

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

Título: Fundamentación teórica del área temática “Salud mental y bienestar Psicológico <i>en las organizaciones</i> ”, en el Grupo GIPSAD, de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud.	
Investigador Principal: Juan Álvaro Oliveros	Filiación Institucional:
Correo electrónico: jcoliveros@fucsalud.edu.co	Teléfono Celular : 3002104814
Dirección de correspondencia:	
Coinvestigadores (nombre, celular y correo electrónico) Filiación Institucional:	
<ul style="list-style-type: none"> • Lilian Carolina Daza Yepes Celular: 3125029321 lcdaza@fucsalud.edu.co • Jessica Carolina Monroy Castañeda Celular: 3102330650 Jcmonroy1@fucsalud.edu.co 	
Dirección de correspondencia (Investigador Principal):	
* Nombre del Grupo de Investigación (GrupLAC) GIPSAD	Total de Investigadores: 3
**Semillero de Investigación que presenta la propuesta: N/A	Total de semilleros vinculados: 0
*Línea de Investigación:	
Facultad: Ciencias sociales, administrativas y económicas.	
Asesor Metodológico: Carlos Alberto Álvarez Palacio	
Área o Servicio: Coordinador de investigación de facultad de ciencias sociales, administrativas y económicas.	
Duración (en meses): 6	
Costo Total:	
Desembolsable : \$	No desembolsable \$
El proyecto será presentado a convocatoria interna: Si___ No___	
Descriptor / Palabras claves: Salud y bienestar, organizaciones, OMS, OIT, ARL.	
Fecha de Radicación :	

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

TABLA DE CONTENIDO

I.	Resumen.....	3
II.	Descripción del proyecto.....	5
1.	Formulación del problema.....	5
2.	Objetivos.....	41
3.	Metodología propuesta.....	42
4.	Resultados/productos esperados.....	45
5.	Impactos esperados.....	46
III.	Bibliografía.....	48

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

I. RESUMEN

La salud y el trabajo están estrechamente relacionados debido a que los principales factores de riesgo y generadores de estrés en el ámbito laboral se constituyen dependiendo del tipo de organización y sus características, por ejemplo, el exceso de la carga laboral, jornada de trabajo, horas extras, cultura organizacional, escasos de programas de bienestar y capacitación, de igual forma influyen las actividades extra laborales, como lo es la utilización del tiempo libre y características de la persona como edad, género, nivel de escolaridad, tipo de relación con el núcleo familiar, ocupación, estrategias y estilo de afrontamiento, personalidad y estado de salud (MP, 2011).

En 1986 la OMS establece que la principal catástrofe epidemiológica, es el desempleo, desencadenando déficit en todas las áreas de ajuste de las personas al no ser satisfechas sus necesidades económicas, sociales y laborales. Esta situación provoca problemas de salud mental como lo indica Amable, Benach y González quienes afirman que como resultado a este déficit insatisfecho se puede generar ansiedad, nerviosismo, depresión, sufrimiento, miedo, bajo desempeño en habilidades sociales, ideación suicida entre otros, lo que afecta directamente la productividad y competitividad de las organizaciones. (Tomasina, 2010).

Esta revisión bibliográfica pretende consolidar una justificación teórica y disciplinar en relación a un área temática del grupo de investigación de la facultad, con el fin de ser implementada en el próximo currículo de la asignatura de psicología organizacional, comprendiendo el alcance y la utilidad para un desarrollo integral de los futuros profesionales de psicología de la FUCS.

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

II. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1. Formulación del problema

¿Cuáles son los aspectos teóricos más relevantes que darían fundamento al área temática Salud mental y bienestar psicológico “en las organizaciones” en el Grupo GIPSAD de la Facultad de Ciencias Sociales Administrativas y Económicas, en el programa de Psicología, en la Fundación Universitaria de Ciencias de la salud?

La OMS (2000) asegura que cerca del 40% de los trabajadores del mundo sufren de algún tipo de trastorno mental y datos oficiales del ministerio del trabajo en el 2013 indican que los trastornos mentales se posicionan en el tercer lugar de las enfermedades laborales en Colombia (Herpanhol M., Aparecida H., Garrido J., Alessandro E., 2015).

Los principales factores que aumentan el estrés y por consiguiente el riesgo de afección en la salud mental de los trabajadores dentro de las organizaciones, se debe a ciertas formas de trabajo como lo son, las relaciones jerárquicas, largos horarios de trabajo, falta de claridad en cuanto a límites y competencias dentro de su manual de funciones, tareas repetitivas, el control y evaluación constante del resultado individual, la inadecuada dirección y organización, entre otros (Barreiro González, 2006).

Según el autor German Barreiro (2006), la violencia en el trabajo, el estrés, la carga mental, la fatiga, el síndrome de burnout, el acoso moral, entre otros, generan síntomas de trastornos ansiosos y depresivos, provocando un desequilibrio psicosocial, con lo cual genera una fragmentación en

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

sus relaciones familiares, en consecuencia conductas como: actitud defensiva, agresiva, ausentismo en el trabajo, falta de concentración, bajo rendimiento, baja autoestima, abandono, melancolía, tristeza, neurosis, psicosis, ideación de suicidio, aburrimiento y desmotivación (Barreiro González, 2006).

Teniendo en cuenta las dificultades que tienen las organizaciones frente a las necesidades de bienestar y salud mental de sus trabajadores, es importante apreciar el factor integrador frente a la relación que debe existir entre las organizaciones y la academia, con fines de investigación y actualización como propendió directo de un compromiso social para el trabajador y su familia, promoviendo un estado de bienestar integral, esto se logra con una buena formación profesional que garantice un óptimo desempeño académico, que se adapte rápidamente a la globalización del conocimiento, generando una adecuada administración del talento humano que constituye la herramienta estratégica de las organizaciones (Enciso Forero & Perilla Toro, 2004).

Los Expertos en Psicología Aplicada (AEPA), brindan un panorama claro sobre la relación entre las empresas y el mundo académico, dado que se promueve la metodología de intervención psicosocial, ejerciendo un grado de sofisticación en las empresas; a lo largo de varias investigaciones se enfatiza reforzar aspectos como prevención de riesgos laborales e instrumentos que facilitan el diagnóstico psicosocial, baterías para el estudio de condiciones de trabajo de carácter psicosocial, así mismo se promueve un mayor nivel de excelencia en todas las áreas de la empresa, al valorar aspectos organizacionales, individuales, ambientales y sociales mejorara la

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

productividad y competencia a través de la promoción de la salud mental, física y social del personal, lo que permite hablar de organizaciones saludables (Carrión-García MÁ, 2015).

Por esta razón se debe consolidar el área temática de investigación sobre salud y bienestar en las organizaciones, dentro de la formación profesional de los estudiantes de psicología de la Facultad de Ciencias Sociales Administrativas y Económicas de la FUCS, de esta manera se obtendrá un panorama claro de la estrecha relación que existe entre las organizaciones y el bienestar y salud mental de los trabajadores. Con lo anterior se identifican temas que promoverán óptimas competencias del futuro profesional, algunos de estos son: síndrome del Burn Out, Mobbing (hostigamiento psicológico), acoso laboral, acoso moral y sexual, inadaptación a la relación con el entorno, problemas de pareja, deterioro de las relaciones paterno-filiales y estudio de baterías para identificar riesgo psicosocial que servirán en el desarrollo de estrategias de promoción y prevención frente a la salud mental de los trabajadores.

El deterioro del bienestar y la salud mental de un trabajador se puede manifestar por medio de un desgaste psíquico, el cual se puede valorar en dos aspectos: clínico el cual es el estado en el que llega la persona a causa del estrés laboral y el aspecto psicosocial que depende de la interacción en su entorno laboral y personal. El objetivo del psicólogo es buscar la salud y el bienestar del individuo en su entorno laboral, identificando riesgos psicosociales que le generan estrés ligado al trabajo, el cual indirectamente afecta su vida personal, áreas de ajuste y productividad (Carrión-García MÁ, 2015).

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

El bienestar psicológico laboral pretende generar un equilibrio emocional, en donde se encuentre en sintonía aspectos de las fortalezas humanas las cuales permiten aprender, disfrutar, ser alegres, generosos, optimistas, solidarios y serenos, esto con el fin de promover la realización personal. La constante autoevaluación que se efectúa el sujeto respecto a su autorrealización vincula aspectos de sus estados emocionales (positivos-negativos) y sus componentes cognitivos (como le está yendo en la vida), lo cual propicia una apreciación inmediata respecto a sus propios logros y frustraciones, lo que implica que esta evaluación de vida ponga en juego dimensiones que tienen que ver con el control de situaciones: sensación de control y auto competencia, vínculos psicosociales los cuales promueven una calidad en las relaciones personales, existencia de proyectos que indican la presencia de metas y propósitos y la aceptación de sí mismo en donde se evalúa el sentimiento de bienestar personal (Marsollier, R. y Aparicio, M., 2011).

El psicólogo de la actualidad debe tener una mirada integral para conectar sus saberes y que haceres multidisciplinarios para participar en la elaboración de políticas públicas en áreas asociadas a la salud mental y comprender contextos sociales, culturales y económicos de los individuos, encadenado con su actuar frente a los principios éticos frente a su práctica psicológica, considerando los riesgos psicosociales en el trabajo (Herpanhol M., Aparecida H., Garrido J., Alessandro E., 2015).

La necesidad de consolidar un área temática de investigación sobre salud mental y bienestar en las organizaciones permitirá fortalecer la formación académica y promoción de conocimiento al grupo

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

GIPSAD del programa de psicología de la FUCS, con el fin de contribuir a la aplicación práctica de altos estándares de calidad propuestos por los entes internacionales de control como lo son la OMS, OIT, ARL y los decretos designados por las políticas públicas del gobierno nacional, por medio de la apertura de nuevas líneas de investigación que contribuyan a la formación profesional, con el fin de contrarrestar riesgos psicosociales de los trabajadores dentro de las empresas, se busca la aprobación de esta línea temática para participar en ponencias de congresos de psicología organizacional para divulgar los resultados de estudios investigativos que amplíen el conocimiento acerca del tema y de esta manera llevarlo a la práctica dentro de las organizaciones por medio los nuevos profesionales de psicología.

- **Planteamiento del problema:**

Según la OMS (2016) la salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. Adicional define salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 2013).

Por otro lado en el documento publicado por la OIT en 1984 “los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control” “definen que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1984). Con lo anterior se evidencia que Colombia por ser un país en proceso de desarrollo e industrialización, se incrementa los factores de riesgo y factores estresantes para los trabajadores, en consecuencia, se le generan afecciones a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento.

EU-OSHA (2007) plantea que en los últimos años los aspectos organizacionales y psicosociales han adquirido mayor importancia, actualmente los cambios en las organizaciones y la exposición a riesgos psicosociales ha aumentado con mayor intensidad y frecuencia, lo cual obliga a las empresas a tener mayor evaluación y control para evitar riesgos asociados con la salud y bienestar del trabajador (Moreno B., Bàez C., 2010).

En el artículo 42 del decreto 2566 del 2009 del documento de propiedad de la secretaria jurídica Distrital de la Alcaldía mayor de Bogotá basado en el código sustantivo del trabajo y el instrumento andino de salud y seguridad en el trabajo y aprobado por el ministerio de protección social, se clasifican las patologías con efectos físicos y psicosociales a causa del estrés, como lo son:

- Estados de ansiedad y Depresión.
- Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares.
- Hipertensión arterial.
- Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable.

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

SÍNTOMAS FÍSICOS	SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS	SÍNTOMAS CONDUCTUALES
Insomnio	Ansiedad	Hipersensibilidad
Fatiga	Pérdida de la memoria	Ira
Reducción de la inmunidad ante infecciones	Confusión	Retraimiento/comportamiento evasivo
Presión arterial elevada	Desmotivación	Propensión a arriesgarse
Dolor en el pecho	Frustración	Ausentismo
Sed	Deseo o necesidad de aislarse	Abuso de las drogas o el alcohol
Trastornos de peso	Inseguridad	Impaciencia
Aumento del colesterol	Pesimismo	Problemas con las relaciones interpersonales
Trastornos de la piel	Depresión	Cambios de humor
Dolor de espalda		Juegos de azar
Pérdida de la libido		Promiscuidad
Dolor de cabeza		

Fuente: Brun. 2005 (25)

(Saldarriaga, 2015).

Con lo anterior se evidencia el reconocimiento legal de unas enfermedades específicas que afectan la salud mental en Colombia, en donde las empresas son un factor constante de riesgos psicosociales, de igual forma nos permite comprender que hay que intervenir los riesgos sociales para lograr mayor bienestar y salud en los trabajadores y con esto evitar un problema de salud pública (Saldarriaga, 2015).

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

En el documento “Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales, Aproximación Conceptual y Valorativa” de Gloria Villalobos, se evidencian los resultados de 10 ARL encuestadas:

“Los datos aportados por 10 Administradoras de Riesgos laborales en Colombia, correspondientes a los casos de enfermedades laborales generadas por estrés en el trabajo, correspondientes al periodo 1994–2002 (primer trimestre), muestran 48 eventos calificados, de los cuales 44 (91%) fueron trabajadores hombres y 4 (9%) mujeres. El 40% de los eventos ocurrieron en el personal de servicios de seguridad del Estado (prisiones e inteligencia civil), le siguen trabajadores de distintas empresas de servicios (financiero, energía, educación, comunicación, servicios temporales y vigilancia), que cobijan el 33% de los casos. En cuanto a las patologías calificadas, llama la atención que en el 40% de los casos se determinó como estrés postraumático secundario a explosión y accidente de trabajo. Los demás casos incluyeron episodios de depresión (6%), trastornos secundarios a secuestros (20%) y crisis de ansiedad (30%) (31)” (Villalobos, 2004).

Teniendo en cuenta estas definiciones, se considera que la actual situación de Colombia no cumple a cabalidad con lo planteado por las entidades de control, lo que denigra la calidad del trabajador Colombiano, considerando además la introducción de la globalización económica en Colombia, en la que se ha generado alto nivel de competencia dentro de las organizaciones nacionales lo que les exige obtener certificaciones de calidad que les brinde el reconocimiento mundial para

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

participar en la competencia global de las empresas, exigiendo esto, mayor productividad en los trabajadores colombianos, aumentando la carga laboral lo que eleva los niveles de estrés y a su vez se incrementa los riesgos psicosociales dentro de la fuerza productiva de la nación, teniendo en cuenta la precariedad de los contratos con los que se vinculan a las personas dentro de las organizaciones, disminuyendo la buena calidad de vida de los habitantes colombianos, con base a esta afirmación es relevante entender que las empresas deben enfocarse en el bienestar y la salud mental de sus trabajadores, con el fin de disminuir los altos índices que en la actualidad se están viendo reflejados en el incremento de enfermedades como estrés, depresión, ansiedad entre otras (Gómez, M., Calderón, P., 2017).

Los riesgos psicosociales fueron una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales según la VI encuesta de condiciones de trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el año 2015, la cual se llevó a cabo en 35 países con aproximadamente 44.000 mil entrevistas a trabajadores (Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2015). El análisis de las causas de accidentes laborales arrojó que se debían a tres factores principales: distracciones o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%) y cansancio o fatiga (17,8%). Este estudio define que los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales como sobrecarga laboral, jornadas nocturnas, tareas repetitivas entre otras, generan la somatización de sintomatología como náuseas, sueño, dolores de cabeza etc. Por otro lado, la encuesta sobre Calidad de Vida Laboral realizada en el 2010 por el ministerio de trabajo del gobierno de España indica que 49,9% de las personas empleadas presentan altos niveles de estrés

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

en comparación con el 17,4% los cuales no presentan sintomatología. En la última encuesta menciona que las dolencias que se atribuyen con mayor frecuencia son: a) dolor de espalda (57.6%), b) dolor de cuello (28,1%) y el estrés (27,9%). (Pedro R., 2012).

Por otro lado, el déficit de los resultados de la calidad de la psicología organizacional, puede estar relacionada con la precaria formación conceptual del área organizacional que se le brinda a los estudiantes de psicología, por ejemplo en el examen de estado del año 2003 se evidencia el bajo desempeño en preguntas referidas a tipos de contratación y modelos administrativos (Enciso Forero & Perilla Toro, 2004).

Por esta razón, es relevante reforzar la formación de los futuros profesionales, orientándolos hacia la importancia de promover el bienestar en relación con el trabajo, yendo más allá de un horario o cumplimiento de actividades directas del cargo desempeñado, de esta manera, la relación de trabajo y salud implica actividades de funciones psicosociales como lo son las oportunidades de aprendizaje, desarrollo de la creatividad, estructura del tiempo de la vida de las personas, con el fin de propiciar la identidad propia del trabajador (Andrade Jaramillo, Verónica; Gómez, Ingrid Carolina, 2008).

Por último, es fundamental apreciar los conceptos emitidos sobre salud laboral por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) para la ejecución diaria del aprendizaje y ejercicio profesional

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

“la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad” (Gómez, Ingrid Carolina, 2007).

- **Marco teórico:**

Según el argentino Leonardo Schvarstin “la organización no solo incluye a los grupos, sino que también los determina y es, a su vez, determinada por ellos”.

Una organización nos define la manera de cómo concebimos nuestro presente y futuro, es decir que nos marcan en el pasaje del tiempo, el reconocimiento de ésta a nuestra labor, nos asigna una sensación de valor asociado a la autoestima; en algunas empresas asignan precaria identidad a su trabajador y otras por lo contrario desarrollan su autonomía. La asistencia a las organizaciones promueve la interacción social como factor motivante a los trabajadores. Con esto se comprende que el individuo no es un objeto que solo se limite a cumplir órdenes, sino que es un elemento del sistema que a su vez se interrelaciona con otros sistemas, si se vivencian conflictos dentro de estas relaciones, se da como resultado el desajuste de su integridad e interfiere en su originalidad y autonomía. El principal elemento de una organización es la comunicación, de un grupo la

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

interacción y del individuo ejercer una capacidad reflexiva que le permita observarse a sí mismo y a los demás actuando en ellas; con lo anterior se entiende que la manera en la que el sujeto se interrelaciona con su contexto personal y laboral, propicia un equilibrio o desequilibrio en sus áreas de ajuste, por lo tanto es importante que exista una dinámica saludable dentro de las organizaciones que permita el bienestar y buen desempeño del empleado y de la organización (Schvarstein, 1991).

Se realiza la siguiente revisión del contexto histórico de la psicología organizacional en Colombia, con fines de explorar la evolución por la que ha atravesado y así comprender su desempeño actual.

En su origen la psicología en el sector empresarial se dividía en dos, la industrial que tenía como objetivo la productividad que proporciona el trabajador a la empresa y la organizacional que se preocupaba por entender el comportamiento y fortalecer el bienestar de los empleados (Spector, 2002). Al retomar la evolución de la psicología organizacional nos remontamos hacia 1913, año en el cual los psicólogos Hugo Münsterberg y Walter Dill Scout escribieron los libros con base a la psicología experimental “vocación de aprendizaje” y “psicología y eficiencia industrial” que tratan métodos de selección de personal, incremento de la eficiencia en el trabajo y técnicas de mercado y publicidad (Hergenhahn, 2001). Otro aspecto importante sucede en 1917 durante la primera guerra mundial donde surgen las pruebas de capacidad mental de Army Alpha y Army Beta, luego nace la firma de consultoría de James Catell, Psicológica Corporation, fundada en 1921, en consecuencia, Hawthorne, en 1924, demuestra como los aspectos sociales afectan el

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

comportamiento y el desempeño de los empleados, aporte importante para la parte organizacional (Hergenhahn, 2001).

En 1944 en la APA surge el primer código de ética con los siguientes principios básicos: competencia, integridad, responsabilidad profesional y científica, respeto por la dignidad y los derechos de la gente, preocupación por el bienestar de los demás y responsabilidad social, pertenecientes a la función de la psicología organizacional. De esta manera se legalizaron los códigos de ética para el ejercicio de la psicología en Estados Unidos y en países Latinoamericanos como Argentina, Brasil y Chile (Enciso Forero & Perilla Toro, 2004).

Rubén Ardila en el año 1973, afirma que para entender el contexto social e histórico de la psicología industrial en Colombia, es importante revisar el periodo comprendido entre 1948 en donde se da la apertura a la fundación del instituto de psicología aplicada de la Universidad Nacional de Colombia y 1973 la psicología se fundamenta como disciplina científica y como profesión en el país (Porrás Velásquez, 2016).

Para Urdaneta (1993) el primero de los trabajos que se hace en psicología organizacional en Colombia, y con el que se inicia el desarrollo de esta área profesional en el país, corresponde a las actividades realizadas en el Laboratorio Psicométrico de Bogotá, por el psicólogo Ernesto Amador Barriga en 1950. Laboratorio cuya estructura y funcionamiento eran similares en la concepción y en los parámetros a los existentes en

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

Europa, particularmente los laboratorios psicométricos de Barcelona en España y Leipzig en Alemania. El trabajo realizado por este psicólogo (en su laboratorio psicométrico) consistía en la aplicación de pruebas de ejecución y papel, a los diferentes candidatos a un empleo y sus conceptos profesionales eran enviados a las empresas que solicitaban el servicio de selección, clasificación y/o evaluación de personal (Porrás Velásquez, 2016).

A inicios de la década de los 60 en Colombia llega la OIT con el propósito de asesorar al gobierno colombiano para la apertura y estructura del SENA, en este momento inicia en el país la técnica de análisis ocupacional, instrumento que ayuda a identificar funciones y operaciones realizadas en un puesto de trabajo y argumentar los distintos procesos usados en su ejecución. A partir de esta técnica se define un puesto de trabajo: actividades que se realizan, requisitos y requerimientos, condiciones físicas y habilidades mentales que debe poseer quien ejecute el cargo (Porrás Velásquez, 2016).

Según lo referido por Urdaneta (1993) afirma la influencia del SENA como un punto precursor en el desarrollo de la psicología organizacional en Colombia, pues gracias a ésta, se inició la organización de secciones y departamentos de selección, capacitación y desarrollo (Porrás Velásquez, 2016).

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

En la actualidad es importante considerar el desarrollo del modelo de complejidad de la organización, el cual contempla los subsistemas y sus relaciones, así como también la complejidad cognitiva (estilo de liderazgo de los directivos y gerentes de la organización), esto permite comprender el funcionamiento de las organizaciones desde lo complejo de sus objetivos establecidos (funciones, tareas y trabajos), para entender su clima organizacional e identificar dificultades en la toma de decisiones que inciden en su desempeño. El fenómeno de la complejidad trae como resultado: a) existen cargos que tienen diferentes niveles de dificultad para su ejecución; b) de la complejidad de la organización dependen los factores de contingencia y la acción directiva; c) la dinámica interna genera niveles de estructuras organizativas que da como respuesta relaciones complejas; d) la organización tiene la capacidad de autorregulación y adaptación a las condiciones cambiantes, internas y externas, de igual manera la capacidad para aprender y decidir qué cambios influenciarán la configuración interna frente a otras organizaciones (Zapata Rotundo, Gerardo J.; Caldera, Jorge, 2008).

Tabla I
Indicadores de la Complejidad

– División general del trabajo.	1) El número de múltiples objetivos que reflejan una necesaria división del trabajo más allá de los requeridos por un único objetivo. 2) La presencia de más de una actividad principal en la organización.
– División específica del trabajo	1) El número de departamentos –diferenciación horizontal–. 2) La especialización de los departamentos –constituido por la cantidad de especialidades que tiene un departamento principal–.
– Diferenciación jerárquica	1) Número de niveles de una sola unidad. 2) La media del número de niveles jerárquicos en toda la organización –el número de niveles jerárquicos dentro de cada departamento dividido por el número de departamentos–.
– Dispersión espacial	1) El grado en el que las instalaciones están localizadas y dispersas física o espacialmente. 2) La localización y dispersión física del personal de la empresa.

Fuente: Elaborada a partir del trabajo de Hall *et al.* (1967).

(Zapata Rotundo, Gerardo J.; Caldera, Jorge, 2008)

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

De esta manera surge en las organizaciones actividades emergentes que las enfrentan a una constante evolución, como en el caso de las organizaciones ambidiestras, que desarrollan simultáneamente la habilidad de aprendizaje, de exploración y explotación (estructura, cultura, liderazgo, entorno y estrategia), esto fundamenta la capacidad de aprender más rápido que los competidores, para tener ventaja competitiva sostenible, lo que se relaciona con los resultados empresariales.

Se desarrolla una teoría del comportamiento de la empresa que explica como las compañías modifican sus decisiones, objetivos, y reglas internas a partir de su propia experiencia y la experiencia observada de otras compañías. Desde este enfoque, se considera que el aprendizaje ocurre cuando se presenta un cambio en el comportamiento de la organización (Esteban L., Fernando G., Susana G., 2012).

El aprendizaje individual se convierte en conocimiento colectivo, el cual puede ser aprovechado por la organización; también las prácticas de gestión humana aportan a la ambidestrea asociado con el aprendizaje de la exploración, en diseño flexible de cargos, gestión del desempeño, remuneración por competencias, etc. En conclusión la ambidestrea visualiza la investigación sobre el aprendizaje organizativo y la práctica empresarial (Esteban L., Fernando G., Susana G., 2012).

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

Un ejemplo de la práctica de esta teoría en el aprendizaje y en la exploración, lo podemos visualizar en dos Pymes participantes del programa de gestión ambiental empresarial de la secretaria distrital de ambiente en Bogotá, una es una empresa de servicio y otra manufacturera las cuales deciden participar en el programa voluntario para mejorar su desempeño ambiental, yendo más allá del cumplimiento normativo, como resultado tuvieron que capacitarse y aprender de otras empresas líderes en el tema, trabajando de manera colectiva, para mejorar sus resultados empresariales (Latorre, Pulido, & Moreno).

La organización panamericana de la salud en el documento Estrategia de la Promoción de la Salud en los lugares de trabajo de América Latina y del Caribe, expone la realización de políticas y actividades en los lugares de trabajo que sean elaborados para fomentar los niveles la mejoría de la salud en todos los trabajadores, promoviendo la productividad y competitividad de las empresas frente a su desarrollo económico social (Matabanchoy Tulcán, Sonia Maritza., 2012).

El objetivo que busca la psicología organizacional es aumentar la productividad de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores, con base a dos aspectos históricos en la psicología importantes, como lo son: a) La psicología industrial que está orientada con el método científico que tiene en cuenta la conducta humana, enfatizándose en las competencias necesarias para efectuar un trabajo, el personal debe contar con las competencias requeridas por el cargo, de igual forma estas serán aumentadas por medio de capacitaciones, b) La psicología organizacional la cual crea una cultura y una estructura para motivar al trabajador a desempeñarse de manera eficaz,

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

propiciando condiciones seguras en donde el trabajador tenga un ambiente agradable y satisfactorio (Gómez Vélez, 2015).

Según Chiavenato (2005) existen cuatro tipos de sistemas de cultura organizacional que el profesional puede identificar, estos son: autoritario coercitivo; arbitrario benevolente; consultivo; participativo. Por otro lado el psicólogo organizacional cuenta con las capacidades para identificar el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones, se debe encargarse de promover la satisfacción de los empleados frente a su trabajo, desarrollar estrategias para el incremento del trabajo en equipo, proponer estrategias de selección, capacitación, promoción y conservación de personal, incrementar productividad teniendo en cuenta la relación hombre-máquina-organización, orientar estrategias de mejora de productos, servicios, marketing y publicidad, orientar al gerente en el liderazgo, negociación y toma de decisiones, entre otros poseer una visión sistémica y holística del comportamiento humano en la organización y de esta, dentro del entorno social, legal y cultural (Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A., 2013).

Se puede decir que algunas de las tareas o actividades más importantes que cumple un psicólogo dentro de una organización a parte de las ya mencionadas son:

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

- Identificar por medio de las habilidades cognitivas y conductuales problemas o conflictos en las interacciones y con base a esto desarrollar estrategias con el fin de asegurar un buen clima organizacional.
- Aplicación y análisis de pruebas psicotécnicas.
- Observar el contexto en donde se desempeña el trabajador, que sea propicio para ejecutar su tarea, para evitar una baja productividad o rentabilidad de la empresa.
- Sugerir políticas y acciones que incentiven al personal para asegurar su bienestar, seguridad y salud ocupacional.
- Promover plan carrera en la organización, por medio de capacitaciones para el desarrollo personal (Porrás Velásquez, Néstor Raúl, 2013).

El psicólogo organizacional debe fomentar el aprendizaje del individuo, grupo y sistema total de una organización, frente a la alta competencia que enfrentan los negocios, por tanto, el aprendizaje debe ser continuo en el personal, para lograr una buena competencia en el mercado al que enfrenta una organización. El punto de partida es el proceso de selección de personal, en adelante la contribución se encamina en promover la perspectiva del aprendizaje en los individuos para ser transmitido al grupo y así posicionar la organización, por tanto es relevante que el psicólogo organizacional sea eficiente y eficaz en comprender los procesos mentales de un ser humano, que será el punto de partida, para modificar su comportamiento o conducta dentro de la organización, con el fin de promover la perspectiva del aprendizaje el cual tiene ventajas como considerar las diversas variables psicológicas, como percepción, motivación, personalidad etc. lo que ayuda a

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

desarrollar conocimientos sobre el aprendizaje organizacional. Para este fin es importante abordar información suministrada por revistas especializadas en el tema como: Journal of Workplace Learning y The Learning Organization que realizan aportes sobre aprendizaje en el trabajo, lo que servirá para fomentar la participación y toma de decisiones del personal y así promover el desarrollo en los trabajadores, fomentar practicas reflexivas en el equipo de trabajo, considerar el error como una oportunidad de aprendizaje, interés por la mejora continua de productos o servicios, fomentar el intercambio de conocimientos y reconocer a los trabajadores la producción del mismo, todo esto con el fin de empoderar a la gente hacia una visión colectiva, que a su vez permite brindar herramientas que promueven la mejora del autoestima al brindar participación en las metas del negocio, lo que dará como resultado la mejora en la construcción de la cultura y el clima organizacional (Zarate, 2014).

Según la OMS la salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. Los trabajadores que gozan de buena salud mental por lo general toleran altos grados de presión, suelen adaptarse con facilidad frente a los cambios de la organización, disfrutan de buenas relaciones personales y trabajan de acuerdo a sus habilidades y capacidades (Burrows, 2004). Por el contrario, los siguientes son signos de dificultades adaptativas para afrontar su rol ocupacional como:

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

- Aspecto personal descuidado.
- Bajo rendimiento laboral (desmotivación, absentismo, escasa participación en actividades programadas, incumplimiento al rol).
- Alta conflictividad en las relaciones personales con sus compañeros y clientes.
- Aislamiento social.
- Comportamiento agresivo y descuido de sus responsabilidades.
- Sospecha de probable trastorno mental, sin constancia de que se realiza un tratamiento adecuado (cambio significativo de conducta, pérdida de control ante frustraciones comunes) (José Carlos & Concepcion , 2011).

El derecho a un medio de trabajo saludable, es un derecho fundamental que genera bienestar en los trabajadores estos se encuentran en conflicto con las prácticas empresariales dentro del escenario globalizado que busca un beneficio y rentabilidad económica a corto plazo, la disminución estructural del personal laboral para disminuir costos y aumentar productividad son prácticas en donde se amenaza en perder el empleo o verse obligado aceptar peores condiciones de trabajo, lo que genera sumisión y deterioro de autoestima de las personas, que reaccionan con violencia, frente a estos efectos la conducta de los trabajadores genera riesgo para su salud, en los últimos años han empeorado las condiciones laborales sobre todo las condiciones psicológicas del trabajo. Es importante que las empresas tengan responsabilidad social, porque una empresa que se plantea únicamente el máximo beneficio en un corto plazo no podría sobrevivir en tiempos de dura competencia, no se logra garantizar su supervivencia por el afán de lucro individual, debe existir

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

una ética en las organizaciones para reconstruir un tejido de una sociedad y re moralizarla. Los trastornos de salud mental en los servicios de prevención de riesgos laborales ubican trastornos mentales derivados de factores psicosociales, trastornos adictivos en la actual población, es importante generar estrategias de intervención en planes de prevención de riesgos laborales, para conseguir la reincorporación y la rehabilitación del trabajador para su mejora de calidad y productividad del trabajo. (José Carlos & Concepcion , 2011).

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

2. OBJETIVOS

Objetivo general:

Realizar una revisión bibliográfica sobre los aspectos teóricos que fundamentan el área temática de investigación “Salud mental y bienestar psicológico en las organizaciones”, en el Grupo GIPSAD de la Facultad de Ciencias Sociales Administrativas y económicas, programa de Psicología, Fundación Universitaria de Ciencias de la salud.

Objetivos específicos:

- Definir el concepto de organización y el rol que desempeña la Psicología Organizacional dentro de esta.
- Definir Salud Mental y su relación con el contexto organizacional.
- Definir el concepto de Bienestar psicológico, asociándolo al contexto de las organizaciones
- Describir los procesos Psicológicos más relevantes y su rol en el contexto organizacional.
- Caracterizar los diferentes trastornos psicológicos, cuyo origen este determinado por el ámbito organizacional.
- Describir tipos de intervención de carácter preventivo que se hayan realizado en organizaciones con el fin de minimizar en estas la presencia de trastornos mentales en sus integrantes.
- Realizar una contextualización en América latina, y específicamente a Colombia sobre los objetivos anteriormente señalados.

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

3. METODOLOGÍA

Este documento es una revisión bibliográfica el cual es un proceso necesario para toda investigación, exige un método para estructurar la búsqueda, selección, procesamiento e inserción de aspectos teóricos del problema, lo que permite estructurar el marco teórico teniendo en cuenta el objeto y el campo de la investigación. Al llevar un adecuado orden en la construcción del documento se obtendrá un resultado adecuado y de calidad. Para la realización de una revisión bibliográfica es importante tener en cuenta: fuentes de calidad, proceso de análisis y resultados esperados el cual contiene un paso lógico y un método científico, su finalidad es localizar, procesar y reconstruir información importante frente a un tema, abarcando tres aspectos básicos como lo son: fuente, proceso de análisis implicado y resultado esperado (Peña, 2010).

Para ejecutar una buena investigación bibliográfica es necesario desarrollarlo bajo las siguientes posturas:

- Interés por precisar y ejecutar una buena revisión bibliográfica.
- Proceso de análisis con la documentación y
- Construcción de resultado de la revisión de manera crítica.

Estos componentes se aplican como operadores epistemológicos, propiciando una interacción dialéctica con el fin de desarrollar un proceso de búsqueda de información necesaria y suficiente,

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

para construir el marco teórico, las informaciones recopiladas en los diferentes documentos científicos darán un aporte veraz para la construcción de la investigación final deseada (Izaguirre R., Rivera R., Muestelier S.).

Los componentes más importantes a tener en cuenta para la construcción de la revisión bibliográfica son:

1. **La fuente de investigación bibliográfica:** depende el tipo de fuente que se desee consultar, es útil identificar las fuentes existentes como lo son:

- Fuente Primaria: son los datos de primera mano, es decir los de fácil acceso como lo son (tesis, libros, artículos científicos, publicaciones periódicas, entre otras)
- Fuente Secundaria: Son referencias consultadas acerca de una clasificación de un área de conocimiento en particular.
- Fuente Terciaria: documentaciones periódicas de conferencias y simposios

1.2 Tipo de documento implicado: Texto clásico, básico y página web

1.3 Tipo de Edición que avala el documento: oral, electrónica, audiovisual y convencional.

2. **El proceso de análisis de la información:** Búsqueda y selección de bibliografía para su debido análisis crítico y descriptivo, en donde se registra toda la información necesaria sobre la pregunta de investigación, tiene tres objetivos:

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

- Conocer antecedentes del tema de investigación y que se sabe en la actualidad al respecto del mismo teniendo en cuenta estudios previos con el fin de conocer resultados antes obtenidos.
- Desarrollar el contexto conceptual en el que se moviliza la pregunta de investigación, y analiza que teorías o modelos o esquemas tienen en cuenta investigaciones similares.
- Obtener información sobre el método de investigación: se puede tener en cuenta la descripción de análisis estadístico, que procedimientos se usaron para analizar los datos con el fin de sugerir métodos de investigación que se ajusten al estudio.

3. **Los resultados de la revisión bibliográfica:** El marco teórico es debe contribuir a una teoría científica, así mismo debe dar explicación al problema planteado, relacionando de forma lógica y coherente conceptos de estudios anteriores realizados, concluyendo con un informa escrito que organiza y resume las referencias obtenidas en la búsqueda bibliográfica lo que revela el estado actual del conocimiento sobre el tema elegido.

Por lo tanto, la revisión bibliográfica es un texto escrito que tiene como propósito presentar una síntesis de lecturas realizadas durante la fase de investigación documental (Izaguirre R., Rivera R., Muestelier S.).

Esta investigación es de orden descriptivo cualitativo, que permite sustentar cual es la importancia de crear un área temática de investigación sobre salud mental y bienestar en las organizaciones,

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

para la psicología organizacional en la facultad de ciencias sociales administrativas y económicas de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud FUCS.

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

4. RESULTADO

Esta revisión bibliográfica identifica la importancia de crear un área temática de investigación sobre salud y bienestar en las organizaciones, aportando a la producción de conocimiento del grupo de investigación GIPSAD con el fin de abarcar a profundidad en la facultad de Ciencias sociales, administrativas y económicas FUCS aspectos sobre la historia de la psicología organizacional en Colombia, información pertinente para que el estudiante tenga un panorama más amplio y claro acerca de aspectos históricos, para que el futuro profesional obtenga una visión clara del campo laboral al que se enfrenta con el fin de estar a la vanguardia con el contexto organizacional.

Por otro lado, frente a los objetivos específicos trazados para la elaboración de esta revisión bibliográfica se obtienen los siguientes resultados de investigación:

- El Bienestar psicológico, en las organizaciones se elaboró la revisión a la luz de diferentes artículos dedicados a valorar este aspecto en las actuales organizaciones con lo que se obtuvo que:

Existen dos antiguas orientaciones filosóficas Hedonismo y Eudaimonia, estos definen el bienestar como la presencia de afecto positivo y la ausencia de afecto negativo, propone que el bienestar no consiste en la maximización o minimización de experiencias, si no que se refiere a vivir en forma plena y a efectuar los potenciales humanos a su máxima realización (eudaimonia), con esto se

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

entiende que el bienestar es un balance afectivo, una satisfacción vital estable, pues este es un juicio global de la propia vida, en consecuencia el bienestar permite un funcionamiento psicológico pleno al desarrollar la persona su máximo potencial (Vasquez, Gonzalo , Rahona , & Gomez, 2009).

Nos encontramos inmersos en una dinámica de transformaciones permanentes que generan incertidumbre y complejidad, el paradigma del humano y del éxito también cambia primando el “tener” sobre el “ser”, se prioriza el dinero como lo único valioso en la vida y el éxito alcanzable en poco tiempo. Los afanes cotidianos aminoran la quietud o tranquilidad, frente a la velocidad de los cambios tecnológicos, económicos y culturales, lo que fragmenta la relación personal, familiar y laboral, dado a que el tiempo es cada vez más reducido. La competencia feroz del mercado con múltiples opciones de productos y servicios que satisfacen las necesidades básicas y que al mismo tiempo el mercado genera nuevas, en consecuencia, el estrés laboral se incrementa lo que afecta su bienestar psicológico y calidad de vida del individuo. Por esta razón es importante abordar el estrés laboral, tanto en el ámbito personal y organizacional como principal precursor en la disminución del bienestar (Duran, 2009).

Con lo anterior es importante enfatizar a los trabajadores con vinculaciones con el afrontamiento ante situaciones conflictivas, para alcanzar un bienestar psicológico en el escenario laboral que como ya se menciona es incierto y estresante, para lo que es importante derivar programas enfocados a fortalecer el desarrollo de las estrategias de afrontamiento positivo (Polo-Vargas,

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

Palacio Sañudo, De Castro Correa, Mebarak Chams, & Velilla Guardela, 2013), estas estrategias deben estar centradas en los estados emocionales que disminuyan los efectos angustiantes de situaciones estresoras (Marsollier, R. y Aparicio, M., 2011).

La teoría de la autodeterminación es un precedente a abordar frente a las herramientas con las que se dotan a los trabajadores para el desarrollo de la motivación y suplir sus necesidades básicas indispensables en la promoción del bienestar (Vasquez , Carmelo; Gonzalo , Hervás, 2008).

Los procesos motivacionales de los trabajadores frente a las condiciones laborales en tiempos de crisis son conductas que autorregulan las percepciones y respuesta de los trabajadores a ciertos cambios organizacionales para sopesar conflictos planteados por la crisis económica, lo que promueve el bienestar laboral como el equilibrio dentro del trabajo y el resto de ámbitos de la vida. Algunas de las propuestas que debe promover un psicólogo para mejorar el bienestar en una organización y evitar o detectar a tiempo posibles desencadenantes de conductas de absentismo es importante implementar estrategias de prevención basadas en el rediseño de puestos de trabajo, la intervención sobre clima laboral, atención a las diferencias individuales y la evaluación multinivel del contexto (Ramos & Peiro, 2014).

- El siguiente objetivo elaborado en esta revisión fue el Describir los procesos Psicológicos más relevantes y su rol en el contexto organizacional, a continuación el resultado de la presente revisión frente a este objetivo:

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

La comprensión que tiene el psicólogo frente a los procesos psicológicos individuales y grupales (motivación, personalidad, percepción, aprendizaje, liderazgo y toma de decisiones) son aspectos importantes que posicionan la contribución de la psicología para la mejora de las condiciones laborales del individuo, teniendo en cuenta que para el siglo XXI las empresas tendrán menos de la mitad de los niveles de administración que tienen hoy y puede que la tercera parte de los administradores, generando cambios en las estructuras verticales o planas, lo que obliga a las empresas a mejorar la capacidad de aprendizaje, con niveles de eficacia del talento humano, que constituirá la herramienta estratégica de las organizaciones para su competitividad, por lo que es importante propiciar la calidad de vida de los trabajadores (Enciso Forero E. &, 2004) (Zarate, 2014).

Comprender que la psicología organizacional es una rama de la psicología, dedica su estudio a los fenómenos psicológicos individuales al interior de la organización frente a los procesos organizacionales que generan impacto en las personas, Dunnette y Kirchner (2005), consideran que la psicología de la organización estudia los procesos dentro del mismo y las relaciones que aparecen entre las personas que pertenecen a la misma, por tanto los psicólogos deben estudiar las áreas de conflicto potencial entre las personalidades de los trabajadores como parte de sus funciones, por otro lado Mastretta (2006) *especifica la psicología del trabajo como un campo de estudio de la actitud, procesos mentales, el comportamiento y la cognición aplicado a la interacción humana en las actividades productivas* (Gómez Vélez, 2015).

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

El abordaje del psicólogo frente al comportamiento del individuo debe estimar los aspectos relevantes de los procesos cognitivos que permiten predecir su conducta para abordar cambios significativos en su cognición o pensamiento que lo lleva a generar conductas inadecuadas que puedan generar conflictos y generar un reverso frente al desarrollo competitivo de la organización, de esta manera el psicólogo está llamado a generar la revisión holística de un individuo complejo que puede brindar herramientas útiles a la productividad de la organización si se tienen en cuenta aspectos de bienestar y calidad de vida, para que este sea de gran aporte al objetivo principal de una organización (Bermudez Jose, Lasa Amaia y Contreras Antonio , 2002).

Al valorar el rendimiento de las tareas de los trabajadores y al identificar que la productividad ha disminuido debido a frecuentes incapacidades, baja productividad, conflicto con los compañeros de trabajo, etc. Es imprescindible apreciar aspectos sobre sus procesos cognitivos superiores y aspectos estudiados sobre el sistema límbico en donde se desarrollan las emociones del sujeto, lo cual puede desembocar en una somatización, propiciando esto un déficit en los procesos de regulación emocional del individuo y por ende afecta su procesamiento cognitivo. Con lo anterior es importante que las empresas promuevan adecuadas capacitaciones en donde se incentive el aprendizaje para tener una adecuada regulación emocional y cognitiva, que favorezca su equilibrio mental y de bienestar (Sánchez-García , 2013).

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

- Por otro lado el objetivo específico sobre Caracterizar los diferentes trastornos psicológicos, cuyo origen este determinado por el ámbito organizacional, suscita el siguiente resultado:

Las precarias estrategias de comunicación que existen dentro de una organización para generar empatía con sus trabajadores, no permite un adecuado funcionamiento de productividad tanto para el individuo como para la empresa, para lo que se debe tener en cuenta el trabajo emocional para que exista una adecuada expresión de emociones positivas, control de emociones negativas y se eviten disonancias cognitivas tanto en cargos estratégicos como operativos (Mukiur, 2012).

Según el acuerdo Europeo de estrés laboral afirma que este es un estado acompañado que se acompaña de disfunciones físicas, psicológicas o sociales, quejas, lo que produce incapacidad en los trabajadores sometidos a intensa presión para cumplir las exigencias o expectativas impuestas a ellos, así los trabajadores sufren alta carga de distresores que sobrepasan su rango de adaptación, por tanto su organismo empezaría a manifestar señales de agotamiento (Observatorio vasco de acoso moral , 2012).

Estos distresores pueden ser originados a nivel personal: motivado por frustración, monotonía, insatisfacción, contrariedades y coacciones, o de orden organizacional como el inducido por los estilos de liderazgo estratégico, inapropiados salarios, inestabilidad laboral y orden disciplinar. Adicional los inadecuados hábitos higiénicos que mantienen las personas en su

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

lugar de trabajo y fuera de él, como lo son: malos hábitos de sueño, alimentación, sedentarismo y sexualidad insatisfactoria. A demás los rasgos de personalidad que puedan poseer el trabajador junto con su contexto psicosocial pueden desatar una comorbilidad entre los trastornos psíquicos y las drogodependencias llamado trastorno dual. Estas en el medio laboral pueden estar determinadas desde trastornos psíquicos previos al abuso de sustancias psicótropas, automedicación o incremento consumo de drogas para disminuir la presión de un ambiente laboral hostil, cambiante e inseguro (Observatorio vasco de acoso moral , 2012).

De esta manera el Bournout es una respuesta al estrés crónico interpersonal y emocional en el trabajo, el cual se desata cuando el empleado percibe que no cumple adecuadamente con los requerimientos emocionales esperados y determinados por la organización, lo que disminuye su satisfacción laboral y de bienestar (Mukiur, 2012).

Este desgaste profesional se puede revisar bajo dos miradas la clínica y la psicosocial, la clínica lo define como un estado al que llega el individuo como consecuencia del estrés laboral y la psicosocial como un proceso que se desarrolla por la interacción de aspectos del entorno laboral y personal, con esto se define que Bournout es un conjunto de sentimientos y conductas asociadas al estrés laboral, el organismo emite una respuesta ante la presencia constante de factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo (Mukiur, 2012).

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

Según Maslach y Jackson (1986) describen el Bournout como un síndrome que se caracteriza por una perspectiva tridimensional, en donde tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- **Agotamiento emocional:** Se refiere al cansancio y fatiga física, psíquica o una combinación de ambos, es sentir que no se puede dar más de sí mismo a los demás.
- **Despersonalización:** Es el desarrollo de actitudes, sentimientos, respuestas negativas distantes y frías hacia otras personas integrantes de su equipo, acompañada por el aumento de la irritabilidad y pérdida de la motivación, el sujeto se aleja de sus compañeros de trabajo se muestra sónico, irónico, despectivo y presenta descenso en el rendimiento laboral.
- **La reducción de la realización personal:** Disminuye la competencia en la realización de sus actividades, después negativa hacia sí mismo y hacia su trabajo, evita relaciones personales y profesionales, incapacidad para soportar la presión, baja autoestima, desilusión por su trabajo, sentimiento de fracaso personal, carencia de expectativas y en consecuencia se da la impuntualidad, evitación de trabajo, ausentismo los cuales son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral (Apiquian, 2007).

El Alemán Heinz Leymann (1190) propuso el termino Mobbing, del verbo “to mob”, acosar, se refiere a un largo periodo de tiempo en donde se propician intentos y acciones hostiles consumadas, expresadas o por una o varias personas hacia una tercera, usando una

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

comunicación hostil y sin ética, dirigida de orden sistemático por uno o varios individuos a otro colocando a la persona en un estado de indefensión y desvalimiento, mantenido activamente por ella (Gaceta internacional de ciencias forenses, 2012).

La psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen (1999)² acuña el concepto de acoso moral como “cualquier conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo” (Gaceta internacional de ciencias forenses, 2012).

Según los resultados del cuestionario Cisneros II (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) más de la mitad de las víctimas del mobbing (52,17%) asegura que el hostigamiento es el más prevalente sobre la afección en la salud, los más frecuentes son:

- Dolores de espalda.
- Dolores musculares o articulares.
- Irritabilidad.
- Bajo estado de ánimo, depresión.

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

En consecuencia, del acoso psicológico o Mobbing se evidencia que hay algunas organizaciones perversas que proporcionan actividades patológicas entre sus miembros, el mobbing puede ser de distinta naturaleza y afectar varios ámbitos, se aproxima la patología originada por el estrés, pero con una incidencia de tipo social, se puede distinguir al trabajador afectado por Mobbing con las siguientes consecuencias.

- 1. A NIVEL PSÍQUICO:** Ansiedad, que es la presencia de miedo continuo de sentimiento de amenaza, de este se pueden dar otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. También se puede ver afectado en tipos de distorsiones cognitivas, problemas para concentrarse y dirigir la atención, en cuanto a los diagnósticos médicos es compatible con el síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada, lo que puede producir en el trabajador comportamientos sustitutivos como drogodependencia y otras adicciones, es posible encontrar cuadros depresivos graves, individuos con trastornos paranoides e, incluso suicidas. Piñuel propone el síndrome de estrés por coacción continuada SECC, esta patología se presenta en personas que sufren hostigamiento psicológico.

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

2. A NIVEL FÍSICO: Manifestación de patologías psicosomáticas, trastornos funcionales y orgánicos.

3. A NIVEL SOCIAL: Posiblemente estos individuos lleguen a ser hipersensibles y susceptibles a crítica, actitudes de desconfianza evitación, retraimiento, aislamiento, agresividad, hostilidad y otras situaciones de inadaptación social, es común sentimientos de ira rencor y deseos de venganza contra el agresor.

Se puede decir que el individuo se encuentra grandemente afectado, pues este problema puede distorsionar las relaciones con otras personas y afectar la vida normal y productiva del individuo, la salud se verá afectada por el bajo apoyo afectivo tanto en el ámbito laboral como extra laboral (Gaceta internacional de ciencias forenses, 2012).

La poca capacidad existente entre los miembros que ejecutan los diferentes cargos de las áreas dentro de una organización puede propiciar deficientes resultados, es por esto que es importante constituir una identidad social para que no afecte el clima emocional entre los miembros de una organización, por tanto, es importante instaurar una serie de prácticas sociales con enfoque individual para mejorar la calidad de vida de los trabajadores (La Barrera, Espinosa, Cueto, & Ferrándiz, 2012).

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

La identidad social se puede definir como la pertenencia a un grupo social y el significado valorativo y emocional que se adhieren a dicha pertenencia, estos atributos pueden definir a un grupo en términos de servir al individuo para construir su auto conceptualización, la identidad social y las dinámicas intragrupal promueven una función adaptativa para suscitar la identidad del individuo con un grupo y así alcanzar una meta que favorezca a todos los miembros que son interdependientes entre sí, lo que puede convertirse en una fuerza poderosa de cohesión y lealtad grupal y de esta manera propiciar que cada miembro se sienta responsable de sus resultados (La Barrera, Espinosa, Cueto, & Ferrándiz, 2012).

- Finalmente la elaboración de esta revisión bibliográfica propone Describir tipos de intervención de carácter preventivo que se han realizado en organizaciones con el fin de minimizar en éstas la presencia de trastornos mentales en sus integrantes, con lo que se obtuvo los siguientes ejemplos que permitieron tener un panorama integral de cómo abordar las intervenciones en las organizaciones con el fin de promover resultados eficaces y eficientes, considerando aspectos como la salud mental y el bienestar en sus colaboradores como una fuerte estrategia de competitiva organizacional.

Como un ejemplo de las buenas prácticas preventivas que debería acoger cada organización para un debido funcionamiento de su fuerza laboral, a continuación se abordaran ejemplos oportunos de organizaciones que tienen consideración frente a condiciones psicosociales del trabajo y la salud mental de los empleados, la importancia frente a la consolidación de bajo control percibido y altas demandas laborales que pueden predecir problemas de salud mental que afectan la calidad

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

de vida y funcionalidad en el trabajo, además el trabajador puede afectar la percepción de las características del trabajo (Mingote Adán, Pino Cuadrado, Sánchez Alaejos, Gálvez Herrer, & Gutiérrez García, 2011) . Así es importante diseñar programas de reducción de estrés para los empleados, por tanto, los siguientes ejemplos de organizaciones que adoptan intervenciones de carácter preventivo para minimizar la presencia de trastornos mentales en sus integrantes:

- **Departamento Nacional de Planeación:** En el año 2016 generan una guía sistema de vigilancia epidemiológica, según la resolución 2646 del 2008, para el control del riesgo psicosocial, buscan identificar, evaluar, prevenir y controlar los factores de riesgos psicosociales que se presentan en el desarrollo laboral de los colaboradores con el fin de mitigar su impacto en la salud de los mismos, aplican actividades diagnóstico, promoción y prevención de las condiciones de salud psicosocial, que pueden intervenir en el ambiente laboral de los trabajadores.

Tuvieron en cuenta factores intralaborales, individuales y extralaborales, lo abordaron por medio de 4 fases: planeación (compromiso, sensibilización, programación), diagnóstico (cuestionario y encuestas, revisión documental y observación), intervención de tipo (básico, corporativo, individual y extralaboral), seguimiento (ausentismo, accidentalidad, resultados de evaluación de desempeño, resultados encuesta clima laboral). Para esto se ejecutó una metodología de cuatro fases: 1) Sensibilización y planeación, 2) Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial (autodiagnóstico), (Aplicación de baterías del ministerio

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

de protección social, metodologías de evaluación propuestas por la ARL., 3) Intervención, 4) Seguimiento y control (Departamento nacional de planeación, 2016).

Como resultado se pretende ejecutar una intervención primaria que contenga: plan de capacitación, teletrabajo, horario flexible, establecimiento de horarios, a su vez generar un plan de bienestar que contengan programas de recreación, deportivo, arte y cultura, también crear un programa de incentivos y reconocimiento social, un comité de convivencia, y por último practicar una intervención secundaria de carácter de prevención secundaria (Departamento nacional de planeación, 2016).

- Organizaciones Ecuatorianas, una pública y una privada:** Se ejecutó una escala de medición del clima organizacional a 350 trabajadores del sector público y privado, las implicaciones psicológicas en los trabajadores a través de un instrumento, para este fin se aplica un cuestionario de clima organizacional (MBIGS), (BMS II) y (CAT21), un cuestionario de aspectos psicológicos, aperturándolo con una prueba piloto a una muestra seleccionada de los miembros de la población de estudio, que tienen características en común, donde se discuten y relacionan factores organizacionales que altera la calidad de los integrantes de las organizaciones, y su relación con el contexto laboral y bienestar.

Los resultados obtenidos de la investigación afirman que existe relación entre la modificación del clima organizacional y la salud psicológica de los trabajadores, es decir

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

el clima organizacional adecuado beneficia la salud psicológica de los mismos, y a su vez un clima organizacional modificado genera implicaciones en los trabajadores, los efectos de la salud psicológica se reflejan en el hastío y estrés de los trabajadores por aspectos del clima organizacional, donde forma sub grupos, cómo: 1) presión, 2) autonomía, cohesión, 3) Confianza, apoyo, 4) Innovación, reconocimiento y equidad. Que los porcentajes obtenidos en ambos instrumentos (clima y salud psicológica) muestran equilibrio entre ellos, lo que permite concluir que la modificación del clima organizacional afecta la salud psicológica de los trabajadores.

Los principales síntomas de afectación presentados en salud psicológica son las dimensiones estrés y fatiga; mientras que, el principal influenciador dentro del clima organizacional es la dimensión autonomía. Determinando como factor diferenciador del clima organizacional la libertad de trabajar por resultados sin necesidad que haya vigilancia de las actividades de los trabajadores, y, cuando se presenta exceso de control y pérdida de la autonomía se presentará signos de estrés y fatiga en el personal (Chiang Vega , Heredia Gálvez , & Santamaría Freire, 2016).

- **Organizaciones públicas de salud de la ciudad de Arica, Chile:** En esta investigación participaron 142 sujetos de ambos sexos, se usó el inventario de calidad de vida laboral, el inventario de clima organizacional, el cuestionario de satisfacción laboral S21/2 y el cuestionario de Engagement, los resultados arrojan una relación importante entre calidad de vida laboral y las variables organizacionales medidas, en donde se encuentra presencia

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

de diferencias significativas en función del estamento administrativo de los funcionarios, además se encontró que la variable engagement equilibra la relación entre la calidad de vida laboral, clima organizacional y satisfacción laboral, los resultados reúnen las variables organizacionales e interpersonales que convergen en el ámbito laboral con ideas subjetivas que los sujetos desarrollan acerca de las características del entorno de su trabajo regulado por la implicación y productividad (Pérez-Zapata, D., PeraltaMontecinos, J. & Fernández-Dávila, P., 2013).

- Estrategias de afrontamiento cognitivo para prevenir el estrés en docentes:** Se analiza la relación de estrategias de afrontamiento cognitivo con autoeficacia y con variables laborales en una muestra de 413 profesores, la evaluación se realizó mediante un cuestionario que presenta 3 situaciones estresantes distintas junto a ítems del Brief COPE, del CERQ y otros ítems diseñados para evaluar el afrontamiento cognitivo, la autoeficacia se evaluó por medio de cuestionamientos que permitieran medir la capacidad de afrontar situaciones de estrés con éxito, los resultados arrojan que los profesores de centros públicos usan estrategias de pasividad pesimista y auto referencia obsesiva que los centros privados, los resultados orientan adecuar las intervenciones para prevenir el estrés a nivel educativo y tipo de centro en que trabajan los docentes, de la misma manera diseñar iniciativas formativas de calidad que sean útiles para la práctica cotidiana y les haga percibirse eficaces. De esta manera al incrementar la autoeficacia como puesta en práctica de estrategia de afrontamiento propicio, frente a demandas del trabajo, ayudaran no solo a

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

reducir el estrés docente si no a promover un mayor bienestar y satisfacción laboral entre los profesores (Gismero-González, 2012).

5. IMPACTO

- Consolidación del área temática “Salud mental y bienestar psicológico “en las organizaciones”, en el Grupo GIPSAD de la Facultad de Ciencias Sociales Administrativas y Económicas, programa de Psicología, Fundación Universitaria de Ciencias de la salud.
- Posicionamiento del área de Psicología Organizacional como un referente de los procesos de investigación en la FUCS, en el campo de la salud, y como alternativa real de grado para los estudiantes acercándolos al contexto organizacional desde la perspectiva investigativa y profesional.

Con la apertura de esta área temática de investigación se busca contribuir en la mejora del conocimiento dentro de la facultad, frente aspectos relevantes de la interacción del individuo y el papel del psicólogo en una organización, lo que permitirá tener una visión en el aspecto social, productivo y competitivo en las organizaciones actuales a las que se enfrenta el nuevo profesional.

La incidencia de esta línea temática puede ayudar a complementar la formación y entrenamiento del estudiante de psicología de la FUCS, en aras a que su formación tenga un aspecto social altamente competitivo, calificado y con la habilidad de gestionar, incorporar y aportar cada vez

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

más sus conocimientos, así mismo participar en el análisis de solución de problemas inherentes a su competencia; se recomienda abarcar niveles de conocimiento para generar habilidades y actitudes del psicólogo frente a la organización en temas como: Administración del talento humano, aseguramiento de la calidad total, sistemas de gestión de medio ambiental, desarrollo del talento humano, comportamiento organizacional, salud ocupacional, marketing y comportamiento del consumidor, informática, derecho laboral, liderazgo, visión prospectiva de su entorno, trabajo en equipo, negociación, creatividad, comunicación, administración del tiempo, servicio, calidad, responsabilidad social y motivación laboral (Enciso Forero & Perilla Toro, 2004).

En conclusión, la intención es fomentar una formación integral en el profesional de psicología de la FUCS, para que tenga mayor campo de acción y un panorama más amplio en el momento de ejercer su profesión con un énfasis en las organizaciones.

En Colombia la gran mayoría de organizaciones no invierten en programas de salud mental y bienestar de sus colaboradores, pocos son los ejemplos como lo es el caso del Departamento Nacional de Planeación que busca elaborar programas tempranos que permitan diagnosticar insuficiencias de bienestar entre sus colaboradores para abordarlos oportunamente; sí las organizaciones invierten en estos procesos preventivos Como ejecutar una intervención primaria que contenga: plan de capacitación, horarios flexibles, a su vez generar un plan de bienestar que contengan programas de recreación, deportivo, arte y cultura, también crear un programa de incentivos y reconocimiento social, un comité de convivencia, y por último practicar una intervención secundaria de carácter de prevención secundaria, movilizarían la salud mental y

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

bienestar en los trabajadores dentro de las organizaciones, por tanto es un campo desatendido en Colombia que requiere de mayores aportes investigativos con el fin de ampliar el panorama a las organizaciones frente a esta problemática que de abordarlo temprano sería una ventaja competitiva empresarial.

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

III. BIBLIOGRAFÍA

Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&nrm=iso

Andrade Jaramillo, Verónica; Gómez, Ingrid Carolina. (2008). Salud Laboral, Investigaciones realizadas en Colombia. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/801/80111670002/>

Apiquian, A. (2007). El Síndrome del Burnout en las Empresas. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552007000200012&lng=en&tlng=es.

Barreiro González, G. (2006). Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social. Obtenido de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>

Bermudez Jose, Lasa Amaia y Contreras Antonio . (2002). Personalidad, procesos psicologicos e intención de cambio de conducta: implicaciones para el desarrollo de conductas saludables. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:AccionPsicologica2002-numero2-0004/Documento.pdf>

Burrows, M. T. (2004). El Estrés y la Salud Mental en el Trabajo: Documento de Trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad . Obtenido de http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/estres_salud_mental_trabajo.pdf

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

Carrión-García MÁ, L.-B. F. (19 de Marzo de 2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. Obtenido de http://200.21.104.25/promocionsalud/downloads/Revista20%281%29_8.pdf

Chiang Vega, M., Heredia Gálvez, S., & Santamaría Freire, E. (2016). Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

Departamento nacional de planeación. (2016). Sistema de vigilancia epidemiológica para el control de riesgo psicosocial. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/SOG12%20Gu%C3%ADa%20SVE%20para%20el%20control%20del%20riesgo%20psicosocial.Pu.pdf?>

Duran, M. M. (2009). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 71 - 84.

Enciso Forero, E., & Perilla Toro, L. E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/798/79801102.pdf>

Esteban L., Fernando G., Susana G. (Diciembre de 2012). De la organización que aprende a la organización ambidiestra: evolución teórica del aprendizaje organizativo. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20524844002>

Gaceta internacional de ciencias forenses, el acoso psicológico en el trabajo o Mobbing: Patología emergente, (Junio de 2012). Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/14443/1/PD-275.pdf>

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

Gismero-González, M. E. (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo autoeficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/4107>

Gómez Vélez, M. A. (2015). Sobre psicología organizacional y el trabajo en Colombia. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 131-153.

Gómez, Ingrid Carolina. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/647/64760111/>

Gómez, M., Calderón, P. (13 de 03 de 2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. Katharsis. Obtenido de <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis/article/viewFile/871/1156>

Hergenhahn, B. (2001). Introducción a la historia de la psicología. Madrid: Paraninfo.

Herpanhol M., Aparecida H., Garrido J., Alessandro E. (15 de Junio de 2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. Obtenido de http://200.21.104.25/promocionsalud/downloads/Revista20%281%29_8.pdf

Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2015). Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2015 6o EWCS - España. Obtenido de <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/fichas%20de%20publicaciones/en%20catalogo/generalidad/enct%202015.pdf>

Izaguirre R., Rivera R., Muestelie S. (s.f.). La revisión bibliográfica como paso lógico y método de la investigación científica. Obtenido de <https://serviciospublicos.files.wordpress.com/2010/04/revis.pdf>

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

José Carlos , M., & Concepcion , N. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion13.pdf>

La Barrera, P., Espinosa, A., Cueto, R., & Ferrándiz, J. (2012). Aspectos psicologicos de los problemas de organizaciòn de base y su relaciòn con dilemas sociales en una comunidad rural de la costa norte de perù. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/psicop/v11n1/art05.pdf>

Latorre, L., Pulido, A., & Moreno, C. (s.f.). Como configura una mediana empresa, su estrategia ambiental: Un estudio de caso en dos empresas de Bogotá Colombia. Obtenido de <http://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1190/1157>

Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl>

Matabanchoy Tulcán, Sonia Maritza. (2012). salud en el trabajo. obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008&lng=en&tlng=es.

Mingote Adán, J., Pino Cuadrado, P., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrero, M., & Gutiérrez García, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

Moreno B., Bàez C. (Noviembre de 2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. Obtenido de

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

MP, O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Que son y cómo se evalúan.

Obtenido de

http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/viewFile/1450/892

Mukiur, R. M. (2012). El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del

Desgaste Profesional . Obtenido de

https://www.researchgate.net/profile/Richard_Mababu/publication/267857620_El_constructo_de_Trabajo_Emocional_y_su_relacion_con_el_Sindrome_del_Desgaste_Profesional/links/5550900808ae12808b385c13/El-constructo-de-Trabajo-Emocional-y-su-relacion-con-el-Sind

Observatorio vasco de acoso moral . (Octubre de 2012). La salud mental de las y los trabajadores

. Obtenido de

http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

OIT. (Septiembre de 1984). Factores psicosociales en el Trabajo. Obtenido de

http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf

OMS. (Diciembre de 2013). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de

http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. Obtenido de <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Peña, L. B. (2010). Proyecto de indagación, la revisión bibliográfica. Obtenido de http://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/La_revision_bibliografica.mayo_.2010.pdf

Pérez-Zapata, D., PeraltaMontecinos, J. & Fernández-Dávila, P. (2013). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile .

Polo-Vargas, J. D., Palacio Sañudo, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R., & Velilla Guardela, J. L. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención . Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431019>

Porras Velásquez, N. R. (2016). aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *interamerican journal of psychology*. obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/284/28450492002.pdf>

Porras Velásquez, Néstor Raúl. (2013). Obtenido de Que es y que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol.: <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/index>

Ramos, J., & Peiro, J. (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica . Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184001>

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

Saldarriaga, L. D. (Junio de 2015). Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. Obtenido de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4212/2/Cronologia_Normatividad.pdf

Sánchez-García, M. (2013). Procesos psicológicos en la somatización: la emoción como proceso. Obtenido de <https://catalogo.fucsalud.edu.co:2949/docview/1420263536?accountid=107581>

Schvarstein, L. (1991). Psicología social de las organizaciones capítulo I. Buenos Aires: Paidós.

Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica. México: Manual Moderno. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816012.pdf>

Tomasina, F. (10 de 05 de 2010). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/34063/37866>

Vasquez, Carmelo; Gonzalo, Hervás. (2008). Obtenido de Salud mental positiva: del síntoma al bienestar: <http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-8-salud%20mental%20positiva.pdf>

Vasquez, C., Gonzalo, H., Rahona, J. J., & Gomez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva. Obtenido de http://institucionales.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf

	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	VERSIÓN 01
	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO	CÓDIGO: F-INV-GCC-09
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	FECHA 16-MAR-2015

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. . obtenido de <http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-8-salud%20mental%20positiva.pdf>

Zapata Rotundo, Gerardo J.; Caldera, Jorge. (2008). La complejidad de las organizaciones: aproximación a un modelo teórico. Revista de Ciencias Sociales .

Zarate, A. S. (2014). El psicólogo organizacional como facilitador del aprendizaje: su rol principal . Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/266317061>