadas se evidencia que a medida que avanzan las sesiones, se estructura de manera mucho más amigable el acceso a las actividades resaltando la mayor participación para el reto propuesto. Para el caso de las lecturas, los participantes muestran mayor compromiso con el desarrollo de las mismas una vez avanzan en cada fase propuesta. La estrategia planteada permite ajustar el cronograma a las necesidades de la compañía, esto tiene un efecto negativo ya que facilita una mayor participación en la medida que se establecieron cuatro grupos para atender la demanda de participantes. Se evidencio en la sesión de cierre que la metodología basada en la Andragogía, programación neuro lingüística, neurociencia e indoor training tuvo una acogida positiva en los participantes del proceso, puesto que manifiestan que fueron sesiones de trabajo innovadoras, creativas y divertidas, facilitando la aprensión del conocimiento por parte de los participantes.

ANEXOS

La investigación no incluye anexos

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN LA
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA COMPAÑÍA
VETRA EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN S.A.S**

RIVERA FERNANDO, ROZO DIANA, SAAVEDRA CAMILO

AUTORES

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

BOGOTÁ. D.C., 12 DICIEMBRE DE 2019

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN LA
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA COMPAÑÍA
VETRA EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN S.A.S**

**VARGAS GONZÁLEZ IVÁN DARIO
DIRECTOR**

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

BOGOTÁ. D.C., 12 DICIEMBRE DE 2019

Tabla de Contenidos

	Página
RESÚMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	18
JUSTIFICACIÓN	19
OBJETIVOS	21
Objetivo General	21
Objetivos Específicos	22
ANTECEDENTES	23
MARCO TEORICO	35
Los factores familiares, principal causa de estrés.	36
Más estrés en las mujeres	37
Causas del estrés	38
Consejos para evitar el estrés	39
Las situaciones como factores de riesgo del estrés.	41
La personalidad como factor de riesgo del estrés	42
¿Puede también ayudar la personalidad?	43
Tu entorno como factor de riesgo	43
¿Debo tratar mi estrés lo antes posible? ¿Y cómo puedo encontrar un tratamiento del estrés?	44

Factores de Riesgo del Estrés	44
Síntomas físicos del estrés	45
Cansancio permanente	45
Mayor riesgo de dolores y de enfermedades	45
Trastornos del sueño	46
Trastornos de la alimentación	46
Palpitaciones cardíacas	47
Adicciones	47
Síntomas psíquicos del estrés	48
Sensación de tensión permanente	48
Irritabilidad o irascibilidad	48
Llorar y/o estar deprimido	49
Apreciar menos o no apreciar la vida	49
Menos autoestima	49
Aislamiento social	50
Síntomas cognitivos del estrés	50
Los errores aumentan mientras que el nivel de rendimiento disminuye	50
Problemas de concentración	50
Problemas de memoria	51
Preocupación	51
Indecisión	51
Neurociencias e Indoor Training	51
Andragogía	54

	Programa Capacitación	7
Programación Neurolingüística		64
Experiencia sensorial		66
MARCO CONCEPTUAL		71
MARCO LEGAL		76
HIPÓTESIS		79
Hipótesis de Trabajo		79
Hipótesis Nula		79
Hipótesis Alternativa		79
MARCO METODOLÓGICO		80
Generalidades		80
Paradigma y Tipo de Estudio		80
Alcance		81
Diseño o Método Previsto		82
Contexto de la Empresa		82
Población Objetivo		82
Muestra y Muestreo		83
Instrumentos, Materiales y Equipos		83
Procedimiento o Fases de Desarrollo		83
Resultados Informe Batería Riesgo Psicosocial VETRA		83
Información Factores Intra Laborales		87
Información Factores Extra Laborales		91
Modelo de Capacitación		93
Tiempos de Ejecución, Frecuencia y Tamaño de los Grupos		94

	Programa Capacitación	8
Metodología de Desarrollo		95
Temáticas a Trabajar.		97
RESULTADOS		104
Análisis de Resultados		118
CONCLUSIONES		122
DISCUSION		124
RECOMENDACIONES		126
REFERENCIAS		128

Lista de tablas

	Páginas
Tabla 9a Matriz batería de riesgo psicosocial	89
Tabla 9b Factores de riesgo Extra laboral	92
Tabla 9c Cronograma de trabajo	104

Lista de figuras

	Página
Figura 1 Información demográfica	84
Figura 2 Edad de las personas encuestadas	85
Figura 3 Estado civil	85
Figura 4 Nivel de estudios	86
Figura 5 Lugar de residencia	86
Figura 6 Estrato	87
Figura 7 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	87
Figura 8 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	88
Figura 9 Demandas del trabajo	88
Figura 10 Control sobre el trabajo	89
Figura 11 Recompensas	89
Figura 12 Factores de riesgo Extra laboral	92
Figura 13 Registro de asistencia grupo 1	105
Figura 14 Registro de asistencia grupo 2	106
Figura 15 Registro de asistencia grupo 3	106
Figura 16 Registro de asistencia grupo 4	107
Figura 17 Comparativo de control de asistencia general	107
Figura 18 Distribución porcentual control de actividades sesión 1	109
Figura 19 Distribución porcentual control de actividades sesión 2	110
Figura 20 Distribución porcentual control de actividades sesión 3	110
Figura 21 Distribución porcentual control de actividades sesión 4	111

	Programa Capacitación	11
Figura 22	Distribución porcentual control de actividades sesión 5	112
Figura 23	Distribución porcentual control de actividades sesión 6	112
Figura 24	Distribución porcentual control de actividades sesión 7	113
Figura 25	Distribución porcentual control de actividades sesión 8	114
Figura 26	Consolidado participación actividad asociada a lectura	115
Figura 27	Consolidado participación actividad asociada a videos	115
Figura 28	Consolidado participación actividad asociada a retos	116
Figura 29	Consolidado participación actividad asociada a material audiovisual	117

RESÚMEN

A continuación se presenta un trabajo de investigación con el cual se pretende explicar a través de la aplicación de un modelo de capacitación como se puede sensibilizar al personal con estrategias pedagógicas y teniendo en cuenta el liderazgo como base fundamental para ejercer control en las acciones que tienen las personas ante algunas situaciones y se pretende justificar el uso de la Andragogía, la programación neurolingüística, neurociencia, y educación experiencial en el cambio de la forma de ver o percibir actividades cotidianas en las personas para modificar patrones de conducta que afectan el entorno y producen situaciones que generan estrés con las cuales se producen enfermedades que afectan los índices de ausentismo, rotación y la productividad en las empresas. Ya que a diario en las empresas se convive con actividades rutinarias que no permiten darse cuenta de las actitudes que favorecen o desfavorecen la ejecución de las funciones se pretende con la aplicación del modelo de capacitación realizar gestión del cambio en la cultura empresarial.

ABSTRACT

Below is a research paper with which it is intended to explain through the application of a training model how staff can be sensitized with pedagogical strategies and taking into account leadership as a fundamental basis for exercising control in the actions that people have in some situations and it is intended to justify the use of Andragogy, neurolinguistic programming, neuroscience, and experiential education in changing the way of seeing or perceiving daily activities in people to modify behavior patterns that affect the environment and produce situations that generate stress with which diseases occur that affect absenteeism rates, turnover and productivity in companies. Since daily in the companies one lives with routine activities that do not allow to realize the attitudes that favor or disadvantage the execution of the functions, it is intended with the application of the training model to carry out change management in the corporate culture.

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo de investigación, surge en respuesta a una necesidad particular presentada en la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S, la cual se dedica a la explotación de hidrocarburos en los departamentos de Putumayo, Casanare, Cesar, con presencia administrativa en la ciudad de Bogotá. Esta necesidad se relaciona con los resultados presentados en el informe de la intervención de la Batería de riesgo psicosocial presentada por parte de la compañía FREMAP, específicamente para el centro de trabajo de la ciudad de Bogotá. Dentro de las recomendaciones del informe se orienta de forma específica a diseñar un programa de capacitación basado en la identificación de los riesgos altos presentados en el informe posterior a la batería de riesgo psicosocial.

De acuerdo con lo anterior, el objetivo de esta investigación es establecer los elementos de un programa de capacitación basado en la identificación de los riesgos psicosociales para la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S, a partir del análisis de la batería psicosocial en la ciudad de Bogotá, brindando apoyo en la intervención de los factores de estrés. Se espera que este tipo de propuestas logre ser efectiva en la divulgación de sus contenidos, eficiente en la optimización de los tiempos de capacitación y eficaces en el impacto que se tenga dentro de los cambios de conductas asociados a los riesgos a intervenir.

Esta investigación estará proyectada a ser desarrollada en un lapso de 6 meses, acorde a la planeación estratégica de la organización específicamente del área encargada de HSEQ (Health, Security, Environment and Quality).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los responsables de Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas tienen múltiples actividades para mantener el SGSST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) de acuerdo a las necesidades identificadas y aunque la resolución 0312 de 2019 (Capítulo I, artículo 4, capítulo 2, artículo 10, y capítulo 3 artículo 17), pide a las personas encargadas experiencia en el mantenimiento de los sistemas, aún muchos responsables HSEQ, no saben cómo abordar los riesgos a través de las características propias de la población de la empresa en cuanto a la identificación de competencias blandas.

En Colombia, se cuenta con estadísticas de enfermedades o accidentes laborales, los cuales presentan reducción, según cifras de FASECOLDA, “hoy se registran 1983 muertes menos que en los últimos 5 años, se han evitado 236 mil accidentes en el mismo periodo, se ha disminuido 1,8 días en el periodo de incapacidad” (fasecolda en acción, mayo 7 2019). Datos que se asocian con los controles que en los últimos años se han implementado, entre los que se encuentran los riesgos psicosociales, sin embargo, de acuerdo al informe citado por parte de FASECOLDA, “de cada 100 trabajadores 6.2 sufrieron un accidente de trabajo” (fasecolda en acción, mayo 7 2019 el impacto de esas enfermedades o accidentes siguen siendo altos en las empresas tanto del sector público y privado. Evaluar los riesgos implica un proceso mediante el cual, se obtenga información necesaria que facilite y garantice posterior a su organización y análisis, la toma de decisiones apropiadas sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, por ende, el tipo de acciones que deben adoptarse.

Sin embargo, además del manejo de la información y la identificación de riesgos psicosociales, el principal problema del manejo del riesgo psicosocial radica en el diseño e implementación de acciones eficaces que mejoren la calidad de vida y la seguridad y salud en el trabajo del personal. Aquí, la selección del tipo de metodología para la intervención a los trabajadores, así como, la asignación de un tiempo prudente y apropiado para abordar la problemática(s), lo que incluye factores intra y extra laborales resulta importante.

Actualmente en la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S ubicada en Bogotá D.C., presenta una problemática en cuanto al perfil de la población evaluada, según el Informe Técnico arrojado por la Batería Psicosocial desarrollado en el año 2018, dentro de esta compañía, el 46% de los trabajadores se ubican entre los niveles Alto y muy Alto en cuanto a sintomatología relacionada con este (informe batería de riesgo psicosocial VETRA, Fremap, 2018) asociado a dimensiones de liderazgo y relaciones de trabajo, control del trabajo, demandas del trabajo, recompensas, entre otros lo que sugiere una mayor probabilidad de alteraciones en los sistemas musculo esqueléticos, gastrointestinales y cardiovascular, así como problemas de relaciones interpersonales, desmotivación, desconcentración, ausentismo, rotación, y accidentalidad (situaciones ampliamente reportadas a nivel laboral). Por otro lado, 17% de los trabajadores evaluados perciben riesgo medio y el 38% de los reportan niveles bajos, estos últimos, quienes deberán estar sujetos a seguimiento mediante ejecución periódica de exámenes ocupacionales e incluidos en actividades de prevención y promoción de la salud mental de la población trabajadora. Dada esta problemática, se propone por medio

de esta investigación, establecer los elementos que integran un programa de capacitación basado en la identificación de los riesgos psicosociales para la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S.

Se espera que esta estrategia se convierta en una herramienta aliada transversal en la cultura de la seguridad y salud en el trabajo de los líderes del SGSST, un instrumento de apoyo en la intervención posterior a la emisión de resultados, fortaleciendo a los trabajadores y que el resultado final sea el mejoramiento de los indicadores que fueron presentados en la entrega de la Batería de riesgo psicosocial.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

La pregunta de investigación a desarrollar por el equipo de trabajo es:

¿Qué elementos debe contener el programa de capacitación basado en la identificación de los riesgos psicosociales para la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S?

JUSTIFICACIÓN

La compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S, es una compañía colombiana de capital mixto que lleva en operación por más de 15 años. Es una compañía que se dedica a la explotación y producción de petróleo y gas. Actualmente tiene cuatro centros de trabajo que están discriminados así:

- Campo de operaciones la punta (ubicado en maní - Casanare).
- Campo de operaciones sur oriente - ubicado en puerto asís – Putumayo.
- Campo de operación la estrella en Aguachica, Cesar.
- Sede administrativa y de apoyo para centros de trabajo en la ciudad de Bogotá.

Dentro de su organigrama, cuentan con un área especializada que se encarga de atender las necesidades de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo HSEQ y tiene dentro de sus responsabilidades la realización de la batería de riesgo psicosocial, en pro de prevenir y mitigar este tipo de riesgos en todo el personal trabajador.

En el año 2018 durante los meses comprendidos entre septiembre y octubre del mismo año, se desarrolló la Batería de riesgo psicosocial en la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S, la cual fue ejecutada por medio de la compañía especializada FREMAP, que realizó el levantamiento de la información por medio de la encuesta establecida por parte del Gobierno Nacional; Estos resultados de la batería de riesgo psicosocial fueron entregados en enero de 2019 agrupados por centros de Trabajo (4 documentos) (Resultados campo la punta-Resultados campo sur oriente-Resultados Bogotá-- Resultados conjuntos).

Teniendo en cuenta que el objetivo de esta investigación es el desarrollo de un modelo de intervención posteriormente a la entrega de los resultados de la batería de riesgo

psicosocial, se encuentra una posibilidad de establecer una estrategia clara de intervención posterior a la entrega de los resultados que este a favor de la compañía y de sus trabajadores. Este modelo permitirá de forma alternativa y diferente dar alcance a esos factores psicosociales y lograr interiorizar en el trabajador estrategias claras de cambio en su forma de relacionarse con los factores intra – extra y dimensiones del ser.

Se realizará la investigación en la compañía VETRA, exactamente en la Sede administrativa y de apoyo para centros de trabajo en la ciudad de Bogotá, contemplando las diferentes variables acordes a los factores de influencia a los que estén expuestos los trabajadores.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar un programa de capacitación basado en la identificación de los riesgos psicosociales para la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S a partir del análisis de la batería psicosocial en la ciudad de Bogotá.

Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de riesgos que hay a nivel psicosocial
- Identificar los elementos que debe contener un programa de capacitación basado en el análisis de los resultados de la batería psicosocial y su correspondiente intervención eficaz sobre los riesgos identificados.
- Asociar los niveles de riesgo psicosociales dentro de la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S a los elementos del plan de intervención propuesto que ésta orientado a mejorar el ambiente laboral del trabajador.
- Establecer un paso a paso de intervención a partir de los elementos encontrados que habiliten el control y seguimiento de factores psicosociales que mejoren las condiciones psicosociales del trabajador, lo anterior, en el marco de la promoción de mantener un estado laboral equilibrado a la productividad de la empresa, sin generar modificaciones en su estilo de vida.

ANTECEDENTES

- Bobadilla S, C.A; Garzón G, L.M; Charria O, V.H. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*. 35, (2). pp 131 – 134.

Esta investigación tuvo como objetivo identificar los factores psicosociales intra-laborales y extra-laborales en los trabajadores de una institución del sector salud que presta servicios de alta complejidad (nivel III) de la ciudad de Cali, Colombia. La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño transversal. Se aplicaron la forma A y B del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intra-laboral y el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extra-laboral (Ministerio de Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, 2010) a una muestra de 183 trabajadores. Los resultados de la investigación indicaron que los dominios donde se presentó mayor riesgo psicosocial fueron demandas del trabajo y control sobre el trabajo. A nivel extra-laboral, las condiciones que presentaron mayor riesgo fueron: tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, y desplazamiento vivienda-trabajo. Se concluyó que a nivel general la clínica se encuentra en un nivel de riesgo psicosocial alto, por lo cual se requiere la implementación de un Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial para prevenir respuestas de estrés y enfermedades asociadas.

- González M, D. (2018). *Identificación de los Factores Psicosociales presentes en el Cargo de Líder de Calidad de la Empresa Kardea SAS*. Sede Virtual y A Distancia. Facultad de Ciencias Empresariales. Programa Administración en Salud Ocupacional. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá D.C.

En esta investigación se identificaron los factores psicosociales presentes en el personal que labora en el área de calidad de la empresa *Kardea SAS*. Dicha iniciativa se planteó en parte, a la necesidad de reconocer e intervenir los aspectos asociados a la organización y las condiciones del trabajo como elementos constitutivos de la sobrecarga laboral, la fatiga, el clima laboral agotador y la consideración de las posibles repercusiones derivadas de la gestión organizacional y la administración del recurso humano.

- Torres C, L.A. (2018). *Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en Contratistas de una Consultora Ambiental*. Programa Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ingeniería. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá D.C.

Torres y colaboradores en 2018 evaluaron los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores de la consultora ambiental, en la cual, predomina trabajadores bajo contratos por prestación de servicios y trabajadores adultos jóvenes, lo anterior para identificar los factores de riesgo psicosocial característicos de esta muestra y algunas posibles soluciones para crear organizaciones de trabajo de esta modalidad más sanas. Según los resultados de la evaluación, dicha situación han afectado el entorno extra-laboral de los trabajadores, como era de esperarse en la dimensión correspondiente al tiempo fuera del trabajo, donde más del 50% de los participantes registraron riesgo alto. El conflicto entre el trabajo y la vida personal, al parecer, supone una fuente de estrés importante, sobre todo cuando existen largas jornadas laborales y turnos de trabajo irregulares, caso reportado en esta consultora ambiental.

- Budez R., L & Bula E., B.M (2017). Factores de Riesgo Psicosociales intra-laborales y Su Relación con el Estrés en docentes de Secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal Superior la Hacienda del Distrito de Barranquilla. Facultad de Ciencias de la Salud. Programa de Maestría en Seguridad y Salud del Trabajo. Universidad Libre Seccional Barranquilla. Barranquilla, Colombia.

Producto de esta investigación se determinó los factores de riesgo psicosocial intra-laborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal la Hacienda del Distrito de Barranquilla. Para ello, se realizó un estudio descriptivo correlacional mediante muestreo no probabilístico intencional a 35 docentes, utilizando la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social y la Universidad Javeriana de 2010 forma A y el cuestionario para la evaluación del estrés Versión 3, para la recolección de datos, con rigor ético y metodológico respectivamente. El estudio arrojó factores de riesgo psicosocial intra-laboral, reportando un cálculo global del 33,4% nivel alto de riesgo para los niveles de estrés; además, el 71% de la población estudiada, indicó estar expuesta a un nivel significativo entre medio y muy alto, asociado a sus condiciones de trabajo y el 58%, más de la mitad, reportan niveles alto y muy alto.

- Guzmán M, A. P. & Rincón R, H. H. (2017). *Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Hotel B3 Virrey y Nivel de Estrés del Grupo de Trabajadores*. Programa Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ingeniería. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá D.C.

El estudio se llevó a cabo en el Hotel B3 Virrey (Bogotá) y tenía por objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial y conocer el nivel de estrés de sus trabajadores

como consecuencia de las múltiples actividades que desarrollan de acuerdo al nivel organizacional de la compañía. El instrumento utilizado fue la Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales y de Estrés (Ministerio de Protección Social, 2010), el cual fue aplicada al personal tanto del área operativa como administrativa a través de tres cuestionarios: uno que es el intra-laboral forma A y B; un segundo cuestionario evalúa los aspectos extra-laborales, aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo y, un tercer cuestionario que evalúa el nivel de estrés. Posterior al análisis estadístico de los datos, se concluyó la identificación de la presencia o ausencia de los factores de riesgo psicosocial intra-laboral, extra-laboral, total general y nivel de estrés. A partir de lo arrojado, se procedió al diseño de una propuesta de intervención encaminada a la prevención y control de los principales factores de riesgo y el nivel de estrés detectado dentro y fuera de la organización.

- Lafaurie C, E.D & Vargas G, W.M (2017). Factores de Riesgos Psicosociales y su Relación con la Accidentalidad en los Trabajadores operativos de la Constructora ABC S.A.S de Barranquilla. Programa Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Libre Seccional Barranquilla. Barranquilla, Colombia.

Este proyecto se realizó para el periodo comprendido 2015-2017 en una empresa de construcción de la ciudad de Barranquilla cuyas operaciones se desarrollan en un proyecto de vivienda urbana del municipio de soledad; tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosociales relacionados con la

accidentalidad en los trabajadores operativos de la constructora ABC S.A.S de Barranquilla. Esta investigación se desarrolló bajo una metodología de tipo descriptivo, retrospectivo/transversal, la cual fue aplicada a una población de 71 empleados del área operativa de diferentes cargos, en edades 20 y 75 años. En cuanto a los resultados se evidencio que los factores "*nivel educativo*", "*consistencia del rol*", y "*exigencias de responsabilidad del cargo*" fueron estadísticamente significativos para la variable de resultado. El predictor con mayor contribución a la probabilidad de accidentalidad fue el "*nivel educativo*" con valor $p = 0,016$. Se concluyó que los factores de riesgos psicosociales que se relacionan con la accidentalidad en la constructora objeto de estudio son: Factores de tipo individual: Nivel educativo; Factores de tipo intra-laboral: Consistencia del rol, exigencias de responsabilidad del cargo, control y autonomía sobre el cargo, oportunidades para el desarrollo de habilidades, participación y manejo del cambio, claridad del rol, capacitación, recompensa; Factores de tipo extra-laboral: Situación socioeconómica del grupo familiar, características de la vivienda y desplazamiento de vivienda-trabajo-vivienda.

- López G, S. M, et all (2017). Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá. Programa Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ingeniería. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá D.C.

Esta investigación tuvo como objetivo caracterizar los factores de riesgos psicosocial intra-laborales, extra-laborales y niveles de estrés de los trabajadores de una Empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá, fundamentada en el

análisis cuantitativo para analizar y comprobar datos e información concreta. La muestra estuvo conformada por 128 trabajadores de la empresa, de los cuales 12 corresponden a jefaturas con personal a cargo, 6 son de área administrativa y 110 operativos, así las cosas, se utilizó como herramienta, la Batería de Instrumentos Para La Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010). Una vez aplicada, se realizó el análisis de los resultados a nivel de cada factor de riesgo evidenciando los hallazgos a través de correlaciones estadísticas por medio de la fórmula de Pearson, teniendo en cuenta las variables de los Dominios, Dimensiones intra-laborales (Tipo A y B), extra-laborales y niveles de estrés, encontrando niveles de riesgo alto intra-laborales en la forma A, en el dominio control sobre el trabajo en su dimensión capacitación, oportunidades de desarrollo ,uso de habilidades y conocimientos y en el dominio demandas del trabajo en su dimensión consistencia de rol. Como consecuencia, se propone un plan de intervención abarcando los dominios y dimensiones que arrojaron riesgo alto según lo evidenciado en las correlaciones estadísticas.

- Fernández Á, R. J; Rodríguez, C. L & Talero G, F. R. (2017). Propuesta de Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales intra-laborales de la Población Trabajadora de una Empresa de Fabricación de Cristales de Seguridad. Programa Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ingeniería. Universidad Francisco José de Caldas. Bogotá, D.C.

Dentro de esta investigación se realizó la identificación de los factores de riesgos psicosociales, con el fin de desarrollar estrategias de intervención para

establecer medidas de control dirigidas al bienestar intra-laborales en la empresa de fabricación de cristales de seguridad (del sector económico de las autopartes).

Dentro de la población trabajadora de esta organización, sobresale el nivel operativo debido a la tarea y producto al que se dedica esta empresa. Dentro de los factores de riesgo intra-laborales, se encontró en la mayoría de los trabajadores evaluados este factor, por lo que puede estar afectando la organización y el rendimiento de la misma. Los grupos ocupacionales con un nivel más alto de riesgo a nivel general, son el grupo de jefes, operarios y profesionales, seguidos por un nivel más bajo percibido por los auxiliares administrativos. En cuanto al primer dominio, demandas del trabajo que hace parte de las condiciones intra-laborales, se pudo encontrar que, las demandas de tipo, cuantitativas, de carga mental y ambiental de esfuerzo físico, afectan a la mayoría de los grupos ocupacionales identificados. Por otro lado, las condiciones del lugar de trabajo y la alta carga física que se requiere para el desarrollo de las tareas. Lo cual indica que, en este nivel, se perciben exigencias altas relacionadas con cantidad de trabajo para ser desarrolladas en poco tiempo, así mismo se ven involucrados aspectos como mayor procesamiento cognitivo, atención, memoria y análisis de información. Otro aspecto a destacar en el grupo de operarios, corresponde a las altas demandas de la jornada de trabajo, ya que se relaciona con el trabajo por turnos, las jornadas prolongadas y las pausas que sin bien pueden existir, se deben reevaluar y ajustar a fin de generar un efecto más positivo para los trabajadores. A modo de conclusión todo el personal trabajador mantiene una sintomatología asociada al estrés, destacando que los trabajadores que presentan un nivel alto son los grupos ocupacionales correspondientes a profesionales, jefes y

operativos. Por lo cual se manifestó que es necesario tomar medidas para afrontar la problemática del riesgo psicosocial sobre la empresa y sobre el trabajador.

- Gil-M, P. R, et al. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). *Liberabit*, 22(1), 7-19.

Durante este trabajo de investigación, se evaluaron los factores psicosociales en el trabajo del personal de justicia de la Comunidad Valencia (España) y su correspondiente prevalencia. Para tal fin, participaron 402 trabajadores (28.11 % hombres) incluyendo gestores, tramitadores y auxiliares sociales. Se evaluó con la Batería UNIPSICO (incluye factores de demanda, factores de recursos y consecuencias de los riesgos psicosociales). Los principales riesgos fueron la sobrecarga de trabajo (46.02 % de participantes en situación de alto riesgo) dentro de las demandas, la falta de recursos para realizar el trabajo (76.37 % en situación de alto riesgo) y la falta de autonomía (67.41 % en situación de alto riesgo). Para las consecuencias, el 61.44 % de participantes expresó insatisfacción laboral y un 27.11 % tuvo que consumir con frecuencia medicamentos en el último año por problemas de salud derivados del trabajo. Se plantearon estrategias de intervención psicosocial para mejorar las condiciones de trabajo.

- Güilgüiruca R, M, et al. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61 (238), pp 57 -67.

Esta investigación tuvo por objetivo determinar la correlación entre riesgos psicosociales laborales y estrés percibido en trabajadores de una empresa del rubro eléctrico en Chile; se utilizó un estudio descriptivo, de alcance asociativo y de corte transversal, en el cual participaron 292 trabajadores. Se aplicó el instrumento SUSESOSTAS-21, versión corta de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOSTAS) del Gobierno de Chile y la Escala de Estrés Percibido validada para población chilena. El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS versión 17.0., el cual arrojó resultados donde resaltó el estrés con significancia estadística. Los trabajadores evaluados manifestaron que en la medida que aumenta la percepción de riesgo de los factores psicosociales del trabajo, también aumentan sus niveles de estrés percibido con aspectos del contenido y organización del trabajo.

- Montilla V, C. & Kaiser C, A.M. (2016). Diseño de Programa de Intervención en Riesgos Psicosociales intra-laborales a partir del análisis de las demandas del trabajo en una Organización en Salud. Programa de Psicología. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Javeriana Cali. Cali, Colombia.

Esta investigación tuvo como objetivo brindar una descripción de los resultados obtenidos en una encuesta realizada por la Pontificia Universidad Javeriana de Cali donde se evidenciaron puntajes muy altos en el dominio demandas del trabajo. La información base se recolectó con una Batería estandarizada por el Ministerio de Protección Social (2010) de Colombia en conjunto con la Universidad Javeriana – Bogotá que mide Riesgos psicosociales intra-laborales, la cual se aplicó a personal asistencial sin personal a cargo, es decir, la forma B. Además de la descripción, surgió como producto de dicha investigación,

una propuesta de un programa de intervención teniendo en cuenta las dimensiones del dominio Demandas del trabajo.

- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Rev Med Chile*, 143. pp 47 – 55.

En esta investigación, se valoró el riesgo psicosocial; se manifiesta que los trabajadores de la salud están expuestos a altos niveles de estrés y riesgos psicosociales dependiendo su nivel y relación con la depresión, la angustia y el uso de drogas psicotrópicas. Se realizó un estudio a setecientos ochenta y dos trabajadores (602 mujeres; 180 hombres) los cuales respondieron cuestionarios auto-administrados a medir el riesgo psicosocial y la salud mental. Estos arrojaron que veinticinco por ciento de los encuestados usaron drogas psicotrópicas, el 34% tenía un alto nivel de angustia y el 23% Tenía síntomas depresivos. También reportaron un bajo nivel de latitud decisional (48%), altas demandas emocionales (47%), bajo apoyo social (41%) y un importante desequilibrio esfuerzo-recompensa (67%). Aquellos expuestos a la tensión laboral (altas exigencias) y baja latitud de decisión), tensión (tensión laboral más apoyo social bajo) y desequilibrio esfuerzo-recompensa fueron dos veces más probabilidades de sufrir síntomas de depresión y angustia elevada en comparación con sujetos no expuestos; dejando como conclusión que hay altos niveles de estrés psicosocial entre los profesionales que laboran en un hospital público.

- Quijano M, J.Y. (2015). *Propuesta de un Programa de Bienestar Laboral basado en un Análisis de Riesgo Psicosocial de la Empresa Colvapor S.A.S.* Facultad de

Ciencias Administrativas y Contables. Programa de Administración de Empresas.
Universidad de la Salle. Bogotá D.C.

Dentro de esta investigación, se propuso un programa de bienestar laboral para la Empresa Colvapor S.A.S. a través del planteamiento de unas acciones de intervención que permitan mejorar los factores psicosociales para que a manera de sugerencia, la empresa las implemente. En el proceso de implementación, fueron beneficiarios tanto los empleados como la misma empresa, ya que la idea de un programa de bienestar laboral es contribuir con la reducción o manejo de los problemas psicosociales, y así optimizar la productividad y competitividad para afrontar los cambios y retos de la situación económica y social del país.

- Peláez A, S. M. & Cuellar G., S. (2014). Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intra-laborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales. Facultad de Ciencias sociales y humanas. Programa Especialización Gerencia del talento humano. Universidad de Manizales. Manizales, Colombia.

Esta investigación tuvo como objeto, evaluar los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de la Fundación Sofía, lo cual permitió la comprensión de las características de la organización del trabajo que generan afectaciones para la salud, enfatizando en los factores de riesgo intra-laborales que permiten construir un proyecto de intervención. Este proyecto de intervención resultó importante, ya que permitió a los empleados una mayor estabilidad laboral, ofreciendo ambientes laborales óptimos, favoreciendo notablemente los tiempos laborados de los empleados e incrementando la calidad de vida, tanto laboral como personal.

- Salinas R., Dayan & Maldonado, C.S. (2014). Diseño de un programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en los factores de Riesgos Laborales, de las Actividades de Belleza en el Sector Informal del Barrio San Cristóbal Norte. Facultad de Relaciones Internacionales, estrategia y Seguridad. Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.

En esta investigación se diseñó un programa de capacitación en salud ocupacional, basado en los factores de riesgos laborales, en las actividades de belleza en el sector informal del barrio San Cristóbal Norte, cuya finalidad, fue promover conciencia y auto-cuidado en el desarrollo de las mismas. Además, se logró identificar, los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la actividad de belleza ornamental, mediante matriz de identificación de peligros, inspecciones en los puestos de trabajo, con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. A partir de la identificación de peligros, inspecciones en los puestos de trabajo, se propuso un programa de capacitación en base a los factores de riesgos presentes en la actividad, con el fin de sensibilizar a los trabajadores y mejorar las condiciones laborales.

MARCO TEORICO

Cada día se reporta mayor número de personas que sufren estrés, más aún en las grandes ciudades donde la dinámica funcional obliga a manejar altos niveles de estrés. Las causas asociadas son multifactoriales, pero de acuerdo con el *Whole Living Journal* en un estudio se plantearon las principales causas del estrés. Dentro de ellas se relacionan a continuación:

- Factores económicos, bajos ingresos económicos se han asociado a una mayor probabilidad de estrés, dado que el dinero es necesario en la adquisición de bienes y servicios, el presentar bajos o insuficientes ingresos, puede influir de forma significativa aumentando el estrés.
- Sobrecarga de trabajo, ante estas situaciones, lo mejor es hablar con su superior. Y si su cargo es “jefe”, aprender a delegar.
- Falta de satisfacción laboral, sentirse cómodo en el trabajo y tener la oportunidad de hacer lo que te gusta es algo que cada vez menos empleados pueden hacer, por desgracia.
- Relaciones personales, todos necesitamos sociabilizarnos, y cuando las cosas no salen bien con las personas de nuestro alrededor, es normal que nos afecte.
- Atención a la familia, el primer núcleo con el que tenemos contacto en nuestra vida, normalmente suele acompañarnos hasta el final. Es normal querer atenderles como es debido. Sobre todo, cuando los abuelos o padres se hacen mayores y quieres recompensarles por todo lo que han hecho por usted.

- Presión en vacaciones, las vacaciones supuestamente son para disfrutar, pero mucha gente no se lo toma así. Es más, hay personas que sienten estrés por no estar trabajando. Otras simplemente se ponen nerviosas por salir de su “zona de confort”.
- No decir nunca “no”, grave error que puede traerte consecuencias. Aprender a decir “no” es mucho más importante de lo que algunos creen.
- No tener tiempo libre. ¿Quién puede permitirse el lujo de no tener tiempo libre para disfrutar y no estar estresado? Muy necesario, o termina volviéndose loco.
- Obsesionarse con la perfección. Es comprensible que existan personas que quieran que todo salga perfecto, el problema es que la perfección no existe. Si intentar lograrlo se convierte en una obsesión.
- Falta de interés. Este síntoma normalmente afecta a personas que no encuentran nada que les motive. Por eso la búsqueda de nuestros sueños nunca debe cesar.
- Desorden y confusión. Sentirse confundido es un sentimiento que todas las personas viven alguna vez, e incluso tener “desordenada” la cabeza es más común de lo que creemos. Lo que ocurre es que pocas personas lo comparten.

Los factores familiares, principal causa de estrés.

Según el VII Estudio Cinfa Salud, avalado por la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), 12 millones y medio de españoles en edad adulta, se sienten estresados frecuente o continuamente. Esto puede acabar derivando en una enfermedad física o problemas psíquicos o emocionales como la ansiedad o la depresión en la persona.

Al respecto, Julio Maset, experto médico de Cinfa y portavoz del estudio, explica que sentir estrés es una reacción rápida del cuerpo ante una demanda, por lo

que, en un principio, no tiene por qué ser negativa. “El problema surge cuando el individuo no cuenta con los recursos suficientes para afrontar esa reacción y se siente sobrecargado. Si esa situación se prolonga en el tiempo, la salud física y mental de la persona puede acabar deteriorándose”, apunta el especialista. En España, un 53,3 % de la sociedad llega hasta ese nivel máximo de estrés. En concreto, el estudio revela que los factores familiares, con un 74,3 %, generan mucho más estrés que los económicos, con un 49,7 %. Como consecuencia, cuatro de cada diez encuestados afirman que el estrés frecuente les genera problemas de rendimiento y concentración.

Más estrés en las mujeres

El estudio realizado por Cinfa y avalado por la SEAS se basa en un cuestionario online realizado a una muestra representativa de 3.009 personas de entre 18 y 64 años de todas las comunidades autónomas. De acuerdo con los resultados, el estrés afecta más a menudo a la mujer que al hombre, una de cada dos, frente a uno de cada tres varones. Maset también explica, que el hecho de tener hijos también influye significativamente en el nivel de estrés: “dentro de los mayores de 31 años, un 61 % de las personas con hijos declaran sentirse estresadas continuamente. Además, este problema se incrementa si se tiene un segundo hijo”, dice el portavoz del estudio. Por ocupación, los estudiantes son quienes más indican sufrir estrés de manera frecuente o continua (55,6 %); seguido de las personas en busca de su primer empleo (50,7 %) y, en tercer lugar, de los trabajadores tanto por cuenta ajena como propia (CINFA, 2017).

Causas del estrés

Entre las personas que declaran sufrir estrés, el 50,9 % lo atribuye al exceso de actividades y la falta de tiempo, y las siguientes causas son los problemas de cansancio o sueño con un 46,2 %, y los conflictos laborales, con un 43,2 %.

Respecto a estos últimos, Alonso Cano, presidente de SEAS, afirma que “el estrés laboral es el que acontece a propósito de nuestro trabajo, y por lo tanto tiene mucho que ver con la actividad que desempeñemos, exceso de actividad, y también con otros problemas como los relacionados con los jefes y los compañeros. Este puede producir síntomas como cualquier otro tipo de estrés, entre otros, problemas de concentración y rendimiento, de salud física, como los musculares, y emocionales o psicológicos que pueden desencadenar trastornos de ansiedad o depresión”.

También las nuevas tecnologías se están revelando como una fuente de estrés, hasta el punto de que afecta a casi tres de cada diez españoles. “El estrés por las nuevas tecnologías afecta a un 28 % de la población española, que es un dato alto. Sobre todo, es un estrés que aparece por esa necesidad de contestar, por esa imposibilidad de desconectar. En el estudio, lo que hemos visto es que prácticamente la mitad de los encuestados que trabaja y que durante el último año ha sufrido estrés, estaba recibiendo correos y llamadas fuera del horario laboral”, dice Maset.

Cano explica que las señales más significativas del estrés, que indican que dejamos de estar en un estado normal y comienza a ser un problema, son “síntomas cognitivos de agotamiento, cansancio, falta de concentración y, por otro lado, problemas

físicos como fatiga, problemas para dormir por ese exceso de activación o problemas conductuales, irritabilidad, ansiedad, etc.”. Por eso hay que tomar medidas contra ello. A las que más a menudo recurren los encuestados son conversar con amigos o con la familia, un 43,9 %, medida especialmente popular entre las mujeres.

Consejos para evitar el estrés

Según la investigación, las personas que hacen deporte, evitan estilos de vida poco saludables y siguen una alimentación correcta se estresan con menor frecuencia. Como explica al respecto Maset, “cuantos más recursos y energía tenga nuestro organismo y más ocupada esté nuestra mente en aspectos positivos, mejor preparados estaremos para afrontar las demandas externas y más resistentes seremos al estrés. Sobre todo, teniendo en cuenta que las situaciones que más nos afectan son circunstancias cotidianas como un atasco o la falta de tiempo. Entrenarnos frente al estrés es posible: solo necesitamos adquirir los correctos hábitos físicos y emocionales”.

Al respecto, los especialistas también presentan diez consejos para mantener el estrés bajo control:

- Afronta las situaciones difíciles: en vez de postergarlas o evitarlas, hazles frente, ya que dejarán de angustiarte una vez las identifiques y resuelvas.
- Entrénate en la solución de problemas: Aprende a analizarlos de una manera lógica. Define el problema de manera clara, haz una lista con las posibles soluciones y otra de los pros y contras de cada una. Tras esta toma de decisiones, es importante que dejes de darle vueltas al problema.
- Organiza bien tú tiempo: Planifica la agenda del día, sin sobrecargarla de actividades y gestionando los imprevistos con flexibilidad. En caso de falta de

tiempo, selecciona las tareas más importantes de acuerdo a las prioridades. Aprende a decir no.

- Te mereces un descanso: asigna un espacio diario al ocio y a las relaciones personales, de manera que te quede tiempo para descansar y estar con la familia, y también practicar aficiones o salir con amigos.
- Aprende técnicas de autocontrol: Practicar de manera regular actividades como relajación, meditación o yoga te ayudará a neutralizar la activación fisiológica del organismo que produce el estrés y te proporcionará un mayor control de los pensamientos y de las emociones.
- Fomenta las relaciones personales y sociales: Pide ayuda o consejo a las personas en quienes más confías. Y ofrécete para apoyarles tú a ellos también. Ayudar a los demás mejora el propio estado de ánimo y reduce el impacto del estrés.
- Cuida tu dieta: Mantén horarios regulares y tómate siempre tu tiempo para comer con calma. Evita las bebidas con cafeína o alcohol.
- Haz deporte de manera regular: El ejercicio físico reduce el estrés y ayuda a que los episodios duren menos. Además, fomenta una sensación de bienestar.
- No restes horas de sueño: Descansado afrontarás mejor cualquier conflicto o situación amenazante. Trata de dormir al menos siete u ocho horas cada noche.
- Recurre a ayuda profesional si es necesario: Si eres incapaz de manejar el estrés, recurre a la ayuda profesional. Tu médico de cabecera podrá ayudarte a identificar el problema y derivarte a un especialista o terapeuta.

Maset concluye que sí es posible actuar contra el estrés si uno quiere. “Hay dos vías principales: una es actuar sobre la causa del estrés y otra aumentar la

resistencia al mismo. Con respecto a la primera, hay que identificarla, nunca evitarla, ponerse una agenda, intentar solucionar los conflictos; y en cuanto a la segunda, hay que buscar hábitos de vida saludables. La gente que hace deporte, come bien y mantiene hábitos de sueño correctos, tiene una mayor resistencia al estrés”.

Es imprescindible saber reconocer los factores de riesgo del estrés. De esta manera, podrás tú mismo reconocer y determinar el nivel estrés para intervenir cuando sea necesario. No siempre es fácil reconocer el estrés o el estrés excesivo. Antes de que te puedas dar cuenta, el estrés ya está en una fase avanzada y puede que ya estés sufriendo determinados síntomas del ‘burnout’ (síndrome del desgaste profesional). Por lo tanto, reconocer los factores de riesgo del estrés puede ayudarte a mantener el cuerpo y la mente en buena salud.

Los factores de riesgo del estrés pueden estar relacionados con diferentes tipos de elementos. Puede tratarse tanto de cuál es la reacción frente a cierto tipo de situaciones de estrés como de situaciones que dan lugar a estructuras sumamente negativas. Hemos subdividido los factores de riesgo del estrés en diferentes situaciones, entorno y personalidad que detallamos a continuación. También partimos aquí de la base que el estrés excesivo está generalmente causado por una situación estresante, así como, de cuál sea la reacción a esta situación.

Las situaciones como factores de riesgo del estrés.

Determinadas situaciones pueden estar consideradas como factores de riesgo del estrés. Un ejemplo podría ser un repentino aumento de la carga de trabajo que acabaría originando el estrés. Por lo tanto, no tiene por qué tratarse necesariamente de acontecimientos radicales. Las situaciones que implican ciertos factores de riesgo del estrés

pueden ser incluso determinadas frustraciones de la vida cotidiana. Por ejemplo, un compañero de trabajo que está todo el tiempo haciendo comentarios despectivos, es muy posible que la frustración respecto a esta situación en particular se vaya intensificando cada vez más hasta que un buen día llegue la gota que colma el vaso.

Por lo general, un estrés excesivo no se desarrolla sólo en cuestión de días. Frecuentemente esto sucede en períodos más prolongados en los que tienes que hacer constantemente frente a determinadas situaciones que van a dar lugar al estrés. Por lo tanto, es imprescindible que elijas una reacción que pueda reducir el estrés. A menudo, las personas no saben en qué consiste exactamente esta reacción en la que el estrés genera en ellos numerosas preocupaciones. Por lo tanto, es muy importante que sepas exactamente cuáles son las situaciones que pueden ser para ti factores de riesgo del estrés.

La personalidad como factor de riesgo del estrés

La personalidad es un factor que puede llegar a ejercer una gran influencia sobre los factores de riesgo del estrés. Como ya hemos mencionado más arriba, por lo general es necesaria la combinación entre una situación estresante y la reacción a esta misma para que el estrés excesivo aparezca. Por otra parte, la reacción está fuertemente determinada por la personalidad. La personalidad engloba comportamientos, pensamientos, ideas y sentimientos, así como principios y valores. Por lo tanto, todos estos factores ejercen una gran influencia sobre la manera en la que abordas determinadas situaciones. No todo el mundo reacciona de la misma manera frente a una misma situación.

Las personas a las que, por ejemplo, les es más difícil organizar sus ideas tienen más probabilidades de fracasar, y esto constituye un factor de riesgo del estrés. Por otra parte, podemos observar que las personas a las que les apasiona su trabajo o que a menudo se dedican a los demás de forma abnegada, tienen también más probabilidades de desarrollar un burnout (o síndrome del desgaste profesional) que el resto de las personas. Los perfeccionistas también padecen más factores de riesgo del estrés. A este tipo de personas les es muy difícil decir que no y por esta misma razón a menudo se encuentran en situaciones en las que se ven desbordados por el exceso de trabajo.

¿Puede también ayudar la personalidad?

Si la personalidad implica determinados factores de riesgo, esto significa que también puede proteger. En efecto, la personalidad puede proteger y/o ayudar a elegir una reacción más correcta a determinadas situaciones de estrés. Por tanto, las personas que son de naturaleza optimista tienen menos probabilidades de padecer de estrés que los pesimistas. El estado de ánimo también es un factor importante para luchar contra los factores de riesgo del estrés.

Tu entorno como factor de riesgo

Además de las situaciones de estrés y de la manera en la que reaccionas a estas situaciones, el entorno también juega un papel importante. Si, por tomar el ejemplo anterior, tienes la oportunidad de mantener una buena charla con algún compañero de trabajo al final de una larga jornada laboral, con el propósito de soltar todo lo que lleváis dentro, esto reduce las probabilidades de factores de riesgo del estrés. De hecho, existen ciertos elementos que contrarrestan el estrés, como lo puede ser una buena vida social. Todas las cosas que te aportan alegría y satisfacción pueden ayudar en la lucha contra los

factores de riesgo del estrés. Si estos elementos positivos reducen o equilibran la posible presión que experimentas, en consecuencia, tienes menos probabilidades de padecer los factores de riesgo del estrés.

¿Debo tratar mi estrés lo antes posible? ¿Y cómo puedo encontrar un tratamiento del estrés?

Como se ha mencionado anteriormente, existen diferentes niveles de estrés que podemos dividir entre el estrés positivo ('eustrés') y el estrés excesivo. El estrés positivo ayuda a tener un mejor rendimiento en lo que puede emprender y dará ese empujón que necesita para arrancar.

Las consecuencias del estrés pueden presentarse en forma de consecuencias muy variadas. Unas más extremas que otras. Determinar cuáles pueden ser las consecuencias del estrés depende la mayoría de las veces del nivel de estrés que se padece y de la duración de la persistencia de ese estrés. Los síntomas del estrés que son además una buena indicación de las medidas que se pueden tomar.

Factores de Riesgo del Estrés

Es imprescindible saber reconocer los factores de riesgo del estrés. De esta manera, podrás tú mismo reconocer y determinar el nivel estrés para intervenir cuando sea necesario. No siempre es fácil reconocer el estrés o el estrés excesivo. Antes de que te puedas dar cuenta, el estrés ya está en una fase avanzada y puede que ya estés sufriendo determinados síntomas del 'burnout' (síndrome del desgaste profesional). Por lo tanto, reconocer los factores de riesgo del estrés puede ayudarte a mantener el cuerpo y la mente en buena salud.

Los factores de riesgo del estrés pueden estar relacionados con diferentes tipos de elementos. Puede tratarse tanto de cuál es la reacción frente a cierto tipo de situaciones de estrés como de situaciones que dan lugar a estructuras sumamente negativas. Hemos subdividido los factores de riesgo del estrés en diferentes situaciones, entorno y personalidad que detallamos a continuación. También partimos aquí de la base que el estrés excesivo está generalmente causado por una situación estresante, así como de cuál sea reacción a esta situación.

Del estrés surgen diferentes síntomas del estrés que empiezan a hacerse visibles. Estos síntomas del estrés pueden intensificarse a medida que tú vas experimentando cada vez más estrés. Para que puedas tomar conciencia de cuál es el nivel de estrés y para poder reconocer a tiempo el estrés, puedes consultar aquí los síntomas del estrés. Estos síntomas del estrés se dividen en 3 categorías principales: síntomas físicos del estrés, síntomas psíquicos del estrés y síntomas cognitivos del estrés.

Síntomas físicos del estrés

Cansancio permanente

Cuando padecemos de estrés y diferentes síntomas del estrés, es muy posible que nos encontremos permanentemente cansados. Incluso tratando de reponernos un poco, seguimos estando cansados. El estrés permanente agota considerablemente tanto el cuerpo como la mente, y esto puede dar lugar a que necesitemos mucho descanso. De este modo, para poder reducir los diferentes síntomas del estrés, vamos a necesitar dormir mucho más de lo habitual. Sin embargo, otro síntoma del estrés es una mayor dificultad para conciliar el sueño, que tiene como resultado que durmamos menos.

Mayor riesgo de dolores y de enfermedades

El estrés agota el cuerpo. Debido a este agotamiento prolongado, puedes llegar a ser más propenso a otras enfermedades, así como al dolor. El estrés debilita el sistema inmunitario y como resultado de ello puedes caer enfermo con más facilidad. Por lo tanto, a consecuencia de los síntomas del estrés, te vuelves más frágil. Con frecuencia, y debido a ese agotamiento constante del cuerpo, también puedes padecer dolores de cabeza o de estómago.

Trastornos del sueño

El estrés te mantiene en activo de manera permanente. No sólo consigue que el cuerpo esté en constante estado de alerta, sino que los síntomas del estrés también van a tener como consecuencia que este estrés afecte la mente. Te va a resultar más difícil serenar los pensamientos. De ahí que, a causa de los síntomas del estrés, tanto el cuerpo como la mente se van a acelerar, y esto puede dar lugar a trastornos del sueño. Por trastornos del sueño nos referimos tanto a los problemas para conciliar el sueño como a los problemas de somnolencia.

Trastornos de la alimentación

Cuando sufres de diferentes síntomas del estrés, es muy posible que con frecuencia tengas dolores de estómago o la sensación de tener un nudo en el estómago. De ahí que el cuerpo empiece a reaccionar a estos síntomas del estrés generando cierta sensibilidad. Esto puede tener como consecuencia el que empieces a comer menos, ya que comer deja de ser algo agradable debido a la sensibilidad del estómago. Por otra parte, los síntomas del estrés también llegan a afectar a la digestión de lo que comes. Es muy posible que por causa de los síntomas del estrés ya no puedas digerir con la misma facilidad que antes los alimentos que ingieres.

Palpitaciones cardíacas

Al igual que ocurre en el momento de la reacción inicial al estrés, por lo general sufrimos palpitaciones cardíacas. En efecto, la reacción química del estrés da lugar a una aceleración del ritmo cardíaco, y en los casos de estrés persistente esto puede dar lugar a palpitaciones cardíacas. De ahí que debido a que la mente se encuentra en un estado de alerta permanente, el cuerpo también va a estar constantemente preparado para cualquier peligro. Además de las palpitaciones cardíacas, los músculos tensos y las pupilas dilatadas también son algunas de las consecuencias de la reacción química del estrés.

Adicciones

Suele ocurrir a menudo que las personas que sufren diferentes síntomas del estrés intenten liberar la presión a través de algún tipo de adicción. Por ejemplo, fumando un cigarrillo podemos tener la sensación de escapar al estrés o de hacer que disminuya el nivel de estrés. Pero en algunos casos, las personas van aún más lejos e intentan probar otras sustancias que acaban generando una dependencia, como lo son la marihuana, las drogas o el alcohol, con la esperanza de aliviar los síntomas del estrés y los pensamientos. Lo contrario no es menos cierto: con frecuencia estas adicciones pueden provocar aún más estrés.

Síntomas psíquicos del estrés

Sensación de tensión permanente

Debido a la reacción química del estrés, tanto cuerpo como mente se encuentran bajo tensión durante mucho tiempo. Si sufres más a menudo los síntomas del estrés, es probable que experimentes una atmósfera de tensión constante. Ya no puedes encontrar un momento de descanso, y esto a su vez te agota aún más. Por desgracia, los síntomas del estrés también tienen como consecuencia el que te sientas tenso cuando llega el momento de ir a dormir, de tal forma que el cansancio se acumula. Además, al tener la mente siempre ocupada, resulta complicado poder encontrar descanso psíquico. Estamos pensando constantemente y así agotamos nuestra mente. Al cabo de un tiempo, esto puede acarrear consecuencias sin precedentes como lo puede ser el burnout.

Irritabilidad o irascibilidad

Si estás sobrecargado de trabajo, suele ser difícil mantener la calma y reaccionar amablemente. Cuando el estrés y los síntomas del estrés alcanzan su punto álgido, puede incluso llegar a ocurrir que le levantes la voz a los seres queridos, y esto se debe a que ya no sabes cómo afrontar la situación. En muchos de los casos, la irritabilidad la provoca una pregunta o una conversación que te obliga a tener que pensar. Algo tan sencillo como « ¿Qué tal te ha ido el día?» puede estar fuera de lugar porque entonces tienes que ponerte a pensar y dar una respuesta.

Llorar y/o estar deprimido

Teniendo en cuenta que las personas que sufren constantemente algunos síntomas del estrés a menudo ya no saben muy bien qué hacer o se sienten desgraciados por culpa del estrés permanente, suelen llorar con frecuencia. Debido al agotamiento permanente, puede ocurrir que estas personas se vuelvan deprimidas. En los casos extremos de estrés prolongado, y en consecuencia del agotamiento, incluso podemos llegar a desarrollar una depresión.

Apreciar menos o no apreciar la vida

Como resultado del agotamiento y de eventuales crisis de llanto, puede llegar a ocurrir que perdamos el placer de vivir. Estamos sometidos a un estrés permanente y, cuando tenemos un rato libre, preferimos estar solos y no hacer nada. Sin embargo, en muchos de los casos, nuestra mente no podrá encontrar descanso alguno y seguirá reflexionando. En estas situaciones, podemos pasar momentos difíciles con nuestros seres queridos porque estamos derrotados y de mal humor. Estamos todo el tiempo intentando encontrar algo de descanso o llevar a cabo enérgicamente actividades agradables, pero lo más probable es que en poco tiempo el estrés y los síntomas del estrés exijan lo mejor de ti mismo.

Menos autoestima

Cuando padecemos de estrés y algunos de los síntomas del estrés, suele ocurrir que las personas desarrollen una gran falta de autoestima. Debido a que estamos bajo estrés permanente, encontramos dificultades para hacer nuestro trabajo. Al no ser capaces de hacer frente a semejante carga de trabajo como solíamos poder hacer antes, esto puede generar un sentimiento de impotencia. Por otra parte, debido a que las frustraciones se van

acumulando y ya no somos capaces de mantener la calma, podemos también tener discusiones con más frecuencia. Por lo tanto, el estrés continuado y los síntomas del estrés también pueden empezar a afectar las relaciones. Todo esto puede a su vez, transcurrido poco tiempo, dar origen al sentimiento de «que no valemos nada».

Aislamiento social

Ya no te quedan fuerzas para llevar a cabo enérgicamente ninguna actividad porque el estrés y los síntomas del estrés te exigen lo mejor de ti. Es muy posible que prefieras estar solo cuando ya no estás en el trabajo. El aislamiento social suele surgir cuando el estrés es excesivo y puede dar origen a una agravación del sentimiento pesimista que experimentamos.

Síntomas cognitivos del estrés

Los errores aumentan mientras que el nivel de rendimiento disminuye

Al cabo de cierto tiempo, vas a poder notar que los síntomas del estrés te van a exigir lo mejor de ti, y que por lo tanto vas a empezar a cometer más errores. Debido a que la preocupación por el estrés es constante, llegas a estar tan agotado que ya no eres capaz de emprender tantas actividades como solías poder hacer antes y que además cometes más errores en el trabajo. Sin duda, esto no va a hacer ningún bien a la imagen que se tiene de uno mismo, el autoestima, por lo que se va a empezar a formar un círculo vicioso de los síntomas del estrés.

Problemas de concentración

Debido a que estás constantemente pensando en el estrés, a menudo resulta difícil poder pensar en otra cosa. Lo cierto es que estás preocupado por todo lo que te queda todavía por hacer y eso te desanima. A causa de estos pensamientos, a

menudo ya no puedes concentrarte expresamente en lo que estás haciendo. Además, el agotamiento también va a hacer que estés menos concentrado en lo que haces.

Problemas de memoria

Además de los problemas de concentración, cuando existe un estrés prolongado, también suele ser habitual sufrir problemas de memoria. A decir verdad, los síntomas del estrés tienen como consecuencia una producción excesiva de cortisol, dando lugar a una sobrecarga de ciertas regiones del cerebro y limitando así su receptividad. Esto puede eventualmente acarrear ciertos problemas cuando quieres recurrir a la memoria.

Preocupación

Tanto el estrés como los síntomas del estrés pueden hacer que estés preocupado en situaciones de estrés excesivo. El cerebro y la mente pueden quedar saturados, de ahí que a veces el encontrar una solución sea una tarea difícil. Si estás pensando constantemente en el mismo problema y no puedes encontrar una solución, esto es lo que se denomina la preocupación. La preocupación está estrechamente vinculada a diferentes síntomas del estrés, y los síntomas del estrés se agravan recíprocamente.

Indecisión

La autoestima afectada por los diferentes síntomas del estrés que experimentas y debido a que está constantemente preocupado por los mismos problemas, también puede ocurrir que padezcas de indecisión. Ya no te atreves a tomar decisiones importantes y estás siempre dudando en cuánto a cuál es la mejor elección que se puede hacer.

Neurociencias e Indoor Training

El cerebro tiene un enorme control sobre el organismo del individuo, entre otras funciones, en el sistema nervioso central (SNC) regula la secreción de neurotransmisores y

hormonas; sobre el sistema inmune regula citoquinas pro-inflamatorias; y sobre la expresión génica participa en la regulación telemétrica.

El estrés acumulativo, produce alteraciones a nivel bioquímico estimuladas por una respuesta neurofisiológica que altera las funciones normales del organismo. Por ejemplo, el exceso de cortisol inhibe la producción de Insulina en el páncreas generando además de alteraciones metabólicas, crisis energéticas debidas a la pobre absorción de glucosa en el cerebro (solo el 15% en comparación con estados normales).

Adicionalmente, se ha demostrado que experiencias de adversidad producen un manejo ineficiente de hormonas catecolaminas y corticosteroides por parte de eje hipotalámico – pituitario - suprarrenal y el eje simpático - suprarrenal - medular, desencadenando alteraciones que terminan afectando los sistemas endocrino e inmune.

Estudios recientes señalan el papel fundamental de neurotransmisores como la serotonina en el estado de ánimo, su concentración a nivel sanguíneo se encuentra disminuida en pacientes con altos niveles de estrés o episodios depresivos. El aumento en su expresión a partir de estrategias diferentes a las farmacológicas, ha permitido relacionar por ejemplo la inclusión del ejercicio físico, dado que este aumenta los niveles de triptófano a nivel neuronal y por lo tanto la síntesis de serotonina. La búsqueda de estrategias que permitan reducir y prevenir los niveles de estrés generados por la sobrecarga de tareas y la deficiencia en resolución de conflictos a nivel laboral, se ha centrado por lo tanto en la planeación de actividades que mejoren las condiciones laborales del empleado y

repercutan sobre su estado de ánimo, permitiendo por consiguientes una regulación de sus niveles hormonales.

De acuerdo con Gustavo Suárez y colaboradores, la actividad física puede proteger del estrés laboral. Al respecto, su equipo de trabajo intentó correlacionar la actividad física y el estrés laboral en trabajadores universitarios de Medellín, a partir de un estudio correlacional en 120 empleados seleccionados aleatoriamente y tamizados con International Physical Activity Questionnaire y el Test de Maslach-Jackson para el estrés. Ellos encontraron un sedentarismo en el 71 %, alto agotamiento emocional del 29 %, despersonalización del 38 % y baja realización personal del 91 %. Se observó también, una correlación inversa para la actividad física y el agotamiento emocional, y directa para despersonalización con agotamiento emocional y realización personal. Con esto resultados se concluyó que la inactividad física y el estrés laboral presentaron prevalencias elevadas; la actividad física presenta un efecto protector sobre el estrés.

Para mitigar los riesgos asociados al estrés laboral, la OMS (organización mundial de la salud) propone inicialmente una redefinición del trabajo visto desde de la modificación de las exigencias laborales, la formación de personal capacitado, un aumento en la autonomía de las responsabilidades por parte del empleado y el fomento de la cooperación y el trabajo en equipo. Adicionalmente sugiere una serie de estrategias encaminadas en la prevención y solución de los problemas asociados al estrés laboral dentro de las que se destaca la capacitación en gestión del estrés, la cual exige al empleador fomentar dentro de los espacios laborales cursos de relajación, gestión del tiempo, reafirmación personal y ejercicio.

La formación y desarrollo organizacional se ha enfocado en las últimas décadas en la búsqueda de estrategias de enseñanza que permitan el desarrollo y crecimiento de competencias emocionales y trasmisión de valores. El indoor-training surge como una metodología que ofrece a los participantes evocar el propio ambiente de trabajo permitiendo superar obstáculos, realizar actividad física y trabajo grupal para ofrecer respuestas consensuadas ante determinadas problemáticas simuladas, incluidas el estrés.

Por lo tanto, el target prioritario de este tipo de servicios son directivos, mandos intermedios y trabajadores de los distintos departamentos de la empresa, y las dinámicas de las distintas actividades organizadas perseguirán objetivos como:

- Eliminar barreras jerárquicas o interdepartamentales de comunicación interna.
- Promover la creatividad y proactividad de los profesionales.
- Potenciar la autoconfianza y el liderazgo.
- Dotar a las personas de una mayor flexibilidad y adaptación al cambio.

Andragogía

En su significado más simple, es la guía o conducción, de un conjunto de técnicas de aprendizaje o enseñanzas, donde los aprendices son los adultos; es la contraparte de la pedagogía, que es la orientación o enseñanza a niños. El modelo a seguir de la educación andragógica, se basa en las exigencias del adulto, el cual decide que estudiar y para qué desea estudiar, según su requerimiento o necesidad de aprender, exigiendo más de lo que el profesor enseña, siendo autónomo en su aprendizaje, dependiendo de la manera de la enseñanza, la experiencia y la

interacción grupal, aplicando de forma inmediata lo aprendido convirtiéndolo en más didáctico y fácil.

La característica fundamental de esta educación para adulto es; la forma de resolver las situaciones de conflicto o complejas, organizando el aprendizaje o lo aprendido en torno a la dificultad o problema, siendo esta una forma de alcanzar las metas y competencias deseadas he impuestas, afianzando los valores y las actitudes positivas, porque el secreto de este avance, es que el adulto aprende porque quiere y no porque debe.

Es una nueva perspectiva de estudio, viniendo de un cronograma sencillo; el profesor-guía, procede a dar una conducción, dando una ciencia del arte que es la permanencia, en un avance de una educación permanente. Permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad de un adulto, que es quien propicia su autoaprendizaje y autorrealización; basados en sus principios fundamentales y en la participación horizontal o directa y flexible, de un enfoque sistemático de la motivación de cómo y por qué o para qué aprender, canalizando una enseñanza para la vida misma, motivando la vida diaria, ya que es su necesidad de autodefinirse y de auto dirigirse o de encaminar sus pasos, aceptando sus diferencias y limitaciones individuales y las de cada persona.

En un resumen, el adulto posee cuatro características importantes para el aprendizaje andragógico; la motivación, la perspectiva personal de lo que va aprender, la experiencia y la disponibilidad de aprender; llegando así al ciclo final del aprendizaje; adquirir experiencia, saber reflexionar, llegar a una conceptualización y al final la aplicación de lo aprendido (ConceptoDefinición, 2019).

La Andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto. Etimológicamente la palabra adulto, proviene de la voz latina *adultus*, que puede interpretarse como "*ha crecido*" luego de la etapa de la adolescencia. El crecimiento biológico del ser humano llega en un momento determinado al alcanzar su máximo desarrollo en sus aspectos fisiológicos, morfológicos y orgánicos; sin embargo, desde el punto de vista psico-social, el crecimiento del ser humano a diferencia de otras especies, se manifiesta de manera ininterrumpida y permanente (ABC.COM, 2019).

La educación se define como un proceso de socialización por medio del cual las sociedades transmiten formalmente a sus nuevos miembros, a través de instituciones docentes, una serie de conocimientos, valores, lineamientos, procedimientos y directrices como normas e instrumentos de desempeño en los diferentes ámbitos de la vida de un individuo. Por lo tanto, la educación comprende patrones de comportamiento, previamente establecidos por grupos de mayor experiencia y que están supuestos a ser asimilados y puestos en práctica por los estudiantes de generación en generación (Yturralde, 2019).

Se recomienda tres tipos de educación: la formal, la no – formal y la informal. La educación formal se genera en los ámbitos de las escuelas, institutos, academias, tecnológicos, universidades y politécnicos. La educación no-formal se genera con los cursos, seminarios, talleres, mientras que la educación informal es aquella que se adquiere a lo largo de la vida.

La palabra pedagogía está formada por las voces griegas Paidós: Niño y Ago: llevar, conducir, guiar. La Pedagogía es el conjunto de saberes que como

disciplina, organiza el proceso educativo de las personas, en los aspectos psicológico, físico e intelectual considerando los aspectos culturales de la sociedad en general. Mientras que la pedagogía es la ciencia que estudia la educación, la didáctica es el conjunto de técnicas que facilitan el aprendizaje. Alguien puede ser Pedagogo pero no tener didáctica cuando no llega a su auditorio ni llena las expectativas, es decir que la didáctica evidencia determinadas competencias demostrando además de los saberes, los haceres. La Pedagogía puede definirse como el arte y la ciencia de enseñar, el arte de transmitir experiencias, conocimientos, valores, con los recursos que tenemos a nuestro alcance, como son: la experiencia, los materiales, la misma naturaleza, los laboratorios, los avances tecnológicos, la escuela, el arte, el lenguaje hablado, escrito, la corporalidad, los símbolos y aspectos implícitos en la Proxémica (Yturralde, 2019).

Es así, que encontramos dentro de las llamadas *Ciencias Agógicas* a:

- La *Pedagogía*, estudia la educación de niños en su etapa de preescolar de 3 hasta 6 años de edad.
- La *Pedagogía* estudia la educación del niño en su etapa de Educación Básica
- La *Hebegogía* estudia la educación del adolescente en su etapa de Educación Media y Diversificada.
- La *Andragogía* estudia la educación de las personas adultas hasta la madurez.
- La *Gerontogogía* estudia la educación de adultos mayores.

En el enfoque de estas *ciencias agógicas*, el alcance de la Pedagogía abarca a la educación a los primeros años de la vida del ser humano y no considera las variables específicas que caracterizan el proceso educativo del individuo adulto en sus diferentes etapas. Educar al individuo en su etapa adulta y establecer la manera más efectiva de

hacerlo, ha sido una permanente preocupación de varios investigadores y docentes, tales como Eduard Lindeman, Malcolm Knowles, Félix Adam, Adolfo Alcalá, quienes, a través de sus escritos e investigaciones, han formulado sus ideas, conceptos, propuestas y planteamientos relacionados tanto con la teoría, como con la praxis dentro del proceso educativo.

"Andragogía es la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su auto-realización".

Adolfo Alcalá.- "La praxis andragógica en los adultos de edad avanzada"

Como lo mencionamos, se considera a la Andragogía como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, a diferencia de la Pedagogía que se aplica a la educación en sí misma con gran énfasis en los primeros años.

Ernesto Yturralde expresa: *"Andragogía es al adulto, como Pedagogía al Niño". El niño se somete al sistema, el adulto busca el conocimiento para su aplicación inmediata que le permita reeditar en el menor tiempo, existiendo la clara conciencia de buscar ser más competitivo en la actividad que el individuo realice, más aún si el proceso de aprendizaje es patrocinado por una organización que espera mejorar su posición competitiva, mejorando sus competencias laborales, entendiendo como competencias al conjunto de conocimientos, habilidades,*

destrezas y actitudes orientadas a un desempeño superior en su entorno laboral, que incluyen tareas, actividades y responsabilidades, que contribuyen al logro de los objetivos clave buscados.

El rol del Participante adulto, en el proceso de aprendizaje, es diferente y se proyecta con un mayor alcance que el de ser un receptor pasivo, tomador de apuntes, conformista, resignado memorista o simple repetidor de las enseñanzas impartidas por un Instructor, Docente o Facilitador. La Participación implica el análisis crítico de las situaciones planteadas, a través del aporte de soluciones efectivas. La Andragogía como un proceso continuo de excelencia, conlleva la misión final, de proveer un mejor nivel de vida personal y laboral del discente como Socio del Aprendizaje

A diferencia del niño, el adulto como individuo maduro, manifiesta las siguientes características:

- Tiene un Auto-concepto
- Tiene Experiencia
- Prisa en Aprender
- Orientación para Aprendizaje
- Motivación para Aprender
- Auto-concepto.

"En contraste a la dependencia de niños, los adultos tenemos una necesidad psicológica profunda para ser auto-dirigidos. Nuestro auto-concepto nos lleva a guiarnos por nuestra propia voluntad. Somos renuentes a las situaciones en que el Facilitador y el diseño de los programas limitan a los aprendices en un papel dependiente - *como si fueran niños* - o en el estilo de enseñanza del docente, instructor o facilitador en el que puede

llegar a guiar a sus estudiantes con amonestaciones inadecuadas, ridiculizándolos o con acicates equivocados.

- Experiencia del adulto

Los adultos independientemente de la edad hemos acumulado gran riqueza de experiencias que se convierten en importantes recursos de aprendizaje, y al mismo tiempo se convierten en plataforma para desarrollar nuevos aprendizajes para sí mismo, así como para la comunidad de aprendizaje en la cual el individuo se encuentra inmerso.

- Prisa para Aprender

Los adultos estamos dispuestos a aprender cosas que necesitamos saber o saber hacer, para así cumplir con nuestros papeles en la sociedad: laboralmente, como profesionales, como líderes, trabajadores, esposos(as), padres o madres. Nuestra rapidez en aprender se orienta cada vez más para las tareas en el desarrollo de nuestros papeles y responsabilidades sociales cuando se alcanzan niveles de madurez adecuados. Si bien es cierto, es frecuente que muchos adultos presenten grados de reticencia en procesos de aprendizaje de manera manifiesta u oculta, al sentirse presionados si su participación, no es 100% voluntaria.

- Orientación para el Aprendizaje

Los niños tienen una orientación centrada en materias para el aprendizaje, los adultos tenemos una tendencia a mantener una orientación centrada en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes. Los niños llegan a dominar con grandes destrezas los contenidos, para ser promovidos al grado superior y continuar con su proceso; los adultos buscamos los conocimientos para

desarrollar las habilidades que necesitamos aplicar a situaciones o problemas a los que nos confrontamos en la vida real en nuestras actividades y labores cotidianas. La perspectiva del tiempo en nosotros los adultos cambia hacia individuos que buscamos conocimientos para una aplicación de manera inmediata, que vaya de la mano con los objetivos de nuestras actividades o para las empresas para las cuales trabajamos, en aras de mejorar nuestras competencias.

- Motivación para Aprender.

Los adultos estamos más motivados para aprender por los factores internos, tales como desarrollo de nuestra auto-estima, recompensas tales como aumentos de sueldo, ascensos, necesidades evolucionadas, descritas por *Abraham H. Maslow* en su "*Jerarquía de Necesidades*". Aunque eventualmente podremos encontrar personas que buscarán evitar participar en los procesos de aprendizajes por varios factores entre estos el temor a hablar en público, desconocimiento, vergüenza, falta de seguridad, otros factores. El ser humano suele hacer más por evitar sus mayores miedos, que lo que hace por alcanzar sus anhelos, pero es parte de una realidad.

Un Modelo Andragógico debe contar con los siguientes elementos:

- El Participante Adulto,
- El Andragogo
- Los Participantes y
- El Entorno
- El Participante Adulto

Dentro del modelo andragógico es el principal recurso en el proceso de aprendizaje.

El participante como centro del proceso es un Socio del Aprendizaje quien se apoya en sus

propios conocimientos y experiencias adquiridas. El Participante debe continuar con la explotación y descubrimiento de sus potenciales: talentos y capacidades. Es por ello que todo aprendizaje, sólo puede efectuarse si existe continuidad y total congruencia, en el nivel del SER como del HACER. El adulto está en el centro del aprendizaje.

- El Andragogo

El profesor, catedrático o docente desde una óptica convencional o tradicional se ubica como quien posee los conocimientos y es el responsable de impartirlos, mientras que en el modelo andragógico, el Andragogo es un Facilitador competente en el proceso de transferencia de conocimientos y transferencia de experiencias, que el participante puede aportar.

El Andragogo dejó de ser el instructor, pues debe desempeñar varios roles: Facilitador, transmisor de informaciones, agente de sensibilización, agente del cambio, agente de relación, tutor, coach, mentor. El Facilitador promueve la participación activa fundamentada en actitudes positivas de los participantes adultos. El Andragogo planifica y organiza la actividad educativa, cuyo actor principal es el participante, facilita las interacciones interpersonales. "Se puede contar con el Andragogo como persona-recurso en muchas situaciones, considerándolo igualmente, como un participante en el proceso continuo de aprendizaje."

- Los Participantes

Los participantes se proyectan como fuentes de recursos, debido al cúmulo de experiencias. Los participantes adultos constituyen en su conjunto, una gran

cantidad de recursos que son provistos por sus propias experiencias previas así como por su voluntad para aprender, de ahí que cada uno de los miembros del grupo se convierte en un agente del aprendizaje, en lo referente al contenido o al proceso en sí mismo.

El Andragogo facilita las interacciones interpersonales y organiza la actividad educativa, cuyo principal actor, como lo señalamos, es el Participante, como Socio del Aprendizaje.

"En un medio ambiente educativo, en donde el grupo tiene su parte de responsabilidad, todo participante puede convertirse en un recurso para el otro. Los intercambios proporcionan una transacción dinámica".

- El Entorno

En un entorno educativo, en donde el grupo tiene su grado de responsabilidad, cada uno de los participantes puede convertirse en un recurso creando una simbiosis vertical y horizontalmente. Los intercambios que generan, producen transferencias dinámicas de doble vía. El Outdoor Training que no es lo mismo que el Outdoor Adventure, se presenta como un entorno adecuado para muchos programas de capacitación orientados al desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas, conocidas como "Soft Skills.

La creación de un ambiente socio-emotivo adecuado es necesaria para hacer propicio el proceso de aprendizaje, los espacios físicos ayudan de igual manera, así como los recursos tecnológicos con los que se cuentan, influyen los colores, el clima, la comodidad, la tranquilidad.

"El *medio ambiente*: Es posible distinguir tres (3) tipos de medio ambiente. El primero comprende el medio ambiente inmediato, creado para realizar el aprendizaje, es decir, la actividad educativa. El segundo se relaciona con el organismo educativo que

facilita los recursos y los servicios humanos y materiales. El tercer tipo comprende a las instituciones y a las agrupaciones sociales."

"Si la creación de ambiente socio-emotivo es necesario para hacer propicio el aprendizaje, también los espacios físicos y los instrumentos tecnológicos constituyen factores importantes para facilitar el aprendizaje."

Programación Neurolingüística

En el libro PNL para Dummies (2010) de Romilla Ready, Kate Burton y Xavier Guix dice: Alguien dijo una vez "Lo que resistes, persiste", pues si no modificas las acciones con las que no estás satisfecho, conseguirás más de eso mismo una y otra vez.

Alcanzar nuestras metas depende en buena medida del control que tenemos sobre nuestro sistema nervioso.

Las técnicas de la PNL (programación neurolingüística) nos permiten modelar la manera en que pensamos y nos comunicamos con los demás. Si las aplicas a tu vida y tu trabajo de una manera consistente, conseguirás potenciar tus creencias positivas sobre ti y sobre el mundo que te rodea

Entonces se puede agregar que los seres humanos tienden a resistirse y crea patrones regulares en su cerebro con lo que se permite repetir las conductas uno y otra vez.

Uno de los descubrimientos de John Grinder y Richard Bandler fue que, aunque todas las personas perciben la realidad a través de los cinco sentidos, no todas lo hacen igual, de manera que hay sentidos que se emplean más que otros.

Eso lleva a la distinción de personas más visuales, más auditivas o más kinestésicas (incluyendo el sentido del tacto, el olfato y el gusto) según cuál sea el que más emplean en su vida cotidiana. Además no solo se percibe así la realidad sino que el ser humano se expresa más en visual, en auditivo o en kinestésico según sea el sentido que más emplea. El sistema VAK tiene una gran aplicación en la oratoria puesto que al hablar en público se precisa utilizar todos los sentidos para comunicar mejor ante un auditorio formado por personas especializadas en cada uno de ellos. Igualmente importante a la hora de escribir discursos, puesto que cualquier tipo de exposición oral deberá tender, para ser bien comprendida, a utilizar términos visuales, auditivos y kinestésicos

La PNL es un modelo explícito y poderoso de la experiencia humana y de la comunicación. Utilizando los principios de la PNL es posible describir cualquier actividad humana de un modo detallado que permite hacer muchos cambios profundos y duraderos en forma rápida y fácil. Unos pocos ejemplos de las cosas que podrán aprender son:

- Curar algunas fobias y otras respuestas desagradables en menos de una hora.
- Ayudar a niños y adultos con “dificultades de aprendizaje” (problemas de ortografía y de lectura, etc.) a superar estas limitaciones, muchas veces en menos de una hora.
- Eliminar hábitos indeseados — fumar, beber, comer demasiado, insomnio, etc.—. En unas pocas sesiones.
- Producir cambios en las interacciones de parejas, familias y organizaciones, de modo que funcionen de manera más satisfactoria y productiva
- Curar muchos problemas físicos

No únicamente aquéllos reconocidos como sicosomáticos, sino también algunos que no lo son, también en unas pocas sesiones. Estas son pretensiones bastante ambiciosas, y los practicantes experimentados pueden fundamentarlas con resultados sólidos y visibles. La PNL en su estado presente puede hacer muchas cosas, pero no puede hacer todo. “Si lo que hemos demostrado es algo que a ustedes les gustaría poder hacer, podrían ser útiles para ustedes y aprenderlas en lugar de tratar de descubrir dónde están las fallas de lo que estamos presentando, ustedes descubrirán en realidad dónde fallan, eso se lo garantizamos. Si lo usan congruentemente encontrarán muchas ocasiones donde no funciona. Y si no funciona, les sugiero que hagan otra cosa”.

Experiencia sensorial

Son varias las formas importantes en que lo que nosotros hacemos difiere radicalmente de lo que otros hacen en talleres de comunicación y en sicoterapia. Cuando comenzamos en este campo, observábamos cómo gente brillante hacía cosas interesantes, y luego daban varias metáforas particulares que ellos llamaban “teorizar”. Contaban historias acerca de millones de hoyos o acerca de tuberías: que hay que entender, que la gente es únicamente un círculo de cañerías y tubos que salen en todas direcciones, o que la persona es como la cebolla, que tiene varias capas, etc. La mayoría de las metáforas no eran muy útiles para ayudar a las personas a aprender específicamente qué es lo que hacen y cómo lo hacen. Algunas personas hacen laboratorios vivenciales, donde podrán observar y escuchar a una persona que es relativamente competente, en casi todo, o al menos en parte del oficio llamado “comunicación profesional”. Mediante su conducta les van a

demostrar que son bastante hábiles para hacer algunas cosas. Si tienen suerte y si mantienen alerta su aparato sensorial, van a aprender a hacer algunas de las cosas que ellos hacen.

Bander R, Grinder J en el libro en el capítulo 4 mencionan Esquemas del Reencuentro y determinan varios pasos:

- Identificar la conducta (x) a cambiar
- Establecer comunicación con la parte responsable de esa conducta
- Distinguir entre la conducta la configuración o pauta X y la intención de la parte responsable de esa conducta
 - “¿La parte mía que gobierna la configuración X está dispuesta a comunicarse conmigo en conciencia?”
 - Establezcan el significado “sí no” de la señal.
- Distinguir entre la conducta la configuración o pauta X y la intención de la parte responsable de esa conducta
 - “¿Estarías dispuesta a hacerme saber en conciencia qué estás tratando de hacer para mí mediante la conducta X?”.
 - Si obtienes una respuesta “sí”, pídele a la parte que prosiga y que comunique su intención.
 - ¿Esa intención te es aceptable en conciencia?
- Creen nuevas alternativas de conducta para satisfacer la intención. Al nivel inconsciente la parte que dirige la configuración X, comunica su intención a la parte creativa y selecciona entre todas las alternativas que genera la parte creativa y cada vez que selecciona una alternativa emite una señal “sí”.

- Pregúntele a la parte:” ¿Están dispuestas a hacerse responsables de generar tres nuevas alternativas en el contexto adecuado?”.
- Chequeo ecológico. “¿Hay alguna otra parte mía que tiene objeciones a las tres nuevas alternativas?”. Si hay una respuesta “sí”, entonces reciclen desde el paso número dos (2).
- En una oportunidad en un seminario, en un instituto de AT, dije que creía que todas las partes de todas las personas son recursos valiosos. Una mujer entonces dijo: “Eso es lo más estúpido que jamás he oído”. “Yo no dije que eso fuera cierto, lo que yo dije es que siendo terapeuta lo creía, entonces iba a poder llegar más lejos”. “Bueno, de todos modos eso es completamente ridículo”.

Cuando hayan completado la comunicación y hayan creado las nuevas conductas alternativas para la parte que originalmente gobernaba la conducta problema, les piden a todas las partes que consideren las repercusiones de estas nuevas pautas de conducta. “¿Hay alguna otra parte en mí que tiene alguna objeción para con estas nuevas alternativas a mi conducta?”. Si otra parte tiene objeciones, lo más típico es que emita una señal distintiva. Podrá ser incluso en el mismo sistema, pero será distinta en tanto que aparecerá en otra parte del cuerpo. Si súbitamente hay una tensión en los hombros, uno dice: “Bien, tengo una mente consciente limitada”. ¿Podrías por favor aumentar la tensión en los hombros si la respuesta es “sí”, hay una objeción, y disminuirla si la respuesta es “no”, no hay objeción? Si hay una objeción, ese es un resultado excelente. Significa que hay otra parte, otro recurso, que está activo a favor suyo para realizar este cambio. Se está nuevamente en el paso dos y se recicla. Una de las cosas que distingue un

comunicador realmente singular, es su precisión en el uso del lenguaje: siempre utilicen el lenguaje del modo que obtengan lo que quieren. La gente desordenada y poco precisa con el lenguaje tiene también respuestas poco precisas y desordenadas. Virginia Satir es muy precisa acerca de su lenguaje y Milton Erickson es aún más cuidadoso. Si se es preciso en formular las preguntas, uno va a obtener información precisa. Por ejemplo, alguien aquí dijo: “Métete y pregúntale a la parte responsable de esta conducta si está dispuesta a cambiar” y obtuvieron una respuesta “no”. Perfectamente, ¿qué otra cosa podría haber contestado si no ofrecieron ninguna otra alternativa? Era como decir: “¿Estás dispuesta a desaparecer?”. “¿Estás dispuesta a comunicarte?”, Sino que partieron diciendo: “¿Estás dispuesta a cambiar?”. Otra persona dijo: “Tú que eres la parte responsable mía, de esta conducta ¿aceptas las alternativas creadas por mi creatividad?”. Y la respuesta fue “No” y por suerte fue así, ya que su creatividad no tiene idea acerca de cuál es su conducta en esta área. La parte que tiene que hacer la opción, es la parte responsable de su conducta. Esa es la que sabe de eso. Hombre: ¿Y qué hay si la parte inconsciente creativa se niega a proporcionar alternativas? Eso nunca ocurre si uno es respetuoso con ello. Si como terapeuta le faltas el respeto a la creatividad de las personas y a su inconsciente, simplemente no se van a comunicar contigo. Mujer: Nosotros descubrimos que nuestras mentes conscientes son poco aceptantes del cambio. Estoy totalmente de acuerdo en ello. Eso es muy cierto de los terapeutas, especialmente si las alternativas y las opciones fueron dejadas inconscientes. Esto no es necesariamente cierto en otros grupos de personas. Además tiene un cierto sentido porque los terapeutas tienen una mente consciente muy intrusa. Casi todas las sicoteologías humanistas modernas que conozco implican que es necesario estar consciente para realizar los cambios. Eso es absurdo

Basados en esta teoría de libro de Sapos a Príncipes, se creó uno de los pasos de la metodología “Transforma”, con la que se pretende comunicar asertivamente y cambiar conductas de los individuos con el fin de minimizar el riesgo identificado en la aplicación de la batería.

Bandler, R., Grinder, J. (2000). *De sapos a príncipes*. Dilts, R. y DeLozier, J. NLP

Encyclopedia. University Press, California

MARCO CONCEPTUAL

Las compañías actualmente son formadas por diferentes clases de recursos económicos, físicos y en especial humanos que refuerza el hecho de orientar la combinación de los mismos. Pero esta combinación por su heterogeneidad y en particular la multiplicidad de personalidades del recurso humano no permite lograr una sinergia adecuada que mejore diferentes aspectos de económicos, de productividad, administrativos que convergen en aspectos psicosociales.

Hablar de aspectos psicosociales específicamente en relación al tema del proyecto de investigación se acerca a un concepto que es el inicio del modelo y son las soft skills o conocidas como competencias blandas. “hacen referencia a las habilidades interpersonales y sociales que posee la persona”. “Estas habilidades blandas se manifiestan en las diferentes formas con las que alguien se relaciona e interactúa con los demás. Estas competencias no se aprenden en el ámbito académico, sino que son adquiridas a lo largo de la vida de la persona, el su día a día. Además, están directamente relacionadas con el concepto de inteligencia emocional y están condicionadas por la personalidad de la persona y por el desarrollo de sus habilidades sociales” (Rovira, 2018). Estas habilidades blandas están relacionadas con aspectos de liderazgo, comunicación, retroalimentación efectiva, creatividad, adaptación al cambio entre otros.

El modelo actual estará enfocado en las 4 etapas de aprendizaje de ABRAHAM MASLOW, incompetencia inconsciente, incompetencia consciente, competencia consciente y competencia inconsciente. Sumando y potencializado con estrategias de PNL, neurociencia, indoor training y gamificación

- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- **Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- **Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

- **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- **Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- **Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- **Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

- **Experto:** Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Conceptos tomados de la Resolución 002646 de 2008.
- **Programación:** Desde pequeños vamos registrando todas nuestras experiencias que harán que entendamos la vida y actuemos de forma diferente al resto de las personas.
- **Neuro:** Nuestra experiencia y nuestras percepciones conforman nuestro sistema neurológico que a su vez da lugar a nuestro comportamiento.
- **Lingüística:** Lenguaje verbal o no verbal que nos permite comunicarnos con los demás y transmitir nuestras experiencias. Definición de Programación Neurolingüística de la Asociación Española de PNL.
- **Andragogía:** Es el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas. Consultado en Angel R. Villarini Jusino, Ph.D “Félix Adam: Desarrollo humano, pedagogía y Andragogía”.
- **Educación Experiencial:** Es el proceso de aprender a través de experiencia, y se define más específicamente como "aprender a través de la reflexión sobre el hacer. Consultado en Felicia, Patrick (2011). Handbook of Resarch on Improving. Learning and motivation. P 1003.
- **Neurociencia:** Es un campo de la ciencia que estudia el sistema nervioso y todos sus aspectos; como podrían ser su estructura, función, desarrollo ontogenético y filogenético, bioquímica, farmacología y patología; y de cómo sus diferentes elementos interactúan, dando lugar a las bases biológicas de la cognición y la

conducta. Consultado en “What is Neuroscience”. Washington DC: Society for Neuroscience.

- **Competencia blanda:** rasgos, características y competencias personales que informan cómo un individuo se relaciona con los demás y, a menudo, se usa como sinónimo de habilidades sociales o habilidades interpersonales.
- **Incompetencia inconsciente:** Estado de ignorancia y desconocimiento sin ninguna experiencia en ello. (maslow, 1965).
- **Incompetencia consciente:** Es una etapa del ser humano la cual identifica que existen cosas que no sabe y deciden continuar con el aprendizaje o decide no continuar con el mismo y no aprenderlo (maslow, 1965).
- **Competencia inconsciente:** conjunto de hábitos automáticos liberando niveles de atención a la mente para el desarrollo de nuevas actividades (maslow, 1965).
- **Competencia consciente:** acción que el individuo puede realizar de forma concentrada y atenta. (maslow, 1965)

MARCO LEGAL

Actualmente la legislación colombiana establece normas que permiten intervenir los factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo comprometiendo al empleador al momento de contratar personal. A continuación, se relaciona el marco legal que rige en Colombia.

Decreto 614 de 1984, el literal C del artículo 2º: señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989, en su numeral 12 del artículo 10: una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Señala en el numeral 42 del artículo 1: que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido péptica severa o colon irritable”.

Resolución 2646 de 2008, 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.

Decreto 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Derogada por el Decreto 1072 del 2015 Artículo 15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. Parágrafo 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad. Público, psicosociales, entre otros.

Ley 1010 del 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Ley 1090 del 2006 Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

Resolución 0652 del 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Modificada por la Resolución 1356 del 2012.

Resolución 1566 del 2012, Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias"

Ley 1616 del 2013, Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones

Decreto 1477 del 2014, Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales

Circular unificada 2004, Unifica las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1072 del 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 4927 de 2016: Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 052 de 12 enero de 2017: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resolución 1111 de 27 marzo de 2017: Por la cual se definen los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes

HIPÓTESIS

Hipótesis de Trabajo

Si los resultados de la batería de riesgo psicosocial arrojan indicadores medios, altos y muy altos entonces es importante el diseñar un programa de capacitación que permitiera a la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S realizar la intervención asertiva acorde a los factores de riesgo encontrados.

Hipótesis Nula

Si los resultados de la batería de riesgo psicosocial 2018 se encuentran en un nivel bajo, no se desarrollaría un programa de capacitación por lo que se sugeriría actividades de promoción y prevención para dar mantenimiento a estos resultados.

Hipótesis Alternativa

Se debe diseñar un programa de intervención con una metodología alternativa que permita crear un plan de capacitación para dar alcance a la intervención posterior acorde a los resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial.

MARCO METODOLÓGICO

Generalidades

BALLESTRINI (2006) Señala que el marco metodológico “es el conjunto de procedimientos a seguir con la finalidad de lograr los objetivos de la información de forma valida y con alta precisión” (p44). Dicho de forma diferentes se convierte en una estructura organizada para recolectar, ordenar y analizar la información que permite la interpretación de los resultados en función del problema de investigación.

Paradigma y Tipo de Estudio

La siguiente investigación presenta un paradigma interpretativo puesto no se hace observación, interpretación y comparación, pero si se hace una observación definida de cómo se podría abordar el modelo de capacitación, y según Vain (2012):

El enfoque interpretativo en investigación social supone un doble proceso de interpretación que, por un lado, implica a la manera en que los sujetos humanos interpretan la realidad que ellos construyen socialmente.

Por otro, refiere al modo en que los científicos sociales intentamos comprender como los sujetos humanos construyen socialmente esas realidades.

Por ese motivo, podemos señalar que cuando investigamos desde el enfoque interpretativo se ponen en juego dos narrativas, que a veces se mezclan, se confunden o se solapan. Estas son las narraciones que hacen los sujetos sociales acerca de sus prácticas y sus discursos y las narraciones que hacemos los

investigadores a partir de lo que observamos y de lo que los sujetos nos cuentan acerca de lo que hacen. (p,39,40)

Tomando en cuenta que el objetivo de esta investigación es establecer los elementos de un programa de capacitación basado en la identificación de los riesgos psicosociales para la compañía VETRA EXPLORACION Y PRODUCCION SAS a partir del análisis de la batería psicosocial en la ciudad de Bogotá,, se recurre a un diseño no experimental que se aplicará de manera descriptiva para establecer un modelo que permita de forma innovadora y eficiente aportar a la compañía una lineamiento para realizar un plan de intervención posterior a los resultados obtenidos.

El trabajo actual estará diseñado bajo el planteamiento metodológico mixto, teniendo en cuenta que es el mejor enfoque que procede para el tipo de investigación, referenciando que parte de un resultado cuantitativo obtenido por medio de una batería de riesgo psicosocial y culmina como un modelo alternativo de capacitación en habilidades blandas.

Alcance

Es importante tener en cuenta que el enfoque mixto permite abordar la investigación desde el proceso de establecer preguntas que surjan antes, durante o después de la recolección o análisis de la información que permitan dar mayor claridad al investigador y las partes interesadas o según Sampieri (2010) “la meta de la investigación mixta no es remplazar a la investigación cuantitativa o cualitativa , sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (p.544).

Diseño o Método Previsto

Según Hernandez, fernandez y Baptista (2003). La investigación no experimental “es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que se hace en este tipo de investigaciones es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural, para después analizarlos” (p270) y es decriptiva porque busca diagnosticar y describir bajo los resultados un plan de acción específicos.

Contexto de la Empresa

La compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S, se dedica a la explotación de hidrocarburos en los departamentos de Putumayo, Casanare, Cesar, con presencia administrativa en la ciudad de Bogotá. Cuenta actualmente con 3 campos petroleros en los municipios de Maní Casanare, Puerto Asís Putumayo y Aguachica Cesar desde donde realizar el bombeo de hidrocarburo.

Población Objetivo

Según Fortin (1999) “una población es una serie de elementos o de sujetos que participan de características comunes, precisadas por un conjunto de criterios” (p159), para la respetiva investigación la población objetivo son los trabajadores de la compañía Vetra Exploración y Producción S.A.S, la cual está conformada por 235 trabajadores, caracterizados en personal staff, roll y administrativos. Los cuales están divididos en un 72.5% hombre y un 26,1% mujeres (informe técnico batería de riesgo psicosocial, FREMAP, VETRA,2018).

Muestra y Muestreo

La muestra está establecida por Fortín (1999) como un “subconjunto de una población o grupo de sujetos que forman parte de la misma población (p.160). De igual forma Pineda, Alvarado y Hernández (1994) señalan que “Es un subconjunto de la población en que se llevará a cabo la investigación con el fin posterior de generalizar los hallazgos del todo”. (p108). Para esta muestra se contemplará solamente el personal administrativo, ubicado en el centro de trabajo de Bogotá, compuesto por 97 trabajadores. Distribuidos en 55% género masculino y 45% género femenino. Y se desarrollara por medio de muestreo probabilístico acorde al resultado de la batería de riesgo psicosocial

Instrumentos, Materiales y Equipos

El instrumento principal por el que se basa la investigación será el INFORME TECNICO DE PBATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL, desarrollado por la compañía FREMAP para la compañía VETRA EXPLORACION Y PRODUCCION SAS. Los materiales e insumos serán computadores, material didáctico, hojas impresas, buffers de audio.

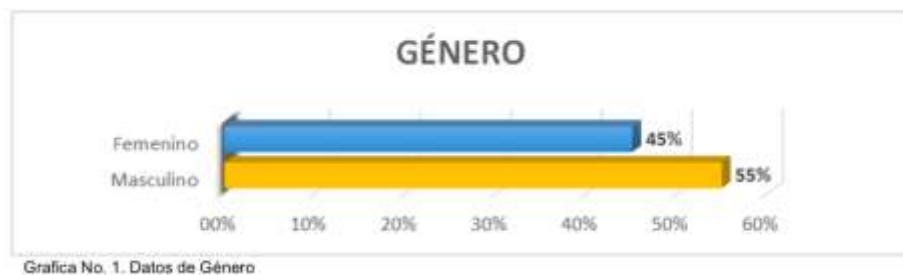
Procedimiento o Fases de Desarrollo

Durante el periodo del mes de marzo, abril de 2019, se desarrollaron reuniones de empalme con las personas encargadas del área de HSEQ de la compañía VETRA EXPLORACION SAS. Liderada por los señores EDGAR SILVA, líder HSE y el señor CAMILO PUENTES, especialista en sistemas y practicas HSE.

Resultados Informe Batería Riesgo Psicosocial VETRA

Durante el proceso de reunión se estableció una comunicación acertada entorno a los objetivos de alcance que la compañía quería establecer con el proceso de intervención de los resultados de la batería de Riesgo psicosocial, realizada por medio de la compañía MAPFRE ARL.

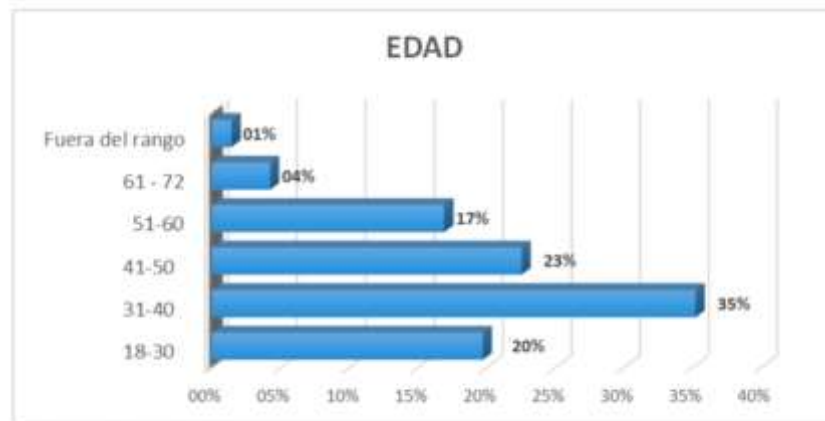
Se relacionaron los siguientes resultados suministrados por parte del cliente y que corresponden a la muestra establecida para el respectivo trabajo, para el centro de trabajo de la ciudad de Bogotá.



Gráfica No. 1. Datos de Género

Figura 1 Información demográfica

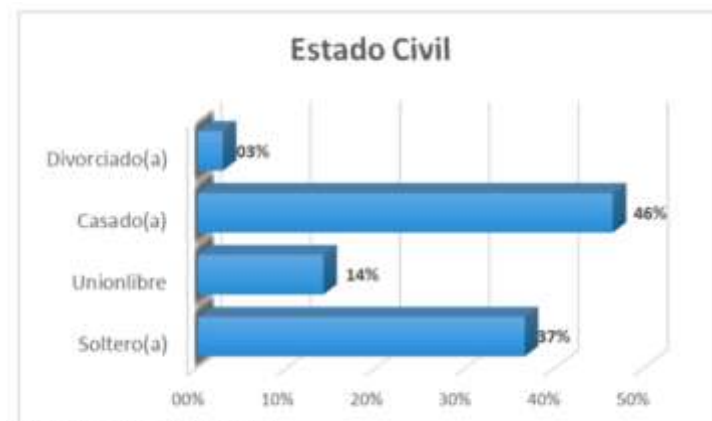
Con la información suministrada se evidenció un análisis de población del 55% masculino y 45% femenino, la diversidad del género influye en el tipo de cargo, en especial en este tipo de mercado, y en esta muestra, pues el personal femenino es alto por el tipo de actividades laborales a desempeñar de apoyo administrativo. Esto contiene un eje de influencia alto en la influencia del estrés, ya que la cantidad de labores que desarrollan las mujeres en temas relacionados a actividades extra laborales, en especial en el hogar tienen una clara tendencia a ser altas y de mayor exigencia mental.



Gráfica No. 2. Datos de Edad

Figura 2 Edad de las personas encuestadas

La edad es un concepto que es asociado a temas de salud, para este caso la compañía presente tiene una alta población 58% que está en el rango de los 30 a 50 años, lo cual evidencia la importancia de generar estrategias de prevención a nivel osteomusculares, cardiovasculares e incluso psicosociales. Las cuales si no se hacen pueden terminar generando impactos en la población.



Gráfica No. 3. Datos de Estado Civil

Figura 3 Estado civil

El 60% de la población mantiene una relación familiar con núcleo establecido, lo cual puede implicar un mayor nivel de exigencia mental en temas relacionados a dimensiones extra laborales y mayor carga mental.



Figura 4 Nivel de estudios

Los grupos poblacionales cuentan con un nivel de estudios superiores y eso puede permitir la asimilación del proceso de intervención de forma rápida e interiorizar con mayor proporción el mensaje.

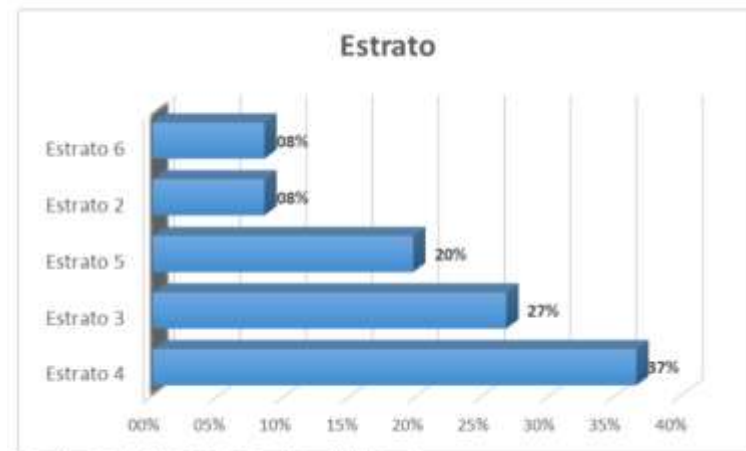


Figura 5 Lugar de residencia

Estrato

La estratificación se convierte en un factor de influencia alto en el desarrollo de nuevos proyectos de formación contemplando que va de la mano de su nivel de escolaridad, el cual facilita la aprensión del conocimiento.

Dentro de los resultados suministrados por el cliente, estas son graficas de análisis de la encuesta de batería de riesgo psicosocial, discriminadas y organizadas por factores intra, extra y dimensiones del ser.



Grafica No. 6. Datos de Estrato Socio Económico de la Vivienda

Figura 6 Estrato

Información Factores Intra Laborales

Inicialmente abordaremos los resultados suministrado por los factores Intra laborales, los cuales establecieron la muestra representativa de análisis en la forma A y B, para un rango poblacional de 71 personas de 80 personas. (Se aclara que las personas restantes se encontraban en descansos, vacaciones u operación en campo).

DOMINIO		LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO						
Dimensión	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy alto	NO APLICA	INVÁLIDA	Total
Características de liderazgo	18	17	14	11	11	0	0	71
Relaciones sociales en el trabajo	16	21	13	12	9	0	0	71
Retroalimentación del desempeño	15	13	16	14	13	0	0	71
Relación con los colaboradores	6	6	1	6	7	43	0	69

Figura 7 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

En la siguiente grafica encontraremos las dimensiones percibidas dentro del dominio Liderazgo y relaciones sociales donde la gráfica establece un nivel de concentración porcentual entre los niveles, medio, alto y muy alto, dentro de un 51% a un

69%. Por el tipo de estructura organizacional el 62% de los trabajadores no realizan actividades de carácter de jefatura.



Figura 8 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Las siguientes gráficas, muestran los resultados de los factores de control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas.

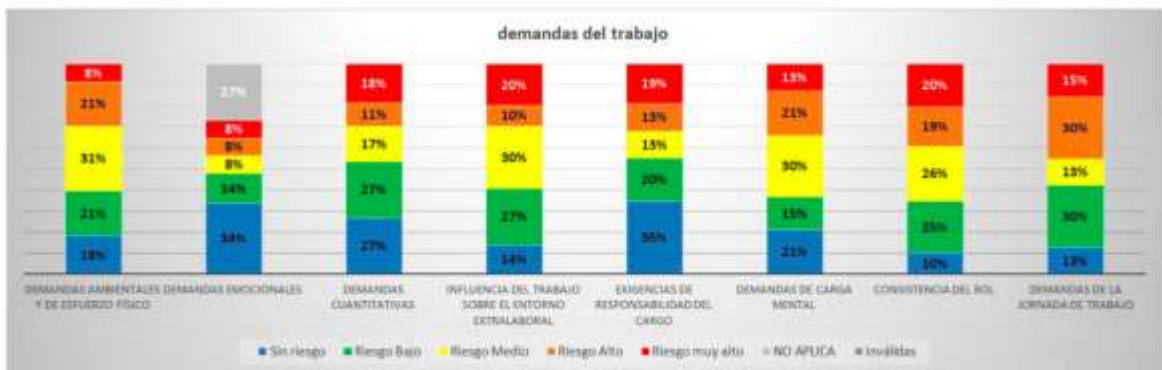


Figura 9 Demandas del trabajo



Figura 10 Control sobre el trabajo



Figura 11 Recompensas

A continuación, presentamos la matriz entregada dentro de la batería de riesgo psicosocial por parte del cliente y desarrollada por MAPFRE SEGUROS, en la que da análisis de resultados para el factor INTRA LABORAL.

Tabla 9a Matriz batería de riesgo psicosocial

FACTORES A INTERVENIR RIESGO MUY ALTO Y ALTO		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSION	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo	Identificar y evaluar a profundidad los factores de riesgo relacionados con liderazgo y relaciones sociales en los centros de trabajo con niveles de riesgo alto y muy alto para este dominio, a través del desarrollo de grupos focales.
	Retroalimentación del desempeño	Considerar la posibilidad de desarrollar la acción “Seguimiento retroalimentación de la gestión” del protocolo propuesto por el Ministerio del Trabajo, en acompañamiento con el experto. Se sugiere buscar que
	Relación con los colaboradores	

FACTORES A INTERVENIR RIESGO MUY ALTO Y ALTO		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSION	
		el desarrollo de esta acción impacte de alguna manera (directa o indirectamente) en las “Relaciones Sociales en el trabajo”.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	Revisión con el área de Gestión Humana la documentación y procedimientos de: Manuales de funciones y perfiles de cargo, inducción y reinducción, capacitación, selección y bienestar. Verificando los cambios, modificaciones y divulgación de los mismos. Tomar acciones posteriores a los resultados, producto de la revisión Inspecciones a puestos de trabajo, identificando si se requiriera de APT para establecer carga física. Favorecer y alentar la practica permanente de pausas activas. Revisión periódica de las matrices de peligros y seguimiento al cumplimiento de los controles propuestos
	Capacitación	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	
	Control y autonomía sobre el trabajo	
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	
DEMANDAS DEL TRABAJO	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	Garantizar la cobertura de los colaboradores (ya sea que se encuentren en periodos de descanso, vacaciones o que falten por renuncia o despidos), con el fin de que no sean interrumpidos o requeridos en periodos fuera de la jornada laboral. Garantizar que las actividades de capacitación se realicen dentro de la jornada de trabajo, en cumplimiento con lo establecido en la normatividad legal. Sensibilización a través de una campaña que incluya procesos de capacitación (en estrategias de afrontamiento y manejo del tiempo enmarcado en el proyecto de vida) y comunicaciones periódicas por escrito sobre las condiciones de trabajo que no pueden modificarse y que implican algún nivel de riesgo, con las estrategias alternas para sobrellevarla e información de alternativas y beneficios con cajas de compensación familiar).
	Demandas de carga mental	Practica periódica de ejercicios de gimnasia mental y técnicas de respiración y relajación. Formación en temas como: gestión de las emociones, solución de problemas, manejo del tiempo. Realizar APT para establecer carga mental a colaboradores que obtuvieran puntajes en riesgo alto y muy alto tanto en la dimensión como en la evaluación del estrés y con niveles altos en estadísticas de ausentismo.
	Consistencia del rol	Considerar la posibilidad de desarrollar la acción “Claridad del rol como pilar del desempeño”, del protocolo propuesto por el Ministerio del Trabajo, en acompañamiento con el experto.
	Demandas de la jornada de trabajo	Organizar el trabajo de tal manera que se evite que los trabajadores nocturnos realicen horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno (Recomendación 178 OIT).

FACTORES A INTERVENIR RIESGO MUY ALTO Y ALTO		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSION	
		<p>Alentar la práctica de pausas espontáneamente a lo largo de la jornada laboral.</p> <p>Para los puestos de trabajo que implican una organización de turnos y rotación de horarios, es muy importante respetar los horarios de alimentación, y que esta sea equilibrada.</p> <p>Se recomienda sensibilizar al personal que trabaja en horario nocturno y capacitarle en cuanto a los ciclos de sueño-vigilia (ritmo circadiano), higiene de sueño, estilos de vida saludables y hábitos saludables de alimentación.</p> <p>Garantizar que las actividades de capacitación se realicen dentro de la jornada de trabajo, en cumplimiento con lo establecido en la normatividad legal.</p>
RECOMPENSAS	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<p>Evaluar a profundidad (bajo la metodología de grupos focales del Ministerio del Trabajo) y puntualizar los riesgos asociados con Reconocimiento y Compensación y generar acciones conjuntas para la población en riesgo.</p> <p>Informar a los nuevos empleados, en el proceso de inducción, los beneficios a los que tienen derecho por pertenecer a la compañía.</p>
	Reconocimiento y Compensación	

Dentro del informe se observa que las recomendaciones que presenta la compañía MAPFRE frente a los resultados de la batería de riesgo psicosocial, se establece claramente un análisis superficial, con una serie de recomendaciones que van más a dar cumplimiento legal en términos de regulación y recomendaciones del ministerio de trabajo. Este informe ante esta dimensión es muy pobre en sus recomendaciones y deja a la compañía en un nivel de incertidumbre pues las habilidades de las personas responsables del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo son diferentes y no tienen claridad, experiencia, ni conocimientos de procesos de formación.

Información Factores Extra Laborales

Para brindar un contexto mayor, se presentarán los resultados de las dimensiones de factores extra laborales con los siguientes resultados.



Figura 12 Factores de riesgo Extra laboral

Tabla 9b Factores de riesgo Extra laboral

FACTORES A INTERVENIR RIESGO MU ALTO Y ALTO	ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
Características de la vivienda y el entorno	La empresa, a través de sus políticas de bienestar, puede gestionar con las instituciones pertinentes (Cajas de Compensación Familiar, EPS, Sena, organizaciones no gubernamentales) la posibilidad de ofrecer programas de apoyo a los trabajadores y sus familias (jardines infantiles, perspectivas de vivienda, de capacitación, recreación y deporte).
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	Esta dimensión está fuera del alcance de intervención directa y realmente efectiva por parte del empleador, debido a que las condiciones que generan el riesgo, como medios de transporte, movilidad, vías, etc., son ajenas a cualquier empresa, sin embargo aquí se plantean dos ideas que han sido de utilidad en otras organizaciones: 1) No siempre es fácil para las empresas poder contar con una ruta de transporte para sus empleados, sin embargo se sugiere que en la medida de lo posible, se contrate una ruta (cuyo valor de transporte puede ser pagado por los mismo funcionarios a diario), especialmente para aquellos que laboran muy lejos de la oficina. 2) Otra opción puede ser pactar horarios de trabajo que faciliten el cumplimiento de las metas de la organización, pero que al mismo tiempo brinden opciones a los funcionarios de evitar las horas pico de la ciudad Por ejemplo, jornadas laborales entre las 9:00 a.m. y las 6:00 p.m., con medio día el sábado; o entre las 6:00 a.m. y las 4:00 p.m. solo entre semana. 3) Promover, a través de una campaña informativa o de incentivos, el uso de medios de transporte alternativos como la bicicleta, o que los colaboradores dueños de vehículos, puedan transportar a aquellos que no tienen vehículo o que se encuentran en pico y placa.

De igual forma como en las recomendaciones anteriores respecto a los resultados obtenidos por medio de MAPFRE, se evidencia que las recomendaciones por parte de la compañía contratada son débiles, en su forma y fondo, manteniendo la incertidumbre a las áreas responsable y en especial a los líderes de los procesos.

Modelo de Capacitación

El proyecto da inicio con los resultados de la batería de riesgo psicosocial y acorde a las indicaciones y hallazgos obtenidos los líderes de las áreas de HSE de la compañía VETRA EXPLORACION SAS, quedan en la misma posición que en oportunidades anteriores, sorpresa, preocupación y desconocimiento.

¿La propuesta del PROGRAMA DE CAPACITACIÓN inicia con la discusión inicial de qué hacer? ¿Continuamos en lo tradicional o nos enfocamos en otros aspectos? ¿Qué estamos olvidando? ¿Porque los resultados siguen mostrando resultados similares?, estas y otras preguntas más fueron las que se encontraron en el proceso de análisis.

EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN parte de entender al participante y su dinámica de aprendizaje, siendo este sujeto un adulto y contemplando la andragogía como mecanismo de aprendizaje que se basa en el proporciona miento de respuestas a las inquietudes tradicionales de las personas ¿Qué? ¿Cómo? ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Cuándo?, puesto que el adulto al satisfacer esas pequeñas preguntas cambia su conducta y se toman decisiones. De esta forma el modelo de capacitación debe contener en su desarrollo y contenido diferentes estrategias que permitan dar respuesta a las preguntas bases, permitiendo así la interiorización, reflexión y motivación a generar cambios en las conductas de los participantes.

EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN es un proyecto que requiere comunicación de conceptos, claramente definidos como habilidades blandas, comunicación, liderazgo, retroalimentación, trabajo en equipo entre otros, contemplando esta variable, es importante establecer que se requiere tener un modelo de comunicación apropiado, por esta razón se va a trabajar sobre los parámetros de la Programación Neuro lingüística.

Para fundamentar el proceso de forma lógica y secuencial se realizará investigación de cada uno de los temas fundamentados en la neurociencia, como proceso biológico del cerebro para ampliar la conceptualización y el cómo la mente puede llegar a modificar la morfología biológica del cerebro y de paso los cambios en sus conductas.

Tiempos de Ejecución, Frecuencia y Tamaño de los Grupos

Las diferentes áreas de las compañías en Colombia tienen un factor común al momento de realizar procesos de capacitación y es el contar con un tiempo prudente del personal para realizar el entrenamiento, ya que la variable de mayor decisión e influencia está establecida por medio de la operación, producción o tiempos de trabajo.

Concertando esta variable con el equipo HSE de la compañía VETRA se estableció que los tiempos prudentes y autorizados por la gerencia serian así:

- Rango de duración de 2 horas por grupo.
- Frecuencia de cada 15 días acorde a calendario de tareas críticas
- Grupos poblacionales de 20 personas.

Estas condiciones son claras, pero el problema es cómo hacer para que el MODELO DE CAPACITACIÓN, logré tener mayor profundidad y alcance.

Metodología de Desarrollo

La idea principal es que en cada sesión de trabajo se desarrollen ejercicios guiados por medio un facilitador con habilidades y conocimientos de (PNL – indoor training – educación experiencial – gamificación – andragogía.), cada sesión debe estar organizada en los tiempos estipulados por parte de la compañía.

Durante el desarrollo de cada sesión de trabajo, se debe establecer ejercicios de creatividad e innovación como dinámicas de calentamiento cerebral, corporal o de comunicación para poder lograr conexión con el equipo.

Durante el desarrollo del ejercicio el facilitador debe proporcionar ejercicios que vayan acorde a la explicación del tema y de paso elaborar hojas guías que permitan confrontar directamente a las personas con las conductas, hábitos o formas en las que ellos actuando y así lograr la interiorización de la información suministrada.

Cada sesión debe tener claro que su objetivo es permitir que cada participante se sensibilice en torno al tema y que logre cuestionarse ¿Qué está haciendo con su vida? ¿En que está fallando? ¿Qué puede llegar a cambiar para mejorar?, entre otros. Cada cuestionamiento debe ser hecho por al participante para el participante, estableciendo un plano en factores laborales, personales y familiares.

Adicional hay que contemplar una variable aún más fuerte y es el efecto champagne. “El "efecto champagne", que define a aquellos candidatos que pierden el empleo e inician la búsqueda con mucha energía e ilusión para, poco a poco, perder la

ilusión en el proceso, empieza a extenderse "con especial intensidad" entre los parados de larga duración”

<http://www.finanzas.com/noticias/economia/20120917/economia-laboral-efecto-champan-1534645.html>. No se trata de hablar de empleo, se trata de la misma acción de la champagne y la búsqueda de empleo, cuando el cerebro recibe nueva información, en especial la que logra interiorizarse en mayor medida, estimula al cuerpo a una búsqueda e impulso de implementar ese nuevo estilo de vida, pero con el pasar de los días y como lo diría Estanislao Bacharach, “La gente no resiste al cambio, resiste ser cambiada. DR. DEAN ORNISH”, Bacharach, Estanislao (2015), EN CAMBIO. P97. Los seres humanos en poco tiempo, de 3 a 5 días regresan a sus hábitos convencionales y lograr establecerse de esa forma sin generar cambios.

A raíz de esta observación es necesario plantear en el proyecto que con la frecuencia que proporciona el cliente se debe mantener el MODELO DE CAPACITACIÓN con otras estrategias que puedan darle sostenibilidad, mantenimiento sin ser presenciales, cobertura para llegarles al 100% de los participantes, efectividad en los mensajes oportunos, pero en especial conexión con la información suministrada acorde a cada sesión. Para ello se plantea que entre sesión y sesión se desarrollarán las siguientes estrategias:

- Creación de un grupo de WhatsApp donde las personas solo recibirán información por parte del facilitador que esté desarrollando el proceso de formación.
- Establecimiento de un mail de comunicación. Medio por el cual los participantes podrán hacer sus cuestionamientos en torno al tema a tratar.

- Charlas de TEDX, esta plataforma contempla charlas o temas expuestos por diferentes personas que van acorde a la temática desarrollada. Su característica principal es que son charlas de tiempos aproximados de 15 a 20 minutos.
- Textos impresos, se requiere mayor profundidad, se deben buscar libros que permitan darle al participante mayor profundidad acorde al tema.
- Filmografía. Esta estrategia debe ser encaminada por medio del cine, donde los participantes puedan ver semanalmente 1 o más películas que vengan acorde al tema, de preferencia historias de la vida real.
- Retos de desarrollo. Los participantes durante este tiempo deberán realizar retos personales que les permitan evidenciar como van sus temas a tratar. Retos que les permitan interiorizar sus acciones y lograr generar cambios en sus conductas más dadas por la reflexión que por la socialización de la información.
- Documentos escritos. Esta estrategia busca que los participantes elaboren escritos no muy largos, pero si reflexivos usando metáforas para explicar los cambios que han tenido en sus vidas, teniendo en cuenta los temas de cada sesión.

Temáticas a Trabajar.

Para dar un orden de desarrollo, se planteó abordar el tema en 3 fases de desarrollo:

Yo Movilizador – Yo y Mi Entorno – Yo y los Demás.

Estas 3 fases están organizadas para desarrollar un enfoque ajustado a los 3 factores establecidos en la batería de riesgo, Intra Laborales – Extralaborales y Dimensiones.

Cada una de estas fases tendrán una temática establecida en torno al desarrollo de las actividades y el alcance que se le quiere dar, para garantizar que la información

trabajada garantice el alcance del desarrollo de los proyectos y la socialización de la información que se pretende compartir.

Fase 1: Yo Movilizador

Para esta fase se inicia el proyecto con las 2 primeras sesiones. Esta fase tiene como objetivo principal lograr enfocar al trabajador como un ser humano que tenga objetivos claros, estructura de alcance y logre identificar su influencia en los demás como agente de liderazgo.

- Sesión 1

Esta sesión se centrará en la lograr que los participantes en el proceso establezcan un reconocimiento en la importancia de tener presentes sus objetivos de vida contemplando la diferencia entre tarea y objetivo y logrando establecer un como los pueden mantener presentes.

Para esta sesión se desarrollará dinámicas de reconocimiento de la diferencia entre objetivo y tarea. 3 a 4 dinámicas acorde al tiempo que permita el taller; también se debe aprovechar el tiempo para explicar el modelo de trabajo, generar acuerdos de compromisos frente a los tiempos, modelos de intervención, actividades extra curriculares, proyectos conjuntos.

Cada sesión se planteará una película y libros asociados al tema, para esta oportunidad la filmografía seleccionada es “EN BUSQUEDA DE LA FELICIDAD”, protagonizada por WILL SMITH y el libro a dar inicio en lectura es “el sentido de la vida” de Viktor Frankl.

En esta sesión los participantes tendrán que establecer de forma individual y junto con sus familias un análisis DOFA (debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas) entorno a sus objetivos de vida.

- Sesión 2

Esta sesión estará enfocada en el liderazgo, allí se busca sensibilizar al participante en la importancia del cambio de sus conductas como factor influenciador dentro de un entorno.

Para lograr este objetivo, se debe iniciar con una serie de dinámicas de creatividad, posteriormente se deben enfocar en el desarrollo de 2 a 3 dinámicas que profundicen el tema de liderazgo, estableciendo metodologías de implantación de liderazgo.

La película que se socializará frente al liderazgo será JOY protagonizada por Jeniffer Lawrence, se les compartirá a los participantes 3 documentos no mayores a 3 hojas con casos de éxito de liderazgo. El libro recomendado es EL LIDER QUE NO TENIA CARGO de Robbin Sharma.

La estrategia externa estará enfocada en la gratitud, una de las virtudes más influyentes dentro del ejercicio del liderazgo, la cual consistirá en el desarrollo de unas tarjetas de gratitud y las personas deberán entregar 20 de ellas a diferentes personas entorno a dar gratitud por las actividades cotidianas que ellos realizan.

Fase 2: Yo y Mi Entorno

Para esta fase el enfoque de las sesiones estará direccionado a las habilidades que requiere para relacionarse con los demás, como lo son comunicación, trabajo en equipo y retroalimentación oportuna.

- Sesión 3

Esta sesión estará enfocada en la comunicación, allí se busca sensibilizar al participante en la importancia de generar una comunicación asertiva, basada en el fortalecimiento de habilidades corporales, lenguaje, entonación, timbre y herramientas actuales de comunicación, gadgets, flyers, apps, entre otros.

Para lograr este objetivo, se debe iniciar con una serie de dinámicas de creatividad, posteriormente se deben enfocar en el desarrollo de 2 a 3 dinámicas que profundicen el tema de comunicación. Se debe enfocar en la explicación metodológica de matrices de comunicación, de programación neuro lingüística y explicación de simbologías de comunicación entorno a la neurociencia.

La película que se socializará frente a la comunicación será EL ARTTISTA, protagonizada por Jean D'Jardi, se les compartirá a los participantes 3 documentos no mayores a 3 hojas con casos de éxito de liderazgo. Y 2 o 4 charlas de comunicación de TEDX.

La estrategia externa estará enfocada en la concentración de la comunicación corporal. Como el participante de forma consciente puede mejorar la clase de mensajes que quiera transmitir fortaleciendo el mismo con expresión corporal.

- Sesión 4

Esta sesión estará enfocada en el trabajo en equipo, esta sesión debe enfocarse en el fortalecimiento de herramientas de trabajo en equipo, desde la definición, las estrategias y los elementos de trabajo en equipo que se deben establecer.

Para lograr este objetivo, se debe iniciar con una serie de dinámicas de creatividad, posteriormente se deben enfocar en el desarrollo de 2 a 3 dinámicas que profundicen el tema de trabajo en equipo. Se debe comenzar a entrelazar las sesiones anteriores con el tema de Trabajo en equipo, ya que tanto la comunicación como el liderazgo son herramientas bases para poder realizar un trabajo en equipo apropiado.

La película que se socializará frente a la comunicación será LA SOCIEDAD DE LOS POETAS MUERTOS protagonizada por Robin Williams, se les compartirá a los participantes 3 documentos no mayores a 3 hojas con casos de éxito de comunicación y 2 o 4 charlas de trabajo en equipo de TEDX.

La estrategia externa estará enfocada en establecer un objetivo común, poder influenciar a las personas de la compañía y lograr movilizarlos entorno hacia un único objetivo, donaciones, celebraciones, construcciones, mejoras, etc.

- Sesión 5

Esta sesión estará enfocada en aprender a transmitir retroalimentación hacia los equipos o grupos de personas., esta sesión debe enfocarse en el fortalecimiento de herramientas de comunicación en especial en poder brindarle al participante un modelo apropiado de decir las cosas sin que las personas lo tomen personal.

Para lograr este objetivo, se debe iniciar con una serie de dinámicas de creatividad, posteriormente se deben enfocar en el desarrollo de 2 a 3 dinámicas que profundicen el tema de retroalimentación adecuada. Se debe comenzar a entrelazar las sesiones anteriores con el tema de retroalimentación adecuada, ya que tanto la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo son herramientas bases para poder realizar una buena retroalimentación.

La película que se socializará frente a la comunicación será EL DIABLO VISTE DE PRAD, protagonizada por Anne Hathaway, se le compartirá a los participantes 3 documentos no mayores a 3 hojas con casos de éxito de comunicación y 2 o 4 charlas de comunicación tema de retroalimentación de TEDX, para esta sesión se invitara a los participantes a dar inicio a la lectura del libro LOS 4 ACUERDOS de Miguel Ruiz.

La estrategia externa estará enfocada en establecer en realizar constantes retroalimentaciones, estableciendo un orden de abordaje de la conversación, por medio de la explicación de la razón por la que están reunidos, el análisis de la conducta de las personas, el posible o real impacto de las situaciones dentro del contexto laboral o familiar y en especial establecer acuerdos tanto para solucionar la situación como para evitar situaciones futuras.

Fase 3: Yo y los Demás

Esta es la fase final, espacio en el que las personas podrán analizar como las conductas grupales pueden favorecer o perjudicar entornos de trabajo, familiares o personales y que tipo de estrategias pueden llegar a desarrollar para aportar soluciones a las problemáticas del día a día.

- Sesión 6 y 7

Estas dos sesiones estarán enfocadas en el tema de cambio y cambio organizacional., las cuales buscarán enseñar a las personas los estados del cambio, agentes del cambio, tipos de cambio y estrategias de cambio organizacionales.

Para lograr este objetivo, se debe iniciar con una serie de dinámicas de creatividad, posteriormente se deben enfocar en el desarrollo de 2 a 3 dinámicas que profundicen el tema de gestión del cambio y cambio organizacional en cada sesión respectivamente. En estas sesiones se debe aprovechar para explicar cómo las personas pueden simplemente con cambios de actitudes volverse agentes de cambios positivos para los espacios laborales.

Las películas que se socializará frente a los temas de cambio y cambio organizacional serán: BILLY ELIOT, protagonizada por Julie Walters, MONEY BALL, protagonizada por Brad Pitt. Adicional se compartirán documentos o artículos de revistas en torno al tema de cambio y cambio organizacional, también se compartirán conferencias o charlas TEDX entorno a los temas trabajados.

La estrategia externa estará enfocada en escribir una historia en tercera persona de cómo se vivió un cambio en su vida, como se afrontó, como se adaptó, que aliados tuvo en el momento y que aprendizaje recibió a partir de esa experiencia.

- Sesión 8

Esta es la última sesión, sesión que a diferencia de las anteriores tratará de explicar sistemáticamente y acorde al desarrollo del taller como suceden los accidentes y en especial como se enferma las personas por temas de estrés. En esta sesión se planteará el objetivo de sensibilizar a los participantes en cambios paulatinos de sus conductas que puedan beneficiar al entorno, laboral, personal y familiar.

Para lograr este objetivo, se debe iniciar con una serie de dinámicas de creatividad, posteriormente se deben enfocar en el desarrollo de 2 a 3 dinámicas que profundicen el

tema de factores de influencia, entornos de influencia, impericia, negligencia e imprudencia y tiempos de aprendizaje.

Para esta sesión se invitará a las personas a ver películas como El Practicante, protagonizada por Rober de Niro y Anne Hateway. Erin Borkovich, protagonizada por Julia Roberts. Artículos relacionados a empresas felices, documentales de los 10 países más felices para vivir.

La estrategia externa estará enfocada en presentar a la compañía ideas entorno a mejorar temas relacionados a estrés laboral, desde un escenario creativo e innovador, divertido y formativo para todos.

RESULTADOS

El proyecto del Diseño de un Programa de Capacitación Basado en la Identificación de los Riesgos Psicosociales para la Compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S, se desarrolló en el siguiente cronograma de trabajo establecido y coordinado con el grupo encargado del área de HSE.

Tabla 9c Cronograma de trabajo

SESIÓN	FECHAS DE PROGRAMACIÓN	FECHAS DE EJECUCIÓN REAL
Sesión 1	17/05/19	17/05/19
Sesión 2	31/05/19	31/05/19
Sesión 3	14/06/19	14/06/19
Sesión 4	28/06/19	12/07/19
Sesión 5	12/07/19	2/08/19
Sesión 6	26/07/19	23/08/19
Sesión 7	16/08/19	20/09/19
Sesión 8	30/08/19	18/10/19

Inicialmente se planteó un cronograma de trabajo, el cual se cumplió solo en in 30% de las fechas planteadas inicialmente, puesto que por temas de operación de

la compañía se tuvo que replantear y ajustar a un cronograma diferente, con espacios entre sesiones hasta de 3 semanas.

Con el ánimo de llevar un control de desarrollo se realizó un cuadro de asistencias por sesiones de trabajo para cada grupo. Organizado de la siguiente forma, los cuales generaron un control de asistencias a las capacitaciones en un rango de 8 sesiones, de igual forma se flexibilizo los horarios de asistencia que se pudieran coordinar de forma libre sin superar el rango de participantes por grupos de 25 personas como máximo.

	NOMBRE	CARGO	CONTROL DE ASISTENCIA								TOTAL
			SESIONES DE TRABAJO								
			S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	
GRUPO 1	CARLOS HERRERA	AUXILIAR CONTABLE	1	1	0	1	1	0	1	1	6
	MARIA PEREZ	SECRETARIA	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	CAROLINA RAMIREZ	JEFE DE PERSONAL	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	DIANA MENDOZA	AUX COMPRAS	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	BRAYAN DIAZ	AUX CONTABLE	1	1	1	0	1	1	1	1	7
	EDGAR RINCON	JEFE DE OPERACIÓN	1	1	1	1	1	1	1	0	7
	SERGIO PEREZ	OPERADOR A	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	ALEJANDRO GRANADOS	OPERADOR B	1	1	1	1	1	1	1	0	7
	MARIA ALVAREZ	OPERADOR C	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	CAROLINA GARZON	OPERADOR D	1	1	1	0	1	1	1	0	6
	JOSÉ RUGE	OPERADOR E	1	1	0	1	0	0	0	1	4
	NELGON GARCIA	JEFE DE COMPRAS	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	JUDI MENDEZ	DR DE OPERACIONES	1	1	1	1	1	0	1	1	7
	JUAN CARLOS TORRES	INGENIERO TUBERIAS	1	1	1	0	0	1	0	1	5
	PAOLA DIAZ	INGENIERA MANTENIMIENTO	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	OLGA AVILA	INGENIERA ESPECIALISTA ELECTRICO I	1	1	1	1	0	1	1	1	7
	CARLOS VILLAMARIN	INGENIERO ESPECIALISTA CIVIL I	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	OSCAR RINCON	INGENIERO ESPECIALISTA PROCESOS I	1	1	1	0	1	0	1	0	5
	TERESA ESGUERRA	INGENIERO ESPECIALISTA PROYECTOS I	0	1	1	1	1	1	1	0	6
	ISABEL LALINDE	AUX MECANICO	1	0	1	0	1	0	1	0	4
	SANDRA PEREZ	INGENIERA ELECTRICO	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	IVONNE FONSECA	AUX HSEQ	1	0	1	0	0	1	0	1	4
	PAOLA GONZALEZ	DIBUJANTE	0	1	1	1	1	1	1	1	7
	PAOLA GIRALDO	ASIS. ADMINISTRATIVA	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	JULIEH RINCON	ABOGADA	1	1	1	1	1	0	1	1	7

Figura 13 Registro de asistencia grupo 1

GRUPO 2	NOMBRE	CARGO	CONTROL DE ASISTENCIA								
			SESIONES DE TRABAJO								
			S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	TOTAL
JUAN PEREZ	AUXILIAR	1	1	0	1	1	1	1	1	7	
MARIA RICAURTE	ASISTENTE	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
RENE RIVAS	AUXILIAR	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
RICARDO LEON	ASISTENTE	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
PEDRO CIFUENTES	JEFE	1	0	1	1	1	1	1	1	7	
JUAN ARBOLEDA	GERENTE	1	1	1	1	1	1	1	0	7	
LURSA HERRERA	AUXILIAR	1	0	1	1	1	0	1	1	6	
PATRICIO SOSA	ASISTENTE	1	1	1	0	1	1	1	1	7	
EDUARDO MALO	ASISTENTE	0	1	1	1	1	1	1	1	7	
ROCIO LARREA	ASISTENTE	1	1	1	0	1	1	1	1	7	
CATALINA GUERRA	ASISTENTE	0	1	0	1	1	1	1	1	6	
FERNANDO ORTIZ	ASISTENTE	1	1	1	1	0	1	1	1	7	
MARIO GUERRON	AUXILIAR	0	1	0	1	1	0	1	1	5	
ANA LLERENA	JEFE	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
PABLO PITARQUE	JEFE	1	1	0	1	1	0	1	1	6	
DOLORES RIBADENEIRA	ASISTENTE	1	1	1	1	0	1	1	1	7	
PETER VILLEGAS	SUPERVISOR	0	1	1	1	0	0	1	1	5	
JUAN CARLOS SALAS	SUPERVISOR	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
MARIA SOL GALARZA	ASISTENTE	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
MARISOL RESTREPO	SUPERVISOR	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
ANDREA VARGAS	DIBUJANTE	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
JULIANA RUEDA	AUX ADMINISTRATIVA	1	0	1	1	1	1	1	1	7	
INGRID VARGAS	AUX NOMINA	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
ALEXANDRA RAMIREZ	SECRETARIA DE GERENCIA	1	1	0	1	1	1	1	1	7	
		1	1	1	0	1	1	1	1	7	

Figura 14 Registro de asistencia grupo 2

GRUPO 3	NOMBRE	CARGO	CONTROL DE ASISTENCIA								
			SESIONES DE TRABAJO								
			S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	TOTAL
MARIA INES PEREZ	INGENIERA ESPECIALISTA ELECTRICO II	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
RAQUEL ELIZABET ROZO	INGENIERA ESPECIALISTA CIVIL II	1	1	1	0	1	1	1	1	7	
MARIA ROSARIO VELANDIA	INGENIERA ESPECIALISTA PROCESOS II	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
ALBERTO OSCAR RINCON	INGENIERO ESPECIALISTA PROYECTOS II	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
ARIEL SANCHEZ	DIRECTOR GENERAL	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
WINSTON FRANKLIN DIAZ	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	0	1	1	0	1	1	1	6	
PABLO DANIEL LOZANO	PROFESIONAL SENIOR	1	0	1	1	1	0	1	1	6	
MERCEDES MARIA GUERRERO	DIRECTORA FINANCIERA	1	1	1	1	1	1	1	0	7	
JORGE MARIA DIAZ	DIRECTOR COMERCIAL	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
ALCIDES AMAYA	DIBUJANTE	1	1	1	0	1	1	1	1	7	
MIRTA GRACIELA NARIÑO	INGENIERA ESPECIALISTA PROYECTOS IV	1	1	0	1	1	1	1	1	7	
SERGIO RUIZ	DIBUJANTE	1	0	1	1	1	1	1	1	7	
DORA JAIMES	RECEPCIONISTA	1	1	0	1	1	1	1	1	7	
HUGO JOSE MARTINEZ	PROFESIONAL SENIOR	1	1	1	0	1	1	1	1	7	
JOSE BARTOLOME DIAZ	PROYECTISTA	1	1	1	1	1	0	0	1	6	
NELSON EDUARDO CALDERON	INGENIERO ESPECIALISTA ELECTRICO IV	1	1	1	1	0	1	1	1	7	
JUAN CARLOS CASAS	PROYECTISTA	1	1	1	1	1	1	0	1	7	
MARTHA DIAZ	DIRECTOR OPERACIONES	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
MABEL HUERTAS	PROFESIONAL SENIOR	1	1	1	1	1	1	0	1	7	
EFRAIN ANDRES GONZALEZ	COORDINADOR DE PROYECTOS	1	1	1	1	1	1	1	0	7	
JESSICA LOPEZ	DIBUJANTE	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
MARCELA FERNANDEZ	PROYECTISTA	1	1	0	1	0	1	0	0	4	
MARIELA CACERES	AUX FINANCIERA	1	1	0	1	1	1	1	0	6	
BLANCA CRUZ	SECRETARIA	1	1	1	1	0	1	0	1	6	
		1	1	1	1	1	1	1	1	8	

Figura 15 Registro de asistencia grupo 3

GRUPO 4	NOMBRE	CARGO	CONTROL DE ASISTENCIA								TOTAL
			SESIONES DE TRABAJO								
			S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	
VICTOR ESTEBAN GUZMAN	CONDUCTOR	1	1	0	1	1	1	1	1	7	
GERARDO SALAZAR	INGENIERO ESPECIALISTA CIVIL IV	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
ERNESTO ARIZA	MENSAJERO	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
STELLA SERRANA IBANES	AUX CONTABLE	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
ANTONIO SOLANO	CONTADOR	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
SILVIA AVILA	DIBUJANTE	1	1	1	1	1	1	1	0	7	
CLAUDIO MARTIN CAPACHO	PROFESIONAL SENIOR	1	1	1	0	1	1	1	0	6	
VICTOR HUGO ARDILA	INGENIERO ESPECIALISTA ELECTRICO III	1	0	1	0	1	0	1	1	5	
JOSE EDUARDO PINEDA	INGENIERO ESPECIALISTA CIVIL III	0	1	0	1	1	0	1	0	4	
JOSE MARIA MORALES	INGENIERO ESPECIALISTA PROCESOS III	1	0	1	0	0	1	1	0	4	
MARIA ROSA HERNANDEZ	INGENIERA ESPECIALISTA PROYECTOS III	1	1	0	1	1	1	0	1	6	
CARLOS WALDENMAR PULIDO	PROFESIONAL HSEQ	1	0	1	1	0	1	0	1	5	
ESTEBAN RAUL DIAZ	PROYECTISTA	0	1	1	1	1	1	1	1	7	
ROBERTO MENDEZ	AUXILIAR HSEQ	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
EDGARDO RAMON QUEVEDO	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
DENSE HAIFA ACLAÑA	PROFESIONAL HSEQ	1	1	1	1	0	1	1	1	7	
MIGUEL ANGEL FRITMAN	ING SISTEMAS	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
CARLOS PUENTES	AUX SISTEMAS	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
MANUEL NARCISO LOPEZ	PROGRAMADOR	1	1	1	0	1	0	0	1	5	
RUBEN DIARO GALVIS	INGENIERO ESPECIALISTA PROCESOS IV	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
RUBIELA PINEROS	INGENIERA CIVIL	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
ALBA RAMIREZ	ARQUITECTA	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
DIANA ARBOLEDA	AUX ADMINISTRATIVA	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
ALIX SALCEDO	AUX DE PERSONAL	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
		1	1	1	1	1	1	0	1	7	

Figura 16 Registro de asistencia grupo 4

De acuerdo con el listado de asistencia se tuvo en promedio una participación del 87% en el proceso por parte de los trabajadores citados al proceso. Las primeras sesiones se analizan con asistencia baja y poca participación, pero a medida que iban pasando las sesiones la reacción de los trabajadores fue más participativa.

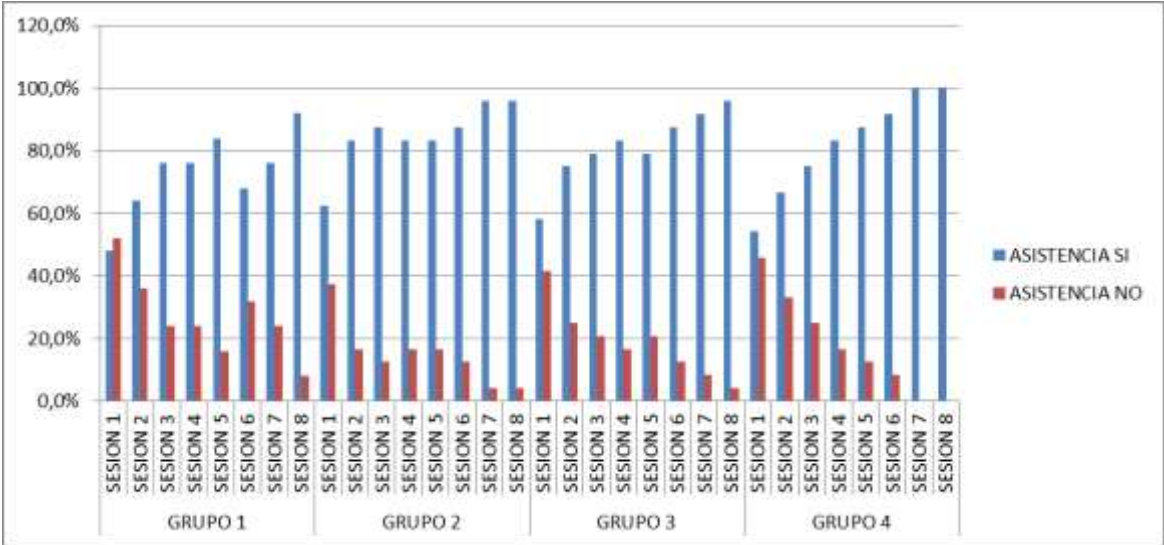


Figura 17 Comparativo de control de asistencia general

A continuación, se presenta los resultados de los datos de control de las actividades dispuestas para cada una de las ocho sesiones, en los cuatro grupos conformados (ver Figura 18 hasta la Figura 25). Es importante aclarar, que se mantuvo la estrategia establecida y explicada en cada una de las fases en los numerales 11.9.7.1, 11.9.7.2 y 11.9.7.3 respectivamente, los cuales no fueron sufrieron afectaciones en su desarrollo por las modificaciones de calendario que se presentaron.

Cada una de estas etapas de evaluación tenía lecturas, videos, retos y material audiovisual, los cuales se enviaban periódicamente acorde al calendario.

Para el tema de las lecturas, su control de interacción se realizaba a través de exámenes previos al inicio de cada sesión y allí se evidenciaba quienes habían leído o quiénes no. Para el control y análisis de datos de los videos y material audiovisual, se montaban las películas, charlas en una plataforma privada por medio de VIMEO y se daba el acceso a la misma a las personas, se revisaba periódicamente cuantas visualizaciones había y se contrastaba con los participantes, los cuales evidenciaban el uso de la misma.

Para el tema de los Retos, se enviaban por medio de la aplicación de comunicación WhatsApp y ellos grababan los resultados o tomaban registros fotográficos los cuales enviaban al mail camilo.puentes@vetra.com el cual era el mail del coordinador asignado para el modelo, quien posteriormente nos compartía la información de su desarrollo.

Los resultados que se presentan a continuación parten del control establecido por parte del grupo investigador durante los periodos del mes de mayo a octubre de 2019.

En la Figura 18 se evidencia a partir de la distribución porcentual de la sesión 1 que los cuatro grupos presentan mayor afinidad en el desarrollo de los retos en comparación con las lecturas, a su vez el grupo 4 presenta mayor afinidad con las actividades dejadas para seguimiento.

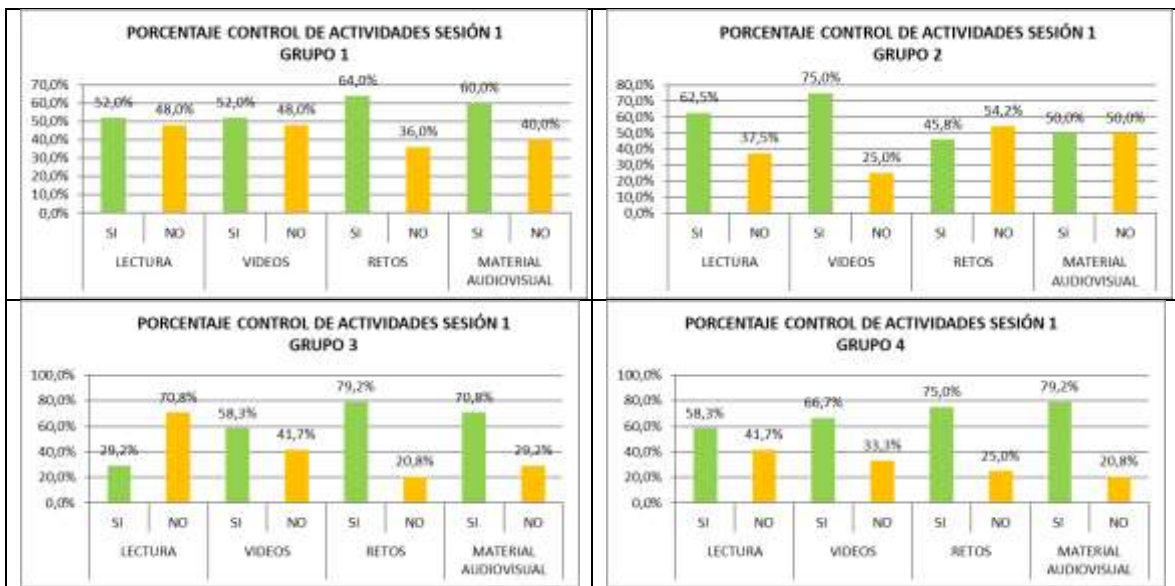


Figura 18 Distribución porcentual control de actividades sesión 1

La distribución porcentual para las actividades de la sesión dos muestran una mayor participación en los retos, seguido de la lectura y posteriormente los videos. Para la segunda sesión, el grupo 3 se mostró más receptivo seguido del grupo 4.

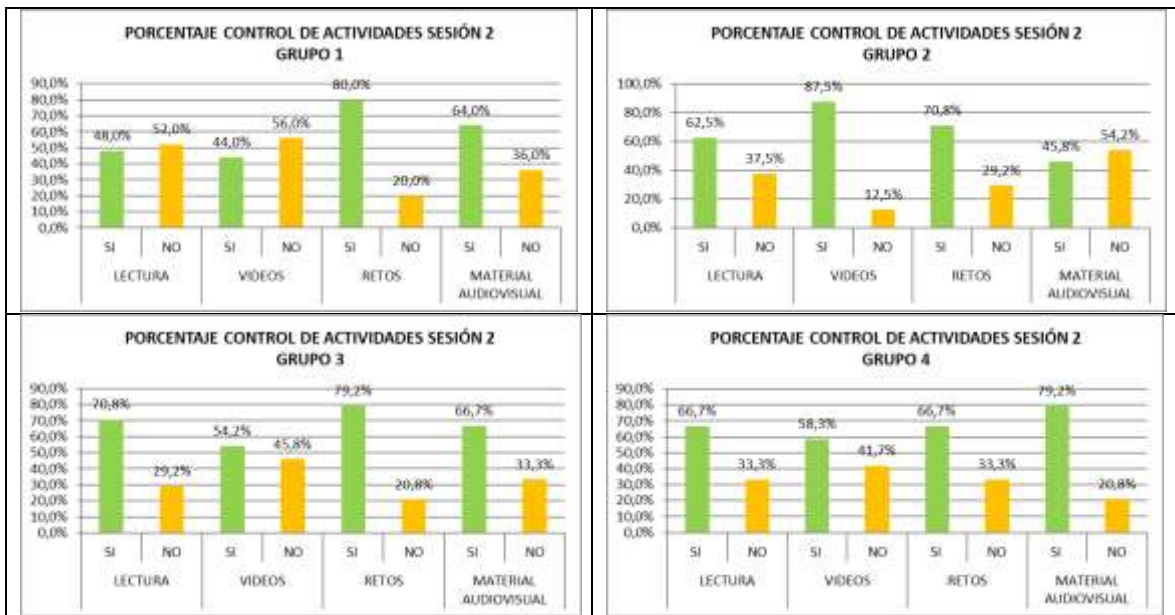


Figura 19 Distribución porcentual control de actividades sesión 2

En la sesión 3 el grupo 4 y el grupo 3 participan más activamente en las actividades y se evidencia que los retos y las lecturas generan interés, así como los videos; el grupo 2 refleja mayor participación frente a la revisión de los videos y el grupo 1 define empatía con las actividades definidas en los retos. Para la sesión 3 los retos reflejan mayor compromiso y participación.

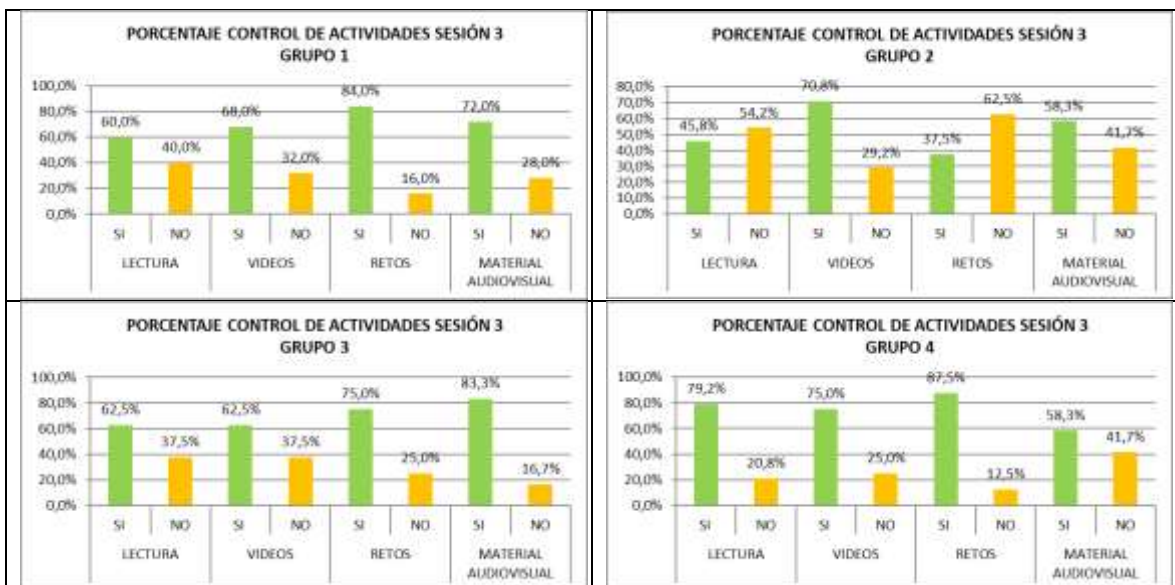


Figura 20 Distribución porcentual control de actividades sesión 3

En la sesión 4, el grupo 4 refleja una gran participación, seguido del grupo 1, así mismo, la sinergia establecida entre el propósito de la sesión y el seguimiento se encamina para los cuatro grupos, como caso relevante el grupo 3 no registra gran participación en los retos, pero es constante en el desarrollo de las otras actividades, se puede atribuir este fenómeno a que la mayoría de participantes del grupo pertenecen al área operativa y se les dificultaba dar continuidad en campo.

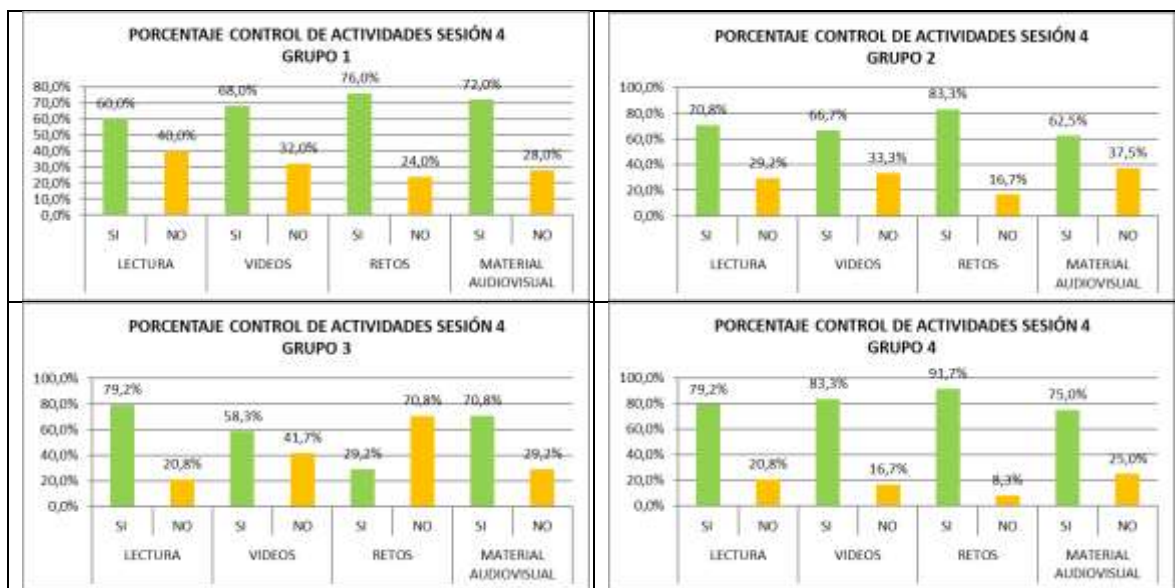


Figura 21 Distribución porcentual control de actividades sesión 4

La participación de los grupos se acentúa de manera positiva, se rescata que el grupo 2 tiene alta intervención en lectura y videos, pero el grupo 3 es constante con los cuatro componentes de seguimiento, así como el grupo 4. Para el grupo 1, 3 y 4 su actividad más representativa se encamina a los retos.

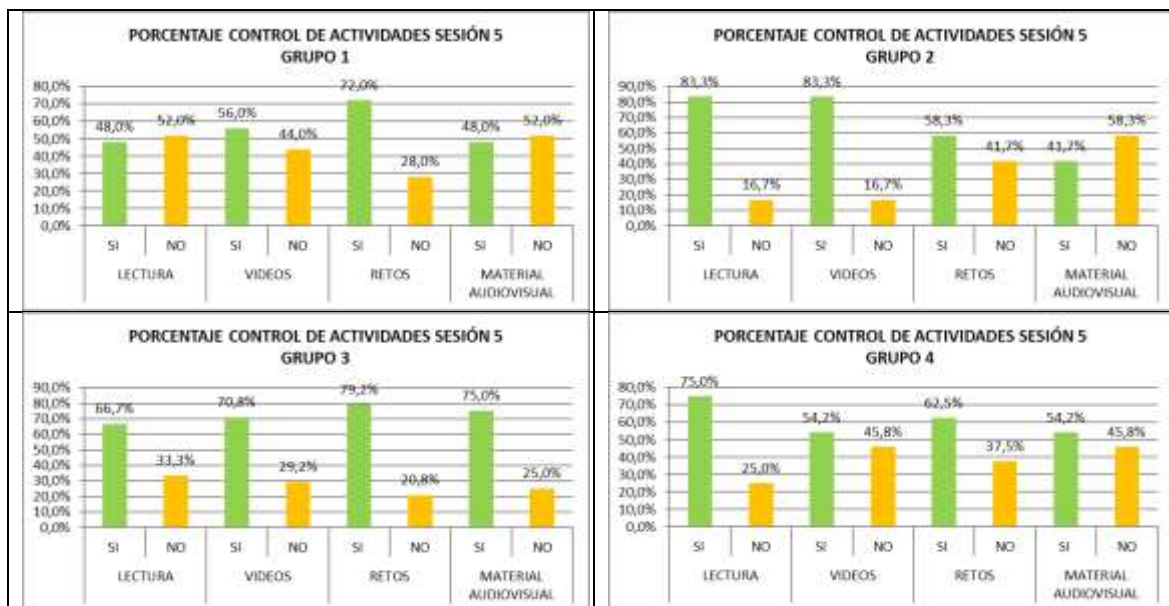


Figura 22 Distribución porcentual control de actividades sesión 5

Para la sesión 6 los grupos 3 y 4 mantienen su alta participación lo que consolida el grupo en el desarrollo de las diferentes actividades, a su vez, el grupo 1 y el grupo 2 presentan una tendencia de aumento en las actividades propuestas. La lectura mantiene la propensión en los cuatro grupos, siendo un gran insumo para el desarrollo de las demás actividades.

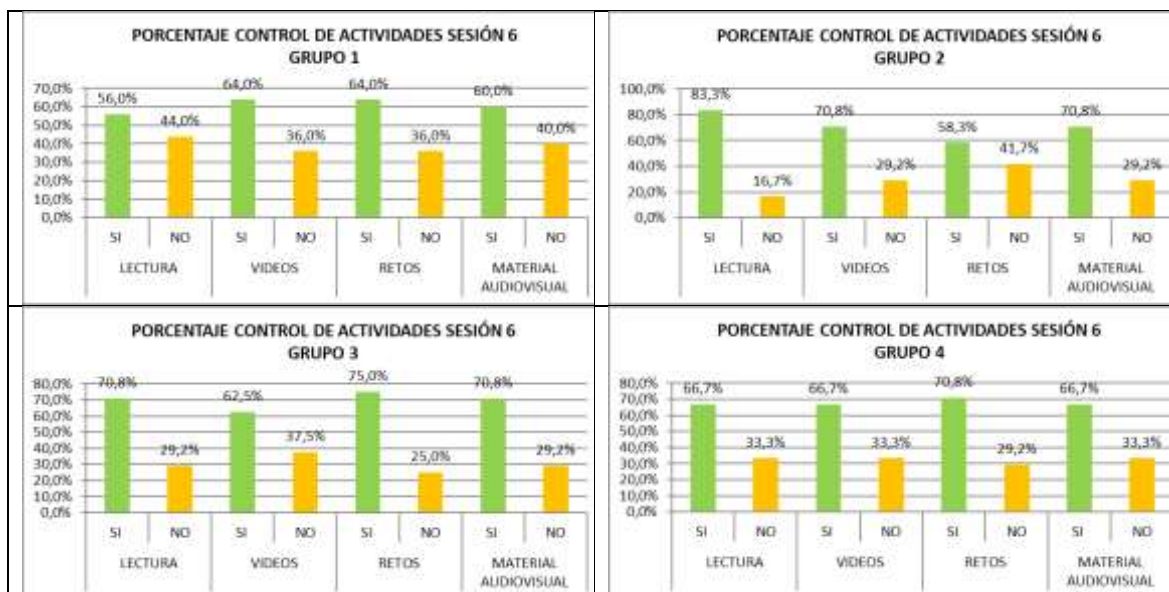


Figura 23 Distribución porcentual control de actividades sesión 6

En la sesión 7 la tendencia de participación se mantiene de manera positiva, ya no se presenta actividades específicas de selección por parte del personal involucrado, por el contrario, se mantiene constante el aporte en las cuatro temáticas, esto evidencia una mejor recepción de los mensajes reflejando que las personas se vuelven más perceptibles a las actividades y los objetivos de la Gestión del Cambio.

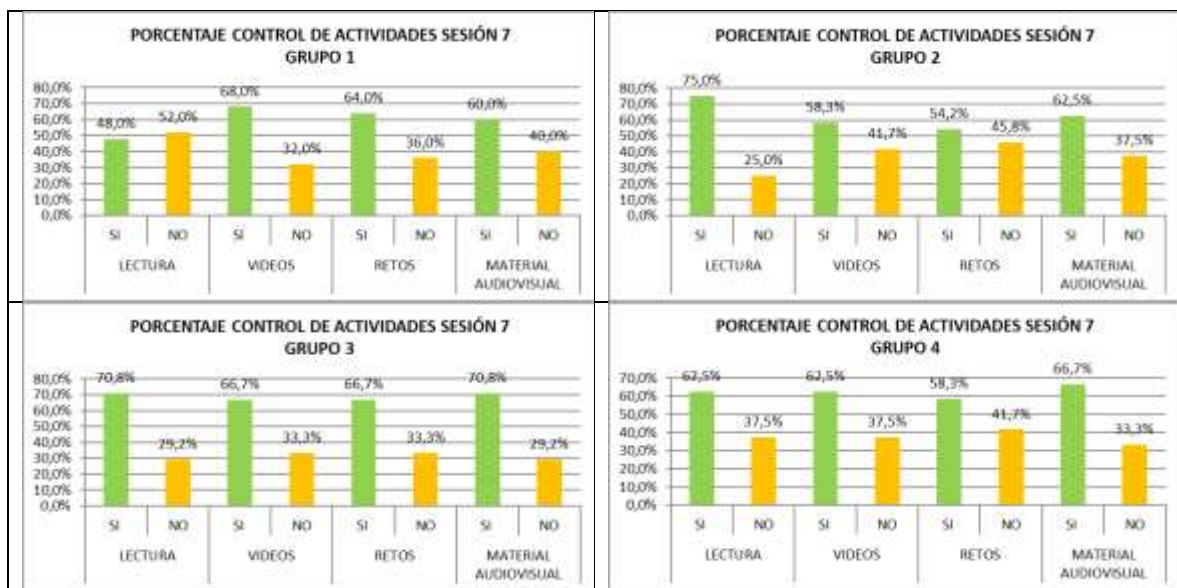


Figura 24 Distribución porcentual control de actividades sesión 7

El grupo 4 reporta el mayor reporte de participación principalmente en el material audiovisual, seguido por el grupo 3 con alto registro en retos, lectura y material audiovisual. El grupo 2 muestra un significativo aporte frente al reto y lecturas de la sesión 8 y el grupo 1 reporta alta participación en videos y el reto.

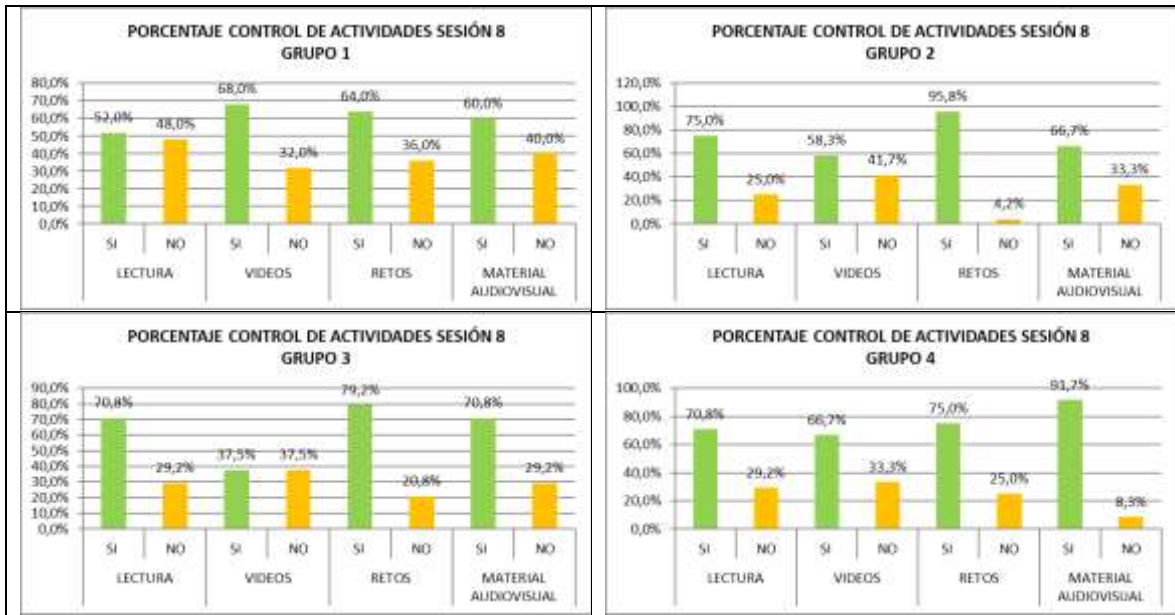


Figura 25 Distribución porcentual control de actividades sesión 8

A continuación, dentro del análisis de los registros desarrollados, se presenta de manera gráfica el consolidado de cada una de las actividades por grupos y por sesiones de manera que permite ilustrar de manera más sencilla el proceso adelantado (ver Figura 26 hasta la Figura 29).

En la Figura 26 se representa que la mayor participación en la actividad de lectura se registra en el grupo 3 y 4 de manera casi constante durante las ocho sesiones. No obstante, es notorio que en las primeras sesiones para todos los grupos su participación es baja y a medida que avanzan las sesiones se evidencia una tendencia en aumento referente a la participación por parte del personal en la realización de las lecturas dejadas.

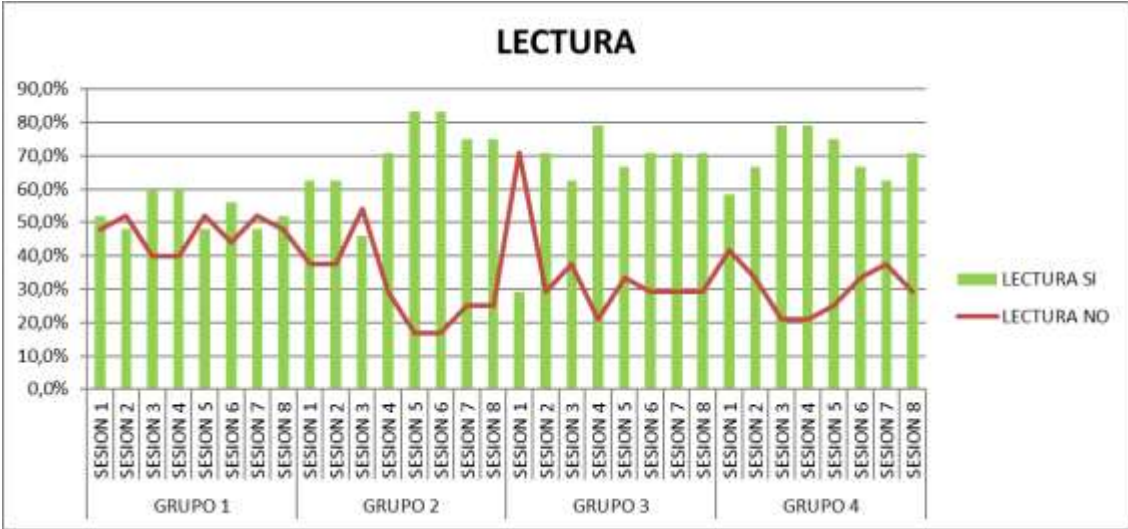


Figura 26 Consolidado participación actividad asociada a lectura

Para la actividad de los videos, en la Figura 27 se muestra una tendencia mucho más uniforme para los grupos 3 y 4, el grupo 2 inicia las sesiones con una alta participación que no se sostiene al finalizar. Por otra parte, el grupo 1 y 4 aumentan su aporte en el desarrollo de la actividad a partir de la sesión 6.

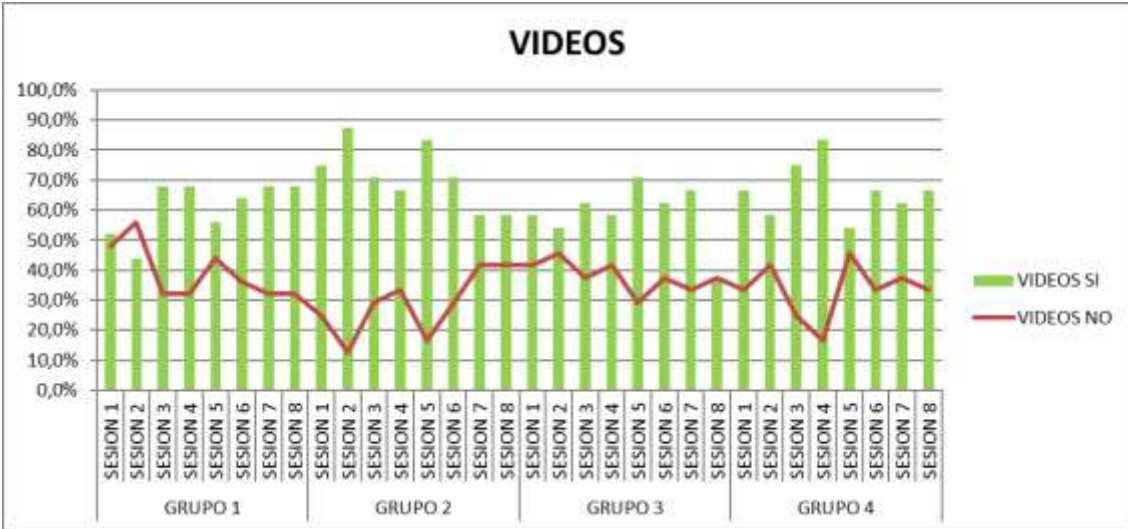


Figura 27 Consolidado participación actividad asociada a videos

Los retos se sostuvieron sobre las demás actividades como las de mayor relevancia entre los 4 grupos que participaron, sin embargo, el grupo 3 y 4 se mantuvieron constantes

en el desarrollo de los retos y el grupo 2 estableció en la sesión 8 la más alta participación. El grupo 3 para la sesión 4 establece el límite de baja participación, según revisión del grupo de participantes se establece que la mayoría pertenecen al área operativa y que se encontraba en campo, lo que impidió la participación alta que mantenía.

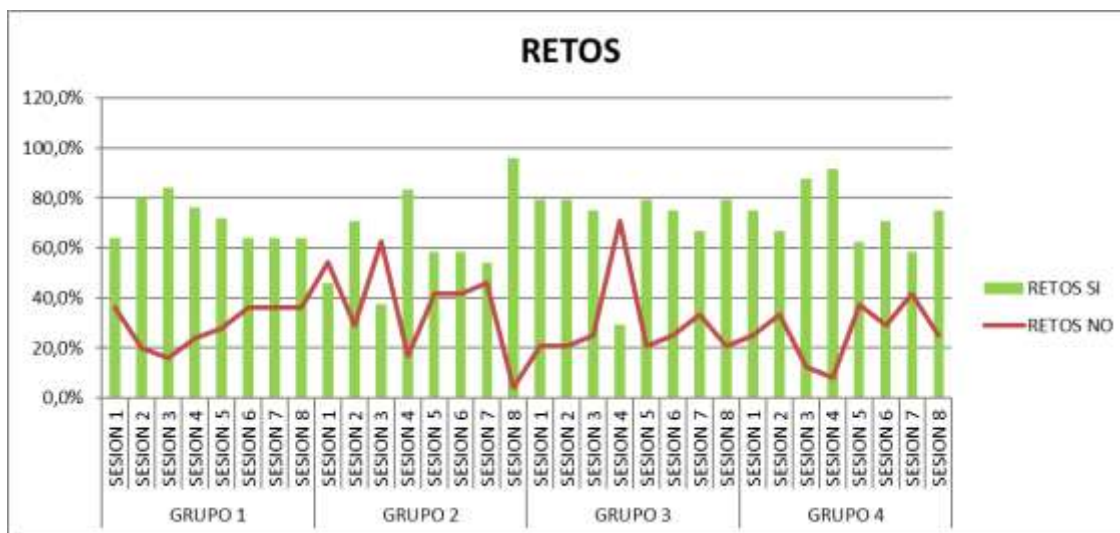


Figura 28 Consolidado participación actividad asociada a retos

En la Figura 29 se presenta la distribución porcentual de las sesiones y los cuatro grupos para las actividades audiovisuales programadas, es notorio que el grupo 3 se muestra más receptivo a esta actividad aunque el grupo 4 en la última sesión presenta la más alta participación, así como el grupo 2 presenta en las primeras sesiones un alto porcentaje de no participación en la actividad audiovisual hasta a sesión 5 donde posteriormente aumenta su aporte mostrando mejores resultados en las últimas dos sesiones.

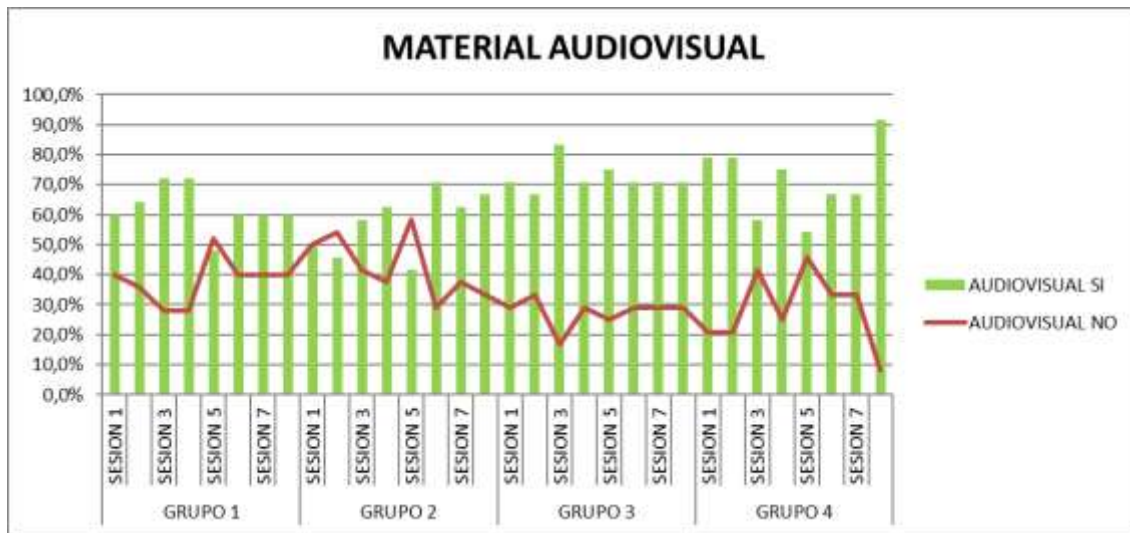


Figura 29 Consolidado participación actividad asociada a material audiovisual

Se resalta que por las actividades desarrolladas por la compañía VETRA asociadas a la industria de los hidrocarburos, no se cuenta siempre con la disponibilidad del recurso humano para la validación y continuidad de cada una de las actividades construidas, sin embargo, en muchos casos los empleados participaron de manera muy activa y con gran actitud para finalizar el programa.

Análisis de Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos en las variables de medición que se establecieron de asistencia, participación en los esquemas de trabajo y contemplando que este tipo de proyecto se desarrolló en un 100% en su cronograma pero que no ha contado con la evaluación posterior a la batería de riesgo psicosocial 2019, ya que a la fecha de culminación de este proyecto la empresa aún no ha contratado, ni ejecutado el respectivo proceso, realizaremos la presentación de análisis por medio del contraste acorde a los objetivos y análisis de la hipótesis.

Análisis y contraste de objetivos

De acuerdo con el objetivo planteado inicialmente que fue “Diseñar un programa de capacitación basado en la identificación de los riesgos psicosociales para la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S a partir del análisis de la batería psicosocial en la ciudad de Bogotá.”, podemos confrontar de acuerdo a lo expuesto en las fases y en desarrollo acorde a cronograma que se dio cumplimiento del mismo en un 100%.

Dentro de los objetivos secundarios el primero que se abordó fue “*identificar los niveles de riesgo que hay a nivel psicosocial en la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S.*”, este objetivo se cumplió en un 100%, en primera instancia con el análisis del documento de la batería de riesgo psicosocial por parte del ministerio y en 2da instancia por la presentación, discusión y análisis de los resultados obtenidos de la batería por parte de la compañía FREMAP.

El segundo Objetivo específico que se abordó fue *“Identificar los elementos que debe contener un programa de capacitación basado en el análisis de los resultados de la batería psicosocial y su correspondiente intervención eficaz sobre los riesgos identificados.”*, este objetivo se cumplió en un 100%, dentro de los tiempos de trabajo conjunto que se realizaron con el área encargada de HSE y también dentro del planteamiento de diseño del modelo de capacitación.

El tercer Objetivo específico que se abordó fue *“Asociar los niveles de riesgo psicosociales dentro de la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S a los elementos del plan de intervención propuesto que ésta orientado a mejorar el ambiente laboral del trabajador.”*, este objetivo se cumplió parcialmente, en una parte por el diseño del programa que permitió el desarrollo de temas que daban alcance en los factores críticos de la batería peor por otra parte no se alcanza a cumplir puesto que por factores de tiempos no se alcanza a realizar la 2da medición, medición de riesgos psicosociales del periodo 2019, periodo que se intervino y no hay opción de análisis, adicional que no hay medición de clima organizacional establecida actualmente en la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S.

Por último, el objetivo secundario número cuatro era *“Establecer un paso a paso de intervención a partir de los elementos encontrados que habiliten el control y seguimiento de factores psicosociales que mejoren las condiciones psicosociales del trabajador, lo anterior, en el marco de la promoción de mantener un estado laboral equilibrado a la productividad de la empresa, sin generar modificaciones en su estilo de vida”*. Este objetivo se cumplió en el diseño metodológico del proceso de formación, contemplando los calendarios de desarrollo, los cuales fueron modificados en un 70%,

frente al tema de la operación de la compañía, la flexibilidad de horarios para participar pues por fechas los trabajadores podrían escoger entre 4 horarios, tiempos de ejecución de cada sesión no superaban las 2 horas.

Análisis y Contraste de Resultados obtenidos contra resultados anteriores

Frente a la relación de estudios anteriores no podemos realizar un análisis de este puesto que no se encontraron modelos de este estilo o similares. Adicional es el 1er proceso completo que realiza la compañía para dar alcance a la intervención posterior de los resultados de la batería de riesgo psicosocial, los ejercicios anteriores eran capacitaciones aisladas para dar alcance a 1 solo factor de intervención o temas puntuales y no generales, los cuales no tenían más que listados de asistencias como evidencias de desarrollo.

Limitaciones

Frente al estudio se establece algunas limitaciones

- Limitación de tiempos de planeación, ejecución.
- Falta de sinergia entre áreas cercanas como lo son talento humano, la cual en ocasiones no estaba a gusto con el proceso, puesto que consideraban que era de competencia de ellos.
- limitación de tiempo entre el grupo de estudio y más por el modelo virtual de estudio, no era fácil poder reunirnos y trabajar en los temas del proyecto.

En la parte de las conclusiones extenderemos a mayor nivel de profundidad este tipo de limitaciones, puesto que ya se convierten en conclusiones y/o recomendaciones.

CONCLUSIONES

El modelo de trabajo virtual no facilita ni garantiza la presencia de los trabajadores en el desarrollo de las actividades, desarrollar el modelo se puede considerar como una buena iniciativa para medición de los resultados, pero no es efectivo al no poder garantizar la trazabilidad y responsabilidad de cada uno de los participantes al realizar las actividades planteadas.

La rotación laboral impactó considerablemente el desarrollo de las actividades dispuestas en las ocho sesiones, debido a que la compañía pertenece a la industria de hidrocarburos y gran parte del personal se encuentra en campo desarrollando actividades, generó en unos participantes ausencia o poca participación sumado que algunos manifestaron estar en lugares del país donde la comunicación y el servicio de internet era muy limitado.

El diseño y estructura de las sesiones, en tres fases, permite que los participantes se familiaricen de manera más amigable con los factores de riesgo psicosocial, esto se evidencia en la medida que, a pesar de las dificultades rotacionales de los trabajadores en campo, se presentó una alta asistencia de los mismos.

Dentro de las actividades planteadas se evidencia que a medida que avanzan las sesiones, se estructura de manera mucho más amigable el acceso a las actividades resaltando la mayor participación para el reto propuesto. Para el caso de las lecturas, los participantes muestran mayor compromiso con el desarrollo de las mismas una vez avanzan en cada fase propuesta.

La estrategia planteada permite ajustar el cronograma a las necesidades de la compañía, esto tiene un efecto negativo ya que facilita una mayor participación en la medida que se establecieron cuatro grupos para atender la demanda de participantes.

Con la Identificación de los elementos del programa de capacitación se logró la intervención de los riesgos intra laborales y asociar los niveles del riesgo identificado con el plan de intervención.

La promoción de un estado laboral equilibrado sin modificar hábitos de vida a través del paso a paso se logró en la medida que los jefes de área reportaron mejora en competencias como trabajo en equipo, colaboración y comunicación permitiendo mejorar las relaciones laborales y así incrementar la productividad

DISCUSION

Después de aplicada la metodología del modelo de capacitación de la compañía Vetra Exploración y Producción S.A.S, las limitaciones de tiempo frente a la periodicidad de aplicación del proyecto y la falta de aplicación de la batería de riesgo psicosocial 2019, no permiten generar de forma concreta la evaluación de los resultados comparados con el informe inicial. Puesto que es la forma más apropiada de evaluar la efectividad del programa, el alcance del mismo y los resultados obtenidos, este factor no permite dar veracidad y cumplimiento a la hipótesis planteada y por el momento se concluye que la hipótesis estaría en un estado de nulidad.

Desafortunadamente esta limitación despierta una sensación de insatisfacción temporal de parte del grupo investigador, entorno a no poder lograr demostrar con datos comparativos la efectividad de los resultados obtenidos. De esta forma se opta por dejar abierta la puerta para poder revisar los resultados cuando se realice la batería de riesgo psicosocial 2020.

No obstante y por lo manifestado y evidenciado en los participantes, el proceso generó agrado y satisfacción en la aceptación positiva que manifiestan en conversaciones coloquiales, en algunos casos los lazos de fraternidad que se crearon y fortalecieron y el reconocimiento en cómo se planteó un modelo alternativo, su forma de abordaje fue completamente disruptivo a lo que venían acostumbrados a trabajar anteriormente, que se centraba más en las habilidades duras que en el fortalecimiento y potencialización de las habilidades blandas.

Un proyecto alternativo y no convencional da la oportunidad a las compañías de cuestionarse el ¿cómo vienen desarrollando sus procesos? Permite abordar la problemática desde otra perspectiva y orientarse más al ser que al saber hacer.

Las compañías deben esforzarse para que estos proyectos se ejecuten en lapsos de tiempos de 2 semanas con frecuencia y constancia y apoyarlos con mediciones en tiempos reales y no dejar brechas de los mismos, que puedan sesgar la objetividad de los resultados. Además de apoyar con mayor constancia a las áreas internas en la construcción de esta clase de modelos disruptivos que no permitan que las personas sean un mueble más dentro del mobiliario ““El confort es el enemigo de la grandeza. Cuando elegís el confort, estás eligiendo ser menos eficiente en tu vida.”” Estanislao Bacharach.

Pese a el corto tiempo del proyecto, las dificultades presentadas en el cumplimiento del calendario y la logística de ejecución se debe creer con profundidad en lo que hacemos, encontrar soluciones a cada dificultad, flexibilizarse ante la adversidad y convertirla en un aliado estratégico que permitirá adaptarse a las necesidades de cada compañía.

RECOMENDACIONES

Las compañías deben tener un equipo de trabajo idóneo para el desarrollo de este tipo de entrenamientos, de esta forma se considera pertinente establecer un plan de formación de capacitación para los facilitadores en el modelo, ya que se requiere en muchos casos personal externo que tenga conocimiento en los conceptos a socializar y garantice dar mayor cubrimiento al alcance del modelo planteado. De igual forma al momento de realizar el proceso de selección el tener conocimientos respecto a temas, metodologías y estrategias permitirán esclarecer y dar mayor alcance a los objetivos y en la toma de decisiones se realizará con la mayor objetividad posible.

Estos modelos requieren apoyo desde la parte gerencial de la compañía hasta las áreas de alcance, puesto que el fortalecimiento de habilidades blandas facilitara el fortalecimiento de la cultura organizacional entorno a los objetivos trazados por parte de la organización. Trabajando de manera transversal con diferentes áreas, esto podría generar un mayor impacto en la compañía, puesto que garantizaría mayor aceptabilidad e implementación del modelo.

Es necesario tener en cuenta en la aplicación del modelo la integración de grupos con rangos de edades, de población de 20 a 30, 30 a 45 y 45 a 60 años, puesto que la participación del personal en actividades de multimedia y dinámicas no tiene el mismo nivel de interacción entre unas edades y otras, puesto que existe personal que es nativo informativo y se le facilita el uso de elementos interactivos, aplicaciones, software entre otros.

Es necesario generar procesos de formación alternativos y disruptivos que conecten a un público objetivo vanguardista con metodologías diferentes a los procesos de formación magistrales, abordando escenarios alternativos a las salas de capacitación, facilitando la aprensión del conocimiento basado en las experiencias personales y cotidianas de los participantes y con estrategias que sean innovadoras y atractivas para generaciones, milenian y centenal entre otras.

Las rotaciones de personal y la débil estabilidad en el sector de hidrocarburos pueden llegar a presentar alta rotación de los puestos de trabajo y presentarse la fuga de conocimientos e identidad de la compañía, de esta forma recomendamos a la compañía repetir el modelo de intervención a público alternativo en un periodo no mayor a los dos años.

REFERENCIAS

- Albán Bustillos, Gabriela A (2015). Determinación de los Factores de Riesgo Psicosociales de Mayor Incidencia en el Entorno Laboral. Trabajo de grado del Programa de Psicóloga Organizacional. Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Sede Ambato. Ambato, Ecuador.
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Rev Med Chile*, 143. pp 47 – 55.
- Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1), pp 99-113.
- Ballestrini, M (junio, 2006). Como se elabora el proyecto de investigación. Consultores asociados Servicio editorial.
- Bacharach, Estanislao (2015), EN CAMBIO. Penguin Random House Grupo editorial.
- Bandler, R., Grinder, J. (2000). *De sapos a príncipes*. Dilts, R. y DeLozier, J. NLP Encyclopedia. University Press, California.
- Barnet, Rosalind (2012). Género, estrés en el trabajo y enfermedad. En: MAGER, Jeanne. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. p. 34.57-34.58.
- Barreiro González, Germán (2006). Las Enfermedades del Trabajo: Nuevos Riesgos Psicosociales y su Valoración en el Derecho de la Protección Social. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.
- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010). [Internet]. Disponible en:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

- Benavides, F.; Ruiz, C; y García (2007), A. Trabajo y Salud. En: F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Masson. p. 37-48
- Bobadilla S, C.A; Garzón G, L.M; Charria O, V.H. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*. 35, (2). pp 131 – 134.
- Budez R., L & Bula E., B.M (2017). Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales y Su Relación con el Estrés en docentes de Secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal Superior la Hacienda del Distrito de Barranquilla. Facultad de Ciencias de la Salud. Programa de Maestría en Seguridad y Salud del Trabajo. Universidad Libre Seccional Barranquilla. Barranquilla, Colombia.
- Castrillón D & Gómez Viviola & Perilla L& Segura C Sebastián (2016). Estandarización de una Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales laborales en Trabajadores Colombianos. Universidad Católica de Colombia. Acta Colombiana de Psicología, vol. 19, núm. 2
- Castro, N & E, J. & García, L (2015). Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia. *Revista salud pública*. 17 (1): pp 33-46.
- Congreso de Colombia (2013). Ley 1616 del 21 de enero de 2013. Por Medio de la Cual se Expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- Espinoza Muñante, Carmen L (2007). Diagnóstico y Gestión de los Comportamientos de las Personas Para Reducir los Accidentes de Trabajo. *Revista Prevención Integral*.

[Internet]. Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2007/diagnostico-gestion-comportamientos-personas-para-reducir-accidentes>

Espinoza Muñante, Carmen L. (2005). Estrategias de prevención a través de personas. *Revista Seguridad* pp 22-34.

Fernández, B. (2012). Factores de riesgo psicosocial. Universidad de la Rioja.

Fernández Á, R. J; Rodríguez, C. L & Talero G, F. R. (2017). Diseño de Programa de Intervención en Riesgos Psicosociales intra-laborales a Partir del Análisis de las demandas del Trabajo en una Organización en Salud. Programa Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ingeniería. Universidad Francisco José de Caldas. Bogotá, D.C.

FREMAP. (2018). Informe Técnico aplicación de Batería Psicosocial de la compañía VETRA Exploración y Producción S.A.S. pp 1 – 33. Bogotá, Colombia.

Fortin, M.F (1999). El proceso de la investigación: de la concepción a la realización. McGraw- Hill

Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2015). Consejos de prevención de riesgos laborales: riesgos psicosociales. Recuperado el 20 de Febrero de 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=5smNlpo9a5E>

Gil-Monte, Pedro R, López-Vílchez, Jorge, Llorca-Rubio, José Luis, & Sánchez Piernas, Juana. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). *Liberabit*, 22(1), 7-19.

Gómez, M. (2016) “Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia”, *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, Vol. 7 (1), 131-153.

- González M, D. (2018). Identificación de los Factores Psicosociales presentes en el Cargo de Líder de Calidad de la Empresa Kardea SAS. Sede Virtual y A distancia. Facultad de Ciencias Empresariales. Programa Administración en Salud Ocupacional. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá D.C.
- González Álvarez Yiuliana (2013). Importancia de la Identificación y Medición de los Factores de Riesgo Psicosocial en las Empresas. Trabajo de Grado Programa Especialización Gestión del Talento Humano y la Productividad Cohorte XXXI Universidad de Medellín. Colombia.
- Güilgüiruca R, M; Meza G, K; Góngora C, R. & Moya C, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), pp 57 -67.
- Guzmán M, A. P. & Rincón R, H. H. (2017). Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Hotel B3 Virrey y Nivel de Estrés del Grupo de Trabajadores. Programa Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ingeniería. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá D.C.
- Hernandez, Sampieri, Roberto & Fernández, Carlos & Baptista, pilar (2003), Metodología de la investigación. McGraw- Hill
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2013). Algunas orientaciones para Evaluar los factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de trabajo e Inmigración. Madrid.

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2002). La Carga Mental de Trabajo. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001). V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1989). NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1995). NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.
- Instituto Navarro de Salud Laboral (2002). Factores Psicosociales-Identificación de Situaciones de Peligros. Navarra.
- Lafaurie C, E.D & Vargas G, W.M (2017). Factores de Riesgos Psicosociales y su Relación con la Accidentalidad en los Trabajadores operativos de la Constructora ABC S.A.S de Barranquilla. Programa Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Libre Seccional Barranquilla. Barranquilla, Colombia.
- Lawrence R. Murphy y Joseph J. Hurrell, Jr. (1998). Locus de control, Factores Psicosociales y de Organización.
- Libro PNL para Dummies (2010) de Romilla Ready, Kate Burton y Xavier Guix
- López G, S. M; Sierra R, J. J.; Puerto A, M. J.; Moreno, M. (2017). Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de

transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá. Programa Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ingeniería. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá D.C.

Luque, P., Gómez, T. y Cruces, S. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial. En C. Guillen Gestoso. (Ed.) Psicología del Trabajo para relaciones laborales. Madrid: Mc Graw Hill.

Madrid Lee L & Muñoz García A (2017). Capacitación y competencias blandas como factor de transformación de los recursos humanos: estrategia mexicana. Artículo XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 14 - 17 nov. 2017.

Ministerio de Protección Social (2008). Resolución 2646/ 2008. 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. Colombia.

Ministerio de Trabajo (2015). Síndrome de agotamiento laboral - Burnout. Protocolo de prevención y actuación. Colombia.

Ministerio de Trabajo, Ministerio de Seguridad social y de salud (1989). Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ministerio del Trabajo, (2015). Guía técnica general. Promoción, prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población Trabajadora.

- Ministerio del Trabajo, (2017). Resolución 1111 de 2017, por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Montilla V, C. & Kaiser C, A.M. (2016). Diseño de Programa de Intervención en Riesgos Psicosociales intra-laborales a partir del análisis de las demandas del trabajo en una Organización en Salud. Programa de Psicología. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Javeriana Cali. Cali, Colombia.
- Morales Mesa, Daniela (2017). Estilos de Liderazgo, Dimensiones de Carga Mental de Trabajo y Tensión Mental y su influencia en la Fatiga Mental. Trabajo de Fin de Grado de Psicología. Universidad de La Laguna. España.
- Moscoso, Manolete (2014). El estudio científico del estrés crónico en neurociencias y psicología. University of South Florida ISSN 1560-6139, pp. 53-70.
- Osorio Escobar, M (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. Revista CES Salud Pública. ISSN 2145-9932. Volumen 2 Número1 enero-junio 2011 pág. 74-79.
- Ouellette, Suzanne C. (1998), Resistencia, Factores Psicosociales y de Organización. Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2012. p. 34.2-34.3.
- Parra Vargas, N & Pulido Moreno N (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 5 (1), pp 59-73.
- Peláez A, S. M. & Cuellar G., S. (2014). Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intra-laborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales. Facultad de Ciencias sociales y humanas. Programa

Especialización Gerencia del talento humano. Universidad de Manizales.

Manizales, Colombia.

Pérez, F. (s.f. de Marzo de 2016). Quien provee seguridad necesita valorar su riesgo psicosocial. Recuperado el 18 de Febrero de 2019, de

<https://arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2522-articulo-sector-de-la-vigilancia>

Quijano M, J.Y. (2015). *Propuesta de un Programa de Bienestar Laboral basado en un Análisis de Riesgo Psicosocial de la Empresa Colvapor S.A.S.* Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. Programa de Administración de Empresas.

Universidad de la Salle. Bogotá D.C.

Sampieri, R (2006) Metodología de la investigación - 6ta edición McGraw- Hill

Salinas R., Dayan & Maldonado, C.S. (2014). Diseño de un programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en los factores de Riesgos Laborales, de las Actividades de Belleza en el Sector Informal del Barrio San Cristóbal Norte.

Facultad de Relaciones Internacionales, estrategia y Seguridad. Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.

Schaubroeck, John M. (1998), Autoestima, Factores Psicosociales y de Organización.

Strvroula Leka (2004). La organización del trabajo y el estrés. OMS.

https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Suárez, Gustavo Ramón (2013). Estrés laboral y actividad física en empleados. REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA - Vol. 10, No. 1, 2014

- Torres C, L.A. (2018). Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en Contratistas de una Consultora Ambiental. Programa Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ingeniería. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá D.C.
- V Vain, P, D (*año 3, No 4* 2012) El enfoque interpretativo en investigación educativa: algunas consideraciones teórico- revista de educación.
- Villagómez Vásquez, Yadira (2015). Análisis de Incidencia de la Carga Mental en la Accidentalidad de los Conductores de Transporte Público de la Cooperativa Flota Bolívar en la Provincia Bolívar, Período 2013-2014. Trabajo de Grado Programa Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo. Quito, Ecuador.
- Young, Simon N (2007). How to increase serotonin in the human brain without drugs. *J Psychiatry Neurosci* 2007;32(6):394-9.
- Recursos bibliográficos e investigativos de Andragogia (2018)

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN LA IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA COMPAÑÍA VETRA EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN S.A.S., autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

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

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

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

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Rivera Escobar Fernando

CC. 80.138.322 de Bogotá



Diana Lorena Rozo Victoria
C.C. 53.052.703 de BOGOTÁ

Rozo Diana Lorena

CC. 53.052.703 de Bogotá



Saavedra Medina Camilo Andrés

CC. 79.882.492 de Bogotá