

Psicología de las organizaciones y del trabajo		
	Ponente	Título
1	Hernán Pulido y Luz Mery Carvajal Colombia	Panorama de conflictos organizacionales en cuatro IPS en Bogotá y su relación con la constitución de la subjetividad.
2	Idier Torres Colombia	Factores de Riesgo Psicosocial y Salud Mental
3	Idier Torres Colombia	Medios de identificación del acoso laboral
4	Jaime Ferro Colombia	La percepción de justicia en el contexto laboral
5	John Camargo Colombia	Identificación de rasgos de personalidad y nivel de autoestima presentes en personas víctimas del acoso laboral
6	José María Peiró España	La metodología PREVENLAB para el análisis de riesgos psicosociales y su fundamento en el modelo AMIGO (Análisis multifacético para la Intervención y la gestión organizacional)
7	José María Peiró España	Competencias profesionales de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones en Europa y su certificación.
8	Juan Pablo Gamboa Colombia	Empleabilidad y capital humano como facilitadores de la obtención de empleos de calidad
9	María Alejandra Gómez Colombia	Empleabilidad en jóvenes: un reto social y personal. Un estudio realizado en organizaciones de la ciudad de Medellín
10	María Constanza Aguilar Colombia	Empleabilidad: reflexiones y tendencias
11	Milena Villamizar Colombia	Modelo de intervención de clima organizacional PMCO
12	Néstor Porras Colombia	El sujeto de la psicología organizacional: una pregunta "in"pertinente
13	Ninfa Pulido Colombia	Influencia de los rasgos de personalidad y la accidental y ausentismo laboral de los empleados de servicios generales de una universidad pública
14	Sigmar Malvezzi Brasil	Los cambios emergentes en el desempeño en la era del tecnoservicio: los desafíos para las empresas y las personas

Hernán Pulido

Colombiano

Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de Cardiff, Reino Unido. Magíster en Comunicación y Cultura, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Psicólogo, de la misma Universidad.

Actualmente se desempeña como profesor e investigador de la Pontificia Universidad Javeriana-Bogotá. Dirige el área de Psicología de las organizaciones y el trabajo, coordina el Grupo de Estudios críticos de las organizaciones y el trabajo, avalado por la Universidad y clasificado en categoría B por Colciencias. Es el investigador principal del proyecto de investigación Subjetividades laborales en el sector de la salud.

Luz Mery Carvajal

Colombiana

Comunicadora Social-Periodista, Universidad de Antioquia. Magíster en Comunicación, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Actualmente se desempeña como profesora e investigadora de la Pontificia Universidad Javeriana-Bogotá. Participa en el área de Psicología de las organizaciones y el trabajo, es investigadora del Grupo de Estudios críticos de las organizaciones y el trabajo y co-investigadora del proyecto de investigación Subjetividades laborales en el sector de la salud.

PANORAMA DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES EN CUATRO IPS EN BOGOTÁ Y SU RELACIÓN CON LA CONSTITUCIÓN DE LA SUBJETIVIDAD

Simposio

Esta ponencia considera un panorama general de conflictos que se presentan en cuatro IPS en Bogotá a raíz de la implementación de la Ley 100 de 1993. Los conflictos organizacionales se describen de acuerdo con la categorización prescrita en los trabajos sobre la psicología social de las organizaciones adelantados en Latinoamérica (Schvarstein, 1992; Schvarstein y Leopold, 2005). Así, se consideran los niveles institucionales, organizacionales, grupales e individuales que surgen en estos ámbitos laborales. Los datos provienen de un estudio de corte etnográfico que se adelantó durante diez meses en los cuales se realizaron observaciones participantes, entrevistas no estructuradas y análisis de documentos organizacionales. Los resultados señalan la importancia de las nuevas condiciones laborales para la configuración de la subjetividad de los trabajadores y de los usuarios del sistema, estas consideraciones se relacionan con aspectos de la regulación internacional de la salud.

Referencias.

- Alvesson, M y Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control. Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*. Vol 39, 5, 619-644
- Cabrera, G.A. (2004). Teorías y modelos en la salud pública del siglo XXI. *Colombia Medica*. Vol 35, 3, 164-168
- Etkin, J y Schvarstein, L. (1989). *Identidad de las Organizaciones*. Buenos Aires. Paidós
- García-Alvarez y Carvajal-Marín, L.M. (2007). Tecnologías empresariales del Yo. La construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica*. Vol 6, 1, 49-58
- Halford, S. Y Leonard, P. (2005). Place, space and time: contextualizing workplace subjectivities. *Organization Studies*. Vol 27, 5, 657-676
- Hancock, P. y Taylor, M. (2007). Beyond the Confines: Management, Colonization and the Everyday. *Critical Sociology*. Vol 34, 1, 29-49

- Hollway, W. (1991). *Work Psychology and Organizational Behaviour. Managing the individual at work.* Londres. Sage
- Ibarra-Colado, E.. (2006). Organizational studies and epistemic coloniality in Latin America. Thinking otherness from the margins. *Organization* 13 (4) pp. (463-488)
- Knights, D. y Morgan, G. (1991). Corporate strategy, organizations and subjectivity: a critique. *Organization Studies.* Vol 12, 251-273
- Marcus, G. E. (1995). Ethnography in/of the world system: The emergence of multisided ethnography. *Annual Review of Anthropology,* Vol. 24, 95-117
- Miller, P & Rose, N. (1990). Governing economic life. *Economy & Society.* Vol 19, 1, 1-31
- Mir, A. y Mir, R. (2005). Producing the governable employee. *Cultural Dynamics.* Vol 17, 1, 51-72
- Prasad, A. (2003). *Postcolonial Theory and Organizational Analysis. A Critical Engagement.* New York. N.Y. Palgrave Macmillan
- Pikka-Maaria, L y Vaara, E. (2007). Struggling over subjectivity: a discursive análisis of strategic development in an engineering group. *Human Relations.* Vol 60, 1, 29-58
- Schvarstein, L. (1992) *Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Enfoques.* Buenos Aires. Paidos.
- Schvarstein, L. Leoppold, L. (2005). *Trabajo y Subjetividad. Entre los Existente y lo Necesario.* Buenos Aires. Paidos.
- Rose, N. (2000). Government and control. *British Journal of Criminology.* Vol 40, 321-339
- Walkerdine, V. (2005). Freedom psychology and neo-liberal subject. *Soundings* 25, 47-61

Idier Albeiro Torres Guerra,

Colombiano, Psicólogo Especialista en Psicología de la Salud Laboral (INSAT-CUBA), Especialista en Gestión del Recurso Humano (Colombia), Magíster en Salud Ocupacional, docente e investigador universitario, consultor y asesor de empresas públicas y privadas, ponente y tallerista nacional e internacional, jefe de salud ocupacional en una empresa nacional durante trece años.

Coordinador Nacional en Colombia de la Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales (RIPSOL). Vicepresidente

Ejecutivo en Colombia Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional -IISASO. Moderador de la Red REPSALOC. Pertenencia a Organismos e Instituciones: Miembro Invitado del Comité Seccional de Salud Ocupacional, Ministerio de la Protección Social, Seccional Antioquia. Miembro del Grupo de Investigación de Salud Ocupacional de la Facultad Nacional de Salud Pública, U. de A. Miembro Asociado de AEPA España (Asociación de Expertos en Psicopsicología Aplicada). Colegio Colombiano de Psicólogos. Autor de Capítulos de libro y otros escritos. Entre sus trabajos se destaca la investigación "Evaluación e Intervención de los Factores Psicosociales Laborales y la Salud Mental" y "Programa de Intervención y prevención del Mobbing", por los cuales ha obtenido reconocimientos nacionales e internacionales.

MEDIOS DE IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

Conferencia

El objetivo de este trabajo es revisar los métodos y aproximaciones para la identificación y evaluación del acoso laboral (Mobbing), en diferentes escenarios, para lo cual, se analizan críticamente una gama de herramientas metodológicas e instrumentales utilizadas para realizar evaluaciones individuales y/u organizacionales del proceso de Mobbing.

Diferentes estudios han mostrado que los factores de riesgo psicosocial laboral afectan la salud de los trabajadores, y en particular el denominado Mobbing, presenta cifras altas de prevalencia y se asocia con alteraciones de la salud y secuelas en los sujetos que se exponen a este fenómeno.

El Mobbing se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Es ejercido por otro trabajador, independiente del lugar que ocupe en la organización laboral. Las principales características son: Frecuencia y duración repetida y persistente de conductas hostiles. Acción que se ejerce a través de un repertorio amplio de estrategias y conductas. Una serie de reacciones de las víctimas en las distintas fases del proceso. Intención del acosador (es) de ejercer violencia de carácter instrumental o finalista. Un desequilibrio de poder entre las partes.

Los diferentes modelos explicativos que se han propuesto para explicar la aparición y desarrollo del Mobbing establecen la necesidad de que concurren elementos de tres tipos de fuentes: del acosador, de la víctima y del contexto laboral. Hasta ahora no se ha establecido que cualquiera de esas tres dimensiones por sí sola logre explicar todo el proceso de acoso laboral. Cada una de estas dimensiones, a su vez, tiene diferentes variables que la componen. Las relaciones y el peso de cada una de ellas en el fenómeno adquieren diferentes valores de acuerdo a las poblaciones y países donde se han realizado estudios empíricos.

Estudios llevados a cabo en Austria por Niedl apoyan la hipótesis de que en otros países, y en determinados contextos ocupacionales, se aprecian diferencias culturales: aparecen algunas conductas diferentes, y algunas de las descritas no aparecen. También Knorz y Zapf han

publicado una lista de otras conductas encontradas en el sur de Alemania, usando entrevistas cualitativas.

La evaluación del acoso laboral, como factor de riesgo psicosocial que es, exige del profesional en psicología, como expertos vinculados a empresas, al área clínica, forense, a ARP, EPS, IPS y/o como auxiliares judiciales habilidades conceptuales y técnicas amplias sobre el tema mismo y las relaciones de éste con otros fenómenos conexos, pero diferentes. Conocer el proceso de acoso laboral implica mucho más que aplicar un cuestionario de presuntas conductas de hostigamiento psicológico, supone identificar variables del acosador, de la víctima y del contexto, que operan como variables antecedentes, moderadoras y consecuentes que determinan la magnitud del caso.

Cuando se trata de establecer si una persona es víctima de Mobbing se puede acceder a través de tres vías: el agresor o agresores, el testigo o testigos, la víctima o víctimas. A lo que se suma el estudio de las condiciones de trabajo, especialmente las relacionadas con los factores de riesgo psicosocial.

Los intentos por identificar y caracterizar adecuadamente la presencia de Mobbing y establecer cuándo se está frente a un caso se han centrado, principalmente, en el uso cuestionarios y técnicas cualitativas, como entrevistas a profundidad, grupos focales, incidentes críticos, autoinforme de registro diario y estudios de casos. No obstante, los cuestionarios han sido los preferidos para el estudio del Mobbing. Existen al menos diez instrumentos reportados en la literatura como de mayor uso entre los investigadores sobre la materia.

Ninguno de los anteriores cuenta con una validación para la población laboral colombiana, y no es claro que el contenido de esos cuestionarios recoja los comportamientos y formas de expresión del Mobbing en nuestro medio sociocultural; pese a ello se han realizado diferentes estudios en nuestro país a partir de los cuales se han obtenido tasas de incidencia y prevalencia muy disímiles.

Se observa en la literatura que se ha privilegiado, por parte de los investigadores, el estudio del fenómeno a través de la víctima o, para ser más precisos, de la valoración que hace la víctima de las expresiones o manifestaciones de Mobbing, únicamente a través de autoreportes. Debe resaltarse las limitaciones propias de este abordaje dado que algunas personas con ciertas características de personalidad tienden a ser hipereactivos y a sobrevalorar eventos externos, quienes aparecerían como presuntas víctimas, sin serlo. O el caso contrario de personas que pretenden hacerse pasar por víctimas con alguna intención o propósito, sin que realmente lo sean.

Es así como el recurso más utilizado ha sido la aplicación de cuestionarios. Aunque puede que no resulte el medio más adecuado para evaluar todos los extremos de este proceso, por el riesgo de simulación, constituye un medio para poner de manifiesto las dimensiones de esta problemática, sobre todo en estudios poblacionales. En este sentido se utilizan cuestionarios específicos tanto para las conductas presuntamente constitutivas de acoso como para evaluar la sintomatología psicósomática generada por procesos estresantes. En este último caso la pretensión de la evaluación no sería determinar un caso de Mobbing, sino el daño psíquico, moral y las posibles secuelas que éste produce en la víctima, para lo cual los medios más idóneos han sido las entrevistas clínicas y el uso de baterías de pruebas clínicas psicológicas.

Las diferentes soluciones instrumentales, en su mayoría derivadas de los países escandinavos y europeos, se enfocan en establecer la presencia de conductas, ejercidas por el agente (s) activo (s) del Mobbing, con criterios de frecuencia e intensidad, muchos de los cuales retoman los criterios de ocurrencia de la conducta de al menos una vez por semana, durante un período de seis meses; además de la caracterización sociodemográfica de la víctima. Algunos incluyen otro tipo de variables de contexto, pero de forma tangencial. Otros indagan por la

posibilidad de que en caso de no ser víctima el sujeto sea testigo del fenómeno que aqueja a otros compañeros de trabajo.

Los criterios para establecer un caso varían de un instrumento a otro, dado que en general se estiman valores de referencia poblacionales por países o grupos de trabajo, o criterios en cuanto a frecuencia e intensidad de las conductas.

Esta forma de evaluar el Mobbing supone adoptar una aproximación explicativa psicosocial, evitando así caer en enfoques importantes pero limitados, como los referidos a los rasgos de personalidad de agresor y víctima.

Tener información de todas las variables involucradas en una situación de acoso laboral ayuda a limitar la posibilidad de falsos positivos y/o negativos, además posibilita el establecer alternativas de intervención integral.

Colombia se cuenta entre los pocos países que tiene una Ley para que las posibles víctimas puedan denunciar y obtener la intervención del sistema de justicia y seguridad social. No obstante, diferentes razones, entre las que se cuenta la carencia de herramientas prácticas, como métodos mixtos y test que evalúen el proceso de acoso, validados para nuestra población, ha hecho que los operadores de justicia no logren saber cuando tienen un caso, simuladores o falsas víctimas. En igual sentido el personal de salud (psicólogos, médicos y personal que labora en salud ocupacional en diferentes instancias de la seguridad social) carecen de un procedimiento e instrumentos que permitan, por un lado auxiliar al sistema judicial en esta tarea, y por otro establecer el daño asociado al acoso laboral y de allí definir las estrategias de abordaje y tratamiento de las afecciones en la salud física y mental y el establecimiento de las posibles secuelas.

Consecuencia de lo anterior es que los miles de trabajadores que sufren de hostigamiento psicológico en su trabajo no encuentran espacios profesionales para el tratamiento del padecimiento psicológico y de las enfermedades asociadas, lo que conlleva a complicaciones de las patologías y una pobre evolución con pronósticos reservados en muchos casos.

Referencias

- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. 2003.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0121.htm>
- Calidad del Trabajo en la Europa de los quince. El Acoso Moral. Informe Ranstad. Obeso, Carlos y otros. Revista Especializada en Formación y empleo de los colectivos en riesgo de exclusión. Redsi. No.4, Octubre de 2004.
- Estudio del daño psíquico por acoso moral en el trabajo y de la simulación en el contexto legal. Ramón Arce, Francisca Fariña, Ana Suárez. Interpsiquis. 2006.
- Hirigoyen M.F. (2001) El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona: Paidós.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Agression and violent behaviour*, 5 (4), 379-401.
- Hoel, H., Einarsen, S. y Cooper, C. L. (2003). Organisational effects of bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. Gabriela Topa Cantisano, Marco Depolo* y J. Francisco Morales Domínguez. *Psicothema* 2007. Vol. 19, nº 1, pp. 88-94 ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG
www.psicothema.com
- Niedl, K. (1995). *Mobbing/bullying an Arbeitsplatz* {Mobbing/bullying at the work place}. Munchen: Rainer Hampp Verlag.

- rz, C., & Zapf, D. (1996). Mobbing-eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz [Mobbing-an extreme type of social stressors at the work place]. Zeitschrift fUr Arbeits- & Organisationspsychologie, 40, 12-21.
- La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector de la horticultura. María Isabel Soler Sánchez. Universidad Autónoma de Murcia, Departamento de Psiquiatría y Psicología Social, 2008
- La escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing. Ángel M. Fidalgo e Iñaki Piñuel. Psicothema 2004. Vol. 16, nº 4, pp. 615-624 ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG www.psicothema.com
- Violencia en el Trabajo. Formas y Consecuencias de la violencia en el trabajo. Colombia 2004. Ministerio de la Protección Social, Universidad de Antioquia.
- Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. J.L. González de Rivera, M. Rodríguez-Abuín. Psiquis, 2003: 24 (2): 59-69.
- Assessing Workplace Bullying: Spanish Validation of a Reduced Version of the Negative Acts Questionnaire. Bernardo Moreno Jiménez¹, Alfredo Rodríguez Muñoz¹, Marino Martínez Gamarra², and Macarena Gálvez Herrer¹. The Spanish Journal of Psychology Copyright 2007 by The Spanish Journal of Psychology 2007, Vol. 10, No. 2, XX-XX
- Guidelines for reducing the risk of Violence at Work. WorkCover Corporation and Government of South Australia. October 2002.
- Workplace Violence In The Health Sector Country Case Studies Research Instruments Survey Questionnaire English. International Labour Office ILO International Council of Nurses ICN World Health Organisation WHO Public Services International PSI. Geneva 2003
- Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health. Maarit Vartiainen-Väänänen. University of Helsinki Department of Psychology. People and Work Research Reports 56, February, 2003
- Work Harassment Scale @ K Bjorkqvist & K Ostensan, Abo Akademi [University], Finland (1992)
- Escala de Acoso Psicológico en el Trabajo (EAPET). Miguel E. Martínez Lugo, Universidad Carlos Albizu Recinto de San Juan. Segundo Simposio de Psicología de la Salud Ocupacional, 4 de mayo de 2007. San Juan, Puerto Rico
- Heinz, Leymann. Mobbing. Ed. Seuil. Paris, 1996
- Ley 1010 De 2006. Diario Oficial No. 46.160, De 23 De Enero De 2006

Idier Albeiro Torres Guerra

Colombiano, Psicólogo Especialista en Psicología de la Salud Laboral (INSAT-CUBA), Especialista en Gestión del Recurso Humano (Colombia), Magíster en Salud Ocupacional, docente e investigador universitario, consultor y asesor de empresas públicas y privadas, ponente y tallerista nacional e internacional, jefe de salud ocupacional en una empresa nacional durante trece años. Coordinador Nacional en Colombia de la Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales (RIPSOL).

Vicepresidente Ejecutivo en Colombia Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional -IISASO. Moderador de la Red REPSALOC. Pertenencia a Organismos e Instituciones: Miembro Invitado del Comité Seccional de Salud Ocupacional, Ministerio de la Protección Social, Seccional Antioquia. Miembro del Grupo de Investigación de Salud Ocupacional de la Facultad Nacional de Salud Pública, U. de A. Miembro Asociado de AEPA España (Asociación de Expertos en Psicopsicología Aplicada). Colegio Colombiano de Psicólogos. Autor de Capítulos de libro y otros escritos. Entre sus trabajos se destaca la investigación “Evaluación e Intervención de los Factores Psicosociales Laborales y la Salud Mental” y “Programa de Intervención y prevención del Mobbing”, por los cuales ha obtenido reconocimientos nacionales e internacionales.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL**Simposio**

El objetivo de este trabajo fue describir y analizar la relación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial laboral y los efectos en la salud mental, evaluados en términos de ansiedad y depresión, en una muestra de trabajadores del sector justicia en Colombia, con el fin de diseñar e implementar un plan de intervención y control. Los factores de riesgo psicosocial laboral tienen un vínculo estrecho con la manera como se organiza el trabajo, sus manifestaciones más evidentes guardan relación con el estrés y su repercusión en la salud mental y física de los trabajadores.

Diversos autores han señalado la importancia creciente que estos factores de riesgo están cobrando como determinantes de la salud laboral de los trabajadores.

En Colombia, datos de la reciente Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales¹ muestran que dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial durante la última jornada laboral completa y que entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés. Tanto los agentes ergonómicos como los psicosociales fueron también los más frecuentemente relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

Para el presente estudio se tomarán dos modelos que explican el estrés ocupacional que han mostrado altos niveles de confiabilidad, validez y amplio uso a nivel internacional. Ellos son, el Modelo Demanda – Control – Apoyo Social, desarrollado por Robert Karasek (1979) y Jhonson y Hall y el Modelo de Desbalance Esfuerzo – Recompensa desarrollado por el alemán Sigerist (1986).

Estas tres dimensiones (Demandas-Control y Apoyo Social) componen el modelo demanda Control que, dependiendo del grado o presencia de cada una de sus variables, define cuatro tipos de trabajo. Trabajo activo (alta demanda, alto control), Trabajo Pasivo (baja demanda,

¹ Ministerio de la Protección Social. (2.007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá, Colombia.

bajo control), Trabajo de baja tensión, (baja demanda, alto control) y Trabajo de alta tensión (alta demanda, bajo control). La situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión). Por otro lado, el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social. El riesgo de la alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social (por ejemplo, en trabajos aislados) y podría moderarse en situación de trabajo de alto apoyo (por ejemplo, trabajo colectivo o de equipo).

Según el modelo Esfuerzo Recompensa o ERI, por sus siglas en inglés, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. En los últimos años diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo.

Se realizó un estudio transversal. Los instrumentos utilizados para evaluar las variables fueron el cuestionario psicosocial de Copenhague, versión española Ibid. y el MINI estandarizado con criterios del DSM-IV. Se obtuvo una muestra aleatoria simple representativa, de 357 trabajadores expuestos a los factores de riesgo que laboran en el departamento de Antioquia, quienes respondieron cada uno de los cuestionarios administrados por un profesional de la psicología. Los principales resultados obtenidos nos muestran prevalencias altas en ansiedad (42,6%), depresión (10,6%). Las variables psicosociales más prevalentes fueron las exigencias emocionales (32%), de esconder emociones (43%), las sensoriales (87%), las cognitivas (70%) y cuantitativas (63%), la inseguridad en el trabajo (82%). Se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre las exigencias psicológicas emocionales (4,30), sentido de trabajo (3,40), integración en la empresa (3,50) con Depresión. Bajo Apoyo Social (2,50), posibilidades de desarrollo en el trabajo (3,60), ambigüedad y claridad del rol (2,70) con ansiedad. Luego de estratificar por sexo, edad y cargo la tendencia y magnitud de la asociación no se modificó. Con base en los hallazgos se diseñó un plan de intervención en los niveles primario, secundario y terciario para poblaciones de mayor exposición a los factores de riesgo identificados.

Referencias

- Torres G., Idier A., El Control del Estrés Laboral. en Factores Psicosociales de Riesgo de Trabajo en la empresa. RIPSOL, editado en México, D.C. 2007
- Nelson, D., Simmons, B. (2003). Healthy Psychology and Work Stress. Quick, J.C., Tetrick, L.E Handbook of Occupational Health Psychology. (Third Edition, 97-121), Washington, D.C. American Psychological Association.
- Comisión Europea, Trabajo y Asuntos Laborales. Seguridad y Salud en el Trabajo. Guía sobre el Estrés Relacionado con el Trabajo. Luxemburgo 2002. Disponible en http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2002/ke4502361_es.pdf
- www.ilo.org/public. Mental health and work: Impact, issues and good practices. 2000
- Ministerio de la Protección Social. (2007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá, Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. Factores Psicosociales y de Organización. Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/tomo2.htm#p5>
- Karaseck, R. Theorell, T. (1990). Healthy work. New York. Basis Books.
- Manual para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. ISTAS 21, Madrid 2002.
- Mini International Neuropsychiatric Interview. Mini Internacional Neuropsychiatric Evaluacion. Versión en español 5.0.0 DSM-IV, USA: d. Sheehan, j. Janavs, r. Baker, k. Harnett-sheehan, e. Knapp, m. Sheehan University of south florida – tampa France: y. Lecrubier, e. Weiller, t. Hergueta, p. Amorim, l. I. Bonora, j. P. Lépine Hôpital de la salpêtrière – paris.

Jaime Ferro Vásquez

Colombiano, Psicólogo egresado de la Universidad Católica de Colombia, Especialista en Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Actualmente cursa la Maestría en Psicología con énfasis en Organizaciones y Trabajo en la Universidad Católica de Colombia. En la tesis que desarrolla dentro de la Maestría, investiga la relación entre la justicia organizacional, el contrato psicológico y el desempeño individual. El autor tiene más de quince años de experiencia como director de Recursos Humanos. También ha sido docente en los temas relacionados con la Psicología de las Organizaciones y consultor en temas de recursos humanos.

PERCEPCIÓN DE JUSTICIA EN EL CONTEXTO LABORAL

Simposio

¿Qué es justo en la organización?; ¿cómo afecta la justicia las relaciones laborales?; ¿qué relación existe entre la justicia y la percepción de los empleados? El objetivo de esta ponencia es el de generar inquietudes e iniciar un camino nuevo y de vigente actualidad para la psicología organizacional, en particular en Colombia, como lo es la justicia organizacional.

La idea de la justicia en la organización partió de los trabajos de Adams en 1963 sobre la noción de equidad en la dimensión equidad / inequidad, en la que la inequidad se presenta cuando una persona percibe que lo que le brinda la organización ante sus resultados no es igual a lo que le da a otra persona por los mismos resultados (Dubinsky & Levy, 1989), sin embargo el desarrollo empírico llevó a los investigadores a centrarse en el constructo denominado justicia organizacional, el cual describe la percepción de los individuos o de los grupos sobre lo que es justo o injusto dentro de la organización y la reacción comportamental asociada con esa percepción (Omar, 2006).

En cuanto a la composición de la justicia organizacional, Greenberg (1987) presenta una taxonomía de las teorías que estudian la justicia organizacional derivada de dos dimensiones: una dimensión reactiva – proactiva y otra dimensión de proceso – contenido; estas dimensiones de estudio representan la manera como se comporta un amplio número de organizaciones en cuanto a justicia organizacional.

La dimensión reactiva – proactiva fue presentada por Van Avermaet, McClintock & Moskowitz (1978, citado por Greenberg, 1987) y dentro de ellas mientras las teorías reactivas estudian las reacciones ante la injusticia, las teorías proactivas se focalizan en los comportamientos que promueven la justicia.

La dimensión de proceso – contenido se basa en la investigación de los aspectos legales que distinguen entre las vías para llegar a los veredictos y lo que dicen estos veredictos (Walker, Lind & Thibaut, 1979, citado por Greenberg, 1987). La justicia de proceso o procedimental se focaliza en la manera como se determinan los resultados; esta dimensión se centra en la justicia o injusticia de los procedimientos usados en las organizaciones para tomar e implementar las decisiones, en cambio, la dimensión de contenido se relaciona con la justicia o injusticia en la distribución de los resultados; esta perspectiva construye la justicia sobre los resultados recibidos por varias unidades de la organización (individuos o grupos) (Greenberg, 1987).

De la combinación de las dimensiones reactivo – proactivo y de contenido - proceso se construyen los tipos de teorías: reactivas de contenido, proactivas de contenido, reactivas de proceso y proactivas de proceso.

Posteriormente Greenberg en 1993; citado por Thurston (2001) propuso que además de las dimensiones de justicia procedimental y distributiva, se debían agregar los determinantes de

justicia estructural y la justicia social, postulando de esa manera otro nivel en el estudio de la justicia organizacional.

La justicia estructural se focaliza en el contexto ambiental donde ocurren las interacciones y la justicia social se refiere al trato de los individuos (Omar, 2006). De la combinación de las dimensiones (procedimental y distributiva) y los determinantes (estructural y social) se forman cuatro categorías de percepción de justicia: sistémica (procedimental X estructural), informacional (procedimental X social), configuracional (distributiva X estructural) e interpersonal (distributiva X social) (Omar, 2006).

En el contexto latinoamericano la justicia se ha investigado por parte de Omar (2006) en la argentina y por Salgado (2002) en Colombia, que como se observa es una investigación muy reciente, así se necesita estudiar la relación de la justicia organizacional con aspectos relacionados con el comportamiento y las actitudes de los empleados; la satisfacción, el desempeño, la ciudadanía organizacional, la rotación y el ausentismo.

Referencias

- Dubinsky, Alan J., Levy, Michael. (1989). Influence Of Organizational Fairness On Work Outcomes Of Retail Salespeople. *Journal of Retailing*, 65(2), 221. Retrieved June 1, 2008, from ProQuest Psychology Journals database.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*. Jan; 12, 1; ABI/INFORM Global. 9 – 22.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo – colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*. Julio – diciembre, volumen 16, número 002. Pg. 207 – 217
- Salgado, E. (2002). Mujeres y hombres frente a la justicia en la organización. Monografías de Administración, 61, Facultad de Administración, Universidad de los Andes, 54 págs.
- Thurston, P. (2001). Clarifying the structure of justice using fairness perceptions of performance appraisal practices. A Dissertation. Partial fulfillment of requirements for the degree of Doctor of Philosophy. University at Albany, State University of New York.

John Alcides Camargo Bejarano

Colombia. Psicólogo en formación. Semillero de investigación del grupo Salud, Trabajo y Calidad de Vida de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Alexandra Puentes Suárez

Colombiana. Psicóloga, Especialista en Psicología Organizacional, laboral y Ocupacional. Docente e investigadora del grupo Salud, Trabajo y Calidad de Vida de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

**IDENTIFICACIÓN DE RASGOS DE PERSONALIDAD Y NIVEL DE AUTOESTIMA
PRESENTES EN VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL
Ponencia**

El objetivo de esta investigación fue describir las características de los rasgos de personalidad y el nivel de autoestima que presentan las personas que han sido víctimas de acoso laboral y han denunciado su caso ante instancias legales. Para el desarrollo teórico y metodológico del proyecto, se tiene en cuenta la descripción que hace Leyman (1996) del acoso psicológico laboral; igualmente se tienen en cuenta las manifestaciones del acoso según Hirigoyen (2001). Igualmente, se toma la teoría de los cinco grandes o big five (Cesar, Soto, Villanueva, y De Roma, 2005) que describe los rasgos de personalidad dentro de un sistema que identifica las cinco dimensiones de la personalidad fundamentales para su descripción y evaluación. Además, se tiene en cuenta las aproximaciones teóricas realizadas sobre autoestima.

Por tanto, se presenta un estudio de caso, de carácter exploratorio, a partir de una ficha sociodemográfica, una entrevista semiestructurada, el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado [González de Rivera y Rodríguez, 2003]), la prueba Big Five o Cinco Factores de Personalidad (BFQ, de Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 2007), y la escala de Autoestima de Rosenberg (RSES, de Rosenberg, 1965; citado por Vargas & Barrera, 2005), aplicadas a cada uno de las cuatro mujeres del departamento de Santander, que laboran en entidades públicas, quienes se encuentran en un rango de edad entre 45 y 57 años; con una experiencia laboral que va desde los 15 hasta los 31 años de trabajo. Los participantes han sido víctimas de acoso psicológico laboral (mobbing) y han denunciado su caso ante instancias legales.

Dentro de los resultados obtenidos, para el caso 001 se identifican un índice global de acoso psicológico (IGAP) del 80%, indicando una elevada frecuencia de comportamientos con alta intensidad, contra la víctima; además, se observa que la forma de acoso más experimentada, corresponde a intimidaciones manifiestas (IM), seguida de intimidaciones encubiertas (IE), las cuales atentan contra el prestigio laboral, su libertad de expresión y su prestigio personal, con una incidencia percibida por encima del 74%, siendo el área de crecimiento profesional la menos afectada con un 30%.

En el caso 001, el rasgo de personalidad predominante es la rectitud, con una puntuación $t=57$, mostrando a una persona muy ordenada con altos escrúpulos y moderada perseverancia para alcanzar sus metas o desarrollar su trabajo. Presentando valores bajos en extroversión, en afabilidad, así como baja capacidad de controlar sus emociones e impulsos, además del bajo interés por conocer nuevas perspectivas. Se evidencia que para el caso 001 el individuo tiene una alta autoestima.

En el caso 002, el individuo presenta un IGAP del 45% de acoso, mostrando moderadas conductas de hostigamientos, pero con una alta intensidad de acciones percibidas al encontrarse un índice medio de intensidad de acoso psicológico (IMAP) del 70%; describiendo

comportamientos que se dirigen a afectar especialmente el prestigio personal (60%) por medio de intimidaciones manifiestas (65%), frente a otras conductas de acoso.

Los rasgos de personalidad predominante en el caso 002 corresponden al conocimiento, la experiencia y a la cultura con una $t=46$, señalando un interés medio por nuevas ideas. El nivel de autoestima que presenta es alto, reconociendo su valía ante los demás.

El caso 003, evidencia una alta intensidad y frecuencia de comportamientos que provocan acoso laboral por encima de un 65% en todas sus acciones de desprestigio, intimidación y crecimiento profesional, reportando un 55% en comportamientos que bloquean la comunicación; por tanto muestra un IGAP del 90%.

Los rasgos de personalidad que predominan en éste caso son la rectitud y la extroversión con moderada representatividad ($t=53$ y $t=46$), con muy baja tendencia a la cooperación y cordialidad, así como un deficiente control emocional. Su nivel de autoestima es alto.

Para el caso 004, se encuentra un IGAP del 30%, mostrando un número de comportamientos e intensidad moderada, señalando situaciones estresantes y conflictivas que afectan especialmente al crecimiento profesional en un 60% de incidencia, acompañado de intimidaciones, desprestigio e incomunicación.

En el caso 004, predominan los rasgos de personalidad de adquisición de nuevas experiencias, conocimientos y alta sensibilidad al arte ($t=57$) y medianamente es una persona extrovertida, sociable y dinámica ($t=53$); con muy bajo control de sus emociones e impulsos, tendiendo a ser poco cooperativa. Presenta un nivel de autoestima alto.

Por tanto, se evidencia que en los cuatro casos los rasgos de personalidad que manifiestan puntuaciones bajas son la estabilidad emocional y la afabilidad. En todos se encontró que la mayoría de los casos presentan una alta autoestima, manifestando una valoración positiva acompañada de respeto por sí mismo y gran valía personal. Además, en las entrevistas, los individuos reportan síntomas asociados a estrés laboral, episodios depresivos, hospitalización en clínicas de reposo y tratamiento farmacológico después del acoso sufrido.

Referencias

- Caprara, Barbaranelli y Borgogni. (2007). BFQ. Cuestionario Big Five. España: Tea.
- Cesar, A., Soto, M., Villanueva, V., y De Roma, V. (2005). Evaluación no verbal de la personalidad: Análisis exploratorio de un nuevo y potencial enfoque de evaluación de los cinco grandes de personalidad en profesionales del deporte. *Revista de psicología*, (11). 119-124.
- González, L. & Rodríguez, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60. *Revista Psiquiatría*, 32, 18-28.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso* (p. 769). Madrid: Paidós.
- Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral "Mobbing" en el trabajo. Universidad de Umea (Suecia). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Vargas, E. & Barrera, F. (2005). ¿Es la autoestima una variable relevante para los programas de prevención del inicio temprano de actividad sexual? *Revista, Acta Colombiana de Psicología*, 13, 133-161.

José M^a Peiró Silla

(Torrent, España, 1950) es Catedrático de Psicología Social de la Universitat de València y Director del Instituto de Psicología de los Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral (IDOCAL). Investigador del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). Dirige el Programa de Doctorado de Psicología de los Recursos Humanos (mención calidad) y el Master Erasmus Mundus de Psicología del Trabajo las Organizaciones y los Recursos Humanos. Dirige la Cátedra de Salud Laboral (UVEG-Umivale). Es Presidente de la División 1: Organizational Psychology de la International Association of Applied Psychology. Ha sido Decano de la Facultad de Psicología (1993-1999) y Director del Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL) (2003-2009). Presidente de la European Association of Work and Organizational Psychology (1995-1997) y Editor Asociado del European Journal of Work and Organizational Psychology (1996-2004). Fellow member de la Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) de USA y de la European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP). Profesor Honorario de la Universidad Nacional Mayor San Marcos de Lima (Perú).

LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS PSICÓLOGOS DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES EN EUROPA Y SU CERTIFICACIÓN.

Conferencia

Las nuevas transformaciones en la sociedad y en el mundo del trabajo, el desarrollo cada vez más rápido de las nuevas tecnologías, los cambios en la economía y progresiva globalización de los negocios y los cambios demográficos, sociales y de los valores plantean nuevas demandas y exigencias para los profesionales y a los investigadores de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Además, la progresiva construcción de la Unión Europea plantea nuevas demandas y oportunidades sobre los profesionales, también los que trabajan en el ámbito de la psicología del trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos, que se derivan de la libre circulación y movilidad de esos profesionales en los diferentes países de la Unión Europea y de las exigencias de garantías de calidad de los servicios y de la responsabilidad (accountability) de los profesionales.

En este contexto, el grupo de Investigación Europsy, del que forma parte el autor de esta conferencia, ha venido desarrollando, durante más de una década, una propuesta para un certificado de calidad del ejercicio profesional del psicólogo en Europa: EUROPSY. Dicho certificado se concede a aquellos profesionales que han realizado estudios de psicología acordes con los estándares formulados por EUROPSY y han mostrado evidencia de haber conseguido las competencias profesionales básicas y las facilitadoras al menos en un campo de actuación profesional, durante un año de práctica supervisada. Esas competencias han de ser acordes con el modelo de competencias EUROPSY. Los solicitantes del certificado se comprometen, además, a actuar profesionalmente de acuerdo con el código deontológico de la psicología de su país y el metacódigo de la Federación Europea de Asociaciones de Psicología (EFPA)

El certificado EUROPSY ha sido aceptado por la EFPA y actualmente se encuentra en fase de implantación experimental en algunos países europeos. Este certificado acredita la calidad del ejercicio profesional en el nivel de entrada a la profesión y pretende facilitar la movilidad de los psicólogos entre los diferentes países europeos.

En este contexto, la Asociación Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (EAWOP) ha planteado el desarrollo de un Certificado Europeo Avanzado para Psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones, que se conceda una vez un Psicólogo está en posesión del

Certificado Europsy y pueda aportar evidencia de una práctica y experiencia continuada durante más de tres años en el ejercicio profesional como Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones. En la presente conferencia se proporcionará información acerca del CERTIFICADO EUROPEO AVANZADO DE PSICOLOGO DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES. Por una parte, se describirán los requisitos de formación avanzada para obtener ese certificado. Posteriormente se presentará el modelo de competencias profesionales que fundamenta la evaluación de las competencias de los profesionales a los que se otorga dicho certificado. Además, se presentará información y experiencias que muestran la utilidad del modelo como base para la formación especializada de los Psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones. En este punto se presentarán algunas experiencias de formación llevadas a cabo en el Máster Europeo Erasmus Mundus impartido por un consorcio de cinco universidades europeas y coordinado por la Universidad de Valencia. Finalmente, se presentará la utilidad del modelo de competencias para el diseño de un plan de Desarrollo Profesional de los Psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones en ejercicio.

Referencias

- Bartram D. & Roe R. (2005). Definition and assessment of competences in the context of the European Diploma in Psychology. *European Psychologist*, vol. 10, 2, 93-102
- EAWOP Task Force (2008): *EUROPSY and the Advanced Certificate in W&O Psychology*. Task Force on the Future Professional Qualifications of European W&O Psychologists (<http://www.eawop.org/docs/EuroPsy%20and%20Advanced%20Certificate.pdf>)
- ENOP (1994): *Reference Model for a European Curriculum in W&O Psychology*. European Network of Work and Organizational Psychology. Maison des Sciences de L'Home. Paris.
- Europsy Project Group (2005). Europsy. European Diploma of Psychology. Final version. March 2005 [in Internet]. Available at: www.eurpsych.org. See also Lunt, I. (2000). European project funded by the European Union under the Leonardo da Vinci program. *European Psychologist*, 5 (2), 162-164.
- Lunt, I., Bartram, D., Döpping, J. Georgas, J., Jern, S., Job, R., Lecuyer, R., Newstead, S., Nieminen, P., Odland, S., Peiró, J.M., Poortinga, Y., Roe, R., Wilpert, B., Herman, E. (2001). *EuroPsyT - a framework for education and training for psychologists in Europe*. Available from EFPPA, Brussels
- Peiró, J.M. (1994): Intervención Psicosocial en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. En Peiró, J.M. y Ramos, J. (Dir.) *Intervención psicosocial en las Organizaciones*. Barcelona, PPU, pp 1-66.
- Peiró, J.M. (2009) Nuevas exigencias formativas del futuro psicólogo del trabajo. En M. Ordoñez, (coord). *Psicología del Trabajo. Historia y Perspectivas de futuro*. Biblioteca Aedipe. Pearson prentice Hall, Madrid. Pp. 433-468
- Peiró, J.M., Lunt, I. (2002). The context for a European Framework for Psychologists Training. *European Psychologists*, 7 (3), 169-179.
- Roe, R. A. (2002). What makes a competent psychologist? *European Psychologist*, 7, 192-202. ver traducción española en *Papeles del Psicólogo*, 2003.
- Roe, R.A., P. Coetsier, Cl. Levy Leboyer, J.M. Peiró, B. Wilpert (1994). The teaching of Work and Organizational Psychology in Europe. Towards the development of a Reference Model. *The European Work & Organizational Psychologist*, 4 (4), 355-365.

Juan Pablo Gamboa Navarro

(Dirigido por Francisco Gracia y José M. Peiró)

Colombiano, psicólogo especialista en psicología del consumidor, candidato a doctor en psicología de las organizaciones y del trabajo en la Universidad de Valencia (España). Actualmente trabaja como técnico del Área de Estudios y Análisis del Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral de la misma Universidad.

EMPLEABILIDAD Y CAPITAL HUMANO COMO FACILITADORES DE LA OBTENCIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD

Conferencia

La conferencia presenta los resultados de cuatro estudios que han encontrado una relación positiva de la empleabilidad con diferentes indicadores de la calidad del empleo.

A pesar de que existen diferentes maneras de conceptualizar la empleabilidad (Gazier, 1998), este constructo puede entenderse en líneas generales como la capacidad para encontrar un empleo adecuado y satisfactorio, lo cual depende de las características de la persona y del mercado laboral y de cómo la persona adecua sus características a dicho mercado (Hillage y Pollard, 1998). Este fenómeno ha sido estudiado generalmente como empleabilidad auto-percibida, la cual se refiere a la evaluación que hacen las personas de sus posibilidades de encontrar un trabajo, teniendo en cuenta sus características personales y aquellas del mercado laboral.

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano (Becker, 1964) se podría esperar que las personas que se perciben empleables encuentren empleos de calidad en términos de diferentes indicadores, debido fundamentalmente a que el mercado laboral les retorna las inversiones realizadas en el desarrollo de su empleabilidad y de su capital humano y social, no sólo en términos económicos sino también en términos de empleos de alta calidad. A continuación, se describen brevemente los estudios realizados que apoyan la hipótesis planteada y que han sido realizados con personas jóvenes en España.

El primero de tales estudios analizó si las personas que se perciben más empleables están más satisfechas con su trabajo. Los resultados mostraron que las personas empleables están más satisfechas con los aspectos extrínsecos (salario, seguridad laboral), intrínsecos (características del trabajo en sí) y sociales (reconocimiento social, valoración y ganancia social a través de su trabajo) del trabajo.

A su vez, se encontró que la "iniciativa personal" modula la relación entre empleabilidad y satisfacción. Así, aunque la empleabilidad predice la satisfacción, las personas que son empleables y tienen una alta iniciativa personal están más satisfechas con los aspectos extrínsecos e intrínsecos del trabajo que las personas que solamente son empleables o que solamente tienen una iniciativa personal alta. Así, la empleabilidad y la iniciativa personal en conjunto predicen una mayor calidad del empleo definida en términos de la satisfacción con diferentes aspectos del trabajo.

El segundo estudio pretendió explicar por qué la gente que se percibe más empleable está más satisfecha con su trabajo. Se partió de la hipótesis de que las personas empleables están más satisfechas porque tienen menores niveles de sobrecualificación, es decir, perciben que sus cualificaciones se ajustan a las requeridas por su trabajo. En este sentido, la literatura ha encontrado una correlación -positiva y significativa- entre diferentes tipos de ajuste y satisfacción laboral.

Los resultados mostraron que las personas que se perciben más empleables tienen trabajos más ajustados a su nivel educativo y como consecuencia están más satisfechas con su trabajo y con la vida en general. Las personas empleables son valiosas en el mercado laboral y las

empresas suelen “cuidarlos” ofreciéndoles trabajos ajustados a sus características con el fin de mantenerlos satisfechos. En este caso, la empleabilidad contribuye directamente a la predicción de la calidad del empleo en términos del ajuste de cualificaciones persona-trabajo. Los resultados también indican que la sobrecualificación autopercibida “media” parcialmente la relación entre la empleabilidad y la satisfacción (laboral y con la vida), indicando que existen otras variables que intervienen en esta relación.

Así, el tercer estudio analizó la influencia de la empleabilidad en el contenido del contrato psicológico, como posible antecedente de la satisfacción con el trabajo. Los resultados permiten concluir que las personas empleables obtienen mejores contratos psicológicos, en términos de un mayor número de promesas y obligaciones por parte de sus empleadores, lo cual se ve incrementado cuando el trabajador tiene un contrato indefinido con la organización. De esta manera, el contrato psicológico se constituye en una explicación potencial del efecto indirecto de la empleabilidad sobre la satisfacción laboral.

El último estudio presenta las características del capital humano de los graduados universitarios que los hacen empleables y que más influyen en los indicadores de calidad del empleo. Para tal fin se analizaron variables predictoras como el tipo de estudios universitarios, variables personales, variables de experiencia laboral, competencias y conocimientos y variables académicas. Se encontró, que el título universitario específico y el área de conocimiento al que pertenece, son las variables de empleabilidad más importantes en la predicción de indicadores de la calidad del empleo como el ajuste de cualificaciones y ocupacional, categoría profesional, salario y la satisfacción laboral general.

Referencias

- Becker, G. S. (1964). Human Capital. New York: University of Chicago Press.
- Gazier, B. (1998). Employability: definitions and trends. En B. Gazier (Ed.), *Employability: Concepts and Policies* (pp. 37–71). Berlin:European Employment Observatory.
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.

María Alejandra Gómez Vélez

Colombiana. Psicóloga, Especialista en Psicología Organizacional, Magíster en Ciencias Sociales. Se ha desempeñado en empresa privada y como Consultora de empresas en el ámbito de la Gestión de las Personas. Actualmente es docente titular de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana.

EMPLEABILIDAD EN JÓVENES: UN RETO SOCIAL Y PERSONAL. Estudio realizado en organizaciones del Valle del Aburrá – Antioquia Simposio

Esta síntesis presenta los resultados de la investigación que estuvo planteada para identificar las preferencias que tienen las empresas, en materia de las competencias que buscan en las personas que seleccionan, vinculan y deciden que permanezca en la organización. Se trata entonces de las características y rasgos claves que requieren en los empleados para que las organizaciones sean viables y competitivas con relación a las exigencias del entorno, ahora global.

La intención de realizar esta investigación no está bajo la perspectiva de la competitividad de las organizaciones sino desde la de las personas, en particular, para obtener información que aporte a los jóvenes para su acceso al trabajo y el desarrollo de un rumbo laboral. El mercado laboral ha experimentado cambios representativos en la última década, que han contribuido

significativamente a modificar el escenario laboral como la tecnología, la globalización de la economía, la urgencia por satisfacer y sorprender a los clientes.

En el artículo sobre "Formación y empleabilidad de jóvenes en América latina" (Abdala, 2004), se señala que más de cien millones de jóvenes que en la actualidad habitan en el continente latinoamericano, son el eje central de uno de los mayores problemas de la región como es el desempleo. Lo paradójico es que a su vez ellos constituyen el eje central de las nuevas estrategias de desarrollo en las que se basa una postura de inversión en capital humano, como estrategia para ganar competitividad y lograr un crecimiento económico estable y que posibilite sociedades prósperas.

El diseño que se utilizó para esta investigación fue de corte cuantitativo, no experimental y de tipo descriptivo. Se trabajó con población de organizaciones y una muestra de 150 de diferentes tamaños y variada actividad económica, del Valle de Aburrá – Antioquia. Se utilizó como instrumento la encuesta, la cual fue diseñada y posteriormente revisada y avalada por expertos.

Algunos resultados obtenidos:

1. En sus procesos de selección de personal privilegian entre sus técnicas, en primer lugar, la entrevista individual para todo tipo de cargos: Calificados (85%), Semicalificados (81%) y No Calificados (67%). En segundo lugar, para personal calificado y semicalificado; las pruebas de conocimiento (60%, 49%) y las pruebas psicológicas (53%, 51%); y en tercer lugar se encuentra la verificación de referencias (48%, 47%); siendo ésta la segunda en importancia para cargos No Calificados (42%), le sigue pruebas psicológicas (33%) y prueba de conocimiento (21%).
2. Sobre el tipo de contrato, se observa que el personal Calificado es vinculado preferentemente por medio de contrato indefinido (60%), después por el fijo (32%), le sigue por prestación de servicios (12%), y en menor frecuencia por empresa temporal (10%) y cooperativa (3%). El personal Semicalificado es vinculado por contrato indefinido (47%) y fijo (36%), y le sigue empresa temporal (21%), cooperativa (5%) y por prestación de servicios (5%). El personal No Calificado es vinculado preferentemente por empresa temporal (29%), le sigue el contrato fijo (28%), después el indefinido (22%), las cooperativas (8%) y por prestación de servicios (7%).
3. Entre las competencias que buscan en personal Calificado están: Liderazgo (30%), Capacidad de análisis (28%), Organización y planeación (22%), Adaptación al cambio (22%) y Comunicación oral (20%). En el Semicalificado: compromiso ético (29%), capacidad de aprendizaje (27%), capacidad de análisis (26%), trabajo en equipo (23%) y aplicación de conocimientos a la práctica (21%). Y para el No Calificado: compromiso ético (35%), trabajo en equipo (33%), capacidad de aprendizaje (25%), disposición al aprendizaje (25%) y atención (23%).
4. Con relación a las causas de despido, el Calificado es despedido por incumplimiento de resultados (34%), por falta de compromiso (33%), faltas al reglamento de trabajo (21%). El Semicalificado es despedido por incumplimiento de resultados (29%), faltas al reglamento de trabajo (27%) y por falta de compromiso (24%). Y el No calificado es despedido por falta de compromiso (32%), por faltas al reglamento de trabajo (23%) e incumplimiento de resultados (15%).

Es importante señalar que a mayor conocimiento mejor vinculación laboral. Paradójicamente las organizaciones basan sus procesos de selección, de forma dominante, a través de entrevistas individuales, lo cual es muy riesgoso. Los despidos se producen por falta de resultados y problemas de comportamiento.

Referencias

- Abdala, E. (2004). Formación y empleabilidad de jóvenes en América latina. [En línea.]. S.p.i. Argentina.<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/molpece/pdf/abdala.pdf>.
- Mertens, L (2000). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. [En línea.]. S.p.i. <http://www.oei.es/oeivirt/fp/iberfop01.pdf>. [Consulta: Abril 10 de 2009].
- Levy-Leboyer, C. (2003) Gestión de las competencias. Gestión 2000. Barcelona.
- Rentería, Enrico. (2005). Empleabilidad: Una lectura psicosocial. Revista de Estudios del Trabajo en Colombia, Año 1, No 1. Publicación de la Red de Estudios del Trabajo
- Rentería, Enrico. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Revista Universitas. Psychol. Bogotá, Colombia V. 7 No.

María Constanza Aguilar

Psicóloga egresada de la universidad Católica de Colombia, actualmente, candidata a maestría en psicología con énfasis en psicología de las organizaciones. Especialista en docencia universitaria y en psicología del consumidor. Docente en pregrado y postgrado de las universidades Católica de Colombia, El Bosque, Konrad Lorenz, Iberoamericana, Uninorte de Barranquilla y Santo Tomás de Bogotá; en cátedras asociadas a psicología de las organizaciones o como supervisora de prácticas y en cargos de gestión académica y de investigaciones. Ha trabajado en empresas públicas y privadas en cargos de gestión de recursos humanos en procesos asociados a formación, gestión del conocimiento, planeación estratégica y capacitación. Ha dirigido formación y el desarrollo estratégico de ABA COLOMBIA. Ha publicado artículos en revistas y tiene más de 15 presentaciones en eventos nacionales e internacionales. Actualmente, es editora de la Revista Diversitas Perspectivas en psicología. Directora ejecutiva del comité de publicaciones de Colegio Colombiano de Psicólogos –COLPSIC-. Pertenece a comités editoriales de diversas revistas nacionales e internacionales. Coordinadora de Red de Editores de Revistas de Psicología en Colombia – ASOFAPSI-. Miembro del grupo de psicología del trabajo y las organizaciones, de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia registrado en Colciencias categoría “D” y dirige proyectos de investigación en sistemas de formación en las organizaciones, clima y cultura organizacional, modelos de gestión del talento humano y empleabilidad.

EMPLEABILIDAD: REFLEXIONES Y TENDENCIAS**Simposio**

Los cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales que se viven en las organizaciones en general y Colombia no es la excepción, crean nuevos retos a las instituciones de educación superior. Uno de éstos, es la evaluación permanente del impacto que en la sociedad tienen los procesos académicos y para esto es necesario generar estrategias que permitan conocer el impacto de su acción y al mismo tiempo, identificar nuevas demandas formativas en cada una de las prácticas profesionales, todo ello con la finalidad de responder a las necesidades sociales. Es, en este contexto, cuando la transición de los jóvenes de la universidad al mundo del trabajo es un fenómeno complejo que se da en múltiples puntos y niveles del sistema educativo y productivo, presentando en cada caso una problemática propia. Si se analizan las trayectorias educativas y laborales en la vida de las personas, se puede identificar que se desarrollan en distintos ámbitos y que influyen en su desarrollo todos ellos significativos para su presente y su futuro. Por lo general, las personas son trabajadoras y su participación social en el mundo del trabajo y en la sociedad en general puede depender de la adquisición equitativa de competencias que les permitan discernir libremente sus opciones y faciliten trayectorias de crecimiento a lo largo de la vida. Una vez, las personas egresan de las instituciones de educación superior se espera, - como expectativa social que se construye-, que todos tengan al menos una oportunidad de competir por la obtención de trabajos calificados/competentes de acuerdo con su formación, que a su vez, les permitan fortalecer sus aprendizajes y competencias. Este esfuerzo no es tarea solamente de las instituciones de educación, sino que también le compete a las diferentes instancias públicas y privadas, empresarios, que definen parte de las políticas de empleo y de integración social. Este trabajo se concentra en revisar las características del proceso de empleabilidad, el paso de la vida universitaria al trabajo como primera experiencia laboral. Adicionalmente, se incluye una revisión conceptual sobre el constructo de empleabilidad y algunos datos sobre un

estudio bibliométrico descriptivo que se llevo a cabo entre 1999 a 2008 de Iberoamérica. Su objetivo fue evidenciar la tendencia actual en la medición del constructo de empleabilidad. A partir de estos estudios se sugiere que en futuros trabajos se considere la inclusión de variables tanto individuales como contextuales, revisar los antecedentes y las consecuencias de la empleabilidad como una cuestión de especial relevancia práctica pues se requiere el incremento del conocimiento en un campo donde las conclusiones derivadas de datos empíricos son muy escasas y más aún, se considera importante para la psicología del trabajo y las organizaciones, identificar las relaciones entre formación, inserción laboral y empleabilidad desde el punto de vista de los profesionales.

Milena Margarita Villamizar Reyes

Colombiana

Títulos Profesionales:

Psicóloga

Universidad Católica de Colombia

2002

Especialización

Gerencia de Recursos Humanos

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

2006

Maestría

Maestría en Psicología con énfasis en Organizacional

Universidad Católica de Colombia

En curso último semestre.

Cargo: Docente tiempo completo Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, en las asignaturas de Psicología Organizacional y Seminario de Investigación I y II, Docente en la Escuela de Postgrados de la asignatura Formación y Promoción de la Especialización de salud ocupacional y riesgos laborales.

MODELO DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL PMCO Simposio

El Modelo surge como una herramienta de intervención posterior a la elaboración del instrumento de medición de clima organizacional PMCO (Cárdenas y Villamizar, 2008). Este modelo tiene como objetivo mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en la organización, con el fin de crear cambios en la actitud frente al desempeño laboral evidenciado en mayor productividad, comunicación, confianza, sentido de pertenencia, trabajo en equipo y nivel de satisfacción.

El modelo se fundamenta en el enfoque perceptual, para el cual, clima organizacional hace referencia a las representaciones cognitivas de eventos situacionales, expresadas en términos que reflejan el significado psicológico y de la situación para el individuo (James y Sells, 1981). Al mismo tiempo, se tuvo en cuenta la propuesta de James y Jones (1974), citados por Brunet (1992), que identifican tres modos diferentes de abordar el clima organizacional los cuales son, la medida múltiple de los atributos organizacionales, la medida perceptiva de los atributos organizacionales y la medida perceptiva de los atributos individuales. En este sentido se ha trabajado a nivel individual, grupal y organizacional por medio de las siguientes seis fases las cuales comprenden este modelo.

Fase 1 Análisis del Problema. Identificación y definición del problema a resolver a partir del diagnóstico realizado; análisis de las soluciones intentadas; Determinación de objetivos general y específicos.

Fase 2 Ejecución. 1. Sensibilización, proceso en el cual se realiza una preparación emocional y cognitiva la cual se dará a partir de una actividad Psico-Educativa: esta actividad da inicio a la modificación cognitiva teniendo en cuenta las consecuencias que conllevaría la variable identificada a nivel individual, grupal y organizacional, para esta fase se utilizara un esquema teórico-empírico para mostrar la realidad organizacional; 2. Lluvia de Ideas, posibles soluciones.

Fase 3 Diseño y planeación de estrategias. En esta fase se implementaran las estrategias a nivel individual; nivel intergrupal y nivel organizacional

Fase 4 Establecimiento de indicadores de medición.

Fase 5 Implementación de Estrategias y Fase 6: Evaluación del Proceso.

RESULTADOS

El modelo de intervención PMCO hasta el momento se ha venido aplicando en empresas de carácter público y privado, encontrándose que para mejorar el clima organizacional en una institución es fundamental intervenir en el aspecto individual de los trabajadores ya que la necesidad de desarrollar el conocimiento de sí mismo es vital para poderse integrar de forma adaptativa a la organización, además de realizar la modificación de las conductas disfuncionales en los individuos a través del reconocimiento, expresión y elaboración de sentimientos y experiencias que influyen directamente sobre las percepciones del ambiente laboral que trae consigo la adecuación personal, garantizando en alguna medida la permanencia de este en la organización.

La intervención grupal promueve en los trabajadores la ejecución de aspectos fundamentales para el desarrollo de las tareas en equipo, facilita la comunicación logrando no solo la integración y el bienestar de los trabajadores sino garantizando la eficiencia en los procesos. En la medida en que los trabajadores conozcan la plataforma estratégica de su organización y logren identificar como él desde su cargo contribuye al cumplimiento de la misión y la visión, orientando la opinión de los trabajadores hacia metas de identificación y empatía entre la institución, los usuarios y dar estatus al rol que desempeñan.

Referencias

- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Cárdenas, L. & Villamizar, M. (2008). *Prueba para Medir Clima Organizacional PMCO*. Comunicación Personal
- James, L. y Sells, S. (1981). *Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research*. En D. Magnusson (Ed.). *Toward a psychology of situations: An interactional perspective*. LEA. 275-295.

Néstor Raúl Porras Velásquez.

Colombiano, Psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Especialista en administración de empresas, Magíster en educación. Director Nacional de Psicología, modalidad a Distancia, Universidad Antonio Nariño. Bogotá-Colombia.

**EL SUJETO DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL: UNA PREGUNTA “IN”
PERTINENTE.**

Simposio

La psicología de las organizaciones se ve avocada a responder actualmente a la demanda de múltiples sectores, actores e intereses de la sociedad capitalista. En este sentido, responder a dicha demanda requiere entre otras cosas asumir un compromiso ético, no solo con la profesión sino con la vida misma. Por tanto, es necesario y urgente hacer una reflexión colectiva sobre el tipo de sujeto que el discurso psicológico produce “científicamente” en las organizaciones modernas, y sus efectos en la subjetividad del trabajador colombiano. Para dicha reflexión esta investigación parte del supuesto de que las organizaciones son espacios donde el sujeto se construye, desde discursos que configuran órdenes hegemónicos en los cuales se naturalizan formas de pensar y actuar. En última instancia, esta reflexión-investigación pretende, desde una mirada crítica, aportar elementos para la comprensión de los usos que de la psicología se hace en las prácticas de recursos humanos actualmente en nuestro país.

Para lograr los objetivos propuestos se tomó como referencia los trabajos acerca del sujeto de Foucault (1999) y González-Rey (2002), adicionalmente se consultaron los trabajos de Schvarstein (2001) y Morgan (2001), acerca de la psicología social de las organizaciones. Metodológicamente se hizo una indagación histórica y crítica de las categorías psicológicas mencionadas. Los resultados más significativos muestran un trabajador sujeto a la producción, alienado de su deseo y “comprometido” superficialmente con su trabajo. Las conclusiones parciales apuntan a un sujeto objetivado, materializado. Es decir; desustancializado.

Referencias

- Foucault, M. (1994). La hermenéutica del sujeto. Madrid: La piqueta.
 Foucault, M. (1983). El sujeto y el poder. Madrid: La piqueta
 González-Rey, F. (2002). Sujeto y subjetividad. México: Thompson.
 Morgan, G. (2001). Imágenes de la organización. México: Alfa-omega.
 Schvarstein, L. (2001). Psicología social de las organizaciones. Buenos Aires: Paidós.

Ninfa Pulido Moreno

Colombiana

Psicóloga, especialista en psicología organizacional, laboral y ocupacional. Coordinadora Grupo Salud Trabajo y Calidad de Vida.

Alexandra Puentes Suárez

Colombiana

Psicóloga, especialista en psicología organizacional, laboral y ocupacional. Investigadora Grupo Salud Trabajo y Calidad de Vida.

Docentes de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC). Han realizado y dirigido trabajos de grado en temáticas relacionadas con: Factores de riesgo ocupacionales, estrés laboral, burnout y violencia laboral, entre otras. Investigadoras principales en el desarrollo de proyectos interinstitucionales UPTC – Ministerio de la Protección Social y Gobernación de Boyacá, UPTC – Instituto Nacional para Ciegos. Actualmente se encuentran diseñando y validando instrumentos para la valoración de riesgos psicosociales en docentes y acoso laboral.

**INFLUENCIA DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD EN LA ACCIDENTALIDAD Y
AUSENTISMO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE SERVICIOS GENERALES DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA**

Simposio

La investigación buscó identificar y describir la influencia de los rasgos de personalidad, en la accidentalidad y ausentismo laboral, en empleados del área de servicios generales de una universidad pública, durante el periodo 2006-2008.

Para entender un poco el fenómeno del accidente de trabajo es importante considerar que según la reglamentación colombiana, específicamente decreto 1295 de 1994 se ha definido el accidente de trabajo como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”.

Aunque la normatividad plantea algunos elementos claves para considerar un accidente como laboral, existen factores organizacionales e individuales que contribuyen a que este tipo de sucesos se presenten. Dentro de los factores individuales se puede mencionar: a) El desconocimiento de la tarea, b) falta de competencias para el cumplimiento de responsabilidades, c) apreciación errónea del riesgo, d) resistencia al cambio de hábitos laborales y d) rasgos de personalidad. Así como el accidente ocasiona consecuencias a nivel laboral e individual, el absentismo es otro de los fenómenos que puede presentarse como indicador de deficientes condiciones organizacionales o como consecuencia de la incapacidad de la persona a responder ante los requerimientos del puesto de trabajo.

Para Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (1998), “el absentismo puede valorarse como un comportamiento de afrontamiento del trabajador que refleja la interacción de su percepción de las exigencias y del control del trabajo, por una parte, con las condiciones autoevaluadas, tanto familiares como de salud, por otra. En el absentismo pueden apreciarse diversos aspectos esenciales, como su duración, frecuencia y causas” (p.64). Sin embargo algunos antecedentes empíricos muestran como los rasgos de personalidad, los mecanismos defensivos, los estilos de afrontamiento, las experiencias previas (Stoddard y Saxe ,2001) entre otros factores; pueden influir en el comportamiento poco seguro que adopta el individuo al realizar una tarea.

Para el desarrollo del estudio se utilizó un diseño transeccional descriptivo, mediante muestreo no probabilístico, se tomaron 40 trabajadores con reporte de accidentalidad y ausentismo. Para la recolección de los datos se diseñó un formato de registro de factores demográficos, frecuencia de accidentalidad y ausentismo. Se aplicaron las pruebas de personalidad Perfil – Inventario de Personalidad (P-IPG), y el cuestionario Big Five Q (BFQ). Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 17.

Con relación a las características demográficas de los participantes, el 57.5% son hombres y el 42.5% son mujeres, el 65% se encuentran en un rango de edad de 36 a 55 años, el 65% son casados. En cuanto al grado de escolaridad de los trabajadores predomina bachillerato y bachillerato incompleto con un 42.5%. El mayor porcentaje en tiempo de vinculación con la organización se presenta entre 11 y 15 años con un 32.5%. y el tiempo en el cargo predomina el rango entre 0 a 10 años con un 75%. Los reportes y estadísticas suministradas por talento humano y salud ocupacional evidencian que el 60% de los participantes se ausentaron durante el periodo 2006-2008 y el 40% reportaron accidente de trabajo.

Los rasgos de personalidad valorados con el BFQ muestran unas puntuaciones muy bajas en diferentes dimensiones, afabilidad 80%, apertura mental 65%, estabilidad emocional 57.5%, energía 57.4% y estabilidad emocional 52.5%. Igualmente, los resultados del P-IPG evidencian puntuaciones bajas en las escalas estabilidad emocional 42.5%, originalidad con un 37.5% y relaciones personales 35%. Por el contrario las escalas sociabilidad y responsabilidad puntuaron alto con un porcentaje de 42.5% y 35% respectivamente.

A nivel general los resultados reflejan puntuaciones muy bajas en las escalas que mide cada una de las pruebas, lo que puede indicar predisposición de los participantes a la accidentalidad o al ausentismo.

Referencias

- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., y Levi, L.(1998).Factores Psicosociales y de Organización. En enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. (pp.1-87).España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Stoddard, F. & Saxe, G .(2001). Ten Year review of Physical Injuries. J Am Acad Chile Adolesc Psychiatric, 40 (10), 1128-45.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.(1994) Decreto 1295.Colombia

Sigmar Malvezzi

**LOS CAMBIOS EMERGENTES EN EL DESEMPEÑO EN LA ERA DEL TECNOSERVICIO:
LOS DESAFÍOS PARA LAS EMPRESAS
Conferencia**

-sin resumen-