

**EFFECTO DE LA CARGA DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES**



ANGELA BIBIANA RIVERA SANCHEZ

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

**Directora:
PAULA COLORADO ORDOÑEZ**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
2017**

Resumen

El presente ensayo tiene por objeto ilustrar como la carga de trabajo es uno de los principales problemas que afecta la salud de los funcionarios a nivel organizacional y es considerada como un factor psicosocial.

El trabajo que permite el desarrollo de los individuos y satisfacer necesidades a nivel social y personal, también puede ocasionar riesgos, este análisis expone conceptos de carga de trabajo y factores relacionados que afectan la salud y el desempeño de los trabajadores.

La organización, puede presentar períodos de mayor o menor actividad, de menor o mayor intensidad de actividades, puede variar de liviana a pesada, en un breve período de tiempo, la carga excesiva de trabajo en este lapso de tiempo afecta el bienestar de los empleados, reducir su nivel desempeño por falta de tiempo.

Al indagar en el tema de sobrecarga laboral, intervienen factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo, que están presentes en la organización con la probabilidad de ocurrencia y gravedad de consecuencia en el individuo, afectando su entorno familiar, social o laboral.

Palabras clave: Trabajo, carga de trabajo, salud, factor de riesgo psicosocial.

Abstract

This test is designed to illustrate how the overload of work is one of the main problems that affect the health of staff members at the organizational level and is considered as a psychosocial factor.

The work that allows the development of individuals and meet the needs of social and personal level, can also cause risks, this analysis exposes concepts of workload and related factors that affect the health and performance of workers.

The organization, you can present periods of greater or lesser activity, of greater or lesser intensity of activities, it can vary from light to heavy, in a short period of time, the excessive burden of work in this period of time affects the welfare of the employees, reduce their level performance due to lack of time.

To delve into the subject of work overload, psychosocial factors and psychosocial risk factors, which are present in the organization with the probability of occurrence and severity of consequence in the individual, affecting your family, social or labor.

Keywords: work overload, health, psychosocial risk factor

Introducción

En el ámbito laboral, el trabajo, ha sido abordado de diferentes maneras, y con varios enfoques, entre ellos como fuente de salud, pues a través de este se logran satisfacer necesidades, de tipo social y realización personal, y a su vez puede ser productor de enfermedad o conflicto.

En este trabajo se expone como el ambiente laboral, en el cual se desarrollan las actividades de trabajo, y otras situaciones asociadas, el exceso de carga laboral puede afectar la salud física y mental, y perturbar el bienestar de sus empleados.

Al indagar el contenido en la carga de trabajo, se observa que los factores de riesgo psicosocial, inciden en los procesos de trabajo, a nivel físico, social y mental, los cuales se ven reflejados en la eficiencia y el desempeño de sus resultados.

El objetivo de este trabajo es ilustrar como la sobrecarga de trabajo, desde las exigencias mismas de la organización, el avance tecnológico y otros, es uno de los principales retos en el contexto laboral, minimizar la fatiga mental, cansancio y otros factores y riesgos que puedan afectar el desempeño y la salud de los colaboradores de la organización.

El trabajo que a través del tiempo ha tenido varios cambios y diversas actividades que se ha venido dando desde la antigüedad, como lo demuestra la revolución industrial en el siglo XIX, uno de los cambios tecnológicos de esa época, la sustitución del trabajo humano por la máquina, la organización y división del trabajo (Fernández, 2012). Igualmente, antes de la revolución industrial, se desconocían los conceptos de salario y de satisfacción, eran actividades propias de la vida diaria que no perseguían otra utilidad; generando riqueza para otros, y anulando por completo al ser humano, luego de su aparición y los cambios que está genero económicos, políticos, pero sobre todo tecnológicos y la aparición de fábricas se reconoce el trabajo y los salarios donde el esclavo pasa hacer reconocido como obrero. Como es bien sabido,

la revolución industrial inicia la transformación tecnológica más importante de la historia humana, en la cual el trabajo experimenta un salto cualitativo, centralizado en la fábrica, con el trabajo

capitalista, el tiempo es reducido a dinero, a moneda y, por tanto, no transcurre, se gasta y hay que medirlo, cronometrarlo (Monsalvo, 1996, p. 267).

Es así que, a partir de esa época, con la incursión de la tecnología y las fábricas, el trabajo va tomando otro concepto y otra visión donde el individuo entra hacer parte y tener otras opciones de más beneficio a las anteriores, donde su mano de obra no era recompensada y se veía obligado a realizar un trabajo más forzoso.

Es decir, que el trabajo es y seguirá siendo un medio indispensable para subsistir, así sus condiciones y riesgos cambien al igual que su sentido y valoración, es un medio de progreso y realización de cualquier persona.

Los datos actuales no son reconfortantes. Como lo afirma Judt (2010) *Algo va Mal*, haciendo historia del pasado y del presente, el panorama del futuro no es alentador. Por primera vez en los últimos cincuenta años de historia, los padres temen que sus hijos vayan a tener un mundo peor que el suyo, y parte de ese mundo proviene del incierto mundo laboral y sus riesgos.

De hecho, un mundo cada día más competitivo, y la aparición de nuevos riesgos que se establecen en un desafío en el ámbito laboral.

En otras palabras, lo que Judt (2010), quiere expresar dentro de su estado de indefensión por la enfermedad que su cuerpo adquirió, que andamos en búsqueda de otras cosas que no son realmente valiosas para la vida como lo material, es decir no se sabe lo que se tiene hasta que se pierde, y lo quería transmitir a las nuevas generaciones, lo que todos queremos, los que todo padre quiere transmitir a su hijo, o que su hijo tenga un futuro mejor al que él pudo tener.

Antecedentes

Organización racional del trabajo

La organización racional del trabajo, propuesta por Taylor, quien centro su estudio en el trabajo de los obreros, en la carga y descarga de los vagones de ferrocarril, advirtiendo que los trabajadores eran constantes en la realización de la tarea, pero lentos. Los obreros aprendían de otros a través de la observación, la forma de realizar sus tareas, que existían diferentes formas y métodos de hacer cada oficio, con diversidad de herramientas en cada operación. El obrero carecía de conocimiento y capacidad científica para examinar o elegir el proceso más adecuado para su trabajo (Bañares, 1994). En otras palabras, Taylor, consideró que ese tipo de trabajo rustico y experimental afectaba la producción, él pretendía buscar mejor forma de trabajo, pero desde otra visión, una visión científica, en el trabajo con los obreros busco que un obrero preparado mandara sobre el resto de ellos, pero ya no un obrero basado solo en la experiencia, si un obrero competente y observar las diferencias entre estos, respecto a la tarea, tiempos y movimientos. A partir de estas observaciones, se analizó la conducta de los obreros, se le da otra orientación al trabajo, y entran otros aspectos como los relacionados anteriormente.

Por lo tanto, el principal fin de la administración científica debería consistir en asegurar la máxima prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado; en otras palabras la prosperidad no sólo para intereses de la organización como tal, la prosperidad, no en términos económicos, de obtener remuneración en término de sueldo de forma inmediata, ejecutar el trabajo más apropiado a su capacidad, y lo elija para realizar siempre que sea posible (Ugalde, 1986).

Cuando nos referimos a la prosperidad como un fin de la administración, se observa que la prosperidad, iba en beneficio mutuo tanto del trabajador como del empleador, en él empleador no de renta, de utilidad monetaria, y en él trabajador como beneficio de trabajar de acuerdo a sus necesidades y capacidades en hacer lo que le gusta y sentirse bien haciéndolo.

Es necesario recalcar que Taylor aportó al desarrollo tecnológico, gracias a su estudio basado en la división del trabajo, pero se olvidó que a las personas no solo las motiva beneficios monetarios, el trabajo no sólo se puede convertir en producción y sacrificio físico.

Posteriormente, aparece a mediados de los años treinta, la Escuela de Relaciones Humanas, que se enfocó en el factor humano de la organización, atribuida a Elton Mayo, las líneas de investigación omitidas por la administración científica (Taylor), y en las que se enfocó Mayo: la primera centrada en las relaciones entre comportamiento, funcionamiento de los grupos y productividad; y la segunda orientada hacia la cuestión del liderazgo y su repercusión en el rendimiento del grupo. Mayo, se centra en el estado de ánimo de los trabajadores en su desempeño, la motivación en los trabajadores, esto lo llevo a estudiar las necesidades y la relación en recompensas, no financieras, sino la relación entre actitudes de conducta y el rendimiento en el trabajo (Bañares, 1994). En pocas palabras, lo que Mayo pretendió demostrar que la motivación fundamental de los trabajadores, no es de tipo económico, existen otro tipo de necesidades de carácter social, de participación, reconocimiento y aprobación, ser y hacer parte de un grupo, la persona por naturaleza busca relacionarse, ser social. El busco integrar la organización con las necesidades de las personas, no todo puede ser cumplir metas, objetivos, se debe generar relaciones de cooperación mutua en la organización.

Carga de trabajo

Es el conjunto de exigencias físicas (carga física de trabajo) y exigencias psicológicas (carga psíquica de trabajo), que inciden sobre la persona en el desarrollo de su puesto de trabajo (Interactive Training Advanced Computer Applications [ITACA]), 2006, p. 9). Con respecto a lo anterior, la carga de trabajo, incluye esfuerzo físico y mental a los que un sujeto se ve sometido en un determinado periodo de tiempo; está relacionada directamente con el rendimiento, se considera un factor de riesgo en el ámbito laboral.

La exigencia física con el tiempo ha disminuido, aumentando las exigencias en los puestos de trabajo más ergonómicos y exigencias de trabajo, puede variar por factores como la edad, sexo,

nivel de entrenamiento, turnos, ambiente y horario de trabajo (Santibañez y Sánchez, 2007, p. 224). Es necesario recalcar que los factores ligados a la exigencia física pueden variar de un individuo a otro, teniendo en cuenta experiencia profesional, competencias o las mismas diferencias individuales de los seres humanos.

El ritmo de trabajo puede verse disminuido cuando se presenta una carga excesiva de trabajo, generando fatiga, que se manifiesta en malestar, bajo rendimiento en calidad como en cantidad e insatisfacción. Cuando se da una sobrecarga y el tiempo asignado para la entrega de tareas fijado es muy corto, lo más cómodo para los jefes es extender la jornada laboral para cumplir con lo propuesto, pero esto tampoco es suficiente, la siguiente opción es llevar el trabajo a casa para sacar adelante el exceso de labores. En este caso la familia pasa a segundo plano, no tienes tiempo para dedicarle ni la posibilidad de realizar alguna actividad recreativa o física, se sacrifican horas de sueño, duermes poco y de muy mala calidad, se irrita y se está expuesto a adquirir enfermedades como apatía y depresión y eso se refleja en un bajo de rendimiento laboral.

En los últimos tiempos, muchos funcionarios se han convertido en polifuncionales, principalmente por la reducción de personal en las organizaciones, deben desempeñar labores ajenas por las que fueron contratados, puestos que quedan vacantes no se cubren y las funciones del mismo son asignadas en el personal existente. Aquí se da la sobrecarga de trabajo en los funcionarios que les asignan las nuevas funciones, principalmente por falta de habilidades o conocimiento para desarrollar las nuevas tareas asumidas, el tiempo para desarrollar las habilidades y alcanzar los conocimientos, el funcionario se verá sometido a fuertes presiones para cumplir con lo asignado.

Otra situación que se puede presentar es el funcionario que es promovido a un puesto, para el que él no cumple con los conocimientos o habilidades, lo que le genera inseguridad e impotencia, el sueldo puede ser mayor, las responsabilidades son diferentes, y se requiere más conocimientos y competencias.

Fatiga mental

Cuando el esfuerzo realizado para mantener el nivel de atención exigido en una determinada tarea es constante, supera la capacidad de la persona o está muy por debajo de ésta y además de mantiene en el tiempo, genera fatiga.

La fatiga mental es un proceso reversible en el tiempo, su recuperación para por los períodos de descanso y más concretamente de los períodos de sueño, además entre los factores del trabajo y la recuperación depende en gran medida de que se produzcan cambios en las exigencias del trabajo, las influencias del entorno, la motivación en el trabajo (Gonzalez, 1981. Por otro lado, la fatiga mental, así como la carga mental, hacen parte del sistema de trabajo, y se dan por consecuencia de la carga de trabajo, como se ha manifestado es reversible, se puede recobrar nuevamente mediante el descanso, el sueño, también se debe considerar un análisis objetivo de las tareas que la persona realiza dentro de la organización.

Carga mental

Al hablar de carga de trabajo se asocia con sobrecarga mental, como lo exponen Rubio, Martín y Díaz (1995), quienes consideran que la carga mental viene determinada por la cantidad y tipo de información que el trabajador debe procesar y manejar en el desempeño de puesto de trabajo y por el tiempo de que dispone para realizar sus tareas (discapacidadprl.org, 2015). Por lo anterior, se infiere que las exigencias que demanda el trabajo, y otras condiciones que la persona puede presentar dentro y fuera de la organización son determinantes en la carga de trabajo tanto mental como física.

Además, requiere de una cantidad de esfuerzo mental para cumplir el objetivo, y este proceso exige un estado de concentración y atención. El tiempo, cantidad y dificultad al recibir la información y las diferencias individuales, son algunos factores asociados a la carga mental. La carga mental se manifiesta cuando a una cantidad de trabajo por realizar se suma la dificultad de esta para su ejecución, y la persona no posee la capacidad para realizarla.

Factores psicosociales

Los factores psicosociales, hacen parte de las condiciones vigentes en el ámbito laboral, en lo que toca a condiciones como a situaciones, del trabajo, los cuales Martín y Pérez (1997) definen como:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (discapacidadprl.org, 2015).

Algunos de ellos son, absentismo laboral, factores de la tarea, acciones correctivas sobre la tarea, carga de trabajo (sobrecarga cuantitativa y cualitativa), autonomía, tiempo de trabajo. De acuerdo a lo anterior, cabe destacar que hay una fuerte interrelación en el contenido y la realización de la tarea, presentes en la organización, sin dejar de lado que las relaciones entre los empleados de la organización también hacen parte de las condiciones y situaciones que en ella se presenten y puedan afectar a sus miembros.

Factores psicosociales de riesgo

Los factores de riesgo psicosocial, aparecen cuando los factores psicosociales junto con los factores organizacionales entren en incongruencia, y por consiguiente inducen a resultados inadecuados como tensión, y se convierten en factores psicosociales de riesgo o de estrés, con una elevada probabilidad de provocar efectos y consecuencias negativas contra la salud de sus miembros (discapacidadprl.org, 2015).

Es importante destacar, que los factores psicosociales de riesgo, son un desencadenante de los factores psicosociales, expuestos en el ámbito laboral y se tornan inmanejables ante ciertas condiciones que se puedan presentar de manera frecuente, como conflicto de rol, dificultad para ejecutar la tarea, cuando no se tienen las competencias en los puestos de trabajo, y otros, actividad, alterando la salud de los trabajadores, por otra parte los factores de riesgo psicosocial no causan

la mismas consecuencias al personal de la organización, obedecen a características personales de cada individuo.

Tabla 1. Factor psicosocial vs. Factor psicosocial de riesgo

✚ FACTOR PSICOSOCIAL	✚ FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO
❖ Demandas laborales	❖ Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, etc.
❖ Comunicación organizacional	❖ Ambigüedad de rol, conflicto de rol.
❖ Clima laboral	❖ Acoso laboral, violencia a terceros
❖ Autonomía en la realización del trabajo	❖ Falta de autonomía, exceso de supervisión
❖ Jornada laboral	❖ Cambio de turnos, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para interacción
❖ Formación de los trabajadores	❖ Ausencia de formación o formación incompleta o insuficiente para las necesidades del puesto

Tomado de discapacidadprl.org. (2015). *Factores psicosociales Vs Riesgos psicosociales*. Obtenido de <http://discapacidadprl.org>: <http://discapacidadprl.org/conceptos-basicos/factores-psicosociales/1-1-factores-psicosociales/>

Factores de Riesgo Psicosocial

Algunos Factores de Riesgo Psicosocial son:

Relaciones Personales

Las relaciones personales, hacen parte del clima de convivencia, en los diferentes ambientes que el sujeto se relaciona, este puede ser familiar, laboral, determinan en gran parte el malestar o

bienestar de los colaboradores o de un equipo en una organización, una forma de reducir este riesgo es hacer análisis del clima organizacional, dado que este factor es de alta incidencia de estrés (discapacidadprl.org, 2015). Conviene subrayar que las relaciones personales, están presente en la mayoría de nuestras relaciones interpersonales, y son un factor de gran relevancia y propician un buen clima laboral o pueden generar relaciones de conflicto en la organización.

Ambigüedad de Rol

El rol o papel de un sujeto dentro de una organización es la tarea a desarrollar, su comportamiento en relación con la actividad laboral. La ambigüedad se presenta cuando la persona no posee la información relacionada con su puesto de trabajo, la persona se puede exceder en tomar decisiones u omitir alguna actividad que debía ejecutar (discapacidadprl.org, 2015). A modo de ejemplo la ambigüedad de rol se presenta cuando se le asigna al trabajador más de una tarea, pero al tiempo están son incongruentes, el jefe le asigna al trabajador que realice el informe de estadísticas para el siguiente día, y al mismo tiempo le informa que debe atender a los usuarios (público) que requieren información.

Conflicto de Rol

Este se suele presentar cuando hay demandas, exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar el trabajo.

En otras palabras, el conflicto de rol se relaciona con la insatisfacción laboral, ejemplo, cuando el trabajador debe realizar tareas que no le gustan, o cuando se le pide que se apodere de cuestiones que personales que no tienen relación con la organización, por lo que se refiere a “La satisfacción/insatisfacción laboral es el resultado de un balance acerca de cómo o cuánto se acomodan ciertas características del trabajo a los deseos, aspiraciones, expectativas, necesidades y valores del individuo” (Cabaleiro, 2010). Por lo anterior, es importante que la organización

tenga en cuenta lo que motiva a las personas sus expectativas, una persona motivada tiene un mejor desempeño y produce más que una persona insatisfecha.

Sobrecarga de Trabajo

La sobrecarga de trabajo tiene relación con el volumen, la extensión o dificultad de la tarea, es superior o inferior de la capacidad del sujeto para su desarrollo. La autoestima, es de gran relevancia, pues un sujeto puede experimentar sensación de pérdida de tiempo.

Duración y distribución de la jornada laboral

Cuando la distribución no es adecuada en la jornada laboral, no hay manejo de turnos, descansos y esta se hace extensa, incide en alto grado a nivel familiar y social causando entornos estresantes.

Apoyo social en el trabajo

Es el soporte que el trabajador espera de los altos mandos, como del equipo de trabajo, compañeros, directivos, del cual se espera un apoyo recíproco. Aquí es importante el canal de comunicación donde se pueda expresar los inconvenientes que se vayan presentando.

Algunos Riesgos Psicosociales

El estrés

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral como enfermedad que es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de

desarrollo y disminuye la productividad al afectar la salud psicofísica de los trabajadores. Por otra parte, se estima que el estrés es un problema que perturba a gran cantidad de la población y se cree que el desgaste laboral afecta al trabajador como a la organización, se ha convertido en un reto debido a las pérdidas económicas y sociales en toda Europa. El estrés con múltiples definiciones, se puede considerar como el proceso que se produce ante un desequilibrio o demanda del entorno (social, familiar, laboral, etc), y los recursos disponibles del individuo. La manifestación de situaciones o acontecimientos a las que se enfrentan las personas, circunstancias ajenas al individuo, traumáticas, que ocasionan cambios inesperados en las personas y readaptarse a otros. La situación en las que los individuos superan su capacidad de control se ocasiona consecuencias negativas. Los cambios biológicos que se dan en el organismo ante reacciones de estrés son imperceptibles en el individuo, los de tipo psicológico son más susceptibles de percibir, como temor, preocupación, miedo, inseguridad, dificultad de pensar, concentrarse, pensamientos negativos. Cambios fisiológicos, taquicardia, sudoración, temblor, náuseas, mareo, dificultad respiratoria (Llaneza, 2002).

En otras palabras, el estrés, nace, surge, ante el incremento de situaciones que el individuo es incapaz de controlar y provoca resultados desfavorables, en el organismo del individuo a nivel psicológico y fisiológico. Teniendo en cuenta que las personas reaccionan de diversas maneras, ante los desajustes generados del ambiente, las personas pueden presentar diferentes niveles de estrés, este hace parte del comportamiento del individuo, y se hace necesario para enfrentar necesidades y responder a expectativas, que se enfrenta y maneja a diario.

Violencia

Es considerado como riesgo psicosocial, y riesgo laboral, en tal sentido Jiménez (2010), define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. Las diferentes situaciones a las que se ve enfrentada un individuo, y se hace un mal uso del poder, amenazas, o eventos procedentes de clientes, aparición de conflictos relacionados con la organización o a nivel personal. En la organización se ha ido

incrementando la violencia no física, que la violencia física, este tipo de violencia psicológica redundará en la salud del trabajador física y mental.

En el ámbito laboral sobresale la violencia física y la violencia psicológica, siendo de gran relevancia teórica y práctica en los contextos que pueda aparecer, y a su vez se clasifican en tres tipos de violencia, violencia tipo I, Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo. La violencia tipo II) Actos violentos provenientes de clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Es el tipo de violencia vinculado a la reclamación o exigencia de supuestos derechos. El objetivo del mismo es obtener un servicio que no se estaba recibiendo. Violencia tipo III) Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. Es el tipo de violencia asociado a la aparición de conflictos laborales de tipo organizacional o personal (Moreno, 2010).

Con respecto a los diferentes tipos de violencia, se observa que la violencia tipo II y tipo III son más marcadas en la organización, para la organización prevalece la atención al cliente y en el trabajador puede generar sentimientos de fracaso, rabia ante o comportamiento agresivo de reacción; y la violencia tipo III, una de las más marcada por conflictos internos, generados de las relaciones personales, de los trabajadores.

Acoso laboral

Que transgrede contra la dignidad e intimidad, considerando lo expuesto por Enrique José Carbonell y Col, han denominado *círculo de la agresión*, es otra forma de violencia laboral, y sus efectos son muy importantes, el acoso laboral o mobbing se cataloga como uno de los riesgos laborales más destacados en la vida laboral (discapacidadprl.org, 2015). Este tipo de acoso laboral, participan varios acosadores cuyo objeto es rotular a la víctima como incompetente, denigrando a la persona tanto en sus habilidades y capacidades laborales; este prototipo de comportamiento se ha venido generando en mayor cantidad en las organizaciones, en diferentes niveles y afectando la integridad de las personas, vulnerando sus derechos.

El burnout o desgaste profesional

A diferencia del acoso o la violencia, este no se da al interior de la organización, es la consecuencia de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que concluye en un estado de deterioro emocional y de fatiga desmotivante por las actividades laborales. En posición al estrés, su mayor efecto es el agotamiento emocional, más que el físico, y su resultante pérdida de motivación laboral. El burnout es un problema de salud y calidad de vida laboral, este síndrome incide en el núcleo de la persona. Y decimos persona no profesional porque todos los aspectos vitales cambian a partir del momento en que se experimenta el síndrome (Bosqued, 2008, p. 25). Es decir, es un síndrome, que quien lo padece no sabe lo que le ocurre, puede llegar sentir frustración, agotamiento emocional, es un cúmulo de sensaciones que no se pueden identificar como se hace con una enfermedad que se exterioriza, es algo que afecta el interior de la persona y llega a desmoralizarla drásticamente.

Inseguridad contractual

Riesgo que siempre ha estado presente, pero ante los nuevos cambios, la globalización, cambios de reestructuración y otros, se puede decir que es la incertidumbre que se genera sobre su existencia y que se conserve en el tiempo, en un futuro; se siente amenaza ante cambios de puesto, o posición dentro de la organización (Moreno, 2010). Por otra parte la inseguridad contractual, es una preocupación que va aumentando por lo descrito anteriormente, por los cambios y condiciones de trabajo, el tipo de contratación genera en las personas inseguridad, incrementando los problemas de salud, miedo, incertidumbre de un futuro incierto en el cual está inmerso la familia.

Enfermedad profesional

La Organización Mundial de la salud, OMS, viene utilizando el concepto de *enfermedades relacionadas con el trabajo* para referirse a aquellos trastornos de la salud que, pese a no ser originados exclusivamente por el trabajo, se ven influidos por las condiciones laborales de una

forma importante, entre ellos pueden estar, un mal diseño ergonómico del mobiliario de oficina puede provocar problemas de salud (Fernández R. , 2008). Al referirse a una enfermedad profesional, se entiende primero que es complicado examinar que la produjo, sus señales pueden ser comunes a otras enfermedades que no llegan a ser consideradas dentro de las enfermedades profesionales, dicho de otra forma, una enfermedad profesional no se manifiesta en espacios de tiempo como cualquier otra enfermedad, esta se viene dando en forma moderada.

Recomendaciones

Este trabajo busca desde un análisis descriptivo, la organización debe incluir los factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo, derivados del trabajo que atenten contra la salud de las personas en la organización y causen daño.

En diferentes indagaciones sobre este estudio, los trabajadores de la Universidad Militar, comparten que se debe hacer una exploración entre los riesgos de salud laboral y los riesgos psicosociales, como estrés, exceso de carga laboral, acoso laboral y burnout, entre otros.

Este trabajo pretende que la Universidad Militar formule un estudio que analice las expectativas y gustos de sus funcionarios, sus expectativas al pertenecer a la organización.

Analizar a nivel de organización un estudio de puesto de trabajo, teniendo como punto de referencia, perfil, competencias, contenido de la tarea, carga de trabajo de acuerdo a sus funciones.

Brindar capacitación en el conocimiento de factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo, que incidan en el ambiente laboral e incluyan a los diferentes usuarios de la organización.

Habría que decir también que, para minimizar sobre medidas preventivas, de carácter social y psicológico, tendría que ser un trabajo minucioso de la organización con la integración de los trabajadores.

Conclusiones

Este trabajo pretende destacar el problema de recursos humanos en las organizaciones, destacando factores que afectan e inciden en el desempeño de los trabajadores y sus consecuencias.

Cabe destacar que la sobrecarga de trabajo representa numerosos desafíos metodológicos en las organizaciones y sus líderes, que puede tener efectos negativos y positivos, con mayor incidencia en los negativos.

Igualmente, la presión del tiempo, la exigencia de tareas con multiplicidad, la exigencia mental, son uno de los mayores factores generadores de sobrecarga laboral y bajo rendimiento laboral.

De manera que a nivel institucional se deba trabajar en el diseño y nivelación de las tareas asignadas, de acuerdo a su complejidad y perfil de los empleados para minimizar la carga laboral.

Establecer la rotación de tareas, facilitar la comunicación de los grupos de trabajo, organizar turnos de trabajo de forma adecuada.

La gestión en la organización, debe concentrar sus esfuerzos, en perfeccionar la salud de sus trabajadores, no limitarse con registrar a sus empleados en el sistema de salud, y diferentes planes de salud, en ajustar programas que defieran en la calidad de vida de sus trabajadores, la cual se verá irradiada en el clima laboral, en el compromiso y pertenecía de sus empleados.

Referencias

- Bañares, L. (1994). *La cultura del trabajo en las organizaciones*. Alcalá: Rialp S.A.
- Bosqued, M. (2008). *Quemados, el síndrome del burnout*. Barcelona: Paidós.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. España: Ideaspropias.
- discapacidadprl.org. (2015). *Factores psicosociales Vs Riesgos psicosociales*. Obtenido de <http://discapacidadprl.org>: <http://discapacidadprl.org/conceptos-basicos/factores-psicosociales/1-1-factores-psicosociales/>
- El Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, h. y. (2001). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias,*.
- Favieres, M. &. (s.f.). *Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo*. Madrid: Madrid+salud.
- Fernández, L. E. (2012). *Breve historia de la Revolución Industrial*. Madrid : Nowtilus.
- Fernández, R. (2008). *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados*. San Vicente (Alicante): Club universitario.
- Gonzalez, D. (1981). *Ergonomía y Psicología*. Madrid: Fund. Confemetal.
- ITACA. (2006). *Prevención de riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo*. Barcelona (España): ceac.
- Jackson, M. y. (1986). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas* .
- Jiménez, B. M. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias,* .
- Llaneza, J. (2002). *Ergonomía y psicología aplicada:Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.
- Monsalvo, F. B. (1996). *El trabajo en la historia*. España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Moreno, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: UAM.
- Sánchez, M. (2003). *Mujer y Salud: Familia, trabajo y sociedad*. España: Díaz de santos.
- Santibañez, I., & Sánchez, J. (2007). *Jornada laboral flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado*. Madrid: Diaz de santos.
- Tony Judt,. (2010). "Algo va mal". *Medicina y Seguridad del trabajo* .
- Ugalde, G. (1986). *Administración de Empresas Agropecuarias*. Costa rica: Euned.