

**Factores e Intervención Del Estrés Laboral En Los Colaboradores
De La Empresa De Manufacturas y Aluminio Arquitectónico.**

Autores:

Karen Astrid Rodríguez Quintero id: 769412

Diana Patricia Vesga Carrillo id: 769110

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Especialización de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Fernando Andrés Duarte Villamil

Cúcuta

2021

Tabla de Contenido

| | |
|--------------------------------|----|
| Resumen | 5 |
| Introducción | 6 |
| Capítulo I | 7 |
| 1. Problema | 7 |
| 1.1 Planteamiento del Problema | 7 |
| 1.2 Formulación del problema | 9 |
| Capítulo II | 10 |
| 2. Objetivos | 10 |
| 2.1 Objetivo General | 10 |
| 2.2 Objetivo Especifico | 10 |
| Capítulo III | 11 |
| 3. Justificación | 11 |
| Capitulo IV | 12 |
| 4. Marco Referencial | 12 |
| 4.1 Antecedentes | 12 |
| 4.2 Marco Contextual | 15 |
| 4.3 Marco Teórico | 16 |
| 4.4 Marco Conceptual | 20 |
| 4.5 Marco Legal | 21 |
| Capítulo V | 24 |
| 5. Diseño Metodológico | 24 |
| 5.1 Tipo de Investigación | 24 |

| | |
|--------------------------------|----|
| | 3 |
| 5.2 Población y Muestra | 25 |
| 5.3 Alcances y Limitaciones | 26 |
| 5.4 Instrumentos | 26 |
| 5.5 Análisis de la Información | 27 |
| Capítulo VI | 44 |
| 6. Cronograma | 44 |
| Capítulo VII | 45 |
| 7. Presupuesto | 45 |
| Capítulo VIII | 45 |
| 8. Resultados | 45 |
| Capítulo IX | 50 |
| 9. Conclusiones | 50 |
| Capítulo X | 51 |
| 10. Bibliografía | 51 |

Lista de Graficas

| | |
|--|----|
| Grafica 1 Porcentaje de Genero de la Empresa Manufactura y Aluminio Arquitectónico | 46 |
| Grafica 2 Nivel de Escolaridad | 46 |
| Grafica 3 Grado de Estrés Laboral | 47 |

Resumen

La presente investigación posee en sus objetivos específicos, Identificar el grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Manufacturas y aluminio arquitectónico de Norte De Santander por medio de la prueba psicotécnica Perfil de Estrés, además de ello pretende Determinar las características sociodemográficas en los colaboradores de la empresa Manufacturas y aluminio arquitectónico y por último, Relacionar las dimensiones intrínsecas y extrínsecas que afectan a los colaboradores de la empresa Manufacturas y aluminio arquitectónico, dependiendo de sus características sociodemográficas. Para dar respuesta al objetivo general el cual se basa en analizar las diferencias sociodemográficas en el estrés laboral en los colaboradores de la empresa manufacturas de aluminio arquitectónico, a través de la prueba psicotécnica perfil de estrés, proporcionando en la organización estrategias de abordaje conforme los resultados socializados.

Teniendo en cuenta el siguiente autor, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) quien determina que:

“El estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias recibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias, el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador” o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Basados en un enfoque cuantitativo, porque se va a analizar las diferencias y las relaciones de las dimensiones; y se hará por medio de un instrumento estadístico y numérico el cual es la prueba de perfil de estrés, la cual estudia su ámbito emocional, cognitivo, fisiológico y comportamental.

Introducción

Teniendo en cuenta el siguiente autor, la Organización Internacional del Trabajo OIT, (2016) quien determina que:

“El estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias recibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias, el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades físicas y cognitivas del empleado, generando estrés”.

Es decir que el estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional, físico y psicológico de la persona, por lo tanto en lo que la investigación se va centrar, es en las dimensiones que afecta a los colaboradores de la empresa manufacturas y aluminio arquitectónico de diversas formas, es importante que los trabajadores tengan presentes estos conocimientos y las diferentes consecuencias que pueden existir al sobrellevarlos en sus tareas dentro de la empresa, esta situación es el resultado del desequilibrio de aquellas exigencias o precisiones que enfrenta el individuo, los diferentes problemas que tienen en su ámbito laboral, personal y profesional.

Por otra parte, la investigación le dio hincapié a la salud y seguridad al trabajo, a crear nuevas estrategias y planes de acción frente a la problemática que se presenta en muchas organizaciones como lo es el estrés laboral, además de otorgarle a la empresa los resultados requeridos para generar acciones en pro del bienestar de sus colaboradores.

Dando solución a los siguientes objetivos, identificar el grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa, por medio de la prueba psicotécnica Perfil de Estrés, además de ello pretende Determinar las características sociodemográficas en los colaboradores de la empresa, y por último, Relacionar las dimensiones intrínsecas y extrínsecas que afectan a los colaboradores de la empresa, dependiendo de sus características sociodemográficas.

Capítulo I

1. Problema

1.1 Planteamiento del Problema

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT, (2016); el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias, el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Por lo tanto, el estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave en la actualidad, debido que incide en la sociedad en general, perjudicando a empleados y empleadores por incapacidades de índole físico o mental en el desarrollo de sus actividades laborales; una encuesta realizada en el año (esener, 2017) (Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes), se reveló que el 72% de los empleados considera que la reorganización del trabajo o la inseguridad laboral son las principales causas de estrés ocupacional. El 66% lo atribuye el estrés a las horas trabajadas o a la carga de trabajo. El 51% de los empleados denuncian que el estrés laboral es habitual en su puesto y el 59% atribuye el estrés a sufrir intimidación o acoso.

De igual manera, el estudio realizado en el año (Regus, 2012) (una firma especializada en temas laborales), la cual encuestó a más de 16.000 profesionales de distintas áreas, y llegó a la conclusión que el 38% de los colombianos que están empleados sufren de estrés laboral y algunas de las razones es la continua incertidumbre de no contar con un contrato a término indefinido, que viene acompañada de la inestabilidad y la baja en los resultados macroeconómicos.

Existen algunas causas que generan el estrés en el ámbito laboral, como lo afirma (Leka, 2014) las más comunes dentro de una empresa es la mala organización existente entre los puestos de trabajo, el exceso de exigencias y presiones, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias. Del mismo modo, estas circunstancias pueden hacer en el trabajador no recibir suficiente apoyo de los demás, o no tener suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva.

El estrés laboral, como lo menciona anteriormente, trae consigo no solamente graves problemas a nivel de salud mental y física de las personas, sino conlleva a consecuencias en el aspecto económico de las instituciones donde se trabaje; es decir al momento de surgir esta

situación en la empresa se inicia con una inestabilidad laboral, rotación y recorte de personal lo cual no dará confianza a los colaboradores, por lo tanto, la productividad se verá seriamente afectada porque la forma de trabajo no motivará a realizarlo con un buen desempeño.

En la empresa Manufactura de Villa del Rosario fue importante saber si se presentaban algunas dimensiones del estrés laboral, debido a que esta le brinda a la población de villa del Rosario y Cúcuta la eficacia en la fabricación y venta de vidrios, puertas en aluminio entre otras herramientas para hogares, y empresa; ofreciendo la mejor calidad en insumos y materia prima; logrando así que los clientes se sientan satisfechos y cómodos con la compra que realicen en la empresa.

Como se mencionó anteriormente fue muy importante tener en cuenta los efectos y causas negativas del estrés laboral, debido que esto genera dificultades a los trabajadores a la hora de desempeñarse en su puesto de trabajo y malas relaciones con su entorno laboral, familiar y social; el cual esto conlleva a problemas psicológicos que muchas organizaciones no tienen en cuenta, provocando así la baja productividad y la falta de motivación para realizar un buen desempeño en el trabajo.

1.2 Formulación del Problema

¿Los factores sociodemográficos y los factores psicosociales se investigan para revisar que influencia tienen en los colaboradores de la empresa Manufactura y Aluminio Arquitectónico de Cúcuta por medio de una prueba psicotécnica llamada Perfil de Estrés?

Capítulo II

2. Objetivos

2.1 Objetivo general:

Analizar las diferencias sociodemográficas en el estrés laboral en los colaboradores de la empresa manufacturas de aluminio arquitectónico, a través de la prueba psicotécnica perfil de estrés, proporcionando en la organización estrategias de abordaje conforme los resultados socializados.

2.2 Objetivos específicos:

Identificar el grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Manufacturas y aluminio arquitectónico de Norte De Santander por medio de la prueba psicotécnica Perfil de Estrés.

Determinar las características sociodemográficas en los colaboradores de la empresa Manufacturas y aluminio arquitectónico de Norte De Santander.

Relacionar las dimensiones intrínsecas y extrínsecas que afectan a los colaboradores de la empresa Manufacturas y aluminio arquitectónico de Norte De Santander dependiendo de sus características sociodemográficas.

CAPITULO III

3. Justificación

“El estrés laboral trae consigo consecuencias a nivel psicológico, fisiológico y conductual, con el tiempo las personas pueden presentar altos niveles de estrés y por ende desencadenar diversas enfermedades las cuales van obstaculizar el rendimiento y productividad laboral en las organizaciones”. Robbins (2005)

Es decir que el estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional, físico y psicológico de la persona, por lo tanto en lo que la investigación se va centrar, es en las dimensiones que afecta a los colaboradores de la empresa manufacturas y aluminio arquitectónico de diversas formas, es importante que los trabajadores tengan presentes estos conocimientos y las diferentes consecuencias que pueden existir al sobrellevarlos en sus tareas dentro de la empresa, esta situación es el resultado del desequilibrio de aquellas exigencias o precisiones que enfrenta el individuo, los diferentes problemas que tienen en su ámbito laboral, personal y profesional.

Por otra parte, la investigación le dio hincapié a la salud y seguridad al trabajo, a crear nuevas estrategias y planes de acción frente a la problemática que se presenta en muchas organizaciones como lo es el estrés laboral, además de otorgarle a la empresa los resultados requeridos para generar acciones en pro del bienestar de sus colaboradores.

Por lo cual esta investigación se dio a conocer a la empresa Manufacturas de Villa Rosario por medio de una prueba psicotécnica llamada perfil de estrés; es importante realizar este estudio y análisis en los colaboradores de dicha empresa ya que puede proporcionar información útil y que a su vez sirve a la identificación de las dimensiones estresores que afectan a la empresa.

De igual forma fue relevante para el equipo psicosocial en formación, ya que le ofrece información científica clave para el abordaje de este tema y en fundamentación de la práctica investigativa.

La presente investigación logro contribuir, a la generación de una mayor conciencia con respecto a cómo afecta el estrés laboral ya que este es el originador del bajo rendimiento y productividad de los empleados, para así buscar disminuir la problemática que afecta tanto a los colaboradores como a la empresa, considerando de suma importancia el bienestar y la calidad del servicio del empleado.

Capítulo IV

4. Marco referencial

4.1 Antecedentes

A nivel internacional, Gómez y Méndez (2014) analizaron los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena, el cual consistió en buscar la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile, los instrumentos que se utilizó fue el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 aplicados a una muestra de 100 trabajadores. Se concluyó que existe una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral; indicando que a mayor riesgo psicosocial percibido menor es la satisfacción laboral., se encontró que operarios/ayudantes poseen un rango de exposición alto y los demás en un rango medio, además de una relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas según la sección donde trabajan. Este estudio nos aportó teóricamente a nuestro proyecto de investigación

ya que toca un tema de gran importancia que está incluido dentro del tema a investigar, y la importancia que este cumple en el ambiente laboral y los aportes positivos que trae. (Mendez, 2014)

De igual manera, Orgambidez, Pérez & Borrego (2015) en la investigación “estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo”, los autores quisieron realizar la relación que se presenta entre estrés del rol, engagement y satisfacción de acuerdo al entorno en el que se desarrolla. Este estudio fue realizado con una muestra de 586 trabajadores del sur de España. Dentro de este estudio se le dio uso a un modelo de ecuaciones estructurales, en donde se obtuvieron resultados entre la relación que existe entre las dos variables y la importancia de la satisfacción laboral. Este estudio aportó de manera teórica al proyecto de investigación, en el cual contextualiza información de gran interés para la sustentación teórica desde la importancia de la satisfacción laboral en los trabajadores. (Orgambidez A, Perez, P,J y borrego , 2015)

A nivel Nacional, Gutiérrez y Vilorio (2014), analizaron los riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral, observando presencia de estos riesgos y algunos efectos en la salud física y mental de los trabajadores de Colombia. Para ello utilizaron una encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, encontrando que al menos el 30% de la población manifestaron sentir estrés ocupacional, se concluyó que un trabajador que se encuentre estresado por alguna situación puede llegar a enfermarse con más frecuencia que las demás personas. Lo anterior fue relevante porque no solo se debe tener en cuenta el ambiente saludable que tiene una organización, sino que también aquellos factores que van a ayudar a promover la salud en los lugares de trabajo. Este estudio fue relevante para la presente investigación porque habla de las consecuencias que trae consigo el estrés laboral y como esto va deteriorando la vida laboral y personal de los colaboradores. (Gutierrez y Vilorio , 2014)

Se encontró que los factores psicosociales tienen una gran relación con las condiciones ambientales y dinámicas de la organización Ramírez, Amature y Rodríguez, (2016) debido a que todo esto va a afectar la salud física y psicológica de los trabajadores. Para ello se utilizaron diferentes cuestionarios los cuales tenían relación y era el identificar los riesgos y factores psicosociales que se pueden presentar en una organización. Por lo tanto, se concluyó que cerca del 43% de los trabajadores presentan estrés laboral y un índice medio de los riesgos psicosociales. Estas cifras son relevantes ya que se evidencia que si hay una gran influencia de las condiciones ambientales que se encuentre una organización para el rendimiento y productividad de sus trabajadores. La anterior investigación nos aportó ya que algunas de las dimensiones que evaluamos apunta a que el entorno donde se desempeñan los colaboradores puede influir positiva o negativamente en la productividad en la organización. (Ramirez, Amateur y Rodriguez, 2016)

A nivel Regional Ortiz y Sepúlveda (2015) identifican los factores organizacionales generadores del estrés laboral en docentes de primaria del colegio instituto técnico Guaimaral, mediante la aplicación de instrumentos cualitativos, la metodología fue orientada a través del paradigma cualitativo de tipo descriptivo fenomenológico con instrumento de recolección de información, diario de campo y observación. Se realizó con 8 participantes del instituto. (Ortiz y Sepulveda, 2015)

Se concluyó los factores desencadenantes del estrés desde el contexto organizacional la sobrecarga de trabajo, las relaciones interpersonales entre compañeros o externas y el contexto, factores individuales en relación con el ambiente se lograron identificar la motivación del docente hacia su trabajo, las habilidades que tenga para responder a las situaciones de las cuales destacan bajo nivel de tolerancia a la frustración.

Este proyecto es precisó para la investigación debido que nombra el estrés laboral y la importancia de cómo influyen los factores en el trabajo donde se puede llegar afectar las vidas de los colaboradores, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo que podrían tener efectos negativos sobre el desempeño laboral y la salud.

También Rozo (2015) la relación del riesgo de estrés laboral y la intensidad horaria de trabajo, de los docentes universitarios del programa de psicología de la universidad Simón Bolívar sede Cúcuta, con un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno. Se pudo concluir que una mínima relación entre el riesgo al estrés laboral y la intensidad horaria de trabajo, en el contexto de cambios de las organizaciones y el trabajo, la apuesta por la intensidad laboral se puede considerar un paso hacia una mejor evaluación de la dedicación al encargo que entre otras cosas pueda dar mejor cuenta de sus efectos en la salud.

4.2 Marco contextual

La presente investigación se llevó a cabo en una empresa de Manufactura y aluminio arquitectónico de Villa del Rosario, se encuentra ubicada en la AV. 9 ·11-43, tiene como visión ser la mejor empresa industrial de manufacturas y vidrios, con una presencia comercial e importante en Norte de Santander y la Frontera, y como misión ser líderes en diseño, calidad y servicios, a precios competitivos. Cuenta con una población de 70 colaboradores y cada uno desarrolla un cargo diferente.

Como técnica de investigación se aplicó una encuesta psicométrica llamada Perfil de Estrés, que contiene 123 reactivos y evalúa 15 áreas relacionadas con el estrés y el riesgo para la salud en las personas.

4.3 Marco Teórico

La presente investigación analizo las diferencias sociodemográficas en el estrés laboral en los colaboradores de la empresa Manufacturas y Aluminio arquitectónico, a través de la prueba psicotécnica Perfil de Estrés, propiciando en la organización, las estrategias de abordaje conforme los resultados socializados, seguidamente se dio a conocer en que consiste el estrés laboral, basado en diferentes autores.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016):

“El estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias, el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa”. (Pág. 2).

Se puede entender que el estrés laboral con el tiempo desencadena diversas reacciones o desequilibrios en las personas en su ámbito emocional, cognitivo, fisiológico y comportamental; llevando a cabo dificultades en el trabajo y en su vida personal. Por lo tanto, el estrés va a aumentando la ansiedad y angustia afectando de esta manera a la persona. Muñoz (2003).

Estas reacciones o desequilibrios que provoca el estrés laboral pueden llegar a anular a la persona para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo, las cuales ha desempeñado durante años satisfactoriamente. Los síntomas, los podemos dividir en dos grandes apartados según Muñoz (2003). (Pág. 2):

a) Síntomas físicos tales como dolores de cabeza, cervicales o de estómago, presión en el pecho, palpitaciones, falta de aire, tensión muscular y aumento de la sudoración.

b) Síntomas psicológicos como sentimientos de infelicidad e inferioridad (inicio de una posible depresión), ansiedad al comer o beber, falta de sueño o interrupciones del mismo, falta de iniciativa en el trabajo e inseguridad en la realización de su cometido profesional.

Como lo afirma Leka, Griffiths y Cox (2004) citado en González (2014), mencionan que:

“Hay varios efectos notorios dentro del trabajo cuando existe estrés, a los cuales se debe prestarles la atención adecuada para que no sean perjudiciales en la empresa. Efectos del estrés laboral en el individuo. Al hablar de estrés directamente se habla de una persona quien lo posee, el cual afecta de manera diferente, según sea la situación. Este puede afectar directamente la salud de la persona o incluso provocar un agotamiento mental, lo cual lo lleve a desencadenar varios problemas psicológicos a los cuales habría que prestarle atención inmediata”. (Pág. 27).

De la misma manera, se conoce que la psicología apunta a que existen diferentes tipos de personalidades que poseen las personas y las cuales le permiten afrontar situaciones que le generen altamente estrés laboral, teniendo en cuenta de que existen características, cualidades y variables diferentes en las personas esto permite que puedan sobrellevar y manejar situaciones estresantes que se presenten en su diario vivir. Muller (2011)

El estrés laboral incide en los empleados de manera habitual afectando su estado emocional, social y familiar, es de gran importancia detectar a tiempo esta patología ya que afecta distintas áreas del ser humano. Los colaboradores de la empresa Manufactura y Aluminio arquitectónico deben tener un estado adecuado de estrés, ya que a la hora de ejercer sus funciones como lo es la

fabricación de los vidrios, ventanas, puertas, manejo de ventas y la atención al cliente todo esto con el fin de generar satisfacción y un mejor desempeño y productividad en sus labores.

Por ende, se debe tener en cuenta que los empleados de dicha empresa tienen diversas responsabilidades en su ámbito laboral como se mencionó anteriormente, lo cual esto contribuyo en el crecimiento y productividad de la empresa. Por otra parte, existen diversas relaciones que influyen en el rendimiento del trabajador como los son las familiares y sociales de modo que va deteriorando sus compromisos continuamente, y esto afecto de forma indirecta a la empresa Manufacturas y Aluminio Arquitectónico.

Teniendo en cuenta las dimensiones estresores, que afectan el ámbito personal y laboral a los trabajadores, se describen, de manera individual las cuales estas áreas de contenido del perfil de estrés son: estrés, hábitos de salud, red de apoyo social, conducta tipo a, fuerza cognitiva, estilo de afrontamiento, bienestar psicológico.

Estrés: el estrés se define como la experiencia de incomodidades, molestias y frustraciones mayores y menores de la vida cotidiana. Los seis reactivos que constituyen la escala de estrés miden los estresores en diferentes categorías: salud, trabajo, finanzas personales, familiares, obligaciones sociales, preocupaciones ambientales y mundiales.

Hábitos de salud: los hábitos de salud son conductas específicas que, cuando se practican de manera regular, conducen tanto al bienestar físico como psicológico. La escala de hábitos de salud se compone de reactivos que describen el comportamiento acostumbrado en cuatro áreas principales, cada una de las cuales constituye una subescala: ejercicio, descanso-sueño, alimentación – nutrición y prevención (que incluye el conglomerado de reactivos ARC). Estas

sub-escalas proporcionan puntuaciones individuales y contribuyen a la puntuación total de la escala de hábitos de salud.

Red de apoyo social: la escala de red de apoyo social proporciona una medición directa del grado en el que el individuo siente que hay gente con la que pueda contar en todo momento para obtener apoyo emocional, consejo, información, amor incondicional y ayuda, además de que tan satisfecho se siente con dicho apoyo. Los 15 reactivos de esta escala se enfocan sobre cinco categorías de gente en el ambiente inmediato del individuo su jefe o supervisor; otras personas del trabajo; su conyugue; novio(o) o alguien significativo; los miembros de su familia nuclear, y extendida; y otros amigos.

Conducta tipo a: los 10 reactivos de la escala conducta tipo A se desarrollaron para medir el rasgo completo de las respuestas tipo A expresadas, inclusive la ira internalizada, la ira expresada, premura de tiempo, rapidez laboral, impaciencia, involucramiento en el trabajo, búsqueda de mejoría, conducción ruda de vehículos y conductas competitivas.

Fuerza cognitiva: la escala de fuerza cognitiva se compone de 30 reactivos que exploran las atribuciones actitudes y creencias que un individuo tiene acerca de la vida del trabajo.

Estilo de afrontamiento: las escalas de estilo de afrontamiento se desarrollaron para valorar cuatro estrategias de afrontamiento que tienen una base conceptual diferente: valoración positiva, valoración negativa, minimización de la amenaza y concentración en el problema. Cada una de estas estrategias puede ser eficaz para reducir el estrés y los riesgos de enfermedad relacionados con este y suelen emplearse de manera combinada para dar cuenta de diferentes aspectos de un episodio estresante.

Bienestar psicológico: los 12 reactivos que componen la escala de bienestar psicológico valoran la experiencia global del individuo de satisfacción y ecuanimidad psicológica durante los últimos tres meses.

4.4 Marco conceptual

Ámbito laboral: Se podría definir como el impulso de diferente origen que orienta a la persona a desempeñarse de una forma positiva o negativa en el trabajo. Con respecto a esto plantean que uno de los objetivos fundamentales en el estudio de la motivación laboral debería ejercerse directamente al desarrollo organizacional. De forma que permita el uso de modelos y teorías existentes en la misma frente a cualquier problemática, permitiendo establecer planes o programas de formación en las organizaciones, la gestión pertinente en la toma de decisiones y la evaluación del desempeño y rendimiento laboral (Peiro y Prieto, 1996).

Adaptación: Es un proceso en el que se construyen esquemas en interacción con el entorno; donde se destacan dos actividades complementarias: la asimilación y la acomodación. Sin entrar ahora a definir tales términos, remitimos al lector a ellos. Para lo que sigue, nos interesan más dos conceptos dentro de esta teoría: el equilibrio y la organización (Piaget, 2007).

Estrés: El estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga (Selye, 2001).

Estresores: Es la causa del estrés (Selye, 2001).

Extrínseca: Se define como aquella que lleva al individuo a realizar una determinada conducta para satisfacer otros motivos que no son la actividad en sí misma. (Baquero, Luque, 1999)

Motivación: Es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades (Maslow, 1994)

Realización personal: Puede definirse como el proceso mediante el cual uno consigue ser todo lo que en potencia es. También se la llama Autorrealización puesto que la Realización Personal depende de uno mismo, no de las circunstancias (Marina, 2013).

Intrínseca: Son aquellas acciones del sujeto que este realiza por su propio interés y curiosidad y en donde no hay recompensas externas al sujeto de ningún tipo. (Baquero y Limón Luque, 1999).

4.5 Marco legal

Para la elaboración se utilizó cada uno de estos elementos, se sugiere que revise el Material de Aprendizaje, allí La estructura legal del presente proyecto fue el siguiente:

La Constitución Política de Colombia de 1991: Estableció que “la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio, prestado bajo la dirección, coordinación y control del Estado, que aplica los principios de descentralización, universalidad, solidaridad, equidad, eficiencia y calidad que debe tener el servicio de salud en Colombia.

Ley 53 de 1977: artículo 1, proporcionar a los trabajadores sociales lineamientos y orientaciones para el ejercicio profesional, en el marco de los derechos humanos.

Ley 53 de 1977, (decreto 2833 de 1981): artículo 10, principio de confidencialidad de los trabajadores sociales en su actuar; otorgando a la información obtenida el carácter de secreto profesional, respetando la privacidad de los sujetos.

El decreto 1011 de 2006: establece La Calidad de la Atención en Salud como “la provisión de servicios de salud a los usuarios individuales y colectivos de manera accesible y equitativa, a través de un nivel profesional óptimo, teniendo en cuenta el balance entre beneficios, riesgos y costos, con el propósito de lograr la adhesión y satisfacción de dichos usuarios” , para efectos de evaluar y mejorar la Calidad de la Atención de Salud, el SOGCS deberá cumplir con las siguientes características: Accesibilidad, Oportunidad, Seguridad, Pertinencia, Continuidad.

Ley 1090 de 2006: Artículo N°2 decreto 2, Competencia. El mantenimiento de altos estándares de competencia será una responsabilidad compartida por todos los psicólogos interesados en el bienestar social y en la profesión como un todo. Los psicólogos reconocerán los límites de su competencia y las limitaciones de sus técnicas. Solamente prestarán sus servicios y utilizarán técnicas para los cuales se encuentran cualificados.

Ley 1090 de 2006: Decreto 5, Confidencialidad, los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos.

Ley 1616 de 2003: Artículo 1. Objeto: El objeto de la presente leyes garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.

Artículo 3. Salud Mental. Se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

Artículo 9. Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo

permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Resolución 2404 de 2019: artículo 1, objeto: la presente resolución adopta como referentes técnicos mínimos y obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los instrumentos de evaluación y guía de intervención como la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Artículo 4: la batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Capítulo V

5. Diseño Metodológico

5.1 Tipo de Investigación Mixto

Durante los años 1960 a 1970, sin otorgarles el nombre de diseños mixtos, se propusieron una serie de estudios e investigaciones en los cuales se procedió a mezclar los enfoques cualitativos y cuantitativos Ruiz (s. f.) menciona que fue Sieber (1973) quien sugirió, también, la mezcla de estudios de caso con encuestas, creando así un nuevo estilo de investigación. Ya que la presente investigación es de tiene un análisis cuantitativo y cualitativo.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque se va a analizar las diferencias y relaciones de las dimensiones; y se hará por medio de un instrumento estadístico y numérico el cual es la prueba de perfil de estrés. Según Sampieri, H. (2003) la investigación cuantitativa usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

5.2 Población

Según Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (P.114). Teniendo en cuenta lo anterior la presente investigación, tomó a los colaboradores de la empresa de Manufacturas y Aluminio Arquitectónico; La cual cuenta con 70 empleados.

5.2 Muestra

Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra "es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p.38).

Teniendo en cuenta lo anterior, se tomó como muestra a 50 colaboradores entre hombres y mujeres de la empresa Manufactura y Aluminio Arquitectónico. Ya que ellos han presentado un alto índice de estrés en el último año.

5.3 Alcances y Limitaciones

La presente investigación tuvo un alcance correlacional, ya que se va a analizar las diferencias y relaciones de las características sociodemográficas de los colaboradores de la empresa manufactura y aluminio arquitectónico. Según Hernández, Fernández & Baptista, (1998) Es la información respecto a la relación actual entre dos o más variables, que permita predecir su comportamiento futuro.

En cuanto a los límites encontrados durante el desarrollo del proyecto se evidencio la disponibilidad de tiempo del personal operativo y administrativo para la recolección de la información y el acceso a la misma en la organización.

5.4 instrumentos o técnicas para la recolección de la información

Entrevistas semiestructuradas: es una estrategia de recopilación de datos cualitativos en la que el investigador hace a los informantes una serie de preguntas predeterminadas pero abiertas.

Caracterización árbol de problema, esta técnica tuvo relación con la investigación ya que permitió conocer a profundidad sus datos más relevantes y sus aspectos personales de cada colaborador

Fuentes secundarias: son testimonios reales, fue de gran relación se tuvo en cuenta la opinión del jefe de personal, se observó la convivencia laboral, clima organizacional y trabajo de equipo, se tuvo una información detallada a nivel grupal.

Prueba perfil de estrés: La prueba que se utilizó para la investigación tiene como nombre Perfil de estrés, el cual fue creado por Kennet M. Nowack, en el año (2002). El perfil de estrés está diseñado para identificar aquellas áreas que ayudan a una persona a tolerar las convivencias dañinas del estrés cotidiano, así como las que hacen que alguien sea vulnerable a las enfermedades relacionadas con la misma. Tiene como objetivo Evaluar 15 áreas relacionadas con el estrés y el riesgo para la salud en las personas, las características de la prueba son: cuenta con 123 reactivos que permiten abordar diferentes áreas como, estrés, hábitos de salud, conducta tipo A, estilo de afrontamiento, bienestar psicológico, red de apoyo social, fuerza cognitiva, entre otros. Su relación fue importante ya que se pudo observar de forma individual más detallada.

Esta prueba contiene un cuadernillo, el cual tiene una serie de preguntas que evalúa diferentes factores que pueden contribuir a su salud física y a su bienestar psicológico. La prueba tiene un tiempo de 30 minutos aproximadamente.

5.5 Análisis de la información

El presente análisis de la información según los instrumentos mencionados anteriormente se tomó como base el modelo humanista, ya que la empresa siempre resalta la importancia de las relaciones humanas dentro de ella, asimismo quiere rescatar las cualidades y potencialidades de cada uno de sus colaboradores. Por ende, se realizaron encuentros participativos y vivenciales, donde se buscó sensibilizar a los trabajadores de la empresa Manufacturas y Aluminio

Arquitectónico, en los factores higiénicos del entorno y las motivaciones personales mitigando el estrés laboral y favoreciendo el clima organizacional a través técnicas humanísticas y encuentros grupales.

En este orden de ideas, se implementaron técnicas del enfoque humanista como la técnica centrada en la breve solución, donde se quiere fortalecer las relaciones interpersonales de los colaboradores y trabajo en equipo mediante estrategias vivenciales que contribuyan la potencialización de los mismo en la empresa. Así mismo se utilizó la técnica de las necesidades humanas, ya que promovió el liderazgo y los hábitos de vida saludable dentro de la organización.

Teniendo en cuentas las observaciones realizadas anteriormente, se potencializo los dos últimos aspectos mencionados, se procedió a llevar a cabo estrategias centradas en la técnica de necesidades humanas con el fin de fortalecer la comunicación asertiva principalmente la escucha activa, logrando mejorar el clima organizacional de la empresa. Por otro lado, se utilizaron materiales como video vean, papel boom, pinturas, laso, pelotas de pipón, folletos informativos, que permitan un adecuado empoderamiento de la información dada.

Se utilizaron diversas herramientas ofimáticas como Excel, Word y power point para la realización del análisis de la información; así mismo otros programas y guías para el desarrollo como lo fue la batería de riesgos psicosociales; de la cual fue tomado el muestreo de forma aleatoria.

| Taller | Título | Objetivo | Fecha | Población |
|-----------------------|--|--|-------------------------------|--|
| Relaciones sociales | Crear relaciones sociales con mis compañeros. | Fomentar estrategias con interpersonales para una buena relación social en el trabajo. | 06-02-2021 y 09-02-2021 | Colaboradores administrativos y operativos |
| Trabajo en equipo | Al escalar una gran montaña nadie deja a un compañero para alcanzar la cima solo. | Implementar en los colaboradores una dimensión intralaboral | Lunes 15-02-2021 y 23-02-2021 | Colaboradores administrativos y operativos |
| Escucha activa | La Escucha Activa mucho que “lo dicen de ti” | Fomentar y sensibilizar la capacidad | 17-03-2021 y 18-03-2021 | Colaboradores administrativos y operativos |
| Relaciones familiares | Creando redes con mi familia | Implementar estrategias para fortalecer de las relaciones familiares. | 17-04-2021 y 28-04-2018 | Colaboradores administrativos |
| Liderazgo | Es mejor liderar desde atrás y poner a otros en el frente, especialmente cuando usted celebra la victoria cuando ocurran cosas buenas. Tome el frente cuando haya peligro. | Fomentar estrategias sobre el liderazgo. | 03-05-2021 y 11-05-2021 | Colaboradores administrativos y operativos |

Instructivo # 1

| | | |
|--|--|---|
| Título: Aprendiendo a tener buenas relaciones con mis compañeros y familia | Fecha: 06 de febrero 2021 y 09 de febrero 2021 | Lugar: salón Instalaciones Manufacturas de aluminio |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|--------------------------|
| Tema: Relaciones entre compañeros y familiares | Participantes: grupo administrativo y operario | focal Duración: 1h 30min |
|--|--|--------------------------|

Edad: 20 a 60 años

Justificación

La terapia breve centrada en la solución, tomando un principio de Steve de Shazer el cual trata sobre el lenguaje que necesitamos para desarrollar una solución, es diferente del lenguaje que necesitamos para describir un problema según Steve, (s.f) significa: El lenguaje de las soluciones, genera una sensación de tranquilidad y seguridad en los colaboradores al momento de que genera posibles soluciones al problema con respuestas reales y factibles: la rigidez del momento de no saber qué hacer al respectivo caso se vuelve flexible y se abren puertas; el buen ánimo y la búsqueda de cambios pequeños, fáciles, generan a su vez, cambios mayores, hasta la consecutiva construcción de una nueva realidad, que señalan la fugacidad del problema.

Estos factores encontrados en los colaboradores son de motivación e higiene según Herzberg, (s.f). El factor de higiene es extrínseco donde abarca principalmente la insatisfacción. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan bajo rendimiento y productividad, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo, y así considerando que las necesidades de desarrollo psicológico, promoviendo las aptitudes que tienen las personas para realizar los objetivos planteados por ellos mismos. Por lo tanto, es intrínseco.

Se trabajó con una población específica que se halló con los factores que están influyendo al estrés posterior a esto estas son unas de las necesidades que se satisficío mediante un encuentro. Se unieron dos ejes temáticos para fomentar las relaciones de compañeros y familiares de los colaboradores por medio de un encuentro practico y vivencial.

Objetivo: fue fomentar las relaciones entre compañeros y familiares en los colaboradores de la empresa Manufacturas y aluminio arquitectónico. ya que se unieron dos ejes temáticos para fomentar las relaciones de compañeros y familiares de los colaboradores por medio de un encuentro practico.

Metodología

Recursos Humanos: psicóloga y trabajadora social

Eje: Intralaboral y extralaboral

Participantes: grupo focal

Descripción de la actividad:

Encuadre:

Se realizó la presentación de la psicóloga y de la trabajadora social, seguidamente un saludo de bienvenida, la presentación y la explicación del encuentro a realizar en ellos la duración, la importancia de la disposición respecto a cada punto que se lleve a cabo y se presentó una caja decorada donde los participantes depositaron el celular mediante la ejecución de la actividad. la regla se establece con el fin de que los colaboradores dediquen tiempo para ellos mismos ya que la actividad les brindo estrategias positivas para su diario vivir.

Actividad inicial:

Se expuso la importancia de las relaciones intralaborales y extralaborales en cuyo abarcan las relaciones de compañeros y familiares mediante un video, donde ellos de manera efectiva se reunieron en grupos de 6 compañeros donde van a seleccionar los aspectos más importantes que ellos crean del video proyectado. Se establecieron unas preguntas relacionada al video

¿Qué tipo de observación en el video

¿Qué aspectos importantes se pueden rescatar del video

¿Qué aprendizaje les dejó

Actividad central.

Se les dieron las indicaciones sobre el procedimiento de la actividad a los participantes y se procedió a dar los pasos a seguir teniendo en cuenta los ejes temáticos que se trabajaron que fueron las relaciones de compañeros y familiares, la actividad consistió en hacer un ejercicio práctico donde debían dramatizar con los respectivos casos positivo y negativo, no se tomó de ninguna fuente, son autoría de la psicóloga y de la trabajadora social.

1. Caso con aspectos positivo

En una empresa de recolección de aseo, se encuentran laborando 564 trabajadores, donde está constituida por centros de negocios donde en cada oficina se encuentran 12 colaboradores, un 30 de enero del año 2021, el ingeniero García que es el líder encargado del centro de negocio de facturación y jurídica, donde les da una información a los de jurídica (con un tono de voz enojado) diciendo "tienen que elaborar dos casa campestre con palillos de paleta, los siguientes complementos a ella se deben elaborar en papel crack (animales, arboles, frutos, rio, entre otros) tiene 30 minutos para la entrega de las dos " los colaboradores angustiados, preocupados sin saber que hacer porque ellos se creen con poca creatividad, la señora María encargada de

facturación da una iniciativa diciendo “y si nos unimos jurídica y facturación formando un solo equipo y elaboramos las casa”, Carlos de jurídica dice “si me parece una excelente idea” Martha dice “bueno compañeros vamos a repartirnos los dibujos de (animales, arboles, frutos, rio), Mauricio, Carolina y Isabel hace los animales, Katherine y sus 5 compañeros van realizar los árboles, los frutos y el rio, “Katherine dice “vamos compañeros que lo vamos a lograr somos un equipo, unidos lo lograremos todo sea por ser un equipo unido” siendo así los colaboradores cumple con la tarea asignada por el ingeniero García que él pensaba que no lo lograrían (donde el coloca una cara de asombro), los felicitos por ser la oficina más unida de la empresa, al día siguiente la colaboradora Martha no va al trabajo, ya que esto causa preocupación entre sus compañeros, el origen de que Martha no va es que tiene problemas familiares tanto como económicos y peleas frecuente con su marido, ella no sabe qué hacer se queda en casa llorando, en el transcurso de la mañana llama su compañera María preocupada por la inasistencia de ella preguntando la razón de no ir al trabajo, Martha “le cuenta que tiene problemas en casa que no sabe qué hacer”, María le dice “recuerda la capacitación que tuvimos el día viernes sobre las relaciones familiares, donde debes buscar una ocasión para tener una comunicación con tu esposo, escucha lo que él te tenga que decir, dile las cosas a el de manera empática, y en problemas económicos utiliza la estrategia de ahorra y así te disminuyeran los problemas familiares” donde Martha pone en práctica lo que recordó el día viernes y analizo que el ambiente en su hogar ha mejorado.

2. Caso negativo vendar ojos y rompecabezas

En una empresa de luz, se encuentran laborando 689 trabajadores, donde está constituida por centros de negocios donde en cada oficina se encuentran 9 colaboradores, un 30 de octubre del año 2018, el ingeniero Martínez que es el jefe inmediato encargado del centro de negocio de

p.q.r y bienestar social donde comparten oficinas las relaciones entre ellos no es la mejor ni la productiva, donde él le da una información a los de bienestar social (con un tono de voz enojado) diciendo "tienen 10 minutos armar dos rompecabezas(Apéndice C4) que el primero contiene palabras de una buenas relaciones entre los compañeros y el otros palabras negativas en las relaciones familiares, donde debe escoger a un líder que los guie al momento de ejercer la actividad, el resto de colaboradores van a estar tapado los ojos con vendas(Apéndice C5) al momento de armar los rompecabezas, donde van a ver un obstáculo como música, y con una presión de poco tiempo, y si no lo entregan en el tiempo indicado tendrán una penalidad el equipo de trabajo", los colaboradores lo tomaron de forma tranquila no se preocuparon, donde ellos mismos decían "no los vamos a lograr y menos en ese poco tiempo" Hugo el representante de la oficina dijo "ya que, ya nos ganamos esa penalidad será para una próxima" entre los colaboradores estaba la señora Celeste que dijo "vamos compañeros que si podemos" ellos les respondieron "no se preocupe por eso igual ni tenemos tiempo y muchos no tenemos comunicación ni escucha entre nosotros" Gabriela dijo "bueno compañeros vamos hacer el intento yo tomo el liderazgo vamos por las vendas e iniciemos" donde sus compañeros se burlaron de ella pero ella seguía animándolos hasta que lo logro, ellos inician armando el rompecabezas, pasando el tiempo ellos no logran cumplir con la tarea, donde el ingeniero Martínez vio el poco interés en los colaboradores por la realización de la actividad, por lo que él se vio obligado colocarles el memorando por falta de compromiso.

Después de la dramatización de los casos cada grupo de trabajo realizo una reflexión sobre la importancia de tener buenas relaciones con los compañeros y en el hogar.

Actividad de cierre: Para finalizar las profesionales realizaron la retroalimentación de la actividad, con un folleto informativo sobre la importancia de las relaciones en los compañeros y de la familia, para la fortalecer el conocimiento.

| | |
|--|--|
| Producto: folletos con orientaciones para una relación laboral y familiar y positiva | Divulgación de la actividad: Cronograma, invitación con anterioridad |
|--|--|

| | |
|---|--|
| Referencias: <u>Herzberg, F. (1959), factores Herzberg y su teoría de la Motivación e Higiene, tomado de una página web:</u> | Materiales: caja decorada, video beam, folletos, papel crack, vendas, rompecabezas, palillos de paletas, silicona líquida, |
|---|--|

<https://nocionesdeekonomiayempresa.wordpress.com/2013/05/29/herzberg-y-su-teoria-de-la-motivacion-e-higiene/>

<https://www.youtube.com/watch?v=tV9in2lhpmc>

<https://www.youtube.com/watch?v=MnQ8UUtDukY>

Instructivo # 2

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| Título: aprendiendo a trabajar en equipo con mis compañeros de trabajo. | Fecha: 15 y 23 de febrero 2021 | Lugar: salón instalaciones Manufacturas y aluminio arquitectónico |
|---|--------------------------------|---|

| | | |
|-------------------------|------------------------------|--------------------|
| Tema: trabajo en equipo | Participantes: grupo focal | Duración: 1h 30min |
| | administrativos y operativos | |
| | Edad: 22 a 60 años | |

Justificación

La terapia breve centrada en la solución, tomando un principio de Steve de Shazer el cual trata sobre el lenguaje que necesitamos para desarrollar una solución, es diferente del lenguaje que necesitamos para describir un problema según Steve, (s.f) significa: El lenguaje de las soluciones, genera una sensación de tranquilidad y seguridad en los colaboradores al momento de que genera posibles soluciones al problema con respuestas reales y factibles: la rigidez del momento de no saber qué hacer al respectivo caso se vuelve flexible y se abren puertas; el buen ánimo y la búsqueda de cambios pequeños, fáciles, generan a su vez, , cambios mayores, hasta la consecutiva construcción de una nueva realidad -, que señalan la fugacidad del problema.

Estos factores encontrados en los colaboradores son de motivación e higiene según Herzberg, (s.f). El factor de higiene es extrínseco donde abarca principalmente la insatisfacción. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan bajo rendimiento y productividad. Se va a trabajar con

una población específica que se halló con estrés se logró identificar los factores que están influyendo, posterior a esto estas son unas de las necesidades que se va a satisfacer mediante un encuentro practico. Se utilizó la técnica breve centrada en la solución.

Objetivo: fue fortalecer el trabajo en equipo por medio de estrategias que se les otorga por medio de un encuentro práctico.

Metodología

Recursos Humanos: psicóloga y trabajadora social.

Eje: extralaboral

Participantes: grupo focal

Descripción de la actividad:

Encuadre:

Se realizó la presentación de la psicóloga y trabajadora social, seguidamente un saludo de bienvenida, la presentación y la explicación del encuentro que se realizó en ellos la duración, la importancia de la disposición respecto a cada punto que se lleve a cabo y se presentó una caja decorada donde los participantes depositaron el celular mediante la ejecución de la actividad, la regla fue establecida con el fin de que los colaboradores dediquen tiempo para ellos mismos ya que la actividad les ofrece estrategias positivas para su diario vivir.

Actividad inicial:

Se expuso la importancia de trabajo en equipo mediante un video, donde identifican la unión y éxito del buen trabajo en equipo, ellos de manera efectiva se reunieron en grupos de 6 compañeros

donde van a seleccionar los aspectos más importantes que ellos crean del video proyectado. Se establecieron unas preguntas relacionadas al video

¿Qué tipo de observación evidenciaron en el video?

¿Qué aspectos importantes se pueden resaltar del video?

¿Qué aprendizaje les deja?

Actividad central:

Se les dio indicaciones sobre el procedimiento de la actividad a los participantes y se procedió a dar los pasos a seguir en los cuales correspondió, que los colaboradores se dirigieron al pasillo donde allí se dividió el grupo en dos, el primer grupo llamado rojo y el segundo azul, donde se dirigen al patio donde van encontrar tres Stan, el primer debieron escoger a un líder, este estará compuesto por unas vendas, globos, y una figura que la debían de llevar hasta el 3 Stan, posterior a esto ellos deben conformar parejas y con las vendas debían atarse los pies de forma el derecho con el izquierdo, el globo lo debe de llevar una sola persona de la pareja hacia el segundo Stan y esperar a que todo el equipo llegue, el objetivo es potencializar el trabajo en equipo, la escucha activa y comunicación asertiva, ya que deben plantear estrategias como equipo, el primer grupo que llegue completo ganara un punto, seguidamente avanzamos en el segundo Stan que consiste en recolectar más pelotas de pimpón con una cuchara plástica que ellos deberán llevarla en sujetando en la boca y colocarlo en una tasa, lo deben realizar en parejas y seguir sujetado con el compañero, el equipo que mayor pelotas tenga ganara el punto, acá deben trabajar en equipo como; empatía, escucha activa, comunicación asertiva, las relaciones interpersonales y liderazgo para alcanzar el objetivo que es conseguir el punto, finalmente está el Stan 3 donde se deben desatar las vendas de los pies y deben escoger seis persona para salta la cuerda, ya que aquí se

reconocerán las habilidades de cada uno de los integrantes del grupo y donde estar motivados a demostrar su habilidad. El equipo con más punto ganara el realy team. teniendo en cuenta los ejes temáticos a trabajar que es ejecutando trabajo en equipo donde se realizara un encuentro practico como equipo y ellos utilizaran las estrategias brindadas al inicio del encuentro

Actividad de cierre:

Se realizaron unas preguntas como:

1. ¿De qué manera lograron trabajar como equipo?
2. ¿Cómo se sintieron al momento de utilizar las estrategias brindadas?
3. ¿al momento de elegir aquellas personas con una habilidad especifica cómo se sintieron?

| | |
|---|--|
| Producto: folletos con orientaciones para un buen trabajo en equipo | Divulgación de la actividad: Cronograma, invitación de manera física que se entregara a los colaboradores con anterioridad |
|---|--|

Referencias:

Materiales: caja decorada, video beam, lasos, marcadores

Herzberg, F. (1959), factores Herzberg y su teoría de la Motivación e Higiene, tomado de una página web:

<https://nocionesdeeconomiyempresa.wordpress.com/2013/05/29/herzberg-y-su-teoria-de-la-motivacion-e-higiene/>

Instructivo # 3

| | | |
|---|------------------------|---|
| Título: aprendiendo a trabajar en equipo con mis compañeros de trabajo. | Fecha: 17 y 18 de 2021 | Lugar: salón y pasillo en las instalaciones manufacturas y aluminio arquitectónico. |
|---|------------------------|---|

| | | |
|-------------------------|--|--------------------|
| Tema: trabajo en equipo | Participantes: grupo focal administrativos | Duración: 1h 30min |
| Edad: 22 a 60 años | | |

Justificación

La terapia de las necesidades humanas, la cual quiere darle solución a todas aquellas necesidades que tienen los seres humanos a nivel físico o emocional, ya que esta terapia tiene como propuesta que los seres humanos son un conjunto de “necesidades básicas” innatas y si estas necesidades no son satisfechas, la angustia psicológica puede aparecer. Así mismo cuando se habla de necesidades humanas se hace referencia a lo que necesitan los seres humanos de forma innata para su bienestar mental y físico.

Además de estas necesidades, los psicoterapeutas de esta corriente afirman que tenemos los sistemas de orientar dentro de nosotros mismos que nos ayudan a satisfacer estas necesidades, estos son llamados nuestros recursos. Estos recursos incluyen: La capacidad para desarrollar

la memoria a largo plazo, que nos permitirá aumentar nuestro conocimiento y aprender cosas nuevas. La capacidad de conectar con los demás mediante la construcción de una buena relación y empatía. La capacidad de imaginar, que nos ayuda a tomar nuestra atención de nuestras emociones y resolver problemas de manera creativa. La capacidad de pensar racionalmente, analizar y planificar. La capacidad de ser objetivo. Grifin j, Tyrell ,i.(2003)

Objetivo: fortalecer el liderazgo y la escucha activa en los colaboradores de la empresa Aguas Kpital Cúcuta S.A E.S. P por medio de un encuentro practico.

Metodología

Recursos Humanos: psicóloga y trabajadora social

Eje: extralaboral

Participantes: grupo focal

Descripción de la actividad:

Encuadre:

Se realizó la presentación de la psicóloga en formación, seguidamente un saludo de bienvenida, la presentación y la explicación del encuentro a realizar, en ellos la duración, la importancia de la disposición respecto a cada punto que se lleve a cabo y se presenta una caja de madera (Apéndice C) donde los participantes deben depositar el celular mediante la ejecución de la actividad. la regla se establece con el fin de que los colaboradores dediquen tiempo para ellos mismos ya que la actividad les ofrece estrategias positivas para su diario vivir.

Actividad inicial:

Se expuso la importancia del liderazgo y escucha activa un video donde ellos identificaban la unión y éxito de un buen liderazgo y una escucha activa con el equipo de trabajo 6 compañeros seleccionaron los aspectos más importantes que ellos creían del video proyectado. Se estableció unas preguntas relacionadas al video

¿Qué tipo de observación evidenciaron en el video?

¿Qué aspectos importantes se pueden resaltar del video?

¿Qué aprendizaje les deja?

Actividad central:

Se les dio indicaciones sobre el procedimiento de la actividad a los participantes y se procedieron a dar los pasos a seguir teniendo en cuenta los ejes temáticos que se trabajaron que es escucha activa y liderazgo donde se realizaron un encuentro practico donde se dividió grupos de dos, donde ellos debían competir entre ellos, donde se les brindo los pasos a seguir como; en la primera actividad consistía que ellos debían escoger un líder y los demás participantes debían estar vendados los ojos donde el líder debió guiarlos para encontrar unos globos se encontraba algunos obstáculos que debían de pasar, el equipo que logro primero la actividad obtuvo un punto. El objetivo de esta actividad era utilizar las estrategias de liderazgo y escucha que se le dio al inicio con la presentación del video. En la segunda actividad fue que ellos debían quitarse las vendas y procederán a inflar el globo por cada miembro del equipo, donde deben de llevar los globos como equipo sin utilizar las manos y ni los pies a la siguiente actividad, seguidamente encontraran unos stesp en forma de fila donde debe pasar todo el equipo sin tocar el suelo, el líder debe organizar a su equipo de manera que todos logre pasar, para

finalizar el líder debía orientar a un grupo de participantes que tendrán los ojos vendados debe orientarlos en la búsqueda de aquellos materiales como hojas block, lapicero, papel boom, pinturas, y papel seda (Apéndice E3) para la elaboración del cuento, el equipo de trabajo debía crear un cuento donde se vea evidenciado la parte del liderazgo y escucha activa, donde los participantes deben plasmar dibujos sobre el cuento creado por ellos.

Ellos tuvieron 10 minutos para ellos, posterior a esto debieron contar el cuento mostrándonos que aplicaron los conocimientos brindados, y nos mostraron la unión como equipo al momento de elaborar el cuento y su cartelera dependiendo en lo que plasmaron.

Actividad cierre:

Se realizaron unas preguntas como;

¿Cómo se sintieron con su líder?

¿Por qué eligieron a el como líder?

¿Cómo creen ustedes que se vio reflejado la escucha con su equipo?

Producto: folletos con orientaciones para un buen liderazgo y una escucha activa.

Divulgación de la actividad:
Cronograma, invitación de manera física que se entregara a los colaboradores con anterioridad.

Referencias:

Materiales: caja de madera, video beam, lasos, marcadores, papel boom, lapiceros, bombas

Griffin, J. Tyrell, I. (2003). Psicoactiva tomado de la página

web: <https://www.psicoactiva.com/blog/terapia-de-las-necesidades-humanas/>

<https://www.youtube.com/watch?v=la1F2U7YZTY>

<https://www.youtube.com/watch?v=Ff3CKVtQgV0>

Capítulo VI

6. cronograma

| PROCESO | ACTIVIDAD | CONTROL | FEBRERO | | | | MARZO | | | | ABRIL | | | | MAYO | | | |
|-------------------------------|----------------------------|---------|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Relaciones interpersonales | Aplicación de instrumento | PL/EJ | X | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | Campaña del buen trabajo | PL/EJ | X | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | Saber dar instrucciones | PL/EJ | | | | | X | X | | | | | | | | | | |
| Familia | Economía familiar | PL/EJ | | | | X | X | | | | | | | | | | | |
| | Relaciones Familiares | PL/EJ | | | | | | | | X | X | | | | | | | |
| | Vivienda Digna | PL/EJ | | | | | | | | X | X | | | | | | | |
| Estrés | Música y yoga | PL/EJ | | | | | | | | X | | | | X | X | | | |
| | Sección de masajes | PL/EJ | | | | | | | | | | | | X | X | | | |
| | Técnica de relajación | PL/EJ | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| Líderes | Relaciones y comunicación. | PL/EJ | | | | | | | | | | | | | | X | | |

Capítulo VII

7. Presupuesto

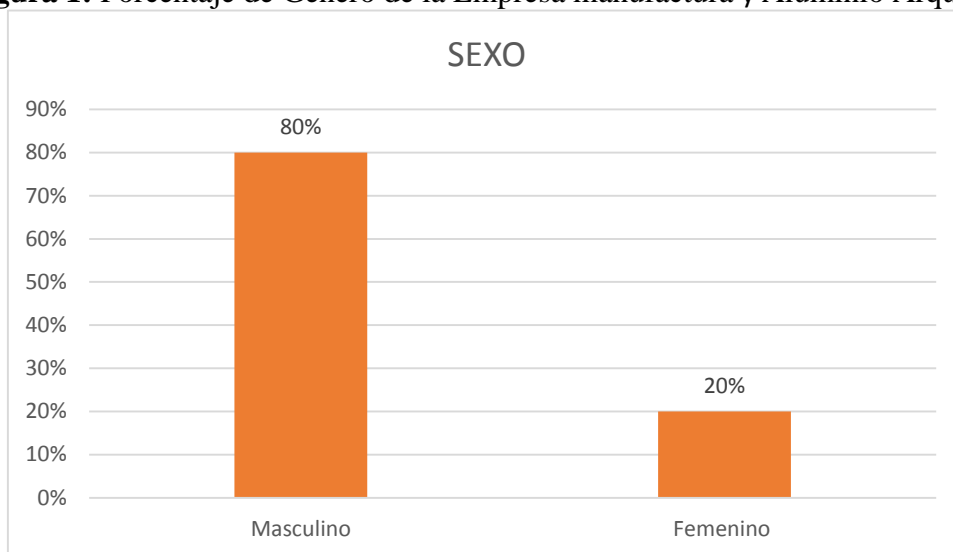
Para el desarrollo del presente proyecto se requirieron de insumos tecnológicos, Papelería, transporte y la aplicación del instrumento de investigación, requiriendo un total estimado en pesos de. Quinientos cincuenta mil pesos.

Capítulo VIII

8. Resultados

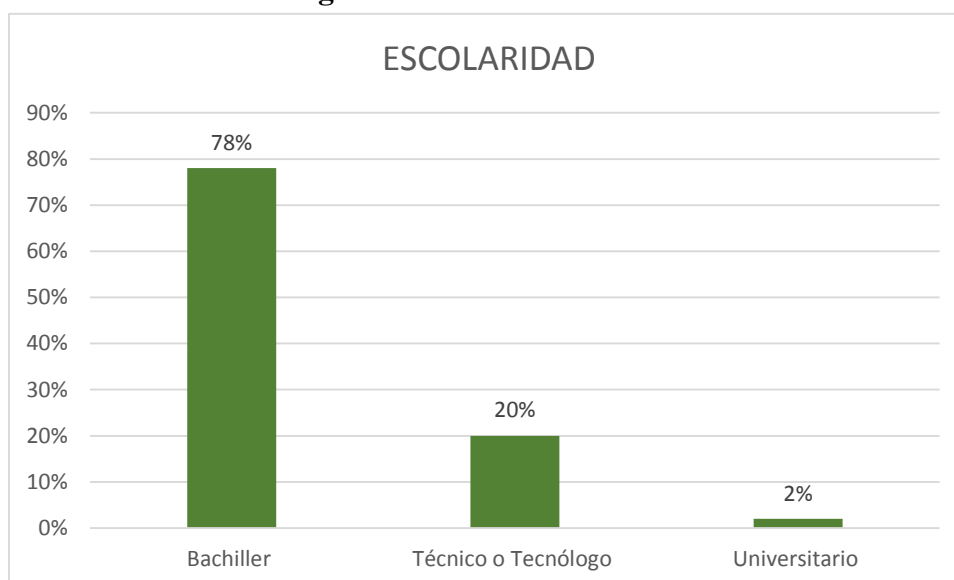
Se analizó la afectación en el área que tienen los trabajadores ya sean intrínseco y/o extrínseco, a través de la prueba de perfil de estrés; Observar las diferencias sociodemográficas.

En este apartado se expone a continuación los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a diferentes personas de la empresa Manufactura y Aluminio Arquitectónico, durante el periodo de marzo del 2020. Para llevar a cabo un análisis de forma más clara se explicará todos los datos obtenidos para posteriormente ser analizados por medio de tablas y gráficas.

Figura 1: Porcentaje de Genero de la Empresa manufactura y Aluminio Arquitectónico

Fuente: elaboración propia

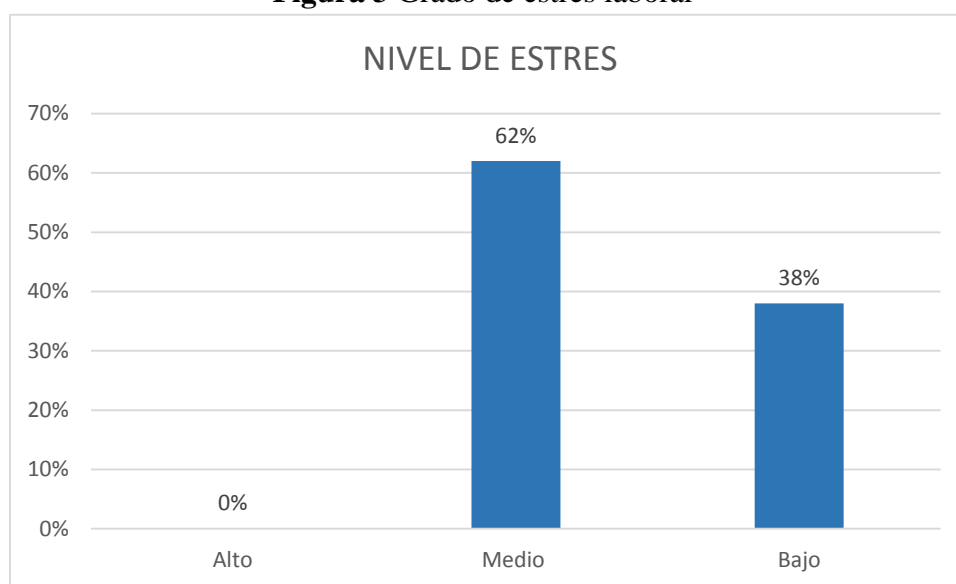
Las características sociodemográficas de 100% de los colaboradores de la empresa en el cual se encontró un 80% de sexo masculino que equivale a 40 hombres y un 20 % de sexo masculino correspondiente a 10 mujeres. Como se muestra en la figura 1, la muestra de 50 colaboradores.

Figura 2: Nivel de escolaridad

Fuente: elaboración propia

Por otra parte, el nivel de escolaridad de 100% de los colaboradores de la empresa cual se encontró un 78% de bachilleres que equivalen a 39 colaboradores, se observa el 20% de técnicos o Tecnólogos que corresponde al 10 de los colaboradores y el 2% universitario que equivale a una persona con una profesión. Se observa que los colaboradores el gran porcentaje son bachilleres y están ubicado en la zona operativa de la empresa, es una empresa integral.

Figura 3 Grado de estrés laboral



Fuente: elaboración propia

Del 100% de la población se obtuvo un grado de estrés laboral medio en el 62% que equivale a 31 colaboradores de la empresa Manufacturas de aluminio arquitectónico y un grado bajo de 38% que corresponde a 19 colaboradores indicando esto a un total de 50 personas en la empresa anteriormente mencionada, se observa que 0% de los colaboradores tiene el grado alto de estrés. La afectación del nivel de estrés es medio, los colaboradores se ven en riesgo a padecer un estrés alto lo cual implica un bajo rendimiento del personal, ya que influye en su bienestar.

La presente investigación fue realizada en la empresa de Manufacturas y aluminio arquitectónico que se encuentra ubicado en el municipio de Villa del Rosario, donde uno de los objetivos era relacionar los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan a los colaboradores de la empresa dependiendo de sus características sociodemográficas, donde se encontró una relación entre estilos de afrontamiento, bienestar psicológico, fuerza cognitiva y también un nivel de estrés laboral con hábitos de salud; se obtuvo una inversa en el sexo con bienestar psicológico, que permite inferir que el personal masculino es más influyente a un menor bienestar psicológico a lo contrario con el personal femenino se permite inferir que es mayor su bienestar psicológico.

Lo anterior de acuerdo a lo planteado por Herzberg (1989), citado por Martínez Selva 2004, subraya que las condiciones de satisfacción e insatisfacción laboral poseen principios distintos. Así, el agrado laboral estaría más relacionada con los aspectos intrínsecos relativos al contenido del trabajo; hablaríamos en este caso del logro o satisfacción que supone el completar una tarea o alcanzar objetivos, la responsabilidad que se practica. Los factores de insatisfacción están relacionados con el ámbito de trabajo o clima laboral nos referimos a los escenarios materiales, a la seguridad en el empleo, a las políticas de la empresa, al tipo de supervisión al que se está sometido, al estatus que se goza y a las relaciones interpersonales en su zona de trabajo.

Por otra parte, el primer objetivo se llevó a cabalidad ya que la mayoría de los colaboradores están propensos a presentar un grado alto de estrés laboral, debido a que se encontró que el 62 % de los colaboradores se ubican en un grado medio de estrés laboral. De acuerdo con Muñoz (2003) el estrés laboral desencadena con el tiempo desequilibrios emocionales y

comportamentales en las personas, generándole a este un bajo rendimiento de la productividad y en su vida personal.

Así mismo el segundo objetivo se refiere determinar las características en sobre algunos aspectos sociodemográficos de la muestra estudiada, tales como la edad, el sexo y la escolaridad donde se determinan las características sociodemográficas en los colaboradores de la empresa manufacturas de, el 60% corresponde a las edad entre las edades 18 a 35 años y el 40 % corresponde a las edades 36 y 60 años, el 80% hombres y un 20% mujeres dando un total de 100% que equivale a 50 colaboradores de dicha empresa. Donde se muestra que la escolaridad a nivel bachiller el 50% tiende a sufrir estrés laboral y el 25 % a nivel profesional y el 25% no tiene ningún tipo de inconveniente a nivel académico.

El tercer objetivo corresponde con los resultados obtenidos de la investigación ya que han permitido identificar las dimensiones que afectan a los colaboradores de la empresa, así mismo es muy significativo el bienestar psicológico y el grado de satisfacción laboral en el rol al momento de ejercer sus funciones con el fin de generar satisfacción y un mejor desempeño y productividad en sus labores, esta situación es el resultado del desequilibrio de aquellas exigencias o precisiones que enfrenta el individuo, los diferentes problemas que tienen en su ámbito laboral y personal.

De acuerdo con el autor principal de la presente investigación Muñoz (2003) se puede concluir la importancia de realizar una intervención del estrés laboral a tiempo, ya que esta puede influir de manera positiva o negativa tanto al colaborador como a la empresa y generando así baja productividad e inestabilidad en los empleados.

Capítulo IX

9. Conclusiones

En la presente investigación se encontró información muy oportuna como lo es el grado de estrés laboral que presentan los colaboradores de la empresa Manufacturas y aluminio Arquitectónico el cual se obtuvo un grado medio del 62% que equivale a 31 empleados y un grado bajo de 38% que corresponde a 19 de colaboradores indicando esto un total de 31 personas en la empresa anteriormente mencionada con un grado medio de estrés, dejando claro que no se encontraron resultados de grado alto en el estrés laboral.

Además, se logró identificar que dimensiones afectan más a los colaboradores de la empresa y las cuales fueron el bienestar psicológico, fuerza cognitiva, estrés laboral, hábitos de salud y estilo de afrontamiento.

Por último, se evidenció que las características sociodemográficas pueden influir en el estrés laboral y como fue en esta ocasión se obtuvo que el nivel de escolaridad tiene una relación inversa con el bienestar psicológico, que permite inferir que el ser bachiller tiene un menor bienestar psicológico.

Una vez analizado los resultados de la aplicación del instrumento, es importante la implementación de un plan de acción que tiene como finalidad sensibilizar y potencializar a los colaboradores de la manufacturas y aluminio arquitectónico, realizar trabajo en los factores intrínsecos y extrínsecos mediante estrategias del trabajo en equipo, escucha activa y relaciones interpersonales con los miembros de la empresa.

Capítulo X

10. Bibliografía

Gutiérrez Strauss, A.M. Vilória Doria, J.C. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. Revista científica salud uninorte. 1 (30). Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/6411/5577>

Esener (2017, 26 de abril). El 51% de los trabajadores europeos denuncia sufrir estrés laboral. Equipos&talento. Retomado de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2017/04/26/el-51-de-los-trabajadores-europeos-denuncia-sufrir-estres-laboral/>

Ortiz, E. Sepúlveda Ortiz, Y. (2015). Estrés laboral en docentes de primaria del colegio Instituto Técnico Guaimaral (Tesis de pregrado). Universidad Simón Bolívar. Cúcuta, Colombia. Recuperado de: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000010526

Ramírez Ávila, E.A. Amature, M.G. Rodríguez, N.R. (2016). Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá. (Tesis de pregrado). Universidad Santo Tomás. Bogotá. Recuperado de

<http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3559/Rodrigueznataly2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Redacción Negocios (2012, 7 de septiembre). Estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia.

El espectador. Retomado de <https://www.elespectador.com/noticias/salud/estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia-articulo-373408>

Aguirre Mas, C. Vauro Desiderio, M. R. Labarthe Carrera, J. (2015). Estresores Laborales y bienestar en el trabajo en personal de cabina. *Revista en redalyc.org*, p, 293-308.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4595/459545411007.pdf>.

Baquero y Luque. (1999). Motivación intrínseca y extrínseca. Recuperado de :

<https://es.scribd.com/document/369804657/MOTIV-INTRINSICA-EXTRINSICA>

Cano. (2002). Enfoques desde la psicología. Recuperado de:

<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Colombia. Constitución política de Colombia (1991). Recuperado de

<http://www.constitucioncolombia.com/historia.php>

Colombia. Ley 1090 Psicólogo en Colombia. (2006, septiembre 6). Decreto 5. Recuperado de <http://psicologiapropectiva.com/introley1090.html>

Colombia. Ley 1090. código de ética del Psicólogo en Colombia. (2006, septiembre 6). Decreto 5. Recuperado de <http://psicologiapropectiva.com/introley1090.html>

Colombia. Ministerio de la protección social. (2006, abril 3). Recuperado de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%201011%20DE%202006.pdf

Colombia. Ley 53 de (1977). Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia. Recuperado de: https://es.calameo.com/read/005246822c6152e6008d2?utm_source=platform&utm_medium=email&utm_campaign=book_created&utm_content=html&utm_term=5246822

Colombia. Ley 1616 de (2013). Ministerio de salud. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Colombia. Resolución 2404 de (2019), ministerio de trabajo. Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Gómez Rojas, P. Hernández Guerrero, J. Méndez Campos, MD. (2014). Factores de Riesgo

Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Chile. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/262843293_Factores_de_Riesgo_Psicosocial_y_Satisfaccion_Laboral_en_una_Empresa_Chilena_del_Area_de_la_Mineria

Muller, L. (2011). Escenarios del estrés laboral. Recuperado de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Orgambídez, A, Pérez, P. J. & Borrego, A. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando

el papel mediador del engagement en el trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 31(2), 69-77. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231340289002.pdf>.

Tafur (2008) Alcance conceptual. Recuperado de la página web <https://newtesisdelicenciatura.blogspot.com/2018/12/info-definicion-del-alcance-conceptual.html>

Arteaga G. (2020). Entrevistas semiestructuradas. tomada de la página web: <https://www.testsiteforme.com/entrevistasemiestructurada/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20las%20entrevistas%20semiestructuradas,de%20preguntas%20predeterminadas%20pero%20abiertas.>