

**Plan de Promoción y Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales Asociadas al
Riesgo Psicosocial en la Constructora COMCEPTO S.A.S.**

**Cárdenas Segura Nathaly
Reyes Peñaloza Sara Judith**

**Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
2021**

**Plan de Promoción y Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales Asociadas al
Riesgo Psicosocial en la Constructora COMCEPTO S.A.S.**

**Cárdenas Segura Nathaly
Reyes Peñaloza Sara Judith**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Mag. Luisa Fernanda Gaitán Ávila

**Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
2021**

Nota de Aceptación

Bogotá. Mayo de 2021

Resumen

La presente investigación estudia los factores psicosociales que influyen los accidentes producidos en el desarrollo de los proyectos de la constructora COMCEPTO S.A.S. para ello se identificarán los riesgos psicosociales que afectan a las actividades que realizan los trabajadores, aplicando la batería psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia. La muestra está determinada mediante el MAS (Muestreo aleatorio simple), Tiene como objetivo diseñar un plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial con el fin de evitar accidentes y enfermedades laborales en la constructora COMCEPTO S.A.S utilizando los resultados obtenidos, los hallazgos más destacados se refieren a los riesgos intralaborales, los cuales están en la escala de riesgo alto causado por la falta de reconocimientos y compensación, además de la alta demanda de la jornada laboral y de carga mental.

Palabras clave: Riesgos psicosocial, batería psicosocial, prevención de accidentes, seguridad y salud en el trabajo.

Abstract

The present research studies the psychosocial factors that influence the accidents produced in the development of the projects of the construction company COMCEPTO S.A.S. For this purpose, the psychosocial risks that affect the activities carried out by the workers will be identified, applying the psychosocial battery of the Colombian Ministry of Social Protection. The sample is determined through the MAS (Simple Random Sampling), It aims to design a plan for the promotion and prevention of psychosocial risk in order to avoid accidents and occupational diseases in the construction company COMCEPTO S.A.S. using the results obtained, the most important findings refer to the intralabor risks, which are in the scale of high risk caused by the lack of recognition and compensation, in addition to the high demand of the workday and mental load.

Key words: Psychosocial risks, psychosocial battery, accident prevention, occupational safety and health.

Tabla Contenido

<i>Lista de Anexos</i>	10
<i>Introducción</i>	11
1. <i>Título</i>	12
2. <i>Planteamiento del Problema</i>	12
2.1 Descripción del Problema	12
2.2 Formulación del Problema	14
3. <i>Objetivos de la Investigación</i>	14
3.1 Objetivo General	14
3.2 Objetivos Específicos	14
4. <i>Justificación y Delimitación</i>	15
4.1 Justificación	15
4.2 Delimitación de la investigación	15
4.3 Limitaciones	16
5. <i>Marco de Referencia de la Investigación</i>	17
5.1 Estado del arte	17
5.2 Marco Teórico	21
5.2.1 La seguridad y salud en el trabajo.	21
5.2.2 La accidentalidad laboral.	22
5.2.3. Enfermedades por el riesgo psicosocial.	23
5.2.3. Accidentes laborales debido al riesgo psicosocial.	24
5.2.4. Batería de Instrumentos.	25
5.2.5. Factores Intralaborales.	25
5.2.6. Factores extra laborales.	27
5.2.7. Estrés laboral	28
5.2.8. Prevención de riesgos laborales	29
5.3.1. Decreto 614, Congreso de la República (1984).	30
5.3.2. Resolución 1016, Congreso de la República (1989).	30
5.3.3. Constitución Política de Colombia, Congreso de la República (1991).	31
5.3.4. Decreto - ley 1295, Congreso de la República (1994).	31
5.3.5. Resolución 2646, Congreso de la República (2008).	31
5.3.6. Decreto 1477, Congreso de la República (2014).	32
5.3.7. Decreto 1072, Congreso de la República (2015).	32
5.3.8. Resolución 2404, Congreso de la República (2019).	32
6. <i>Marco Metodológico</i>	33
6.1 Población	33
6.2 Muestra	34
6.2.1 Calculo de Tamaño de la Población	34
6.2.2 Aplicación del M.A.S.	34
6.3 Instrumentos	37

6.4 Fases del estudio	37
6.5 Cronograma	39
6.6 Presupuesto	40
7. <i>Resultados</i>	41
8. <i>Análisis de Resultados</i>	54
9. <i>Conclusiones</i>	55
10. <i>Recomendaciones</i>	57
11. <i>Referencias Bibliográficas</i>	58
12 <i>Anexos</i>	65

Lista de Ilustraciones

<i>Ilustración 1. Distribución por rango de edades.</i>	41
<i>Ilustración 2. Distribución por estado civil.</i>	42
<i>Ilustración 3. Distribución por nivel de escolaridad.</i>	42
<i>Ilustración 4. Distribución por estratificación de la vivienda.</i>	43
<i>Ilustración 5. Distribución por tipo de vivienda.</i>	43
<i>Ilustración 6. Distribución de acuerdo a la cantidad de personas a cargo.</i>	44
<i>Ilustración 7. datos personales Batería de riesgo psicosocial.</i>	75
<i>Ilustración 8. 1ª grupo de preguntas batería.</i>	79
<i>Ilustración 9. 2ª grupo de preguntas batería.</i>	80
<i>Ilustración 10. 3ª grupo de preguntas batería.</i>	81
<i>Ilustración 11. 4ª grupo de preguntas batería.</i>	82
<i>Ilustración 12. 5ª grupo de preguntas batería.</i>	83
<i>Ilustración 13. Programa de batería de instrumentos.</i>	84

Lista de Tablas

<i>Tabla 1. Causas inmediatas de accidentes de trabajo del personal obrero.</i>	<i>13</i>
<i>Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales.</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 3. Dominios y dimensiones extra laborales.</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 4. Población de Trabajadores en el área operativo.</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 5. Población a Estudiar.</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 6. Muestra Calculada.</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 7. Ficha técnica de la batería de riesgos psicosociales.</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 8. Cronograma del Proyecto.</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 9. Presupuesto del Proyecto.</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 10. Resultados riesgo intralaboral distribución por dimensiones.</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 11. Resultados riesgo intralaboral distribución dominio liderazgo y relaciones sociales.</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 12. Resultados riesgo intralaboral distribución dominio control sobre el trabajo.</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 13. Resultados riesgo intralaboral distribución dominio demandas del trabajo.</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 14. Resultados riesgo intralaboral distribución dominio recompensas.</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 15. Resultados riesgo extra laboral distribución por dimensiones.</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 16. Resultados riesgo psicosocial por factores.</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 17. Resultados nivel de estrés.</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 18. Resultados riesgo psicosocial por factores según el nivel de intervención.</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 19. Plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial factor extralaboral constructora COMCEPTO S.A.S.</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 20. Plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial factor intralaboral constructora COMCEPTO S.A.S.</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 21. Plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial factor estrés constructora COMCEPTO S.A.S.</i>	<i>75</i>

Lista de Anexos

<u>Tabla 19. Plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial factor extralaboral constructora COMCEPTO S.A.S.</u>	65
<u>Tabla 20. Plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial factor intralaboral constructora COMCEPTO S.A.S.</u>	72
<u>Tabla 21. Plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial factor estrés constructora COMCEPTO S.A.S.</u>	75
<u>Ilustración 7. datos personales Batería de riesgo psicosocial</u>	75
<u>Ilustración 8. 1ª grupo de preguntas batería</u>	79
<u>Ilustración 9. 2ª grupo de preguntas batería</u>	80
<u>Ilustración 10. 3ª grupo de preguntas batería</u>	81
<u>Ilustración 11. 4ª grupo de preguntas batería</u>	82
<u>Ilustración 12. 5ª grupo de preguntas batería</u>	83
<u>Ilustración 13. Programa de batería de instrumentos</u>	84

Introducción

El sector de la construcción está catalogado entre los más peligrosos por su alto índice de accidentalidad, según (Fasecolda, 2016). En los últimos tres años (2017, 2018 y 2019) los sectores que tuvieron mayor accidentalidad fueron los Inmobiliarios (20%), Industria manufacturera (16%) y Construcción (13%), por ello las constructoras tienen un alto compromiso ante el activo humano, velando por el bienestar, protección, salud y seguridad de sus trabajadores.

La población que desarrolla las obras civiles, se encuentra muy expuesta a los peligros, en la actualidad son protegidos mediante los equipos de protección personal, capacitaciones, aplicación de mejores tecnologías, entre otros, pero no se presta atención suficiente a los riesgos psicosociales que afectan al empleado al realizar sus actividades sin peligro, como son las condiciones intra y extralaborales.

De acuerdo con (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017) los riesgos psicosociales tienen alta probabilidad de afectar gravemente la salud física, social y mental generando dificultades en el desarrollo de capacidades para realizar las funciones laborales; estos factores se consideran de difícil comprensión debido a que se evidencian a mediano o largo plazo, afectan a otros riesgos, están basados en percepciones y experiencias, abarcan diversos aspectos como la relación entre el trabajador, su medio ambiente, satisfacciones, condiciones culturales y personales, entre ellos se reconocen dos factores determinantes: los laborales y organizacionales, y cuatro riesgos relevantes: estrés, mobbing, violencia y acoso laboral.

En el estudio realizado por (Huarca Champi & Sucari Escalante, 2019) determinaron las causas del accidente de trabajo a cargo del personal obrero, se detectó que la principal causa fue preocupaciones, seguido por la imprudencia y la distracción, y por último las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo anterior, es fundamental esclarecer que las actividades que realizan los trabajadores requieren de una alta concentración y precisión, atribuyendo en mayor parte de estos accidentes a las condiciones psicosociales, las cuales deben ser identificadas y así, poder establecer un plan de acción para que las organizaciones logren establecer medidas para controlar estos riesgos.

1. Título

Plan de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales asociadas al riesgo psicosocial en la constructora COMCEPTO S.A.S.

2. Planteamiento del Problema

2.1 Descripción del Problema

COMCEPTO S.A.S es una empresa que nace en el año 2013 en la ciudad de Sincelejo - Sucre, dedicada a la construcción de obras de ingeniería civil, desde su origen tuvo como meta fundamental superar todas las exigencias de sus clientes y estar a la par de empresas de construcción reconocidas a nivel nacional. La constructora cuenta con un personal comprometido con el desarrollo de las obras de alta calidad y diversidad. Las obras civiles son desarrolladas por la sinergia de los diseños de construcción y la construcción del proyecto, en los cuales intervienen ingenieros, arquitectos, obreros, y personal administrativo.

En el marco de los riesgos los más expuestos son los obreros, debido a que son los agentes productivos que están en contacto directo con los peligros de la obra, se cree que los accidentes e incidentes en las construcciones siempre son originados por factores del entorno donde se labora, como lo son: bajo compromiso de la clase obrera (debido que no hay recompensas derivadas del trabajo que realizan, reconocimiento y compensación, falta de conocimiento y experiencia para realizar la labor), mala proyección de tiempo y recursos, lo que conlleva al aumento de exigencias de trabajo (ambientales y esfuerzo físico, demanda cuantitativa, demandas de la jornada laboral), condiciones del entorno laboral, negativas por las deficiencias en la entrega adecuada y oportuna de los elementos de protección personal (EPP) para la labor, desorden y acumulación de materiales en la zona de labores, maquinaria obsoleta e ineficiente para realizar las actividades requeridas.

Si bien todas estas causas se pueden identificar como fuente principal de los accidentes, las cuales están relacionadas con factores psicosociales intralaborales, existen también otras causas que generalmente no se visibilizan y aumentan el riesgo del trabajador, como lo son: los factores psicosocial extralaborales del obrero en el momento de realizar su labor, debido que son seres humanos que tienen situaciones económicas difíciles, relaciones

familiares complejas, medio de transporte escaso del hogar al trabajo, entre otros. Estas razones generan que un obrero se presente a realizar sus funciones con preocupaciones e inquietudes que no permiten la concentración requerida para realizar sus actividades de forma segura.

Tabla 1. Causas inmediatas de accidentes de trabajo del personal obrero.

Causas inmediatas del accidente de trabajo del personal obrero

Causas inmediatas del Accidente de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Distracción	24	15,0
Preocupación	69	43,1
Imprudencia	30	18,8
Condiciones inadecuadas de Seguridad	17	10,6
Ninguno	20	12,5
total	160	100.0

Tomado de: (Champi, Sisibel, Escalante, & Julia, 2019)

En el estudio realizado de (Huarca Champi & Sucari Escalante, 2019), distinguen los accidentes ocurridos en una obra civil, dividiéndolos en cinco (5) campos, siendo notable que, de 160 accidentes ocurridos, el 43% equivalentes a 69 accidentes fueron ocasionados por preocupaciones, seguido de imprudencias con 18,8%, luego distracciones con el 15% y por último las condiciones inadecuadas de seguridad con el 10.6% y 12,6% no se registra razón del accidente.

Esto indica, que la generación de un accidente en obra civil no solo es provocado por las condiciones inseguras del medio de la obra, sino que el factor psicosocial fue el predominante, con las dimensiones de preocupaciones y distracciones acumulando más del 50% de los accidentes generados en este proyecto, lo cual indica que es necesario estudiar los factores psicosociales que influyen en los obreros en la realización de sus actividades, con el fin de disminuir los altos índices de accidentalidad y promover la aplicación de instrumentos (batería psicosocial) para identificar y prevenir estos riesgos.

La constructora COMCEPTO S.A.S, en su matriz de riesgo específica 123 actividades que realizan dentro de sus proyectos, de las cuales esclarecen el riesgo psicosocial dentro de 40 actividades, lo cual indica que el 33% tiene inmerso el riesgo de factores psicosociales hacia sus empleados, siendo el riesgo con mayor incidencia en esta empresa.

Por lo cual, es fundamental establecer un plan de intervención en los riesgos psicosociales, con el fin de determinar las causas y las posibles soluciones para que la organización pueda accionar y así disminuir la accidentalidad en sus proyectos.

2.2 Formulación del Problema

¿Cómo prevenir los accidentes y enfermedades laborales identificando el riesgo psicosocial en la constructora COMCEPTO S.A.S en el área operativa?

3. Objetivos de la Investigación

3.1 Objetivo General

Diseñar un plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial con el fin de evitar accidentes y enfermedades laborales en la constructora COMCEPTO S.A.S.

3.2 Objetivos Específicos

- Realizar un acercamiento a la evolución del riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional.
- Determinar los factores psicosociales de mayor riesgo en los empleados de la constructora COMCEPTO S.A.S.
- Definir las acciones a realizar en el plan de promoción y prevención de riesgo psicosocial de la constructora COMCEPTO S.A.S.

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

El Plan de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales asociadas al riesgo psicosocial en la constructora COMCEPTO S.A.S. espera a identificar y disminuir el índice de accidentalidad relacionada con el riesgo psicosocial en la constructora, mediante la intervención, ya que es un factor silencioso poco evidente, al cual se le presta atención deficiente. Sin embargo, es uno de los causantes de varios accidentes que impactan directamente la calidad de vida de los trabajadores, por lo anterior esta investigación permite fortalecer el reconocimiento de los factores psicosociales aplicados en el área de la construcción, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1477 de 2014, donde se expide la tabla de enfermedades laborales, la cual tiene en cuenta los diversos factores que afectan la salud del trabajador incluido el agente psicosocial y también se busca apoyar la promoción de la implementación de la batería de riesgo psicosocial, la cual es obligatoria para toda entidad y se reglamenta en la Resolución 2404 de 2019.

Por lo tanto, se espera beneficiar a los empleados de la constructora dando mayor importancia al riesgo psicosocial, proponiendo a la empresa COMCEPTO S.A.S una intervención encaminada a la mejora de la calidad de vida de los empleados teniendo en cuenta su salud física y mental. Este tipo de investigaciones fortalecen el nivel de control de variables psicosociales como aporte teórico al estudio de la seguridad y salud en el trabajo por medio del diseño de un plan de intervención, ya que el sector de la construcción presenta altos índices de riesgo. Se puede demostrar la importancia del bienestar del trabajador y su familia debido a que se aumenta la motivación, concentración y buen desempeño, gracias al compromiso de la empresa con su personal pues se tiene en cuenta la vida de la persona en todos los roles no solo el área laboral generando un mayor control sobre la inteligencia emocional.

4.2 Delimitación de la investigación

Plan de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales asociadas al riesgo psicosocial en la constructora COMCEPTO S.A.S. es una investigación con duración de un año, con inicio en el segundo semestre del año 2020 y finalización en el primer

semestre del 2021, realizada en la constructora COMCEPTO S.A.S de la ciudad de Sincelejo Sucre Colombia; esta empresa se encarga de realizar proyectos de construcción (residencial, almacenes, centro comercial) en dicha ciudad desde el año 2013, cuenta con una planta de 25 empleados con un tipo de contrato por obra labor y 7 de ellos con contrato a término indefinido.

4.3 Limitaciones

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial tiene limitaciones legales, ya que solo la puede aplicar un profesional en psicología con licencia en seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, se espera aplicar como un ejercicio académico que apoye la identificación del factor de riesgo, con el fin de visibilizar con mayor profundidad los riesgos psicosociales que presenta la empresa.

El tiempo y la ubicación geográfica diferente de las profesionales en formación son variables que deben ser tenidas en cuenta para que no se conviertan en una limitante. Sin embargo, el equipo investigador ha estructurado una programación para desarrollar la investigación y gracias a la habilidad del trabajo en equipo y el compromiso es posible finalizar con éxito el proceso investigativo.

5. Marco de Referencia de la Investigación

5.1 Estado del arte

A continuación se presenta un seguimiento cuidadoso de diferentes investigaciones recientes y postulados de distintos autores que sustentan y ofrecen un acercamiento teórico, tanto a nivel internacional como nacional, sobre la accidentalidad laboral en el sector de la construcción; evidenciando la importancia de los riesgos psicosociales y su influencia en este aspecto, además de conocer, hacia donde se han orientado las estrategias de intervención que se han propuesto para impactar dicha problemática.

En el estudio *Evaluación de la percepción del riesgo ocupacional en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá D.C.* realizado en el sector de la construcción por (González, 2015) se logró identificar y cuantificar la percepción de los trabajadores sobre las actividades más peligrosas, en este caso se tomaron las actividades operativas que se realizan, valorando una muestra de 385 sujetos, distribuidos en 12 proyectos para la etapa de identificación y 213 sujetos, distribuidos en 9 proyectos para la etapa de cuantificación; obteniendo como resultado que los empleados perciben mayor peligro en actividades de daño inmediato, a las cuales le generan una afectación en la salud en un futuro, como es el caso del trabajo en altura, siendo la actividad con mayor peligro percibido, y la utilización de asfalto, pintura, movimientos repetitivos y demás, fueron considerados como menos peligrosas.

En la investigación *Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales* realizada por (Luceño, et al 2008), los autores elaboran una comparación entre los riesgos físicos y los psicosociales, mediante datos de la literatura, en especial la información arrojada por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España. De los cuales obtuvieron los siguientes datos: el 45% de las causas de accidentes son producidas por falta de atención, distracciones, descuidos y despistes, el 19.4% debido que se trabaja muy rápido, el 17.8% por cansancio o fatiga, el 12.5% por el tráfico de materiales o empleados, y el 12.3% por sobreesfuerzo o posturas forzadas, además entre los análisis psicosociales los autores lograron destacar que el 26% de los empleados no están satisfechos con su salario, el 40% consideran que no tienen posibilidad de ascenso, el 11.7% no tienen libertad de poner en

práctica sus ideas en el trabajo, el 24% no pueden decidir cuándo escoger vacaciones o días libres debido a la carga laboral.

Por lo cual, los autores reiteran que si bien, los riesgos físicos provocan un alto índice de accidentes, los riesgos psicosociales influyen en ellos, pero a diferencia de los riesgos eléctricos, químicos, radiactivos, térmicos, trabajo en alturas, que se encuentran regulados por leyes concretas, los factores psicosociales no se encuentran regulados por la ley en España, aunque estos no producen accidentes directamente, sí intervienen en el estrés, carga mental, fatiga mental, insatisfacción laboral, problemas de relación y desmotivación laboral, los cuales conllevan a la distracción, cansancio y otras actitudes que generan accidentes. (Luceño, et al 2008).

Según (Álvarez & Faizal, 2012), los factores de riesgo psicosocial se encuentran presentes en: la organización, el contenido del trabajo, y la ejecución de las funciones, conllevan a la afectación del bienestar del trabajador, su familia, y al desarrollo de la labor. Sin embargo, las reacciones y consecuencias de cada trabajador, ante situaciones adversas, a nivel psicosocial son distintas y las determinan sus características individuales. Los posibles efectos de este riesgo son: cambios en la conducta, y pensamientos, dificultades de atención, concentración, memoria, baja motivación o autoestima; también cansancio, depresión, tendencia suicida. Lo cual es evidente para la empresa, por el aumento de ausentismo, y accidentes, que originan pérdidas económicas.

Por todo lo anterior, en la mayoría de países se exige la prevención por medio de: identificación (con entrevistas, observación, dinámicas, encuestas) intervención (a través de programas estratégicos eficaces y eficientes) y control (verificando las acciones para llegar a un diagnóstico completo); ya que existen múltiples factores que afectan al empleado, entre los cuales se deben tener en cuenta: los que demanda la tarea como: agilidad o rapidez, concentración, complejidad de la información, nivel de dificultad percibida y condiciones laborales: autonomía en el manejo del tiempo y desarrollo de trabajo, cumplimiento de necesidades, expectativas, relaciones laborales, turnos nocturnos y el interés que demuestra la empresa en su personal (Álvarez et al, 2012).

En coherencia (Raffo, et al. 2013) afirman que el ambiente y la organización del trabajo son los factores que dan lugar al riesgo psicosocial, el cual genera efectos en la salud

física y psicológica del trabajador y en su desempeño. Entre los problemas más comunes se encuentran: la violencia laboral y el estrés en el trabajo, el cual aumenta las consultas en servicios de salud, y los días de incapacidad, que son mayores que los generados por otras lesiones ocupacionales. Es de resaltar, que en el mundo existen millones de muertes por causa de accidentes y enfermedades laborales, lo que genera importantes costos cercanos al 4% del PIB mundial, valor que supera los recursos que se dedican a la prevención, ya que para realizar estas acciones es necesario identificar y evaluar el riesgo en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones del ambiente, uso de tecnologías, la ocurrencia de accidentes, entre otras.

En un estudio realizado en una empresa colombiana de manufactura se encontró que las demandas intralaborales relacionadas con exigencias en el trabajo presenta altos niveles de riesgo ya que el 91% del personal evaluado eran operarios por lo cual esta actividad laboral requiere una exigencia física fuerte lo que afecta el desempeño laboral, otros hallazgos que presentó este estudio en cuanto al riesgo psicosocial fueron los ambientes de trabajo, relaciones laborales, y demandas del trabajo, sin embargo no se encontró relación entre factores intralaborales y nivel de estrés (Caicedo, Arboleda, Vergara & Parra , 2012).

Por lo anterior, se requiere que cada nivel de la empresa realice acciones de prevención, teniendo en cuenta áreas como la ergonomía, seguridad, higiene, y riesgo psicosocial; siendo esta última la que ha adquirido recientemente mayor importancia y reconocimiento debido a los cambios organizacionales, la globalización, la carga de trabajo, el mayor uso de información, la disponibilidad, la movilidad, la flexibilidad, y el miedo a perder el empleo. Han generado una exposición frecuente e intensa a este riesgo, por tanto es indispensable la valoración y control, ya que las enfermedades mentales están en aumento, debido a la tensión en el ambiente de trabajo, generando efectos psicológicos como: ansiedad, depresión, agresividad, alcoholismo, tabaquismo, etc., psicosomáticos como: fatiga física, mental, envejecimiento, prematuro, trastornos endocrinos, circulatorios, sexuales, entre otros y psicosociales como: absentismo, accidentes, incidentes, conflictos, baja calidad, y productividad. Por ello, en países como Perú se promueve una cultura de prevención en riesgos laborales, pero se considera que no solo es importante promover, sino también identificar y evaluar (Raffo, et al. 2013).

Como lo indican (Medina et al. 2020) la relación entre los riesgos psicosociales, sus alteraciones y las características del trabajo, se pueden evidenciar por medio de resultados estadísticos, que muestran alteraciones mentales, comportamentales y actitudinales, relacionadas con el trabajo. Debido a esto se han propuesto, desde el área de terapia ocupacional, diferentes formas de intervenir el riesgo psicosocial desde la rehabilitación integral y desde la prevención, para lo cual se tienen en cuenta múltiples variables como: la salud, el bienestar, el desempeño, y la satisfacción, basándose en acciones con sentido, y significado que mejoren la calidad de vida de la persona, disminuyendo la probabilidad de que aparezca el riesgo psicosocial, evitando intervenciones reduccionistas, donde se implementa en el campo laboral actividades comunes a la psicología y la psiquiatría, ya que no permite un cambio en el área ocupacional, lo que influye en la aparición continua de accidentes y enfermedades. Por tanto, se deben considerar diversas herramientas enmarcadas en la salud, bienestar, y la interacción socio humanísticas de las personas para lograr un verdadero impacto.

Con el anterior fin, (Gutiérrez & Vilorio, 2014), afirman que los profesionales en psicología y en salud ocupacional descubren la presencia de riesgos psicosociales y las consecuencias; como lo demuestran los resultados de la primera encuesta sobre condiciones de salud y trabajo realizada en Colombia en el 2007, donde se presenta el riesgo psicosocial como el segundo factor de mayor exposición. Afirman que entre el 20 y 30% de los trabajadores han sentido estrés laboral, además en la segunda encuesta realizada en el año 2013 este factor fue el primer riesgo de exposición, teniendo un aumento de reportes, los cuales han derivado en síntomas de ansiedad y depresión en la población trabajadora. Las variables psicológicas como: comportamientos, creencias, actitudes, motivaciones, y liderazgo pueden ser antecedentes de riesgos que generan accidentes, alteraciones fisiológicas, o sesgos actitudinales, por lo cual es esencial conocer el factor humano, que determina la calidad de la respuesta y el control de la misma para generar diseños de prevención, normas, y acciones completas en salud ocupacional; debido a esto se han realizado diferentes estudios, para mitigar los efectos del riesgo psicosocial, dando lugar a la inclusión de términos en las organizaciones como: ambiente laboral sano, calidad empresarial, equipos integrales de producción, entre otros.

Así mismo, entre las temáticas de intervención identificadas, como de mayor

relevancia y frecuencia se encuentran las siguientes: la ocupación significativa, la adaptación, la resolución de problemas, el análisis de puesto de trabajo, la rehabilitación integral, la regulación emocional, el fomento de intereses, el equilibrio ocupacional, los hábitos y rutinas, el perfil ocupacional, la orientación vocacional, el autocuidado, el sueño y descanso, para lo cual se sugiere acciones de promoción de la salud, prevención de enfermedades, accidentes, y herramientas teóricas prácticas. (Medina, Et al. 2020)

En razón de lo antes expuesto, se reafirma la necesidad de reconocer e identificar el riesgo psicosocial en todos los sectores laborales, especialmente en aquellos que presentan mayor accidentalidad laboral, como es el caso del sector de la construcción, para determinar las consecuencias en el trabajador, sus familias, y las empresas, con el fin de impulsar estrategias innovadoras que impacten positivamente a todos los actores interesados.

5.2 Marco Teórico

El fundamento de la investigación nace de una necesidad en el sector de construcción, la cual se plantea solucionar mediante el área de conocimiento de la salud y seguridad en el trabajo, para ello se contextualiza al lector sobre los apartados más relevantes para el desarrollo del proyecto.

5.2.1 La seguridad y salud en el trabajo.

(Ministerio de Salud y Protección social, 2012)Determina:

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Según (Álvarez et al. 2018), han sido las organizaciones mentoras de los lineamientos de seguridad y salud en el Trabajo, desde que ambas organizaciones iniciaron labores en 1919 y 1948 respectivamente. Incluso, estos tópicos hicieron parte del Tratado de Versalles. Colombia como país miembro de ambas organizaciones se ha acogido y ha promovido su aplicación. A pesar de este acuerdo, afirma el mismo autor, la sociedad en su conjunto, debe

articular alianzas estratégicas y sinergia para que se mejoren las condiciones en los lugares de trabajo para garantizar el derecho a la vida que es igualmente un derecho constitucional. Porque es preocupante que solo se aplica a los trabajadores formales, en un 50% y es nulo en los trabajadores informales.

La ((OIT), 2020)consiga sus logros al respecto, el convenio con los países miembros sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, (OIT, CONVENIO 187, 2006), el cual busca que se estipulen y se determinen las mejores condiciones en el consejo tripartito. El convenio (OIT, CONVENIO 161, 1985), regulan las medidas preventivas para atender la salud en las empresas y la persona que debe asociarse de este aspecto.

Según (Universidad Abierta y a Distancia, 2021), la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo debe contribuir al bienestar físico, mental y social del trabajador, es decir, debe tener integralidad en la búsqueda del beneficio del empleado en cuanto al estado general de su salud.

De acuerdo a (Gómez et al. 2017), es preocupante el incremento de personas con discapacidades, según informes de organizaciones multilaterales y nacionales. Por lo tanto, los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben preocuparse por integrar y dar cumplimiento a la normatividad vigente, ya que las discapacidades permanentes son costosas para el sistema pensional en Colombia.

5.2.2 La accidentalidad laboral.

Es todo suceso inesperado que perturba el desarrollo normal de una actividad laboral, generado por funciones propias de la labor el empleado y además este puede traer consecuencias en el deterioro funcional o psiquiátrico, provocando lesiones, invalidez o hasta muerte (Acevedo González & Yáñez Contreras, 2016).

Para el desarrollo de un accidente laboral, deben distinguirse tres aspectos: el evento, las causas y las consecuencias; el evento puede dividirse en evento iniciador y evento intermedio. El evento iniciador es el suceso inesperado en una actividad, el cual ocurre por una falla en los sistemas de seguridad; El evento intermedio es el suceso que induce a las consecuencias del evento iniciador, las cuales pueden ser o no controladas; consecuenciases el producto generado por los eventos no controlados, ocasionando lesiones, daños ambientales y

materiales; pérdidas son los costos generados a raíz de las consecuencias directas o indirectas (G. Benavides et al, 2008).

En el estudio realizado por (G. Benavides, Q. Ahonen, & Bosch, 2008) cuantifican los accidentes producidos en España por individuos nacionales y extranjeros en el año 2003 - 2004, en los cuales se identifica un índice mayor por parte de los extranjeros, conllevando a diferentes causas, pero para este estudio se resalta que la gran mayoría de los individuos extranjeros tenían mayor presión psicológica por el efecto de no tener una vivienda propia, situación económica, relaciones familiares deficiente, entre otras.

Se comienza a hablar de riesgo psicosocial en 1984, cuando se considera que la interacción del trabajador con su medio ambiente laboral determinan la salud, conducta, satisfacción y rendimiento, además se define que estos factores son predisponentes a enfermedades profesionales que afectan las funciones laborales, la calidad de vida de la persona y su contexto, debido al estrés, sobrecarga, variables personales y del entorno, ya que se adiciona un desgaste emocional que origina patologías de carácter físico y mental (Becerra, Quintanilla, Vásquez, Restrepo, 2018).

El Riesgo psicosocial se origina por las variables individuales del trabajador, las condiciones de la tarea (en relación con los turnos, las pausas, el tiempo de descanso, la autonomía para desarrollar las actividades, el método, el ritmo, la importancia de su función, y el nivel de responsabilidad), también las características de la organización (como la estructura, la cultura, el clima, los estilos de mando, la participación del colaborador, la estabilidad, promoción, además de la poca socialización de información y realización de actividades de formación). Las relaciones son otro factor que influye y genera consecuencias en la salud; para mitigar el impacto de este riesgo, se deben de tomar medidas preventivas basadas en la identificación y eliminación, gestionando acciones para reducir la carga de trabajo, respetar las vacaciones, incluir pausas, entre otros, según las necesidades detectadas (Cabeleiro, 2010).

5.2.3. Enfermedades por el riesgo psicosocial.

También llamado estresores, son de tipo cardiovascular, músculo esquelético, y psicológico. Es de resaltar que este último, puede llevar a la depresión y al suicidio, por esta razón las empresas deben de gestionar acciones para eliminar o minimizar estos agentes, a

través de planes de prevención robustos, que dan prioridad a la evaluación por medio de herramientas como cuestionarios de auto informe, que cumplan con estándares psicométricos, que disminuyan la posibilidad de sesgo, con el fin de reconocer claramente la realidad, para ello es necesario la observación y una adecuada metodología de aplicación, además no se recomienda los auto informes en la identificación o investigación de casos de violencia, acoso sexual o laboral (Louzán, 2020).

Los estudios sobre riesgo psicosocial son relevantes pues facilitan conocer el diagnóstico, pronóstico e intervención, ya que se considera que en la actualidad existe una emergencia por los factores psicosociales, debido a que se han dado grandes cambios en las condiciones laborales en los siglos XX y XXI lo que ha llevado a las organizaciones internacionales como la OIT, la OMS, y la OCDE a colocar estos riesgos entre las 10 prioridades mundiales con atención emergente, a causa de las consecuencias negativas que producen. Por consiguiente, para determinar el nivel de riesgo, se sugiere valorar el tiempo de exposición, la intensidad del agente, la frecuencia, y la capacidad de daño. Para clasificar el riesgo en: cotidiano, agudo, crónico, dependiendo de la interacción de estas variables, y de acuerdo con esta información realizar planes de intervención primarios, secundarios o terciarios dependiendo de la necesidad, y/o sistema de vigilancia epidemiológica, para lo cual será necesario herramientas para la identificación y métodos de toma de decisiones (Uribe, 2020).

5.2.3. Accidentes laborales debido al riesgo psicosocial.

De acuerdo a (Moreno et al. 2010) citado por (Vélez, 2016), define los riesgos psicosociales como las condiciones laborales que afectan de manera negativa la salud del trabajador y pueden generar accidentes. Además, las elevadas demandas laborales pueden generar un alto grado de estrés que ocasiona una reducción en la vida personal y la satisfacción.

(Hernández, 2018) los riesgos psicosociales no han sido tenidos en cuenta en el ámbito laboral. Esta idea es reforzada por (Vélez, M. A. G., 2016), quien considera que, en Colombia, el departamento de atención psicosocial ha estado desatendido. La psicología organizacional se limita a la administración de los recursos humanos, en el cual puede ser ejecutado también por la ingeniería industrial, la administración de empresas, el abogado, etc. es decir, psicólogo se

asemeja al de un gestor administrativo con conocimientos y competencias multidisciplinarias.

Para (Rivero, 2018), los factores psicosociales tienen relación con la biografía de la persona, su percepción, su capacidad de soportar la presión. Porque, aunque los trabajadores están en iguales condiciones dentro de la organización, cada trabajador puede reaccionar de manera propia o individual ante factores como la carga de trabajo, conflictos, incertidumbres laborales no tienen el mismo efecto, porque la historia personal ha moldeado a la persona en cuanto a la confianza en sí mismo, el optimismo o la motivación.

5.2.4. Batería de Instrumentos.

En Colombia, para evaluar el riesgo psicosocial el Ministerio de Protección Social (2010) en alianza con la Pontificia Universidad Javeriana, diseñaron la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial el cual está conformado por una ficha, cuatro cuestionarios y tres guías, por lo cual, los cuestionarios se miden dos constructos.

- Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.

5.2.5. Factores Intralaborales.

Son todos los factores que intervienen en situación del trabajo, o producidos por

efectos netamente laborales, como lo pueden ser: aspectos de funciones o tareas, características del ambiente físico y relaciones organizacionales (Arenas & Andrade, 2013).

Los factores intralaborales no solo se generan en espacios laborales, estos pueden ser evidentes en horas de descanso, pero por situación o tareas pendientes del trabajo. (Arenas & Andrade, 2013).

Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	Demandas de trabajo	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia del rol
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo

		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
		Participación y manejo del cambio
		Claridad de rol
		Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relaciones con los colaboradores (Subordinados)
	Recompensas	Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
		Trabajo que se realiza

Tomado de: Ministerio de Protección Social (2010)

5.2.6. Factores extra laborales.

Son todo factores que intervienen de condiciones externas al trabajo, incluyendo aspectos del entorno familiar, social y económico del empleado, estas nacen por situaciones de

la vida regular de la persona, como lo es la convivencia del hogar, las relaciones sociales, entre otros (Arenas, Et al. 2013).

Los factores extralaborales, se pueden generar en espacios laborales, mientras estén influenciados por problemas del hogar, social o económico del individuo. (Arenas, Et al. 2013).

Tabla 3. Dominios y dimensiones extra laborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda

Tomado de: Ministerio de Protección Social (2010)

5.2.7. Estrés laboral

Según Moreno y Báez, 2010, p. 50) citado por Osorio, (2017), es la alta *probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo.*

De acuerdo al trabajo de grado de Garavito (2018) citando a (Peiró, 2001), se considera estrés laboral un factor que desencadena efectos tanto físicos como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los trabajadores, produciendo cambios en las respuestas emocionales y afectivas, facilitando la ocurrencia de accidentes.

El mismo autor considera que una variable del estrés puede conectarla con los entornos familiares, es decir, la tensión y la angustia psicológica adquirida en el trabajo se lleva al hogar o viceversa, afectando la productividad y convirtiéndose en demandas conflictivas entre la actividad laboral y los roles familiar.

Garavito (2018), define de acuerdo a Para Cox (1978) que el estrés se manifiesta con síntomas de efectos subjetivos como: Ansiedad, agresión, fatiga, nerviosismo o de efectos conductuales, como: Drogadicción, bipolaridad, comer en exceso, o no comer, fumar, estar irritable, pérdida del apetito, consumo excesivo de bebida o de cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor. Efectos cognoscitivos, como: dificultad para concentrarse y responder a las exigencias del cargo, hipersensibilidad y olvidos frecuentes. Estrés Laboral en Colombia que se manifiesta en bloqueo mental y efectos fisiológicos, como: altos niveles de glucosa sanguínea, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, falta de salivación en la boca, exudación, dilatación de las pupilas, respiración compleja, nudo en la garganta, sensación de estado gripal, entumecimiento y escozor en las extremidades.

El síndrome de fatiga en el trabajo, de "burnout" o de quemarse, de acuerdo a la publicación de Vanegas (2019), es considerado una de las principales causas de enfermedad laboral y ausentismo. Se presenta con síntomas físicos como presión alta, sudoración, sensación de calor excesivo, deseo de quedarse en la cama todo el día, pero sus raíces profundas son el estrés laboral y los riesgos psicosociales.

5.2.8. Prevención de riesgos laborales

(Ministerio de Gobierno de la Republica de Colombia), define el Sistema General de Riesgos Laborales, como:

Un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades los accidentes que puedan ocurrirles en ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan (p. 1)

Los principios de la acción preventiva que se especifican en la ley 1295 de 1994 consisten en evitar los riesgos y evaluar su ocurrencia, los riesgos deben ser atacados en su

origen, mejorar las condiciones laborales in situ, cambiar lo peligroso por lo seguro, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, capacitar y evaluar periódicamente, a los trabajadores en todo el tema de la prevención. Los accidentes de trabajo se pueden evitar, identificando las condiciones riesgosas. es decir, aplicando correctamente la prevención de riesgos laborales.

Según Barreto (2016), el sistema de riesgos laborales, se ocupa de la atención y reparación económica de sus afiliados cuando sufran accidentes o enfermedades laborales haciendo énfasis en la prevención.

El contenido previamente abordado facilita la comprensión y delimita la importancia de variables claves en esta investigación, aportando una descripción profunda, a partir de publicaciones indexadas, materiales certificados que permite reafirmar lo imperativo del desarrollo del tema psicosocial para el área de seguridad y salud en el trabajo.

5.3 Marco Legal

A continuación, se presenta en orden cronológico la normatividad en Colombia que se considera relevante para esta investigación y se hace énfasis en los apartados que proponen un aporte relacionado con salud ocupacional y el riesgo psicosocial:

5.3.1. Decreto 614, Congreso de la República (1984).

En el artículo 2 sobre el objeto de la salud ocupacional, se nombra el riesgo psicosocial en el literal C donde se expone que se debe *proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.*

Este decreto deja en claro la necesidad de considerar las condiciones del trabajo como relevante y fundamental para el buen desempeño de su labor y, por lo tanto, obligación impostergable del empleador.

5.3.2. Resolución 1016, Congreso de la República (1989).

Exige el funcionamiento de un programa de salud ocupacional en el artículo 10 numeral 12. Hace referencia al *diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de*

enfermedades generales por los riesgos psicosociales. En el numeral 11 hace la inclusión del subprograma *de Higiene y Seguridad Industrial* tiene como objeto *la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.*

Esta resolución fija los lineamientos que se deben seguir en la industria colombiana para dar cumplimiento a la ley con respecto a la prevención de los accidentes y la atención en salud ocupacional.

5.3.3. Constitución Política de Colombia, Congreso de la República (1991).

En el artículo 25 asegura que *el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*

Dentro de estas condiciones justas, se debe incluir la salud física y mental. Porque la persona no debe sufrir daño por participar en el proceso productivo, debe ante todo tener una buena calidad de vida.

5.3.4. Decreto - ley 1295, Congreso de la República (1994).

Se refiere al sistema general de riesgos profesionales y se menciona en sus objetivos el riesgo psicosocial en el artículo 2 literal A, además en el artículo 21 sobre las obligaciones del empleador en el literal C hace énfasis en *Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.*

No solo se debe proteger al empleado, también se debe asegurar un ambiente sano para poder desarrollar la actividad laboral.

5.3.5. Resolución 2646, Congreso de la República (2008).

Se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, contiene 22 artículos en su totalidad hacen referencia al tema de interés.

Se da especial importancia al riesgo psicosocial el cual debe ser identificado, dado que no son iguales para todos los sectores productivos y de acuerdo a su clasificación deben ser los

planes de contingencia.

5.3.6. Decreto 1477, Congreso de la República (2014).

Tabla de enfermedades laborales, sección 1, hoja 26, 27, 28, Agentes psicosociales.

Donde se han identificado las afecciones, clasificándolas, identificándose y relacionándolas con un sector productivo específico, la cual es una guía que apoya la investigación y facilita el diagnóstico.

5.3.7. Decreto 1072, Congreso de la República (2015).

Reglamento único del sector trabajo, habla del riesgo psicosocial en tres apartados: en el capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2 numeral 12 literal D. Define las condiciones y el medio ambiente de trabajo, artículo 2.2.4.6.15 parágrafo 2 donde se afirma que el empleador deberá incluir metodologías para intervenir los riesgos, en el artículo 2.2.6.7.3 que se refiere a las acciones, en el numeral 8 se refiere a las asesorías de la ARL en riesgo psicosocial.

Determinando el rol fundamental que deben desempeñar las ARL y el empleador en la prevención y en la contención de los riesgos en los trabajadores y en los distintos sectores económicos.

5.3.8. Resolución 2404, Congreso de la República (2019).

Se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los 8 artículos son de interés para desarrollar el riesgo psicosocial en Colombia cuyo contenido es objeto, ámbito de aplicación, periodicidad, conformación de la batería, custodia, guías y protocolos, sanciones y vigencia.

La batería como tal está diseñada a partir de esta legislación y debe ser implementada conforme a estos lineamientos legales.

El recorrido legal anterior, sustenta la presente investigación y da cuenta de los avances en materia legal en Colombia, corroborando la relevancia y atención que merece el riesgo laboral y específicamente el tema psicosocial, por lo cual se debe identificar, evaluar, diagnosticar, e intervenir en toda entidad, industria y sector económico, para proteger los derechos y el buen desarrollo del trabajador, generando un avance en el área de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

6. Marco Metodológico

De acuerdo a las características de la investigación se ha seleccionado el enfoque cuantitativo, permitiendo dar claridad a las hipótesis que proceden de la recolección de la información y el análisis de los datos, teniendo en cuenta lo que se plantea en la pregunta de investigación. La investigación es explicativa porque según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) este tipo de investigación pretende establecer las causas de los eventos, de los sucesos o de los fenómenos que se estudian, su hipótesis es causal. Es una investigación de corte empírico- analítico en la cual se analiza, predice y controla el objeto de estudio, el cual se basa en el método deductivo donde se formulan hipótesis apoyadas en la información teórica indagada en la etapa inicial (Ciro, 2006) por medio de un diseño cuantitativo haciendo uso de la Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia ya que este tipo de diseños favorecen los hallazgos del fenómeno estudiado pues aportan información medible basado en variables numéricas cuyas propiedades se presentan en diferentes grados (Cauas,2015).

6.1 Población

La población a analizar en esta investigación, son todos los empleados operativos de la constructora COMCEPTO S.A.S., representados en sus diferentes áreas, los cuales se encuentran expuestos a un accidente o enfermedad laboral asociado al riesgo psicosocial.

Tabla 4. Población de Trabajadores en el área operativo.

Área	Cantidad
Mampostería y estructura	15
Herreros	7
Detalles y acabados	12
Eléctricos	5
Mantenimiento generales	6
Operarios de planta	5
TOTAL (N)	50

Tomado de: Autores.

6.2 Muestra

La muestra está determinada mediante el MAS (Muestreo aleatorio simple), para ello se calculará el tamaño de muestra representativa que pueda exponer el comportamiento de la población por medio de la fórmula matemática de una población normal, conociendo el tamaño de la población.

6.2.1 Calculo de Tamaño de la Población

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * (1 - p)}{d^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * (1 - p)}$$

- En donde:

Z: Nivel de confianza

P: Probabilidad de éxito

d: Margen de error

- Para este estudio se estipulan los siguientes valores:

Z: 85% equivalente en la tabla normal como 1.44

p: 50%

d: 15%

$$n = \frac{(50) * (1,44)^2 * 0,5 * (1 - 0,5)}{(0,15)^2 * (50 - 1) + (1,44)^2 * 0,5 * (1 - 0,5)} = 16$$

Por lo cual, será necesario realizar 16 pruebas para obtener un resultado representativo a la población estudiada.

6.2.2 Aplicación del M.A.S.

Para determinar los trabajadores que serán seleccionados aplicaremos el MAS, mediante el número aleatorio que genera Microsoft Excel, como se muestra en las siguientes tablas

Tabla 5. Población a Estudiar.

POBLACIÓN A ESTUDIAR

Área	Sujeto	Área	Sujeto
Mampostería y estructura	Sujeto 1	Detalles y acabados	Sujeto 26
Mampostería y estructura	Sujeto 2	Detalles y acabados	Sujeto 27
Mampostería y estructura	Sujeto 3	Detalles y acabados	Sujeto 28
Mampostería y estructura	Sujeto 4	Detalles y acabados	Sujeto 29
Mampostería y estructura	Sujeto 5	Detalles y acabados	Sujeto 30
Mampostería y estructura	Sujeto 6	Detalles y acabados	Sujeto 31
Mampostería y estructura	Sujeto 7	Detalles y acabados	Sujeto 32
Mampostería y estructura	Sujeto 8	Detalles y acabados	Sujeto 33
Mampostería y estructura	Sujeto 9	Detalles y acabados	Sujeto 34
Mampostería y estructura	Sujeto 10	Eléctricos	Sujeto 35
Mampostería y estructura	Sujeto 11	Eléctricos	Sujeto 36
Mampostería y estructura	Sujeto 12	Eléctricos	Sujeto 37
Mampostería y estructura	Sujeto 13	Eléctricos	Sujeto 38
Mampostería y estructura	Sujeto 14	Eléctricos	Sujeto 39
Mampostería y estructura	Sujeto 15	Mantenimiento generales	Sujeto 40
Herreros	Sujeto 16	Mantenimiento generales	Sujeto 41
Herreros	Sujeto 17	Mantenimiento generales	Sujeto 42
Herreros	Sujeto 18	Mantenimiento generales	Sujeto 43
Herreros	Sujeto 19	Mantenimiento generales	Sujeto 44
Herreros	Sujeto 20	Mantenimiento generales	Sujeto 45
Herreros	Sujeto 21	Operarios de planta	Sujeto 46
Herreros	Sujeto 22	Operarios de planta	Sujeto 47

Detalles y acabados	Sujeto 23	Operarios de planta	Sujeto 48
Detalles y acabados	Sujeto 24	Operarios de planta	Sujeto 49
Detalles y acabados	Sujeto 25	Operarios de planta	Sujeto 50

Tomado de: Autores.

Por lo tanto, la batería psicosocial se aplicará a los siguientes individuos:

Tabla 6. Muestra Calculada.

MUESTRA A ESTUDIAR

Área	Sujeto	Aleatorio
Mantenimiento generales	Sujeto 44	0,044
Operarios de planta	Sujeto 47	0,096
Mampostería y estructura	Sujeto 10	0,130
Herreros	Sujeto 19	0,135
Mantenimiento generales	Sujeto 45	0,136
Mampostería y estructura	Sujeto 4	0,158
Operarios de planta	Sujeto 48	0,169
Mampostería y estructura	Sujeto 14	0,171
Mampostería y estructura	Sujeto 6	0,209
Mampostería y estructura	Sujeto 11	0,232
Detalles y acabados	Sujeto 31	0,271
Detalles y acabados	Sujeto 25	0,343
Detalles y acabados	Sujeto 27	0,364
Mampostería y estructura	Sujeto 7	0,393
Detalles y acabados	Sujeto 32	0,412
Eléctricos	Sujeto 35	0,446

Tomado de: Autores.

6.3 Instrumentos

Tabla 7. Ficha técnica de la batería de riesgos psicosociales.

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Tomado de: (Ministerio de protección social, 2010)

Mediante este instrumento será posible identificar el estado psicosocial del trabajador en el entorno intra laboral, extra laboral, y los niveles de estrés generando resultados veraces y confiables que permitan tomar decisiones en las condiciones del trabajador, para establecer planes de acción que logren prevenir el nivel de accidentalidad o enfermedades laborales asociadas al riesgo psicosocial.

6.4 Fases del estudio

La presente investigación presenta IV fases divididas de la siguiente manera:

Fase I. Investigación teórica: Se realiza recopilación de información que permita

identificar claramente el problema (riesgo psicosocial en el área de la construcción), y sustentar la importancia del presente estudio a partir de información encontrada en bases de datos confiables.

Fase II. Aplicación de Batería de riesgo psicosocial y tabulación de datos: Teniendo el consentimiento de la constructora COMCEPTO S.A.S, se procede a realizar la aplicación de la batería a 16 trabajadores del área operativa quienes firmaron consentimiento informado y se les dio las instrucciones pertinentes, posteriormente se realiza la tabulación estadística de las respuestas del instrumento a través del programa Excel.

Fase III. Análisis de resultados y conclusiones: A partir de la información cuantitativa obtenida en la fase II se realiza el análisis de los resultados resaltando los datos de mayor relevancia de acuerdo a la puntuación estadística observada.

Fase IV. Diseño de intervención: Con base en los resultados de la Batería aplicada en la Fase II y la relevancia identificada en la Fase III se proponen acciones adaptadas a contextos y las necesidades de la población teniendo en cuenta las dimensiones que presentan mayor riesgo psicosocial.

6.5 Cronograma

Tabla 8. Cronograma del Proyecto.

CRONOGRAMA

FASE	OBJETIVO	RECURSOS	ACTIVIDAD	MES AÑO													
				Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes				
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
Fase I.	Realizar planeación, investigación teórica, y definir metodología	Computador con internet y acceso a bases de datos.	1. Planeación del trabajo de grado	X													
			2. Recolección de información		X												
			3. Búsqueda de antecedentes		X	X											
			4. Redacción del anteproyecto		X	X	X										
			5. Revisión del anteproyecto por parte del asesor						X								
			6. Correcciones del anteproyecto								X						
			7. Recolección de información acerca de la metodología									X					
Fase II.	Aplicar Batería de riesgo psicosocial	Impresión de batería: papel, impresora, tinta, lápices, tajalápiz. Aplicación: lugar amplio ventilado con mesas y sillas	8. Aplicación de la batería										X				
			9. Tabulación de la batería										X				
Fase III.	Analizar los resultados y conclusiones	Computador con programa Excel.	10. Obtención de resultados y desarrollo de conclusiones.										X	X			
Fase IV.	Diseñar la intervención y presentar el proyecto	Computador con internet.	11. Diseño del plan de intervención												X		
			12. Sustentación del proyecto													X	

Tomado de: Autores.

6.6 Presupuesto

Tabla 9. Presupuesto del Proyecto.

PRESUPUESTO				
N°	Material	Valor Unitario	Cantidad Estimada	Valor Total
1	Cartucho de tinta para impresora	29.000	1	\$ 29.000
2	Papel	10.000	1	\$ 10.000
3	Ganchos para cosedora	4.000	2	\$ 8.000
4	Lápices	1.500	20	\$ 30.000
5	Taja lápiz	1.000	20	\$ 20.000
6	Borrador	500	20	\$ 10.000
VALOR				\$ 107.000

Nota:

Los computadores con acceso a internet y lugar para desarrollar el instrumento, se realizará en las instalaciones de la empresa, por lo cual no tendrá ningún costo. La interpretación y aplicación de la batería será a cargo de la psicóloga profesional autora de esta investigación, por lo cual no tendrá ningún costo.

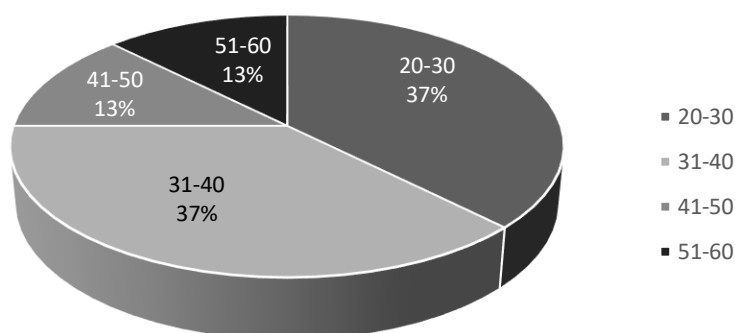
Tomado de: Autores.

7. Resultados

7.1 Resultados sociodemográficos.

A continuación se presentan los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social de Colombia realizada a 16 trabajadores de sexo masculino del área operativa de la constructora COMCEPTO S.A.S quienes residen en la ciudad de Sincelejo - Sucre, han laborado como mínimo un año en la empresa en jornada de 8 horas, once de ellos tienen contrato por prestación de servicios con salario variable y cinco trabajadores tienen contrato a término indefinido con salario fijo.

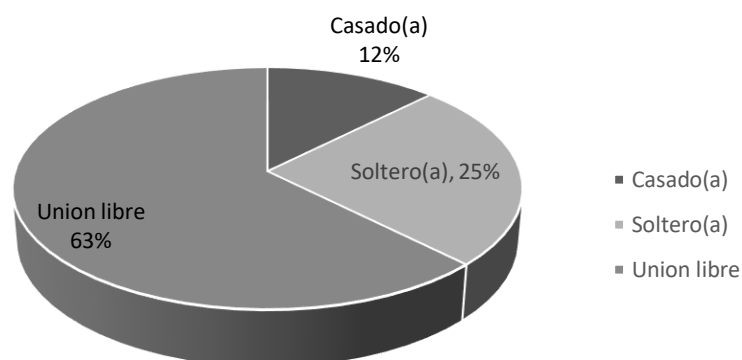
Ilustración 1. Distribución por rango de edades.



Tomado de: Autores.

De los trabajadores evaluados el 37% se encuentran en un rango de edades de 20 a 30 años lo que nos permite inferir que la mayoría son personas jóvenes que están iniciando su etapa productiva en el área de la construcción, seguido de un 37% que tienen de 31 a 40 años, el 13% reportaron edades comprendidas entre 41 a 50 años, y el 13% están entre los 51 a 60 años de edad, esto permite evidenciar que a mayor edad es menor la cantidad de personas que trabajan en el área operativa en el sector de la construcción, probablemente debido al esfuerzo físico que exigen este tipo funciones, y por la experiencia en el área los cargos ya se relacionan con la administración de personal.

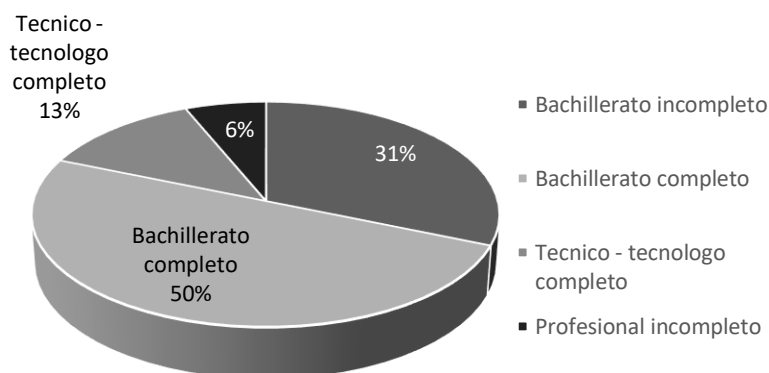
Ilustración 2. Distribución por estado civil.



Tomado de: Autores.

Con respecto al estado civil del personal al que se le aplicó la batería se obtuvo que un 63% viven en unión libre, el 25% son solteros y sólo el 12% están casados, lo que indica que la mayoría de la población cuentan con vínculos afectivos y familiares de apoyo que favorecen una estabilidad emocional.

Ilustración 3. Distribución por nivel de escolaridad.

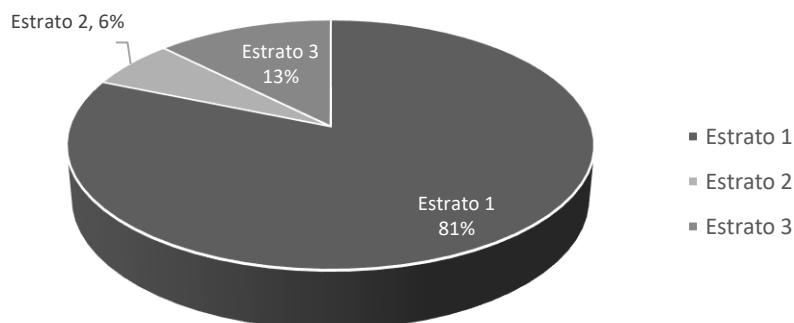


Tomado de: Autores.

Como se evidencia en la figura el nivel de escolaridad de los evaluados está representado por un 50% que cuenta con bachillerato completo, el 31% reporta el bachillerato incompleto, el 13% presenta un nivel técnico o tecnológico completo, y el 6% restante

manifiesta formación profesional incompleta, lo anterior debido a que en los proceso de selección para el área operativa no se requiere un nivel académico alto ya que se valora más la experiencia, y en la constructora se pretende ofrecer la oportunidad a la población de aprender sobre el oficio.

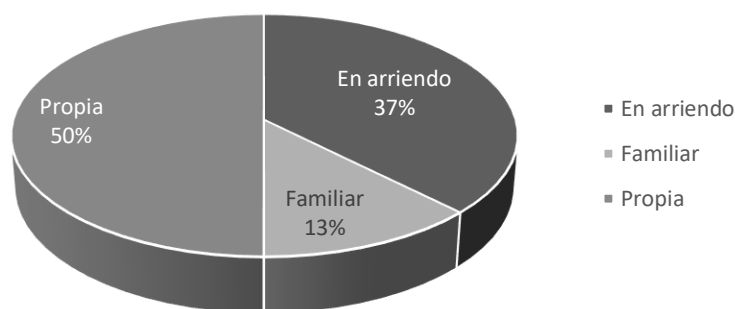
Ilustración 4. Distribución por estratificación de la vivienda.



Tomado de: Autores.

De acuerdo con la representación de la figura los empleados a quienes se les aplicó la batería en su mayoría viven en estrato socioeconómico 1 pues son el 81% de la población, el 13% vive en estrato 2, y solo el 6% viven en estrato 3.

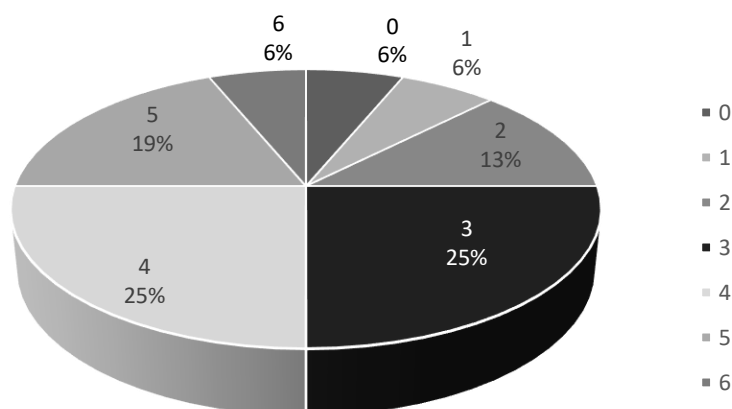
Ilustración 5. Distribución por tipo de vivienda.



Tomado de: Autores.

De acuerdo a los resultados el 50% de los trabajadores viven en vivienda propia, y la otra mitad de la población estudiada no cuentan con vivienda ya que un 37% afirman que viven en arriendo, y un 13% manifiestan que conviven en vivienda familiar, lo que sugiere que esta parte de la población invierta un porcentaje de su salario en gastos de hábitat.

Ilustración 6. Distribución de acuerdo a la cantidad de personas a cargo.



Tomado de: Autores.

Con respecto a la variable de personas a cargo se evidencia que un 25% de los trabajadores informaron que tiene 3 personas dependientes, otro 25% manifestó contar con 4 personas a cargo, seguido del 19% que tiene 5 personas a cargo, el 13% sostiene que tiene 2 personas a cargo, un 6% afirma que tiene 1 persona dependientes, otro 6% tiene 6 personas a cargo, y el 6% restante que no tiene ninguna persona dependiente.

7.2 Resultados riesgo intralaboral

Tabla 10. Resultados riesgo intralaboral distribución por dimensiones.

DIMENSIÓN	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	DEMANDAS DEL TRABAJO	RECOMPENSAS
Nivel de riesgo				
Sin riesgo	25%	38%	6%	6%
Riesgo bajo	25%	25%	19%	13%
Riesgo medio	19%	13%	38%	13%
Riesgo alto	19%	13%	31%	50%
Riesgo muy alto	13%	13%	6%	19%

Tomado de: Autores.

El factor intralaboral de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social de Colombia está dividido en cuatro dimensiones la primera que aparece en la anterior tabla de resultados es liderazgo y relaciones sociales que de acuerdo con el 100% de los evaluados un 25% no presenta riesgo, otro 25% muestra un riesgo bajo, el 19% tiene riesgo medio, otro 19% tiene riesgo alto, y sólo el 13% expresó riesgo muy alto.

La segunda dimensión que se muestra se denomina control sobre el trabajo con respecto a esta el 38% de la población no presenta riesgo, 25% tiene riesgo bajo, un 13% riesgo medio, otro 13% riesgo alto y el 13% restante se evidencia riesgo muy alto.

La tercera dimensión es demandas del trabajo, en ella el 6% del personal no expreso riesgo, el 19% tiene riesgo bajo, el 38% revela riesgo medio, el 31% riesgo alto, y el 6% final expone riesgo muy alto.

La última dimensión en la tabla se designa como recompensas, donde se identifica que el 6% no considera riesgo, un 13% muestra riesgo bajo, otro 13% expresa riesgo medio, un 50% manifiesta riesgo alto, finalmente un 19% describe riesgos muy altos.

Tabla 11. Resultados riesgo intralaboral distribución dominio liderazgo y relaciones sociales.

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES				
DIMENSIÓN	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo				
Sin riesgo o riesgo despreciable	38%	25%	19%	25%
Riesgo bajo	19%	25%	25%	25%
Riesgo medio	13%	38%	0%	19%
Riesgo alto	13%	6%	50%	19%
Riesgo muy alto	19%	6%	6%	13%

Tomado de: Autores.

El dominio de liderazgo del factor de riesgo intralaboral evalúa tres dimensiones la primera expresada en la anterior tabla es características del liderazgo donde el 38% de la población responde que no presenta riesgo, el 19% expone riesgo bajo, un 13% riesgo medio, otro 13% riesgo alto, y el 19% manifiesta riesgo muy alto.

La siguiente dimensión identifica las relaciones sociales en el trabajo ante lo cual un

25% de los trabajadores no tiene riesgo, otro 25% comunicaron riesgo bajo, el 38% riesgo medio, un 6% reportó riesgo alto, y el 6% restante riesgo muy alto.

En la dimensión denominada retroalimentación del desempeño el 19% del personal no revela riesgo, el 25% estima riesgo bajo, no se identifica nivel de riesgo medio, pero el 50% presenta riesgo alto, y el 6% riesgo muy alto.

La última dimensión de la tabla califica el total del dominio presentando un 25% de la población sin riesgo, otro 25% muestra un riesgo bajo, un 19% riesgo medio, otro 19% expone riesgo alto, y sólo el 13% expresó riesgo muy alto.

Tabla 12. Resultados riesgo intralaboral distribución dominio control sobre el trabajo.

DOMINIO:		CONTROL SOBRE EL TRABAJO				
DIMENSIÓN	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo						
Sin riesgo o riesgo despreciable	25%	19%	56%	19%	44%	38%
Riesgo bajo	13%	25%	19%	31%	44%	25%
Riesgo medio	38%	19%	6%	19%	0%	13%
Riesgo alto	6%	31%	19%	25%	6%	13%
Riesgo muy alto	19%	6%	0%	6%	6%	13%

Tomado de: Autores.

A continuación, se exponen cada una de las dimensiones medidas en el dominio de control sobre el trabajo, la primera describe el nivel de claridad del rol teniendo como resultado un 25 % sin riesgo, el 13% con riesgo bajo, el 38% con riesgo medio, únicamente un 6% pronunció riesgo alto, y el 19% manifestó riesgo muy alto.

La siguiente dimensión detalla los niveles de riesgo de capacitación, donde se refleja que el 19% no presenta riesgo, el 25% muestra riesgo bajo, el 19% riesgo medio, el 31% manifestó riesgo alto, y el 6% riesgo muy alto.

En cuanto al dominio que expresa las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, en el 56% no se determina riesgo, en el 19% hay riesgo bajo, en el 6% el riesgo es medio, en el 19% existe riesgo alto, y por último no se identificó riesgo muy alto en este dominio.

La cuarta dimensión que se designa es la participación y manejo del cambio donde el 19% no supone riesgo, el 31% se clasifica como riesgo bajo, otro 19% riesgo medio, en un 25% se aprecia riesgo alto, y en el 6% riesgo muy alto.

La última dimensión ilustra los resultados sobre el control y autonomía sobre el trabajo donde el 44% no considera riesgo, otro 44% revela riesgo bajo, el 6% riesgo alto y muy alto, sin embargo no se evidencia riesgo medio.

El total del dominio describe que un 38% de la población no presenta riesgo, el 25% tiene riesgo bajo, un 13% riesgo medio, otro 13% riesgo alto y el 13% restante riesgo muy alto.

Tabla 13. Resultados riesgo intralaboral distribución dominio demandas del trabajo.

DOMINIO:		DEMANDAS DEL TRABAJO					
DIMENSIÓN	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas emocionales	Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo							
Sin riesgo o riesgo despreciable	6%	88%	13%	13%	25%	13%	6%
Riesgo bajo	6%	0%	31%	13%	19%	6%	19%
Riesgo medio	25%	13%	44%	19%	13%	25%	38%
Riesgo alto	31%	0%	13%	31%	38%	19%	31%
Riesgo muy alto	31%	0%	0%	25%	6%	38%	6%

Tomado de: Autores.

El dominio de las demandas del trabajo se desglosa en seis dimensiones, una de ellas es demandas ambientales y de esfuerzo físico donde el 6% no denota riesgo, otro 6% manifiesta riesgo bajo, el 25% riesgo medio, un 31% expresa riesgo alto, y otro 31% riesgo muy alto.

Otra dimensión está relacionada con demandas emocionales donde la mayoría de la población representada por un 88% no refleja riesgo, ni en los niveles bajo, alto, o muy alto solo 13% considera riesgo medio.

Por otra parte, se encuentra la dimensión que señala las demandas de la jornada de trabajo en la cual 13% no presume riesgo, el 31% hace visible un nivel de riesgo bajo, el 44%

medio, el 13% alto, pero no se refleja riesgo muy alto en este factor.

Además, en la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral el 13% no supone riesgo, y otro 13% estima riesgo bajo, el 19% riesgo medio, el 31% expresa riesgo alto, y el 25% riesgo muy alto.

Enseguida se presentan las demandas cuantitativas donde el 25% no considera riesgo, el 19% estima un riesgo bajo, el 13% riesgo medio, el 38% describe riesgo alto, y el 6% riesgo muy alto.

La última dimensión evaluada es la demanda de carga mental el 13% no presenta riesgo, el 6% expone riesgo bajo, el 25% riesgo medio, el 19% plantea un nivel de riesgo alto, y el 38% riesgo muy alto.

Con respecto al total del dominio de las demandas del trabajo se calcula que en el 6% de las baterías no se identificó riesgo, en el 19% se observa riesgo bajo, el 38% revela riesgo medio, el 31% riesgo alto, y el 6% final expone riesgo muy alto.

Tabla 14. Resultados riesgo intralaboral distribución dominio recompensas.

DOMINIO:		RECOMPENSAS	
DIMENSIÓN	Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo			
Sin riesgo o riesgo despreciable	6%	31%	6%
Riesgo bajo	19%	0%	13%
Riesgo medio	50%	19%	13%
Riesgo alto	25%	6%	50%
Riesgo muy alto	0%	44%	19%

Tomado de: Autores.

El último dominio mide recompensas, del cual se derivan dos dimensiones la primera valora el reconocimiento y compensación demostrando que el 6% no presenta riesgo, el 19% muestra riesgo bajo, el 50% riesgo medio, el 25% manifiesta riesgo alto, aunque no se reconoce ningún porcentaje en el nivel de riesgo muy alto.

En la segunda dimensión se especifica sobre las Recompensas derivadas de la

pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza en este tema el 31% no reconoce riesgo, el 19% se clasifica en riesgo medio, el 6% riesgo alto, y el 44% se clasifica como riesgo muy alto, cabe aclarar que no se presenta riesgo bajo.

En cuanto al total del dominio las recompensas el 6% no considera riesgo, un 13% muestra riesgo bajo, otro 13% expresa riesgo medio, un 50% manifiesta riesgo alto, finalmente un 19% describe riesgos muy altos.

7.3 Resultados riesgo extra laboral

Tabla 15. Resultados riesgo extra laboral distribución por dimensiones.

DIMENSIÓN	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda
Nivel de riesgo							
Sin riesgo o riesgo despreciable	19%	63%	25%	13%	38%	19%	38%
Riesgo bajo	31%	13%	25%	25%	13%	19%	13%
Riesgo medio	19%	6%	19%	13%	6%	13%	31%
Riesgo alto	31%	19%	19%	25%	6%	31%	19%
Riesgo muy alto	0%	0%	13%	25%	38%	19%	0%

Tomado de: Autores.

El factor extralaboral está compuesto por siete dimensiones, la primera es tiempo fuera del trabajo donde el 19% de los trabajadores que respondieron la batería no presentan riesgo, un 31% tienen riesgo bajo, un 19% riesgo medio, otro 31% muestran riesgo alto.

La segunda dimensión se refiere a las relaciones familiares donde el 63% no muestra riesgo, el 13% considera riesgo bajo, el 6% riesgo medio, y el 19% expresa riesgo alto, pero no existe personal que se encuentre en riesgo muy alto.

La tercera dimensión estima la Comunicación y relaciones interpersonales donde se reconoce que un 25% de los evaluados no expresa riesgo, otro 25% reconoce un nivel de riesgo bajo, un 19% riesgo medio, otro 19% riesgo alto, y finalmente un 13% denota riesgo

muy alto.

Otra dimensión que se calcula es la situación económica, en esta se presenta que el 13% no experimenta riesgo, un 25% posee riesgo bajo, otro 25% riesgo alto, otro 25% riesgo muy alto, y el 13% restante supone un riesgo medio.

Las Características de la vivienda y de su entorno es una dimensión en la que un 38% de la población considera no tener riesgo, otro 38% identifica un riesgo muy alto, mientras que un 6% expresa riesgo medio, otro 6% riesgo alto, y el 13% residual afirma tener riesgo medio.

En relación con la Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo el 19% de los participantes no estiman riesgo, sin embargo, otro 19% se clasifica en riesgo bajo, un tercer 19% riesgo muy alto, el 31% establece riesgo alto, y el 13% riesgo medio.

La última dimensión valora el desplazamiento vivienda, trabajo y vivienda riesgo donde el 38% de los colaboradores no comprometen riesgo, el 13% expone riesgo bajo, el 31% riesgo medio, el 19% residente presenta riesgo alto.

7. 3 Resultados riesgo psicosocial

Tabla 16. Resultados riesgo psicosocial por factores.

RIESGO	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL GENERAL
Nivel de riesgo			
Sin riesgo	19%	25%	13%
Riesgo bajo	25%	13%	25%
Riesgo medio	13%	13%	19%
Riesgo alto	31%	25%	31%
Riesgo muy alto	13%	25%	13%

Tomado de: Autores.

El factor extralaboral de la investigación arrojó que el 19% del 100% de la población evaluada no reconoce este riesgo, mientras que el 25% refiere riesgo bajo, el 13% riesgo medio, el 31% manifiesta riesgo alto y el 13% resultante riesgo muy alto.

Por su parte, en el factor extralaboral se considera que un 25% de los trabajadores que

respondieron la batería no presentan este tipo de riesgo, otro 25% denota riesgo alto, y un tercer 25% riesgo muy alto, mientras que un 13% reporta un nivel de riesgo bajo, otro 13% riesgo medio.

Obteniendo como consolidado un total general del 13% sin riesgo del personal operativo de la constructora Concepto S.A.S participantes en esta investigación, el 25% registra riesgo bajo, el 19% riesgo medio, el 31% establece riesgo alto, por último, el 13% riesgo muy alto.

7.3 Resultados nivel de estrés

Tabla 17. Resultados nivel de estrés.

NIVEL DE ESTRÉS	
Muy bajo	25%
Bajo	38%
Medio	25%
Alto	13%
Muy alto	0%

Tomado de: Autores.

El nivel de estrés es otro dato que presenta la batería de riesgo psicosocial donde se encontró que el 25% de la población estudiada alude a un nivel muy bajo de estrés, mientras que el 38% expresa un nivel bajo, el 25% un nivel medio de estrés, y se cierra la estadística con el 13% que manifiesta un nivel alto de estrés, se destaca que no hay personas que refieran un nivel muy alto de estrés.

7.4 Resultados del nivel de intervención requerida para cada dimensión o dominio

Tabla 18. Resultados riesgo psicosocial por factores según el nivel de intervención.

LIDERAZG O Y RELACION ES SOCIALES	Características del liderazgo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	Relaciones sociales en el trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	Retroalimentación del desempeño	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
TOTAL DOMINIO		5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	Capacitación	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	Participación y manejo del cambio	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	Control y autonomía sobre el trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	TOTAL DOMINIO		5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
	INTRA LABORAL	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
Demandas emocionales		3	Observación y acciones sistemáticas de intervención	
Demandas de la jornada de trabajo		4	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
Demandas cuantitativas		5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
Demandas de carga mental		5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
TOTAL DOMINIO		5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
RECOMPEN SAS		Reconocimiento y compensación	4	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL DOMINIO		5
TOTAL RIESGO INTRALABORAL		5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
EXTRA LABORAL	Tiempo fuera del trabajo	4	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	Relaciones familiares	4	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	Comunicación y relaciones interpersonales	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	Situación económica	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
	Características de la vivienda y de su entorno	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	

		de Vigilancia Epidemiológica
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
TOTAL EXTRALABORAL	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Tomado de: Autores.

En la tabla 17 se describe en el factor intralaboral acciones de intervención inmediata para las características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño del dominio de liderazgo y relaciones sociales.

En el dominio de control sobre el trabajo se considera una necesaria intervención inmediata para las dimensiones de claridad de rol, capacitación, participación y manejo del cambio control y autonomía sobre el trabajo, y se sugiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica en la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

Con respecto a las demandas del trabajo es importante intervención inmediata en demandas ambientales y de esfuerzo físico, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas cuantitativas, y demandas de carga mental; además se debe llevar a cabo observación y acciones sistemáticas de intervención en cuanto a las demandas emocionales, también intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para la dimensión demandas de la jornada de trabajo.

En relación con el dominio recompensas es determinante intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para reconocimiento y compensación, e intervención inmediata dirigido a impactar en recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Por su parte en el factor extralaboral se requieren acciones inmediatas para las dimensiones de comunicación y relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, además es relevante intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica relacionado con tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

8. Análisis de Resultados

Mediante la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia, se logran identificar diversos presentes que puedan dar origen a la accidentalidad y enfermedades laborales de la empresa COMCEPTO S.A.S, en primera instancia la población estudiada es 100% del género masculino, la mayor parte de los empleados son jóvenes entre los 20 – 40 años, son estrato 1, se encuentran con familia conformada en estado de unión libre y tiene a cargo 2 o 3 personas, además es su mayoría son bachilleres.

En el análisis de los resultados derivados de la batería, se dividen en dos tipos de riesgos los intralaborales y extralaborales, presentando mayor proporción de nivel de riesgo alto del factor intralaboral con 31% y en el nivel de riesgos muy altos tuvo protagonismo la del factor extralaboral con 25%, lo cual distingue que los riesgos altos son producidos dentro de la organización, pero los riesgos muy altos ocurren por fuera del lugar de trabajo.

Resaltando los riesgos intralaborales, los cuales contienen 4 columnas, la columna mayor presente en este grupo de trabajadores fue la recompensa y demandas del trabajo en la escala de riesgo alto; en la sub división de recompensa lo que produce esta proporción son los reconocimientos y compensación con 50% de la población en riesgo; en la sub división de demandas de trabajo el riesgo es evidente en las demandas cuantitativas 38% muy alto y demanda ambientales y de esfuerzo físico con 31% muy alto.

Lo que demuestra que los empleados se encuentran con un alto peso de trabajo y no reciben reconocimientos o compensaciones por cumplir metas o proyectos específicos, generando inconformidad dentro del trabajo.

Destacando los riesgos extralabores la división que generan un riesgo muy alto son las características de la vivienda y de su entorno, y las divisiones que generan un riesgo alto son tiempo fuera del trabajo influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, lo cual demuestra que el estilo de vida influencia en los riesgos del empleado.

En entorno del estrés laboral, los resultados determinaron que los empleados se encuentran con un estrés bajo, esto puede deber a que la carga laboral en su mayor parte es de esfuerzo físico y no mental.

9. Conclusiones

Las empresas constructoras cuentan con un gran reto en materia de talento humano, debido a que por la forma de percibir los ingresos no pueden contratar de forma fijo a toda la plantilla de obreros, maestros y demás personal requeridos para operar continuamente en proyectos de construcción, por lo cual es necesario aplicar herramientas que permitan identificar y entender la forma que influyen las actividades laborales y las condiciones extralaborales sobre el empleado, con el fin de prevenir accidente y enfermedades laborales.

En la mayor parte de los casos, se acostumbra a invertir y aumentar los esfuerzos sobre los EPP o capacitación de cuidado personal, pero no se piensa el estado psicosocial del empleado, o como este puede influenciar en la forma de labor en el día a día, debido que la condición de vida de estos empleados en la mayor parte de los casos es bastante crítica, generando un factor alto para cumplir la labor diaria.

Mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social de Colombia, fue posible identificar las sub divisiones que intervienen los riesgos intralaborales (recompensa y demandas del trabajo) y extralaborales (características de la vivienda y de su entorno, tiempo fuera del trabajo influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo), con lo cual es posible realizar un plan de intervención que prevenga la accidentalidad y enfermedades laborales.

Es importante resaltar el alto compromiso del empleador para el desarrollo de las actividades propuestas en el plan de intervención, diseñado para impactar el riesgo psicosocial de los trabajadores el cual fue evidenciado en la batería, donde se proponen actividades como: planes de formación, capacitaciones, charlas, talleres, sensibilizaciones, campañas, socialización de ofertas de servicios, convenios y beneficios, accesos de consejería psicológica, uso de estrategias para mejorar las condiciones laborales y la organización del trabajo.

Dentro de las propuestas de intervención más relevantes está el cambio del tipo de contrato de prestación de servicios a contrato de obra labor ya que brinda mayor beneficios y mejores condiciones laborales al trabajador.

Mediante esta investigación se demuestra la importación de los riesgos psicosociales en el área de seguridad y salud en el trabajo, siendo notable la intervención que tienen las actitudes de los empleados en la realización de sus actividades dentro de la jornada laboral, y lo importante que es identificarlas para plantear estrategias que mitiguen los riesgos psicosociales.

10. Recomendaciones

- Aplicar la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social de Colombia mediante esta metodología al personal de las otras áreas de la constructora CONCEPTO S.A.S. logrando identificar las sub divisiones críticas y plantear un plan de prevención más completo que incluya a todo el personal.
- Tener en cuenta los riesgos psicosociales de los empleados como medida de accidentalidad y enfermedades laborales y asignar recursos para gestionar este riesgo, por ello es fundamental contar con la disposición el interés de la alta gerencia.
- Mediante los resultados arrojados por la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social de Colombia, es significativo el porcentaje los factores psicosociales intralaborales por los cual es fundamental darle prioridad, no solo en el ámbito de Recursos Humanos para lograr un alto rendimiento de los trabajadores, sino también para evitar los accidentes y enfermedades laborales, por ello el área de Recursos Humanos debe considerar la inclusión de un profesional de psicología en las obras civiles, que sea de apoyo en el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que se encargue de evaluar y fortalecer la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que debe contar con la formación necesaria.
- Realizar un seguimiento al riesgo psicosociales en los trabajadores de la constructora después de implementar el plan de intervención, con el fin de evitar accidentes y futuras enfermedades laborales.

11. Referencias Bibliográficas

- Acevedo González, Karina, & Yáñez Contreras, Martha. (2016). COSTOS DE LOS ACCIDENTES LABORALES: CARTAGENA-COLOMBIA, 2009-2012. *Ciencias Psicológicas*, 10(1), 31-41. Recuperado en 26 de octubre de 2020, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168842212016000100004&lng=es&tlng=es
- Agudelo, Y. V. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1.
- Albarrán, Verónica, Geldres, Valeria, Paredes, Patricia, Ramirez, Oscar, Ruiz, Fermín, & Palomino, Juan Carlos. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(1), 59-67. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n1.09>
- Álvarez, F., Faizal, E.(2012) Riesgos laborales como prevenirlos en el ambiente de trabajo. Ediciones de la U, Colombia, Bogotá: Ediciones de la U. Disponible en: <https://0210d0bb8-y-https-www-ebooks7--24-com.proxy.ecci.edu.co/stage.aspx>
- Álvarez Torres, S. H., & Riaño-Casallas, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. <http://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/8830>
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 101.
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 44.
- Barreto Bejarano, H. (2016). Del sistema general de riesgos laborales en Colombia. Alcance, cobertura y campo de aplicación. Marco normativo período 1991 – 2015. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14315/1/DEL%20SISTEMA%20GENERAL%20DE%20RIESGOS%20LABORALES%20%20%20EN%20COLOMBIA.pdf>
- Becerra, L., Quintanilla, D., Vásquez, X., Restrepo, H. (2018) Factores determinantes

- psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista de Salud Pública* [online]. 2018, v. 20, n. 5 [Accedido 7 noviembre 2020], pp. 574-578. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n5.69094> . Epub 26 Oct 2020. ISSN 0124-0064.
- Bosch, C., Ahonen, E., & Benavides, F. (2009). Riesgo de lesión por accidente laboral en trabajadores extranjeros (España, 2003 y 2004) Riesgo de lesión laboral en trabajadores extranjeros en España [2003 y 2004]. *SicenciaDirect*, 1.
- Cabeleiro, V. (2010) Prevención de riesgos laborales. Guía básica de información a los trabajadores en prevención de riesgos laborales, 2 Edición, Ideas propias editorial. Disponible en: <https://books.google.com.co/books?id=NwnrURxl3woC&printsec=frontcover&dq=factores+de+riesgo+laboral&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiFwvSAtNDsAhUmqlkKHVfrC2kQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=%20psicoso&f=false>
- Camacho, A., Mayorga, D. (2017) Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos- Derecho y valores*, PP. 159-172, NII.
- Caicedo Marín, D., Ehrmann Arboleda, M., Vergara Madera, A., & Parra, L. (2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales y Estrés en el área de Logística de Una Empresa Multinacional del Sector Manufacturero. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1.
- Cauas, D. (2015) Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-1. disponible en: <https://www.academia.edu/download/36805674/1-Variables.pdf>
- Constitución Política de Colombia de 1991 [CONST] 20 de julio de 1991. Artículo 25 [Título II]. 2da Ed. Legis. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#25
- Decreto 1295 de 1994 [MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL] Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 24 de junio de 1994. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html#:~:text=El%20Sistema%20General%20de%20Riesgos,consecuencias%20de%20trabajo%2

Oque%20desarrollan

Decreto 1477 de 2014. Instituto Nacional de Bienestar Laboral, Bogotá. Colombia, 05 de agosto de 2014. Disponible

en:https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1477_2014.htm#:~:text=El%20presente%20decreto%20tiene%20por,m%C3%A9dico%20en%20los%20trabajadores%20afectados

Decreto 614 de 1984 [PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA] Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país. 14 de marzo de 1984. Disponible

en:http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Decreto Número 1072 de 2015 [MINISTERIO DEL TRABAJO] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. Disponible

en:<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto Número 1477 de 2014 [MINISTERIO DEL TRABAJO] Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. 05 de agosto de 2014. Disponible

en:https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Fasecolda. (2016). *Reporte por clase de riesgo y actividad económica*. Obtenido de Federación de Aseguradoras Colombianas;

<https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>

Garavito Santander, Y. S. (2018). Estrés laboral en Colombia.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf

Gómez N, Turizo F. Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista CES Derecho*. 2016;7(2):84-94.

<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4075>

González, Y. L. (2015). Evaluación de la percepción del riesgo ocupacional en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá D.C. *Universidad Nacional Abierta y A Distancia – UNAD*, 93-107. Disponible

en:<https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/nova/article/view/291/556>

- Gutiérrez Strauss, Ana María y Vilorio-Doria, Juan Carlos (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30 (1), v-vii. [Fecha de Consulta 18 de Octubre de 2020]. ISSN: 0120-5552. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=817/81730850001>
- Hernández D. Wilder, Alfonso, & Orjuela R., María Erley. (2016). Factors at and outside work flowers-growers with Carpal Tunnel Syndrome: Cundinamarca-Colombia 2013. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(244), 199-211. Recuperado en 27 de octubre de 2020, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000300004&lng=es&tlng=en
- Hernández, P. J. A., Torres, J. L., Cruz, L., Cruz, L., Rama, N. P., & Santana, E. E. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 3-13.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huarca Champi, Silvia Sisibel, & Sucari Escalante, Victoria Julia (2019). *Factores psicosociales y su influencia en los accidentes de trabajo del personal obrero de construcción civil del proyecto "mejoramiento de la carretera variante de uchumayo tramo iii" perteneciente al gobierno regional de arequipa -2018* (Tesis de pregrado). Universidad nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Louzán, R. (2020) Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales* [online]. Vol. 23 no.1 Barcelona ene./mar. 2020 Epub 21-Sep-2020. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.06>
- Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S., & Jaén Díaz, M. (2008). Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales. *Universidad Camilo José Cela*, 111 - 129. Disponible en: <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/163/C00040744.pdf?sequence=1>
- Martínez Espinosa, O., Devia Belalcazar, L., & Quenguán Quenguán, L. (2014). Estrés Laboral en Trabajadores con Alto Riesgo Intralaboral en una Institución Hospitalaria Nivel 3 de Buga, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1.

- Medina, K.,Guzmán,O., Moreno, J. (2020) Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional.Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional,vol.28 no.2 São Carlos Apr./June 2020 Epub June 08, 2020. Disponible en:https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S252689102020000200436&lang=es#t04
- Méndez Venegas, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de 'burnout'. <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
- Ministerio de Gobierno de la Republica de Colombia. (s.f.). Artículo 1, Decreto 1295 De 1994.
- Ministerio de protección social. (Julio de 2010). Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral. *Batería de instrumentos para la evaluación de factures de riesgo psicosocial*. Colombia: Javeriana, Pontificia universidad.
- Ministerio de Salud, 2012. Ley-1562-de-2012 Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Acerca de la OIT [Internet]. Ginebra: OIT; 2017 [citado 2017 jul. 20]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
- (OIT), O. I. (17 de 07 de 2020). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- OIT, O. I. (07 de 06 de 1985). CONVENIO 161. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. Ginebra.
- OIT, O. I. (31 de 05 de 2006). CONVENIO 187. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra.
- RaffoLecca, Eduardo y Ráez Guevara, Luis y Cachay Boza, Orestes (2013). Riesgos psicosociales. *Datos Industriales*, 16 (1), 70-79. [Fecha de Consulta 18 de Octubre de 2020]. ISSN: 1560-9146. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=816/81629469008>

- Resolución 2404 de 2019. Ministerio de Trabajo. Bogotá, Colombia, 22 de julio de 2019.
Disponible
en:<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Resolución 2646 de 2008 [MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL] Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 23 de julio de 2008. Disponible en:https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Resolución Número 1016 de 1989 [MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD] Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. 31 de marzo de 1989. Disponible en:<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>
- Resolución Número 2404 de 2019 [MINISTERIO DEL TRABAJO] Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. 22 de julio de 2019. Disponible en:<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Rivero Porras Diego. 2018. Gestión del Riesgo Psicosocial y Organizacional un análisis bibliométrico. Aibi, Revista de Investigación, Administración e Ingeniería. Volúmen 7 No. 1 pp. 26-30.
- Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 131-153.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392009/html/index.html>
- Universidad Abierta y a Distancia, 2021. Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo>

- Uribe, J. (2020) Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos. *Investigación administrativa*. Vol.49 no.125 Ciudad de México ene./jun. 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>
- Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793717300465>

12 Anexos

Tabla 19. Plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial factor extralaboral constructora COMCEPTO S.A.S.

Factores	Dominio	Dimensiones a intervenir	Dirigido	Objetivo	Metodología	Recursos	Frecuencia	Indicadores	Evidencia	Responsable
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Características del liderazgo	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Consolidar estilos de liderazgo adecuado y la comunicación que impacte en la consecución de objetivos	1. Realizar reuniones con el personal operativo para dar a conocer los objetivos y el avance de la obra	Talento Humano: Profesional responsable de obra, Espacio físico: cómodo y fresco, Materiales: video beam, tablero, marcadores.	Semanales	Número de personas que asistieron /Número de personas convocadas.	registro fotográfico, listas de asistencia, acta de reunión	Área Operativa y Área de Talento humano
					2. Identificar los tipos de liderazgo y orientar por medio de una estrategia basada en coaching hacia un liderazgo adecuado a las necesidades del proyecto el personal	Talento Humano: profesional en psicología con conocimientos en coaching, Materiales: evaluación tipos de liderazgo, presentaciones en powerpoint, entre otros requeridos.	Durante Seis Meses	Número de líderes intervenidos /Número total de líderes del área operativa	registro fotográfico, listas de asistencia, informe	Área de Talento humano y SST
		Relaciones sociales en el trabajo	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Gestionar espacios de integración y colaboración entre los trabajadores con el fin de lograr relaciones adecuadas y cohesión para la	1. Realizar actividades que por medio de dinámicas fortalezcan la comunicación asertiva y trabajo en equipo, permitiendo conocer a otros compañeros, interactuar y generar una cultura de respeto y apoyo.	Talento Humano: Profesional psicología; Físico: Lugar al aire libre y refrigerios, Materiales: elementos de juego para dinámicas.	Bimensual	Número de personas que asistieron /Número de personas convocadas.	listas de asistencia, formatos de evaluación de la actividad	Área de Talento humano y SST

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Retroalimentación del desempeño	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	consecución de objetivos comunes.	2. Gestionar actividades culturales y deportivas con el apoyo de la caja de compensación	Talento Humano: Profesional psicología; Físico: Lugar al aire libre y refrigerios, Materiales: elementos deportivos.	Mensual	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	registro fotográfico, listas de asistencia, informe	Área de Talento humano y SST
			Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	1. Aplicar evaluación de desempeño	Talento Humano: Profesional psicología y líder operativo; Físico: oficina Materiales: elementos de oficina pc, fotocopidora, programas Excel, Word.	Trimestral	Número de trabajadores evaluados /Número total de trabajadores del área operativa	formato de evaluación de desempeño o diligenciado, informe.	Área de Talento humano y SST
				2. Realizar reunión para socializar los resultados de la evaluación de desempeño	Talento Humano: Profesional psicología y líder operativo; Físico: oficina Materiales: elementos de oficina pc, fotocopidora, programas Excel, Word.	Trimestral	Número de personas que asistieron /Número de personas convocadas.	listas de asistencia, informe	Área de Talento humano y SST Área Operativa
	Claridad de rol	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Dar a conocer las funciones y el rol del personal operativo, aumentando el conocimiento de la organización	Realizar inducción al personal nuevo y re inducción al personal antiguo	Talento Humano: Profesional responsable de obra Espacio físico: cómodo y fresco, tipo auditorio Materiales: video beam, tablero, marcadores.	Construcción Y O Frente A	Número de personas que asistieron /Número de personas convocadas.	registro fotográfico, listas de asistencia, formatos de evaluación de la actividad, informe.	Área de Talento humano y SST Área Operativa

		Capacitación	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Promover el desarrollo académico y del ser en los trabajadores	1. Gestionar con el Sena formación en habilidades gruesas necesarias para los proyectos de construcción	Talento Humano: Profesional de bienestar Espacio físico: cómodo y fresco, tipo auditorio Materiales: video beam, tablero, marcadores.	Trimestral	Número de personas que asistieron /Número de personas convocadas.	registro fotográfico, listas de asistencia, formatos de evaluación de la actividad, informe.	Área de Talento humano y SST Área Operativa
					2. Llevar a cabo plan de formación en habilidades blandas como trabajo en equipo, resolución de conflictos, comunicación y escuchar	Talento Humano: Profesional en psicología Espacio físico: cómodo y fresco, al aire libre o tipo auditorio Materiales: elementos de juego para dinámicas, video beam, tablero, marcadores.	Trimestral	Número de personas que asistieron /Número de personas convocadas.	registro fotográfico, listas de asistencia, formatos de evaluación de la actividad, informe.	Área de Talento humano y SST Área Operativa
			Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Facilitar el crecimiento profesional de los trabajadores con el fin de mejorar sus oportunidades y calidad de vida	1. Tramitar y socializar convenios con instituciones educativas con el fin de que el personal continúe con su formación académica con beneficios como descuentos	Talento Humano: Profesional de bienestar, y comunicación Materiales: medios de comunicación como correo electrónico, carteleras, WhatsApp, reuniones	Trimestral	Número de socializaciones realizadas/ Número de socializaciones programadas	actas de reunión, informe, piezas comunicativas	Área de Talento humano y SST
					2. Gestion interna de horarios escalonados para facilitarle al personal asistir a jornadas académicas	Talento Humano: Profesional responsable de obra Materiales: pc, impresora, matriz de horarios	Mensual	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	matriz de horarios, informe	Área Operativa y Área de Talento humano

DEMANDAS DEL TRABAJO								
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Promover acciones de prevención que protejan y faciliten descansos guiados	1. Entrega y seguimiento de uso y estado de EPP para prevenir riesgos consecuentes de las demandas ambientales	Talento Humano: Profesional en SST Materiales: formato de entrega de EPP, Matriz de seguimiento	Mensual	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	formato de entrega de EPP, Matriz de seguimiento, registro fotográfico, informe	Área de Talento humano y SST
			2. Desarrollar programa de pausas activas	Talento Humano: Profesional en SST Materiales: elementos para dinámicas.	Diario	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	registro fotográfico, listas de asistencia, formatos de evaluación de la actividad, informe mensual.	Área de Talento humano y SST
Demandas emocionales	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Sensibilizar sobre la importancia de la inteligencia emocional en el trabajo y sus beneficios	Plan de formación en inteligencia emocional	Talento Humano: Profesional en psicología Espacio físico: cómodo y fresco, al aire libre o tipo auditorio depende de la estrategia pedagógica Materiales: elementos de juego para dinámicas, video beam, tablero, marcadores.	Trimestral	Número de personas que asistieron /Número de personas convocadas.	registro fotográfico, listas de asistencia, formatos de evaluación de la actividad, informe.	Área de Talento humano y SST

RECOMPENSAS	Demandas de carga mental	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Aplicar una estrategia que permita espacios para tomar un receso en el trabajo y relajarse	Desarrollar una estrategia de recesos laborales con duración de 15 a 20 min uno durante la mañana y la tarde otro en la tarde después de las dos primeras horas laboradas	Talento Humano: líder de cada grupo operativo Materiales: registro escrito de salida y entrada de descanso o sistema de timbre	Diario	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	formato de entrada y salida, o informe sistematizado	Área de Talento humano y SST
	Reconocimiento y compensación	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Organizar eventos de reconocimiento que aumenten la motivación en el trabajo	Entrega de detalles y o realización de eventos en fechas especiales como cumpleaños, día del padre, fin de año.	Talento Humano: profesional de bienestar encargado de la organización y logística de la entrega de incentivos que pueden ser detalles o tiempo Económico: para la compra de incentivos.	Trimestral	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	registro fotográfico, listas de asistencia, facturas, informe	Área de Talento humano y SST
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Identificar y ofrecer beneficios a los empleados sobresalientes en el área operativa	Se establecerán criterios para reconocer al empleado del mes, a quien se le felicitara públicamente y por escrito, además se le entregara una bonificación económica o en especie.	Talento Humano: profesional de bienestar encargado de la organización y logística de la entrega de incentivos que pueden ser detalles o tiempo Económico: para la compra de incentivos.	Mensual	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	registro fotográfico, listas de asistencia, facturas, informe	Área de Talento humano y SST

Tomado de: Autores.

Tabla 20. Plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial factor intralaboral constructora COMCEPTO S.A.S.

Factor	Dimensiones a intervenir	Dirigido	Objetivo	Metodología	Recursos	Frecuencia	Indicadores	Evidencia	Responsable
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Ofrecer asistencia al trabajador, dando a conocer oferta de cultural y deportiva a la que tiene acceso	Compartir portafolio de servicios de entidades como: la Caja Compensación, la Alcaldía y la Gobernación sobre eventos a los que pueden acceder los trabajadores a bajo costo o de forma gratuita	Talento Humano: profesional en bienestar encargado de gestionar convenios y tramites Materiales:(P C, impresora, WIFI, Programa para diseñar imágenes)	Mensual	Número de socializaciones realizadas/ Número de socializaciones programadas	Informe, piezas de comunicación.	Área de Talento humano y SST
	Relaciones familiares	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Apoyar al trabajador en su diferentes áreas de ajuste, especialmente la familiar a través del acceso a consejería psicológica	Ofrecer acceso a consulta Psicológica personalizada, virtual o telefónica a los trabajadores que tengan alguna situación familiar o personal que requieran consultar.	Talento Humano: profesional en psicología para atención clínica	Diario	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	Informe.	Área de Talento humano y SST
	Comunicación y relaciones interpersonales	personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Incentivar la comunicación y relaciones interpersonales efectiva en ámbitos extra laborales.	Realizar una serie de talleres sobre comunicación asertiva, relación de parejas, pautas de crianza u otros temas de interés	Talento Humano: Profesional en psicología Espacio físico: cómodo y fresco, al aire libre o tipo auditorio Materiales: elementos de juego para dinámicas, video beam, tablero, marcadores.	Trimestral	Número de personas que asistieron /Número de personas convocadas.	registro fotográfico, listas de asistencia, formatos de evaluación de la actividad, informe.	Área de Talento humano y SST

Situación económica	personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	promover condiciones laborales y conocimientos que aporten mejoras en el área económica	1. Cambiar contratación de prestación de servicios a contratos por obra labor con el fin de mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores	Talento Humano: profesional en psicología Económico: asignación salarial, Físico: Oficina, Materiales: elementos de oficina pc, fotocopiadora, programas Excel, Word.	Por Proyecto	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	contratos	Área Administrativa Área de Talento humano y SST
			2. Charlas sobre manejo de finanzas	Talento Humano: Profesional en administración o economía Espacio físico: cómodo y fresco, tipo auditorio Materiales: video beam, tablero, marcadores.	Semestral	Número de personas que asistieron /Número de personas convocadas.	registro fotográfico, listas de asistencia, formatos de evaluación de la actividad, informe.	Área Administrativa
Características de la vivienda y de su entorno	personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	proporcionar acceso a beneficios, e información que contribuya a mejorar la calidad de vida del trabajador	1. Gestionar Facilidades y descuentos para que los trabajadores accedan a líneas de crédito y retiro de cesantías para compra de vivienda propia o acceso en materiales para mejora de vivienda	Talento Humano: profesional en bienestar encargado de gestionar convenios y tramites Materiales: (PC, impresora, WIFI, Programa para diseñar imágenes)	Bimensual	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	informe de gestión	Área de Talento humano y SST
			2. Sensibilización en seguridad con el apoyo de entidades como policía, tránsito, alcaldía.			Número de personas que asistieron /Número de personas convocadas.	registro fotográfico, listas de asistencia, formatos de evaluación de la actividad, informe.	Área de Talento humano y SST

	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Brindar acceso a información profesional a través de convenios con universidades y profesionales en el área	Dar a conocer oferta de servicios de dos sesiones de orientación en Psicológica, o temas legales de forma personalizada, virtual o telefónica a los trabajadores que tengan alguna situación que necesiten consultar	Talento Humano: profesional en bienestar encargado de gestionar convenios y apoyo de profesional en comunicación Materiales:(P C, impresora, WIFI, Programa para diseñar imágenes)	Mensual	Número de socializaciones realizadas/ Número de socializaciones programadas	Informe, piezas de comunicación.	Área de Talento humano y SST
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Personal operativo de la constructora Concepto S.A.S.	Programar jornadas de información de servicios para dar a conocer acceso a compra de vehículo	Invitar a asesores de servicios de diferentes entidades como: bancos, cooperativas, concesionarios quienes ofrezcan beneficios a los empleados.	Talento Humano: profesional en bienestar encargado de comunicarse con entidades externas Espacio físico: cómodo y fresco, al aire libre o tipo auditorio Materiales:(P C, impresora, WIFI, Programa para diseñar imágenes)	Mensual	Número de trabajadores intervenidos /Número total de trabajadores del área operativa	Lista de asistencia, registro fotográfico, informe	Área de Talento humano y SST

Tomado de: Autores.

Tabla 21. Plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial factor estrés constructora COMCEPTO S.A.S.

Factor	Dirigido	Objetivo	Metodología	Recursos	Frecuencia	Indicadores	Evidencia	Responsable
Estrés	Personal de la constructora Concepto S.A.S.	Promocionar salud física y mental dando a conocer información sobre estrés laboral y hábitos de vida saludable	Diseñar campañas internas que se den a conocer a través de distintos medios de comunicación como cartelera, redes sociales (WhatsApp), correo electrónico	Talento Humano: profesional de SST y apoyo de profesional en comunicación Materiales: (PC, impresora, WIFI, Programa para diseñar imágenes)	Mensual	Número de campañas programadas/ Número de campañas socializadas.	registro fotográfico, informe, piezas de comunicación.	Área de Talento humano y SST

Tomado de: Autores.

Ilustración 7. datos personales Batería de riesgo psicosocial

Fecha de aplicación

Numero de identificación del respondiente

1 Nombre completo

2 Sexo

Sexo	
Masculino	
Femenino	

3 Año de nacimiento

4 Estado civil

Estado civil	
Soltero(a)	
Casado(a)	
Union libre	

Separado(a)	
Divorciado(a)	
Viudo(a)	
Sacerdote/Monja	

5 Último nivel de estudios
que alcanzó

Último nivel de estudios que alcanzó	
Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Tecnico - tecnologo incompleto	
Tecnico - tecnologo completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policia	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6 Cuál es su ocupación o profesión

--

7 Lugar de residencia actual

Ciudad/municipio	
Departamento	

8 Estrato de su vivienda

Estrato de su vivienda	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
Finca	
No se	

9 Tipo de Vivienda

Tipo de Vivienda	
Propia	
En arriendo	
Familiar	

Número de personas
que dependen
económicamente de
10 usted

Lugar donde trabaja
11 actualmente

Ciudad/municipio	
Departamento	

Hace cuantos años que
12 trabaja en esta empresa

Cuál es el nombre del
13 cargo

14 Seleccione el tipo de
cargo

Tipo de cargo	
Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional - analista - técnico - tecnólogo	
Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

Hace cuantos años que
15 desempeña este cargo

Nombre del
departamento, área o
16 sección

17 Tipo de contrato

Tipo de contrato	
Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o mas	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No se	

18 Horas de trabajo al día

19 Tipo de salario

Tipo de salario	
Fijo	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable	

Tomado de: Ministerio de protección social.

Ilustración 8. 1ª grupo de preguntas batería.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Tomado de: Ministerio de protección social.

Ilustración 9. 2ª grupo de preguntas batería.

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

Tomado de: Ministerio de protección social.

Ilustración 10. 3ª grupo de preguntas batería.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Tomado de: Ministerio de protección social.

Ilustración 11. 4ª grupo de preguntas batería.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Tomado de: Ministerio de protección social.

Ilustración 12. 5ª grupo de preguntas batería.

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

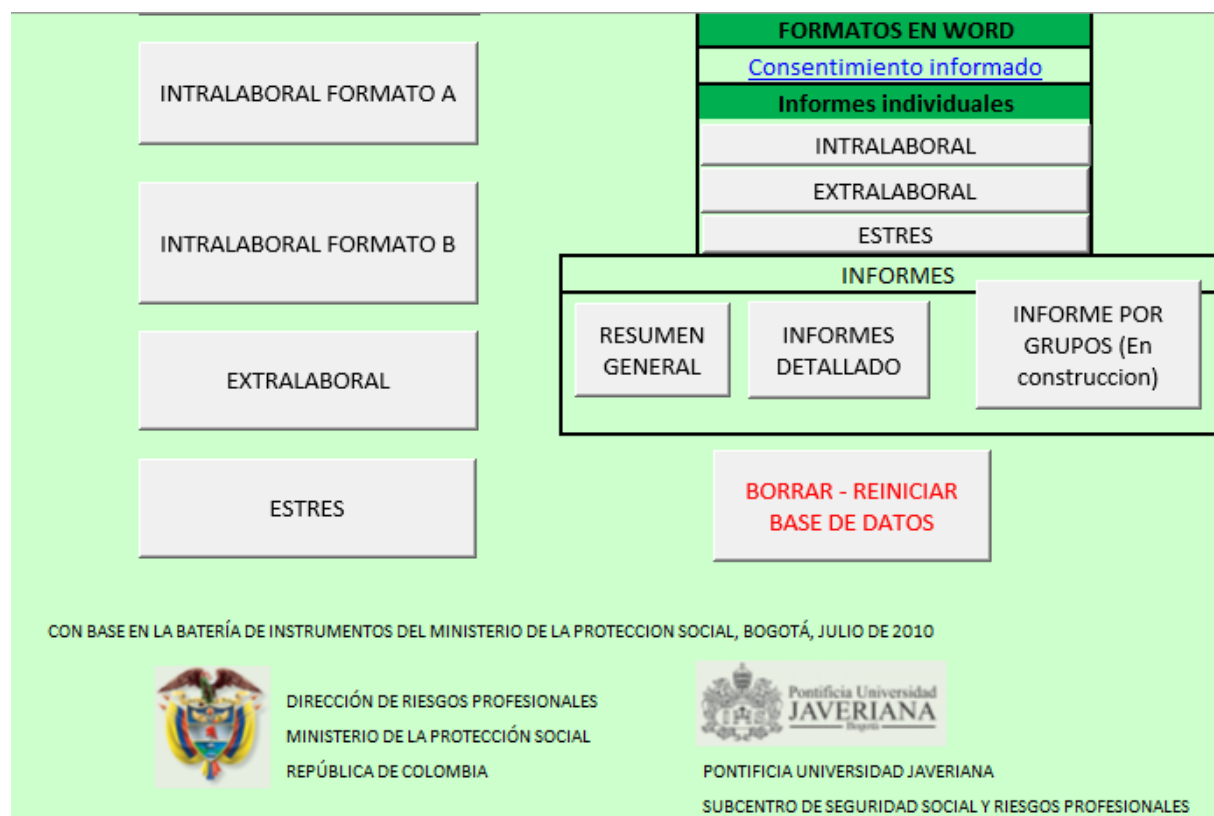
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Tomado de: Ministerio de protección social.

Ilustración 13. Programa de batería de instrumentos.



Tomado de: Ministerio de protección social.