



Cómo citar el artículo

Gutiérrez Posada, A. & Sora Gutiérrez, E. I. (2015). Riesgos psicosociales intralaborales en formadores deportivos: una mirada desde la gerencia del talento humano. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 45, 129-142. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/661/1193>

Riesgos psicosociales intralaborales en formadores deportivos: una mirada desde la gerencia del talento humano

Psychosocial Risks at Work in Sport Trainers: a Perspective from the Human Talent Management Point of View

Risques psychosociaux au-travail chez les entraîneurs sportifs : une approche d'après la gérance du talent humain

Adriana Gutiérrez Posada

Psicóloga

Especialista en Gerencia del Talento Humano

Semillero de Investigación en Emprendimiento (2014)

Fundación Universitaria Luis Amigó

adriana.gutierrezepd@gmail.com

Erika Inés Sora Gutiérrez

Trabajadora Social

Especialista en Gerencia del Talento Humano

Semillero de Investigación en Emprendimiento (2014)

Fundación Universitaria Luis Amigó

inesoragt@hotmail.com

Recibido: 20 de noviembre de 2014
Evaluado: 17 de marzo de 2015
Aprobado: 27 de abril de 2015
Tipo de artículo: Resultado de investigación científica y tecnológica

Resumen

En las últimas décadas el gobierno colombiano incluyó en la legislación nacional el tema de seguridad, salud en el trabajo y riesgo psicosocial, lo cual tiene impacto tanto en quienes prestan un servicio como en quienes lo reciben. Este riesgo se incrementa cuando la labor está relacionada con la atención permanente de usuarios, como es el caso de formadores deportivos. En Medellín, por ejemplo, se tiene una oferta considerable de formación deportiva a través de organizaciones de carácter privado, programas de la alcaldía y entidades públicas. El presente estudio permite identificar los riesgos psicosociales intralaborales a los cuales se encuentran expuestos los formadores deportivos, los cuales pueden ser ocasionados por las condiciones ambientales, la carga y satisfacción laboral, el entorno y la relación con usuarios. Esto merece una atención especial desde la gerencia del talento humano, puesto que afecta la calidad de vida de los formadores, la prestación del servicio y el buen funcionamiento de las organizaciones.

Palabras clave

Formadores deportivos, Organización, Riesgo psicosocial intralaboral, Salud en el trabajo, Talento humano.

Abstract

In the last decades the Colombian government included in national legislation the issue of security, occupational health and psychosocial risk, which have impact on both those providing services and those who receive it. This risk increases when the work is related to the permanent attention of users, as in the case of sport trainers. The city of Medellin, for example, has a wide offer of sports training through private companies, local government programs and public entities. This study allows

identifying psychosocial risks at work for sport trainers, which can be caused by environmental conditions, work days and job satisfaction, their environment and their relations with the users. We consider that special attention must be paid from managers of human talent, since this affects the quality of life of trainers, the service and the good functioning of the companies.

Keywords

Sport trainers, Organization, Psychosocial risks-at-work, Occupational health, Human talent.

Résumé

Pendant les dernières décennies le gouvernement colombien a inclus dans la législation nationale le sujet de la sécurité, sante au-travail et le risque psychosocial, ce qui touche aux qui rendent des services de même que aux qui les reçoivent. Ce risque augmente quand le travail est lié au travail permanent avec des usagers, comme dans le cas des entraîneurs sportifs. Dans la ville de Medellín, Colombie, par exemple, on a une vaste offre de entraînement sportif à travers des organisations prives et publiques. Cette étude permet d'identifier les risques psychosociaux au-travail pour les entraîneurs sportifs, qui peuvent être causés par les conditions de l'environnement, la charge de travail, la satisfaction au travail, le contexte et les relations avec les usagers. C'est pourquoi que la gérance du talent humain prête attention à ces aspects parce qu'affectent la qualité de vie des entraîneurs, leurs services et le fonctionnement des organisations.

Mots-clés

Formadores deportivos, Organización, Riesgo psicosocial intralaboral, Salud en el trabajo, Talento humano.

Introducción

El presente artículo parte de la necesidad que existe en el contexto municipal de generar nuevos modelos de abordaje de la prevención del riesgo psicosocial intralaboral en quienes prestan servicios en comunidad como formadores deportivos, basados en la relevancia que ha tomado la gestión del talento humano, ya que a través de esta se puede incidir en factores que determinan e influyen en el comportamiento individual y social de las personas, las cuales son partícipes y actores de los procesos organizacionales.

De acuerdo con información tomada de Botero (2012), existen estudios en países latinoamericanos donde se concluyen que los elementos sobre la forma de realizar su trabajo y la organización de este incrementan los riesgos psicosociales de los docentes, convirtiéndose en condiciones que pueden conducir al estrés. De otro lado según Gil (2009, como se cito en <http://osha.europa/en/topics/stress>), en la Unión Europea el estrés laboral es el segundo problema de salud más reportado por los trabajadores, lo cual genera un costo económico y social considerable tanto para las organizaciones como para el Estado.

En esta investigación se decide identificar los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los formadores deportivos que trabajan en instituciones del municipio de Medellín. Estos riesgos, de acuerdo a la resolución 2646 del Ministerio de Protección Social (2008, p.2), son “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

Luego de realizar una revisión de antecedentes teóricos y prácticos bajo los códigos de búsqueda de talento humano y riesgos psicosociales relacionados con la prestación de servicios de formación deportiva dirigidos a la comunidad, se detectó que esta temática no ha sido abordada en procesos de investigación científica; en consecuencia se desarrolló una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo a través de la aplicación de un cuestionario virtual que permitió la recolección de información con la participación de formadores deportivos que laboran en instituciones del municipio de Medellín.

Es importante resaltar que el buen funcionamiento de la Gerencia del Talento Humano se refleja en el óptimo desempeño de los empleados, los cuales se orientan al cumplimiento de los objetivos de la organización. Una condición necesaria del logro de objetivos e ilusiones compartidas reposa en la calidad de esa gerencia del talento humano como eslabón clave para que todo esfuerzo endógeno a la organización tenga alcances materiales, económicos y sociales ajustados a la realidad de un entorno que igualmente reclama buenas prácticas empresariales y responsables con el medio ambiente.

Teniendo en cuenta que la ejecución de las actividades cotidianas depende de un buen estado de salud integral de las personas, es relevante que al interior de las organizaciones se promuevan prácticas saludables en la realización de las labores, en aras de mantener el bienestar y la productividad del talento humano. Es así como este estudio evidencia la necesidad de realizar evaluación y seguimiento de los riesgos psicosociales por parte de las entidades relacionadas con formación deportiva y, a partir de sus resultados, la generación herramientas que permitan disminuir el impacto negativo de estos riesgos en los formadores.

Antecedentes y marco conceptual

Constantemente quienes tienen a su cargo la enseñanza y entrenamiento deportivo se encuentran expuestos a riesgos psicosociales, los cuales de acuerdo con la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, son condiciones psicológicas y sociales que pueden impactar de forma negativa el bienestar de las personas, evidenciándose por ejemplo en cambios de comportamiento y en fuertes verbalizaciones (expresiones verbales agresivas o de desagrado para referirse a su trabajo o a la empresa para la cual laboran). Para el caso de los formadores del municipio de Medellín, dicha problemática es ocasionada principalmente por el conflicto armado que se vive en algunos de los sectores donde los formadores llevan a cabo su trabajo, las presiones en las metas y objetivos que deben cumplir y las dinámicas socio familiares desfavorables de los usuarios que transmiten sus dificultades y frente a lo cual los formadores no poseen en muchas ocasiones las herramientas para manejar tal situación.

Estas situaciones pueden conllevar a un ausentismo laboral debido a manifestaciones de malestar físico, lo cual afecta la oferta y prestación del servicio, además, pueden conducir a la entrega de productos no conformes (incompletos e inadecuados), afectando la dinámica institucional y la calidad de los balances, resultados e informes que permitan la construcción de información.

Por último, se encuentra que estas condiciones pueden generar desmotivación en los formadores para ejercer su rol, comprometiendo la honestidad, el compromiso, la responsabilidad, el respeto, la eficiencia y la eficacia, proyectando así una imagen personal e institucional inadecuada al público en general.

Es importante resaltar que el buen funcionamiento de la Gerencia del Talento Humano se refleja en el óptimo desempeño de los empleados, los cuales se orientan al cumplimiento de los objetivos de la organización. La gestión del talento humano parte de considerar a las personas como seres humanos dotados de personalidad individual, conocimientos, habilidades y destrezas que son primordiales en el funcionamiento de las organizaciones y su que hacer, y no se constituyen como simples elementos de la organización, convirtiéndose en la pieza fundamental que con su desempeño le aporta al posicionamiento en los contextos externos que toda empresa requiere, además la gestión del talento humano debe acogerlos como socios, pues son los empleados quienes la conducen hacia la excelencia y el éxito.

Por lo tanto los riesgos psicosociales se han constituido en un desafío para la gerencia del talento humano, las instituciones han evolucionado y han obligado a la gerencia del talento humano a adoptar nuevos roles para que las instituciones trasciendan y fijen la atención tanto en lo que sucede dentro y fuera de las organizaciones con el fin de competir en entornos cada vez cambiantes, donde el área de gestión del talento humano no se ocupe solamente de aspectos relacionados con los accidentes laborales, sino también con lo que tiene que ver con lo social, y psicológico de las personas que hacen parte de las organizaciones.

Para el cumplimiento de las metas trazadas por la empresa, Sarmiento (2012) resalta que es importante tener en cuenta que la salud integral de los empleados debe constituirse en uno de los objetivos principales de la organización, por lo tanto en los últimos años se han incrementado las alternativas que lleven a la disminución de los riesgos psicosociales y potencializar los estilos de vida saludable.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud OMS (2008, p.11) sobre la definición de salud de 1986 plantea que "...no es solamente la ausencia de enfermedad sino un estado positivo de bienestar físico, mental y social". Asociando este concepto al ámbito laboral, se encuentra que "un ambiente saludable de trabajo no es sólo aquel donde hay ausencia de condiciones dañinas, sino donde llevan a cabo acciones que promueven la salud" (2008, p.11), determinando que la salud es un aspecto fundamental que debe impactar positivamente todas las áreas del ser humano.

Es así como en el área de Talento Humano se hace necesario trabajar la salud desde la promoción y prevención partiendo de la normatividad nacional, local y organizacional, la cual ha integrado en los últimos años el tema de riesgos psicosociales en el trabajo, a la vez que integren aspectos psicosociales que desde el punto de vista de Matabanchoy (2012, como se citó en Organización Internacional del Trabajo-OIT, 1986) pueden influir negativamente en el comportamiento humano y en su desempeño laboral.

Para tal efecto, el Ministerio de Protección Social estableció la resolución 2646 de 2008 que tiene por objeto "establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional" (p. 2). Esta resolución aplica para todos los tipos de empleadores y empleados, independiente del sector económico en el que se encuentren y el tipo de contratación que se ejecute.

Los riesgos psicosociales referenciados en la resolución se encuentran ligados a tres aspectos, el primero de ellos son los factores intralaborales, es decir los que se generan con motivo de la labor que se desempeña y por las características propias de la organización, en segundo lugar están los factores de riesgo extralaborales, representados en la relación del trabajador con el entorno socioeconómico en el cual se desenvuelve (vivienda, ingresos, estrato, relaciones familiares e interpersonales, etc.) y por último, los factores intrínsecos, los cuales hacen parte de cada persona, entendidos como capacidades, cultura, satisfacción personal y laboral. Estos tres elementos inciden directamente en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

En aras de contextualizar al lector para tener una mejor comprensión de los términos que adopta la Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de Protección Social de Colombia (p. 2-3), se cita el artículo 3 con las siguientes definiciones:

c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

e) Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

i) Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

j) Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

k) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

m) Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

n) Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

q) Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Estas definiciones permiten una mayor comprensión para abordar el tema relacionado con aquellas situaciones que generan riesgos psicosociales intralaborales a los formadores deportivos.

Método

El presente estudio es de corte exploratorio con enfoque cuantitativo, basado en una encuesta social, lo cual permite deducir la cantidad de personas que tienen determinadas características. El soporte de fuentes primarias se fundamenta en un cuestionario virtual con preguntas de alternativa fija, donde de un tamaño de la población N correspondiente a 350 formadores deportivos, se aplicó el instrumento a una muestra probabilística aleatoria simple de 105 personas que trabajan bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios en el municipio de Medellín, especialmente en instituciones de carácter público y que además poseen la experiencia necesaria, además cumplen con las características requeridas para el estudio, tales como laborar en diferentes comunidades y ser formadores deportivos.

Se asignaron valores estadísticos para rangos de edad y frecuencia de ocurrencia en las variables que se midieron, las cuales se asocian con riesgos psicosociales tales como condiciones ambientales, jornada de trabajo, decisiones y control sobre el trabajo, información que la empresa brinda sobre la labor a ejecutar, formación y la capacitación que la empresa facilita para hacer el trabajo, relación con los jefes y con otras personas, apoyo entre compañeros, satisfacción, reconocimiento y seguridad que ofrece el trabajo y por último la atención a clientes y usuario.

La construcción de la encuesta a partir de las variables descritas se fundamentó en el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, Forma B, del Ministerio de Protección Social. Para su aplicación se realizó una convocatoria abierta con límite de tiempo para formadores deportivos, a los cuales se les envió un correo con el acceso a la encuesta virtual, especificaciones sobre el diligenciamiento y el tratamiento de datos para garantizar la confidencialidad. Una vez terminado el proceso de recolección de la información el sistema arrojó un cuadro al cual se introdujeron las fórmulas para obtener los resultados finales que permitieron la valoración del riesgo psicosocial en la población.

La encuesta incluyó un total de 23 preguntas, algunas de ellas de control. Luego se agruparon en 10 tipos de riesgo para su análisis e interpretación, logrando así presentar los datos más relevantes.

Resultados

La encuesta inició con la caracterización del rango de edad de la población, encontrando que el 37% se ubica entre los 19 y 30 años, seguido por quienes tienen entre 31 y 40 años, lo cual corresponde al 36%. El 32% restante se encuentra en el rango de edad descrito como población adulta - adulta mayor.

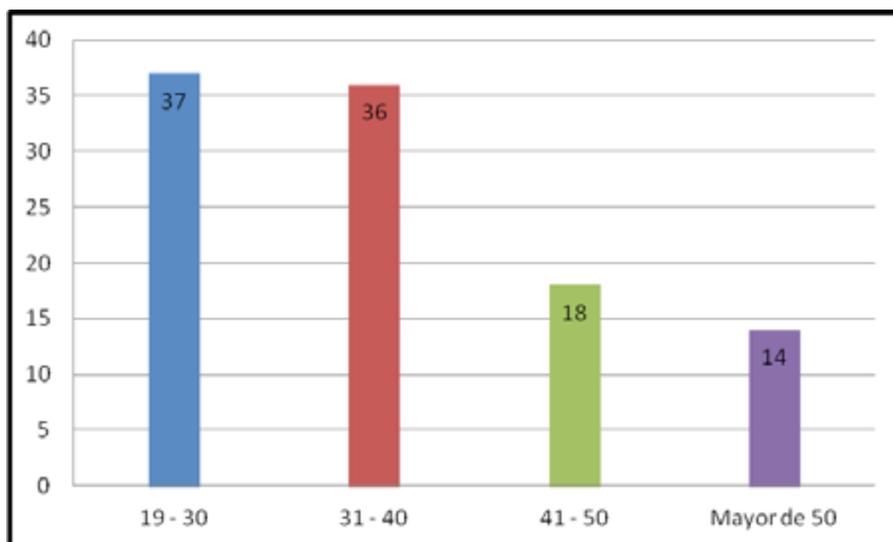


Figura 1. Rango de edad de encuestados

Fuente: Elaboración propia

Si bien la mayoría de los encuestados no manifiesta encontrarse en condiciones ambientales desfavorables, es importante destacar que un porcentaje significativo de ellos (26,67%) se encuentran preocupados por la posibilidad de accidentarse en su lugar de trabajo, relacionados con fracturas ocasionadas por las caídas en las placas polideportivas y accidentes de tránsito cuando se desplazan a los puntos de atención.

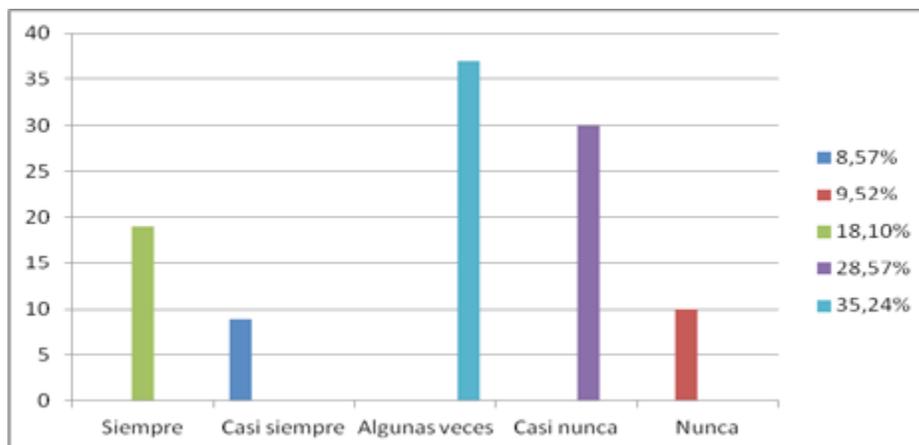


Figura 2. Preocupación respecto a la posibilidad de sufrir un accidente laboral

Fuente: Elaboración propia

Cómo aparece en las figuras 3 y 4, los formadores expresan que incluso los fines de semana y estando en casa deben ocuparse de asuntos laborales, lo cual les dificulta desligarse de su trabajo en su tiempo libre, esto debido a que la oferta institucional se extiende a los fines de semana y horarios extremos en mañana y tarde. Sumado a esto, se encuentran las tareas que se deben realizar en la preparación de clases y envío de registros necesarios en el proceso de sistematización y seguimiento a su proceso formativo con los usuarios.

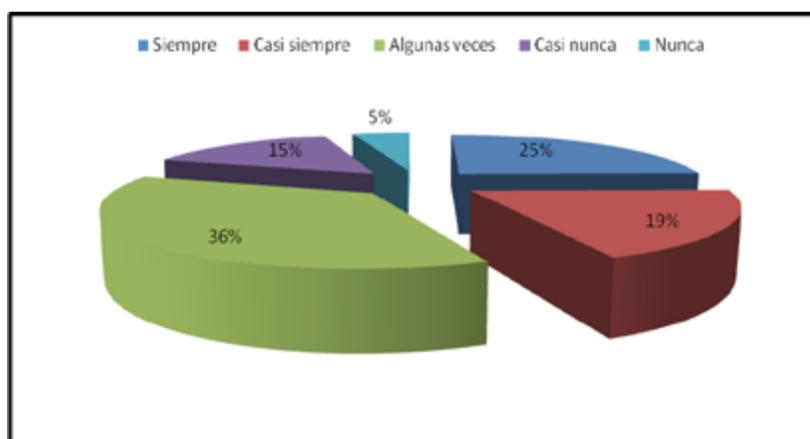


Figura 3. La jornada laboral se extiende en fin de semana o en horas adicionales a la clase de formación deportiva

Fuente: Elaboración propia

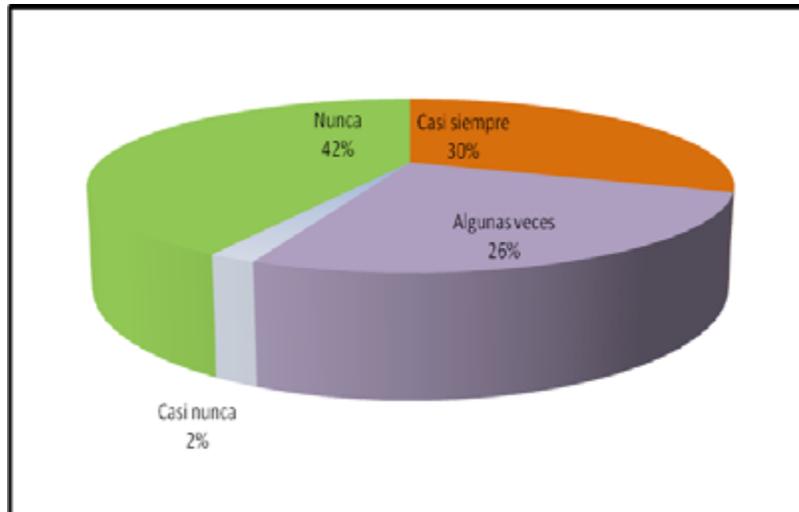


Figura 4. Cuando está en casa sigue pensando en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

La figura 5 muestra que aunque el 39% de los encuestados dice tener la información clara acerca de los cambios que ocurren en su trabajo, tales como: formatos de informes mensuales, planes de clase, listados de asistencia, horarios de reuniones es importante resaltar que un 37% no coincide con esta apreciación, puesto que en algunas ocasiones hay cambios de última hora que generan reproceso en las tareas, estos están directamente relacionados con cambios de horarios de reuniones cuando ya se tenía programada la primera, cambios intempestivos de fechas, logos, versiones de formatos, planes formativos de los procesos, sumado a esto la información de los cambios no es recibida a tiempo y genera traumatismo porque lo elaborado está incorrecta y por lo tanto hay que realizarlo de nuevo.

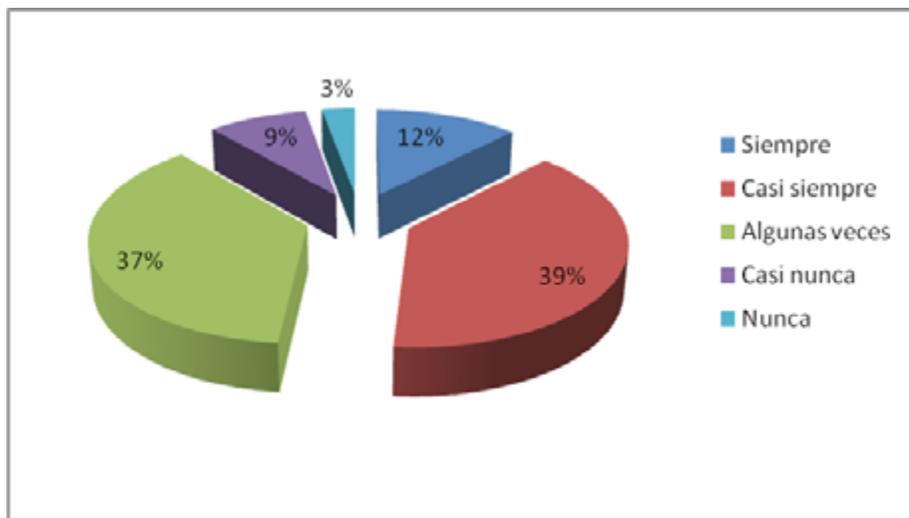


Figura 5. Le explican claramente los cambios que ocurren en su trabajo

Fuente: Elaboración propia

Si bien la mayoría concuerdan en que les brindan capacitación que les facilita la ejecución de su trabajo, la cual está encaminada a los entrenamientos deportivos, la actualización en arbitraje, las clínicas de los deportes, pedagogía infantil, recreación y utilización del tiempo libre, pedagogía deportiva, entrenamiento deportivo, que sirven de insumo a los formadores para desarrollar eficazmente su labor, hay un alto porcentaje, correspondiente al 43%, que considera que solo algunas veces recibe esta capacitación, sea por que no pueden asistir o porque consideran que no brinda nuevos y oportunos conocimientos.

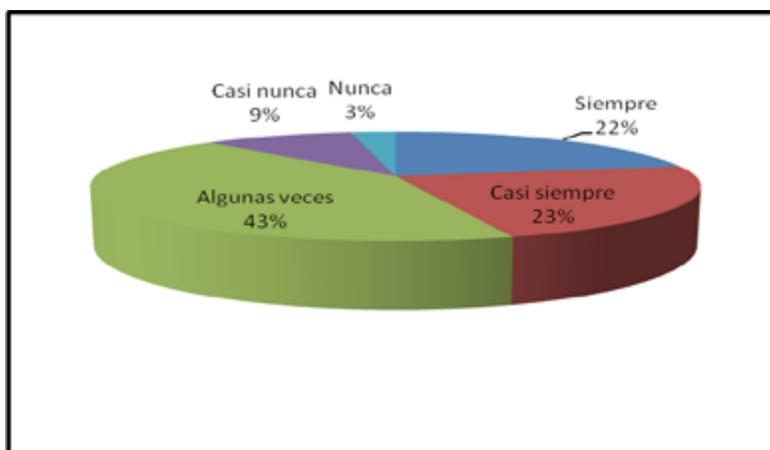


Figura 6. Le brindan capacitación que le ayude a hacer mejor su trabajo

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que un alto porcentaje se siente motivado por su jefe inmediato para mejorar su trabajo, el jefe implementa estrategias para la motivación de los formadores tales como: comunicación honesta y fluida, acompañamiento en la solución de las dificultades que se presentan al interior de las clases, oportunidad en el crecimiento y el aprendizaje y refuerzos verbales positivos.

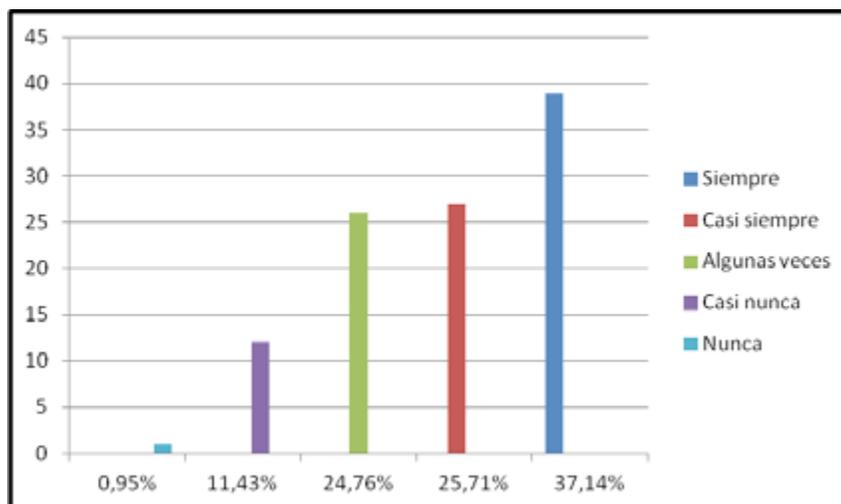


Figura 7. Su jefe inmediato le anima para hacer mejor su trabajo

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la pregunta sobre si siente que tiene estabilidad laboral, se observa que el 45% de los formadores deportivos afirman no tenerla, esto se debe en gran parte a la modalidad de contrato por prestación de servicios el cual no genera prestaciones sociales como primas, bonificaciones. De otro lado no se garantiza la continuidad en el contrato, al terminarlo la entidad se reserva el derecho de contratarlo de nuevo o no.



Figura 8. Encuestados que sienten tener estabilidad laboral

Fuente: Elaboración propia

En relación con la atención de clientes y usuarios, el 78,1% afirma que debe atender personas con dificultades sociales, esto se debe a que la oferta institucional se lleva a cabo en los estratos 1, 2 y 3 de la población del municipio de Medellín, y sobre todo en las zonas más vulnerables donde hay violencia intrafamiliar, desplazamientos forzados, desempleo, y grupos al margen de la ley.

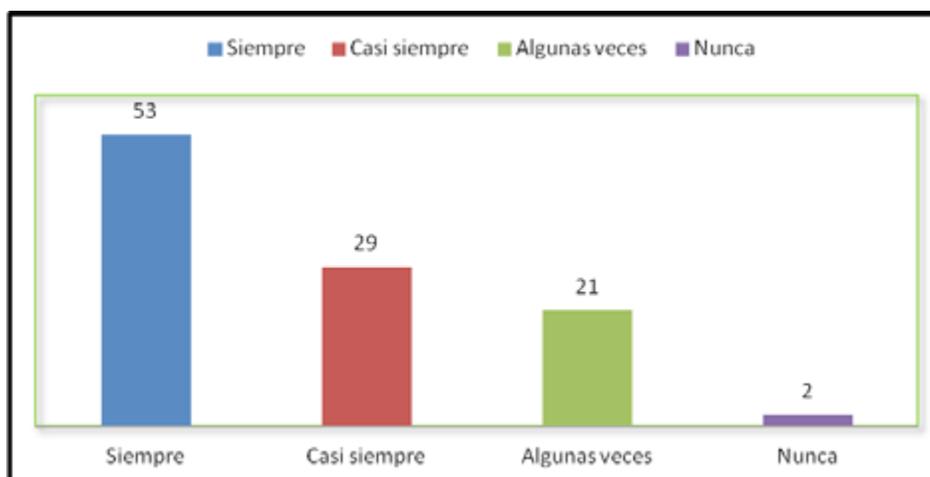


Figura 9. Su trabajo le exige atender personas con dificultades sociales

Fuente: Elaboración propia

El 72,38% indica que se encuentra expuesto a situaciones de violencia en el en su trabajo (figura 10), los espacios donde se desarrollan las diferentes clases en ocasiones son centros de distribución de sustancias psicoactivas, se dan enfrentamientos entre grupos al margen de la ley o se constituyen en puntos donde comienzan las barreras invisibles que impiden el paso de la comunidad.

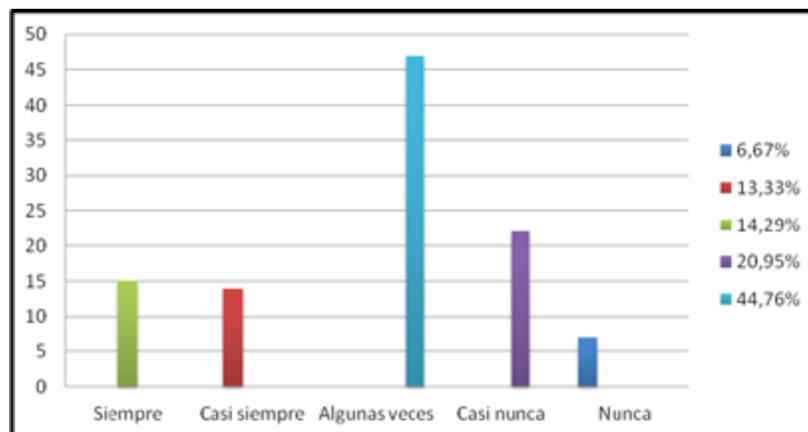


Figura 10. Exposición a situaciones de violencia en su trabajo

Fuente: Elaboración propia

Discusión

La mayoría de la muestra está ubicada en un rango de edad de población adulta joven, siendo esta la que tiene mayor posibilidad de acceder al empleo y la educación, lo cual disminuye el riesgo psicosocial frente al desempleo respecto a personas que tienen mayor rango de edad.

Se observa que el porcentaje de formadores deportivos que tienen bajo su cargo más de 3 puntos de atención es alto, correspondiendo al 53%, quienes permanentemente deben desplazarse a diferentes lugares para prestar sus servicios, incrementando la probabilidad de tener accidentes de trabajo y manejando mayor diversidad de población.

Las variables relacionadas con factores ambientales dan cuenta en términos generales de un ambiente y espacios adecuados para llevar a cabo el trabajo. Sólo en lo que respecta a la probabilidad de que se presenten accidentes, un porcentaje significativo de la población encuestada (35,24%), manifiesta esta preocupación, lo que constituye una incertidumbre latente por el facto de riesgo que se genera y que puede afectar el óptimo desempeño en cada una de las clases.

En lo que respecta a la extensión de la jornada laboral, puede apreciarse que el 44% de los formadores deben realizar actividades laborales por fuera del horario de trabajo y en fines de semana. Lo anterior conlleva a restarle tiempo a las actividades personales, familiares y al deterioro físico y mental.

Se puede observar que si bien un gran número de los encuestados se desligan fácilmente del trabajo cuando están en sus hogares, el 30% de ellos no lo hacen, convirtiendo los espacios familiares y de descanso en ambientes de trabajo y entorpeciendo la dinámica familiar y las relaciones interpersonales, pues continúan concentrados en torno a lo laboral.

Se evidencia que la gran mayoría de los formadores encuestados (83%) pueden aplicar los conocimientos que desde su formación académica han adquirido en el trabajo que se encuentran desempeñando y que además este les permite nuevos aprendizajes.

Los aspectos relacionados con la información clara acerca de los cambios que ocurren al interior de la organización y que tienen incidencia en el que hacer de los formadores deportivos, está dividida entre quienes consideran que la información se les suministra de forma clara con un 39%, y un porcentaje similar, el 37%, que manifiesta que dicha información no es clara y tienden a incurrir en reprocesos que dificultan el curso de las tareas asignadas.

Los formadores manifiestan haber recibido la explicación acerca de los resultados que deben lograr en su trabajo, lo que les posibilita cumplir con lo estipulado en sus funciones, realizar las labores establecidas para la enseñanza deportiva y los aspectos administrativos que deben ejecutar.

A pesar de encontrarse un alto porcentaje de encuestados que expresan que reciben capacitación para realizar su labor, una cantidad significativa siente que esto solo ocurre algunas veces, manifestando un riesgo potencial para ese 43% de la muestra, que sumado al 12% de quienes consideran no obtener capacitación, significa que la mayoría siente que sus empresas no le brindan herramientas para mejorar su desempeño.

Un aspecto que disminuye el riesgo psicosocial intralaboral es la relación positiva que hay con los jefes inmediatos, ya que un alto porcentaje de formadores manifiesta que encuentra apoyo por parte de estos para tener una mejor ejecución en su labor, lo que sumado a la colaboración, compañerismo y respeto que sienten de parte de sus compañeros representa respaldo, confianza y motivación para promover en ellos el deseo de desempeñar su labor de la mejor forma posible.

Respecto a la satisfacción, reconocimiento y seguridad que les ofrece su labor, es poco lo que sienten recibir de parte de la empresa para la cual laboran, pues la mayoría no percibe la posibilidad de ascender en su carrera ni siente que tenga estabilidad laboral, sin embargo encuentran satisfacción frente al trabajo que realizan con las comunidades.

El mayor grupo de riesgos psicosociales intralaborales a los cuales están expuestos los formadores deportivos se encuentra relacionado con la atención a los clientes y usuarios, ya que están inmersos en comunidades con diferentes problemáticas y que en algunos casos deben atender personas de difícil temperamento. Adicionalmente, un 72,4% expresa que ha estado o está expuesto a situaciones de violencia, vulnerando su integridad física y psicológica. Este grupo de riesgos termina siendo parte del proceso formativo de sus grupos, planteando diversidad de situaciones en las que deben intervenir y para las cuales en muchas ocasiones no poseen los conocimientos, competencias y habilidades.

Conclusiones

Se observa a partir de la generalidad de las respuestas que los formadores se encuentran constantemente expuestos a riesgos psicosociales intralaborales debido a que ejercen su labor en campo, asumen situaciones de inseguridad, tienen una carga física, psíquica y emocional alta y sienten que las empresas para las cuales laboran no les brindan suficiente respaldo, estabilidad y valoración por sus capacidades y competencias laborales, lo cual conlleva al ausentismo laboral, bajo rendimiento y calidad de los productos, incremento de enfermedades y de accidentalidad.

Lo anterior da cuenta de la necesidad que tienen las organizaciones de formación deportiva en Medellín de implementar procesos evaluación y seguimiento periódico de los riesgos psicosociales, a través de una gerencia del talento humano que genere estrategias de mejoramiento de las condiciones intralaborales, incluyendo los sistemas de capacitación, recompensa y motivación del personal acorde a su tipo de contratación y que permitan incrementar la calidad de vida de sus empleados.

La importancia de tener herramientas que permitan el abordaje en los riesgos psicosociales intralaborales desde la gerencia del talento humano, va más allá del cumplir con los parámetros establecidos por la ley, lo que debe incentivar a los encargados del talento humano en las organizaciones es velar por la salud física y mental de los trabajadores, teniendo en cuenta que es este bienestar el que en última instancia genera ventaja competitiva en las organizaciones.

Esta problemática es una realidad de todas las organizaciones públicas y privadas que merece especial atención, principalmente cuando se trata de quienes en su trabajo tienen la responsabilidad de formar y aportar al bienestar integral de las comunidades.

Referencias

- Botero Álvarez, C. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y burnout en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28 (48), 117-132. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860002>
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V. & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Colombia. Ministerio de Protección Social. Resolución 002646 de 2008 sobre riesgo psicosocial en el trabajo. Recuperado de http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf.
- Colombia. Ministerio de Protección Social (S. F.). *Cuestionario factores de riesgo psicosocial, forma B*.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17083203>
- Matabanchoy Tulcán, S. M. (2012). Salud en el trabajo. *Revista Universidad y Salud*, 15(1), 87-102. Recuperado de <http://revistasalud.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2012/11/Salud-en-el-trabajo.pdf>.
- Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en países en los desarrollo*. Recuperado de http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf.
- Sarmiento, M. (2012). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Diagnóstico en personal terapéutico asistencial*. Recuperado de <http://repository.ean.edu.co/bitstream/10882/3185/10/SarmientoMaria2012.pdf>.