



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN
LA EMPRESA TRANSPORTES ARMENIA S.A**

Uribe Rave Stefany

**UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
II SEMESTRE**

ARMENIA QUINDIO

2018



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN
LA EMPRESA TRANSPORTES ARMENIA S.A**

GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

II SEMESTRE

Asesora

Castiblanco Aldana July Patricia

Uribe Rave Stefany

ARMENIA QUINDIO

2018

TABLA DE CONTENIDO

1. Título.....	7
2. Problema de investigación.....	7
2.1 Descripción del problema.....	7
2.2 Formulación del problema.....	8
2.3 sistematización.....	9
3. Objetivos.....	11
3.1 Objetivo general.....	11
3.2 Objetivos específicos.....	11
4. Justificación y delimitación.....	12
4.1 Justificación.....	12
4.2 Delimitación.....	12
4.3 Limitaciones.....	12
5. Marcos de referencia.....	13
5.1 Estado del arte.....	13
5.2 Marco teórico.....	19
5.2.1 Trabajo.....	19
5.2.2 Riesgo ocupacional.....	21
5.2.3 Riesgo psicosocial.....	21
5.2.4 Prevención de riesgos laborales.....	23
5.2.5 Teorías de la causa de los accidentes.....	24
5.2.6 factores humanos en los accidentes y su prevención.....	27
5.2.7 Estrés.....	27
5.3 Marco legal.....	28
6. Marco metodológico de la investigación.....	32
6.1 tipo de investigación.....	32
6.2 alcance de investigación.....	32

6.3 Población.....	32
6.4 Muestra.....	32
7. Análisis y descripción de resultados.....	44
7.1 Cuestionario intralaboral forma A y B.....	44
7.2 Cuestionario extralaboral.....	62
7.3 Evaluación del estrés.....	70
9. Conclusiones.....	72
10. Propuesta gestión del riesgo psicosocial	72
11. Análisis financiero.....	76
12. Bibliografía.....	77

Lista de tablas:

Tabla 0. Investigaciones realizadas en prevención de riesgos psicosocial
Tabla 1. Normatividad
Tabla 2. Ficha técnica batería de riesgo psicosocial
Tabla 3. Condiciones intralaborales: dominios y dimensiones
Tabla 4. Definiciones de las dimensiones intralaborales
Tabla 5. Condiciones extralaborales
Tabla 6. Definiciones de las dimensiones extralaborales
Tabla 7. Variables Sociodemográficas y ocupacionales
Tabla 8. Características de liderazgo
Tabla 9. Relaciones sociales en el trabajo
Tabla 10. Retroalimentación del desempeño
Tabla 11. Relación con los colaboradores
Tabla 12. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
Tabla 13. Claridad del rol
Tabla 14. Capacitación
Tabla 15. Participación y manejo del cambio

- Tabla 16. Oportunidades de uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Tabla 17. Control y autonomía en el trabajo
- Tabla 18. Demandas ambientales y esfuerzo físico
- Tabla 19. Demandas emocionales
- Tabla 20. Demandas cuantitativas
- Tabla 21. Exigencia de la responsabilidad del cargo
- Tabla 22. Demandas de carga mental
- Tabla 23. consistencia del rol
- Tabla 24. demandas de la jornada de trabajo
- Tabla 25. Recompensas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Tabla 26. Reconocimiento y compensación
- Tabla 27. Relaciones familiares
- Tabla 28. Comunicación y relaciones interpersonales
- Tabla 29. Situación económica de núcleo familiar
- Tabla 30. Características de la vivienda
- Tabla 31. Influencia del entorno
- Tabla 32. Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda
- Tabla 33. Tiempo fuera del trabajo
- Tabla 34. Puntaje de evaluación de estrés
- Tabla 35. Plan de acción psicosocial

Lista de gráficos

- Grafica 1. Características de liderazgo
- Grafica 2. Relaciones sociales en el trabajo
- Grafica 3. Retroalimentación del desempeño
- Grafica 4. Relación con los colaboradores
- Grafica 5. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Grafica 6. Claridad del rol
- Grafica 7. Capacitación
- Grafica 8. Participación y manejo del cambio
- Grafica 9. Oportunidades de uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Grafica 10. Control y autonomía en el trabajo
- Grafica 11. Demandas ambientales y esfuerzo físico
- Grafica 12. Demandas emocionales
- Grafica 13. Demandas cuantitativas

Grafica 14. Exigencia de la responsabilidad del cargo

Grafica 15. Demandas de carga mental

Grafica 16. consistencia del rol

Grafica 17. demandas de la jornada de trabajo

Grafica 18. Recompensas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Grafica 19. Reconocimiento y compensación

Grafica 20. Relaciones familiares

Grafica 21. Comunicación y relaciones interpersonales

Grafica 22. Situación económica de núcleo familiar

Grafica 23. Características de la vivienda

Grafica 24. Influencia del entorno

Grafica 25. Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda

Grafica 26. Tiempo fuera del trabajo

Grafica 27. Puntaje de evaluación de estrés

1. Título

Propuesta de un programa de gestión del riesgo psicosocial en la empresa Transportes Armenia S.A

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

En la actualidad las empresas cada vez dan mayor importancia a promover la salud y bienestar de sus trabajadores, razón por la cual constantemente invierten en programas dirigidos a la prevención de riesgos y accidente de forma integral que brinde un aporte significativo en la calidad de vida de los empleados.

El bienestar y la salud de los trabajadores son de vital importancia tanto para la empresa como para la familia y el mismo funcionario por lo que resulta importante establecer estrategias que las fomenten ya que debido a los avances y cambios que se presentan en la actualidad por la globalización acompañado además de los cambios a nivel social, económico, político, la presencia de riesgo psicosocial aumentado considerablemente generando un impacto negativo en la salud de la población trabajadora.

De tal manera que los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia lo que ha permitido un aumento y profundización del tema, por tal motivo, “La legislación colombiana a través de la resolución: 2646 de Julio 17 de 2008 estableció disposiciones y definió responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Guevara, 2015, p.6).

Las condiciones que se presentan en el entorno laboral son de gran importancia, ya que, la influencia que estas tienen en el trabajador pueden afectar su desempeño laboral por lo que es

oportuno intervenir sobre estos factores y de esta manera lograr aumentar la motivación, satisfacción, el desempeño, la productividad y mejorar en términos generales las condiciones laborales que se brindan a los empleados, lo que a su vez influye positivamente en el desempeño de la organización por lo que se convierte en un aporte positivo para ambas partes.

En consecuencia un programa de gestión del riesgo psicosocial resulta oportuno, ya que, está orientado a mejorar la calidad de vida del empleado y la productividad de la empresa. De acuerdo a lo anterior, con este proyecto se espera disminuir o mitigar la presencia de riesgo psicosocial debido a la posibilidad que tendrán los empleados de conocer y tener herramientas que fomenten su bienestar y seguridad influirá en la motivación que tendrán al realizar su trabajo y su productividad será mejor, disminuirán gastos para la empresa al reducirse la presencia de accidentes, ausentismo, deserción, resulta además ser una oportunidad de mejora para la empresa en sus procesos administrativos.

2.2 Formulación del problema

El trabajo es concebido como un aspecto fundamental en la vida de las personas; desde temprana edad se promueve el trabajo como una actividad que debe realizar todo miembro de la sociedad ya que permite alcanzar un estatus, ocupar un rol importante, alcanzar la felicidad, proyectar metas a futuro, bienestar entre otros; en ese sentido las organizaciones tienen un papel muy importante dentro de la vida de las personas y dependiendo de las normas, estructura, gestión interna y demás procesos, varía la forma en que se concibe el trabajo y por ende la manera en que se desarrollan las labores en el mismo.

Según Peralta “el trabajo es un medio de transformación, con el objeto de satisfacer las necesidades humanas” (Peralta, 2012, p.169) el cual implica gran inversión de tiempo y serie de compromisos, responsabilidades, habilidades y recursos. De igual manera Luque et al (2000) exponen que “el trabajo se convierte en instrumento para obtener beneficios económicos, como una actividad con valor intrínseco que contribuye con la configuración de

características y expectativas en el ámbito personal, el profesional y el social” (citado por Rentería 2008 p.68), según lo anterior se puede evidenciar como el trabajo resulta ser una actividad relevante en el desarrollo personal y la calidad de vida.

No obstante es de mencionar el trabajo puede afectar la salud física, psicológica o emocional dependiendo de las condiciones en que se realice es por esto que la seguridad y salud en el trabajo es de los aspectos más importantes en el ambiente laboral ya que si no se cuentan con las herramientas, equipo, motivación, entre otros necesarios para la realización de determinada función puede generar consecuencias tanto al empleado como a la empresa.

Prevenir el riesgo psicosocial en el trabajo resulta de gran importancia para las empresas, más allá del cumplimiento de una norma, fomenta el mejoramiento de las condiciones laborales, reduce la siniestralidad y promueve la salud y bienestar de los empleados, influyendo directamente además en la productividad de la organización.

Para las empresas, el impacto negativo se representa en un mal rendimiento global de la organización, aumento en el ausentismo, aumento de accidentes y lesiones, rotación de personal generando costos adicionales no solo a la empresa sino en términos generales a la sociedad, al sistema de salud, pensión, entre otros.

2.3 Sistematización

En Colombia, según el informe del ministerio del trabajo en relación a la enfermedad mental indica altos niveles de depresión, ansiedad, conductas adictivas entre otras asociados al trabajo,

“las estadísticas, la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, muestra que los Factores de Riesgo Psicosocial ocupan el segundo lugar de prevalencia, después de los ergonómicos. Así mismo, entre el 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir estrés relacionado con el trabajo” (SURA, s.f, párr. 6).

La primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, la cual se realizó en 2007, permitió evidenciar una alta presencia de factores de riesgo psicosocial, en donde el 50% de los empleados expresan su afectación debido a las actividades monótonas y también la exposición al trabajo con el público, de igual manera, entre el 20% y el 33% aseguraron estar padeciendo altos niveles de estrés laboral.

En el 2013, se realizó la segunda encuesta sobre condiciones de salud en donde los resultados son más preocupantes, ya que, se presentó un incremento del 43% de los eventos de salud a causa de la ansiedad y la depresión entre los años 2009 y 2012. “El análisis de las cifras también reveló que gran parte de otros eventos de salud, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo, se derivan de condiciones mentales y psicosociales poco favorables” (SadetYA, 2016).

El riesgo psicosocial es abordado por varias disciplinas como lo son medicina, psicología, sociología y economía. Específicamente para el sector del transporte, el análisis de estos riesgos hace imperativo la inclusión de acciones preventivas con la participación de todos los grupos de interés que propendan al mejoramiento de la calidad de vida de los conductores de servicio público, quienes podría decirse que pertenecen a un gremio vulnerable debido a las condiciones contractuales y de salud que en su gran mayoría no cumplen con las exigencias de ley en materia de seguridad social (Bonilla y Gafaro, 2017).

Por estas razones resulta importante realizar un aporte a este sector, desde el área de seguridad y salud en el trabajo, la cual es precisamente la encargada de velar por las condiciones laborales que se brindan a los trabajadores generando ganancia en ambas partes tanto a empleados como empleadores al lograr incrementar su producción a partir de las técnicas y medidas utilizadas para disminuir accidentes, lesiones, enfermedades laborales entre otras.

Adicionalmente los riesgos presentes en los ambientes laborales tal y como se mencionó anteriormente influyen directamente en la salud, en la producción empresarial y contribuyen a la ocurrencia de accidentes los cuales desencadenan ansiedad, frustración, problemas en las relaciones interpersonales, ausentismo, estrés, fatiga, falta de motivación entre otras; además de influir en la condición de vida de los familiares de los empleados.

Ahora bien, en cuanto al lugar en el que se realizará esta propuesta, la empresa Transportes Armenia brinda servicio a pasajeros a nivel intermunicipal y departamental, empresa la cual se encuentra interesada en diagnosticar el riesgo psicosocial e intervenirlo precisamente reconociendo su impacto en el bienestar de los colaboradores así como también en la productividad de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto surge la pregunta

¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Transportes Armenia S. A?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

- Proponer un programa de gestión de riesgo psicosocial en la empresa Transportes Armenia S.A

3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar el riesgo psicosocial en la empresa Transportes Armenia S.A
- Determinar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de la empresa Transportes Armenia S.A
- Formular un programa de gestión del riesgo psicosocial en la empresa Transportes Armenia S.A

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

La realización de esta investigación resulta pertinente debido al significado que adquiere el trabajo tanto a nivel social como cultural dentro de la vida de las personas ya que este abarca diferentes aspectos y se convierte en una actividad socialmente relevante siendo importante en la construcción de la identidad de cada persona.

De igual manera, en la actualidad las empresas reconocen la importancia del talento Humano siendo este el activo más relevante que aporta a la ventaja competitiva respecto a otras empresas lo que implica que cada vez las organizaciones realicen inversiones más grandes para la protección de los mismos, tales como capacitaciones y todas aquellas herramientas que permitan prevenir el riesgo psicosocial debido a su impacto negativo en la organización al generar rotación, ausentismo, aumento de costos por incapacidades e indemnizaciones y demás gastos que conlleva la presencia de este riesgo.

Por lo que resulta importante para efectos de la presente investigación intervenir directamente el factor humano, es por esta razón que se plantea como objetivo de investigación realizar una propuesta de un programa de gestión del riesgo psicosocial en la empresa Transportes Armenia S.A.

Adicionalmente esta investigación tiene impacto a nivel social ya que la empresa que se abordará hace parte del sector de transportes y tiene un impacto importante en el desarrollo económico del país.

4.2 Delimitación

La presente investigación se realizara en la empresa Transportes Armenia S.A durante el segundo semestre de del años 2018

4.3 Limitaciones

En cuanto las limitaciones que se pueden presentar para el desarrollo de la presente investigación es en relación al tiempo de los funcionarios para la participación en las actividades que se desarrollarán como parte del programa de gestión del riesgo psicosocial debido a la disponibilidad, ya que, por el manejo de la operación se dificulta reunirlos o implica horario extra al de sus labores, sin embargo esta no resulta ser un obstáculo debido a la disposición de gerencia precisamente porque se reconoce el impacto positivo que generará la ejecución del mismo para su empresa.

5. Marcos de referencia

5.1 Estado del arte

En este apartado se expondrán antecedentes relacionados con el presente estudio con el fin de crear un panorama general frente a las investigaciones que se han realizado a nivel nacional e internacional.

Así pues, en la ciudad de Bogotá, en el año 2015 se realizó la investigación “la importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización” en donde Determina la importancia que tiene los empleados para una organización ya que contribuyen a su productividad por lo que resulta necesario generar y promover prácticas sanas y de bienestar a la hora de realizar sus funciones (Guevara 2015. Bogotá), por otra parte, Santander en el año 2017 se realizó la investigación “Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público en donde se logró realizar una clasificación de la siguiente manera: factores de riesgo y calidad de vida; dimensiones, exigencias y síntomas psicológicos; estrés y carga mental; gestión de riesgos psicológicos. (Bonilla y Gafaro 2017). En Medellín en el año 2011 se estableció el nivel de riesgo de consumo de alcohol en trabajadores de una empresa de servicio de transporte público urbano de la ciudad

de Medellín obteniendo como resultados el perfil sociodemográfico, de organización del trabajo y los niveles de riesgo hallados coinciden con lo encontrado previamente en estudios nacionales e internacionales. En los resultados para el test de AUDIT, el 12,5% tenía un puntaje mayor o igual a 8, indicador global de un consumo de riesgo y perjudicial, y el 17% un puntaje que indicaba una probable dependencia. (Arango, Molina y Suarez. 2011).

En Bogotá en el 2013 se realizó un informe de factores de riesgos psicosociales en donde se resalta la importancia de los resultados de la medición del Clima Organizacional y exámenes Ocupacionales como parte del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial a implementar, en donde se propone la estrategia de intervención de acuerdo al análisis global de la información recolectada de la entidad. (Fondo pasivo social ferrocarriles de Colombia. 2013).

[Por otra parte, en el 2011 Torres y Sánchez en la revista colombiana de psiquiatría expusieron su investigación Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México en donde los resultados más sobresalientes se observó que el 43,4% mencionó haber tenido alguna enfermedad y un 20% refirió que está relacionada con su trabajo. Se obtuvo una prevalencia del 26,9% de factores psicosociales negativos en su área de trabajo, y las asociaciones negativas se inclinaron a las áreas de interacción social y del sistema de trabajo.

Las investigaciones mencionadas anteriormente corresponden al territorio nacional, ahora bien, a continuación, se expondrá algunas investigaciones que se han realizado a nivel internacional con objetivos similares a los de la presente investigación-

En Chile se realizó la investigación riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral realizada en el 2014, en donde Promedios inferiores a la referencia salvo “trabajo activo y desarrollo de habilidades”. El 93,8% se reportó como “sin alteraciones de

salud mental". Se demostraron asociaciones estadísticamente significativas entre dimensiones del ISTAS 21 con, GHQ-12 y participación en accidentes de tránsito (sólo compensaciones), aun después de ajustar por variables de confusión (Bustos, Lefio, Marchetti y Benoit. 2014).

Por otra parte en España en el 2004 en la universidad de Valencia se realizó una Evaluación de riesgos psicosociales y factores psicosociales que afectan a la probabilidad de accidente en una empresa de transporte urbano de economía social, en donde los resultados provienen de una muestra aleatoria de 283 trabajadores de una empresa de transportes urbanos del área de Barcelona con características societarias singulares, propias de una sociedad anónima laboral, organización económica perfectamente adaptada a la evolución del mercado. (Salas y Meliá. 2004).

Por otra parte en Barcelona España, se realizó una Evaluación De Riesgos En Empresas De Transporte en el 2008 en donde se destaca en la citada revisión la constante remisión a la fatiga y al estrés como fuentes importantes de producción de riesgos en la generalidad de los sectores de actividad del transporte, lo que determina la necesidad de contar, para la práctica de dichas evaluaciones, con el asesoramiento de psicólogos industriales, así como de introducir en las citadas evaluaciones baterías de determinación de la carga mental y de apreciación del estrés laboral. Así mismo en Chile se investigó frente a los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de transporte de Santiago de Chile durante el año 2017 Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión Apoyo Social con mayor riesgo para los hombres mayor riesgo en Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades para los colaboradores sin gente a cargo y en Trabajo Activo, Apoyo Social y Doble Presencia siendo los entre 25 a 34 años el más riesgoso en estas dimensiones.

Finalmente, en Venezuela en el 2013 Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmeccánica donde los Resultados obtenidos en este análisis expresaron un índice $\alpha = 0,872$ para carga psicológica, $\alpha = 0,852$ para control sobre el trabajo, $\alpha = 0,790$ para interés

por el trabajador y $\alpha = 0,819$ para relaciones personales, lo cual indica una homogeneidad y coherencia aceptable de las respuestas a los ítems de la escala, y por consiguiente una fiabilidad aceptable del instrumento.

Las investigaciones anteriormente expuestas resultan ser temáticas relacionadas con la presente investigación permiten reconocer el recorrido investigativo que se realizó sobre el mismo, además de conocer las diferentes metodologías y formas de abordar esta temática para obtener respuestas que aporten al conocimiento, adicionalmente la revisión de investigaciones permiten visualizar de forma clara los aspectos a tener en cuenta para dar respuesta a los diferentes objetivos planteados.

5.2 Marco teórico

A continuación se exponen los temas que permiten comprender el presente trabajo investigativo, presentando los conceptos de: trabajo, riesgo ocupacional, riesgo psicosocial, prevención de riesgos laborales, teoría de los accidentes, factor humano en los accidentes y su prevención, estrés, principales estresores, consecuencias del estrés los cuales resultan fundamentales para el desarrollo de la propuesta de gestión del riesgo psicosocial de prevención brindando claridad del constructo a estudiar.

5.2.1 Trabajo

El trabajo es entendido como una actividad a partir de la cual una persona realiza y desarrolla su potencial tanto intelectual como físico y por lo cual es remunerado económicamente, el concepto de trabajo ha sido modificado varias veces a través del tiempo, diferentes áreas de conocimiento se han pronunciado ante su significado como el humanismo, la ética marxista, campo organizacional entre otros; por su parte la psicología define al trabajo como aquellas conductas emitidas por el ser humano para el desarrollo de metas y alcanzar objetivos, los cuales resultan ser de gran valor para el sujeto. Kanungo (1979) establece que toda conducta humana incluso laboral, resulta propositiva e instrumental para

alcanzar objetivos o metas permitiendo así la satisfacción de necesidades (citado por Díaz, 1998)

El trabajo es considerado fundamental en la vida de las personas, culturalmente se ha generado la necesidad de pertenecer a una organización, lo que permite alcanzar el éxito y satisfacción personal por lo que resulta parte fundamental de la identidad del ser humano, ya que hay necesidad de ser reconocido posibilitando que se realicen modificaciones sobre la vida.

En ese orden de ideas y teniendo en consideración la importancia que tiene el trabajo para las personas resulta necesario brindar condiciones laborales óptimas y es por esta razón que en 1950 se establece el código sustantivo del trabajo en el cual se regulan las normas relacionadas a la salud ocupacional, jornada laboral, prestaciones sociales, medidas de seguridad laboral entre otras, posteriormente se crea el sistema general de riesgos profesional mediante el decreto 1295 el cual es modificado por la ley 1562 del 2012 en donde se modifica a sistema general de riesgos laborales (Fernández, 2014).

“Esta ley define el Sistema General de Riesgos laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas destinadas a prevenir, proteger y atender a todos los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrir como consecuencia de su trabajo, también considera a la salud ocupacional y la considera como Seguridad y Salud en el trabajo, y es aquella que trata de enfermedades y lesiones sufridas efectuando labores, y se incluye la búsqueda de planes de prevención y promoción”(Fernández, 2014, p.6)

A nivel del territorio colombiano se ha establecido en las organizaciones del sector público o privado una política de promoción y prevención que tengan como objetivo mejorar las condiciones laborales que se brindan a los empleados, puesto que estos resultan ser la fuente de desarrollo del país incidiendo en la percepción de progreso social.

Cuando un ambiente laboral resulta óptimo, el empleado adquiere sentido de pertenencia resaltando su potencial y alcanzando resultados exitosos por lo que las organizaciones

“deben reconocer la importancia de sus trabajadores y crecer junto a ellos; en este sentido se debe cuidar su bienestar en salud y prever los tipos de riesgos posibles en el desarrollo de cualquier actividad laboral” (Fernández, 2014, p.10)

5.2.2 Riesgo ocupacional

El ser humano está expuesto permanentemente a riesgos independientemente del contexto en el que se encuentre; el trabajo por su parte influye y propicia una serie de factores que representan circunstancias que en forma de agentes causales influyen y repercuten en la integridad, bienestar y salud de los empleados causando daños importantes y en ocasiones letales.

El riesgo ocupacional es entendido como “la probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño a la integridad o salud del trabajador” (Sánchez y Rodríguez, 2006, p.31).

Los riesgos se presentan debido a diversas circunstancias las cuales pueden presentarse de manera simultánea en el ambiente laboral, algunas resultan más recurrentes que otras dependiendo la actividad económica que se desarrolle, de tal manera que los riesgos pueden ser atribuidos a diferentes factores técnicos, tecnológicos, herramientas incluyendo el recurso humano.

5.2.3 Riesgo psicosocial

A nivel laboral el riesgo psicosocial es entendido como las condiciones presentes en el contexto laboral relacionadas con: condiciones ambientales (físico, químico y biológico), con la empresa, procedimientos, clima laboral, contenido del trabajo y desarrollo de las funciones entre otras, que pueden afectar el bienestar psicológico y fisiológico tanto a la persona en las funciones que desarrolla, así como también en el contexto social.

En el contexto laboral, estos factores suelen extenderse en el tiempo y espacio y denotan dificultades en su objetivación y tienen gran influencia en otros riesgos presentes en el trabajo dificultando su intervención

Es por esto que se trae a colación el concepto de prevención el cual resulta importante a la hora de reducir o eliminar los accidentes en las empresas, se debe resaltar además que este tema es uno de los conceptos más importantes que se desarrollaran en la presente investigación.

A continuación, se expondrán las Condiciones psicosociales que deben de ser abordadas en la gestión del riesgo psicosocial:

- **Organizativas:** es la relación entre las condiciones ofrecidas al empleado y las necesidades del mismo las cuales pueden generar cambios psicológicos como estrés, frustración, tristeza, falta de motivación entre otras, además trastornos físicos. (Betancurt y Vanegas,1999).
- **Humanas:** aquellos factores que tienen que ver con hábitos o conductas inseguras por parte de los empleados de igual manera las características tanto físicas como emocionales (Betancurt y Vanegas, 1999).
- **Condiciones de saneamiento y medio ambiente:** estado del sitio de trabajo a nivel de aseo o deterioro (Betancurt y Vanegas, 1999).

En relación a lo anterior, resulta importante intervenir los factores de riesgo presentes en las organizaciones en tanto afectan no solo la salud de los empleados, sino que también representan pérdidas para las empresas debido a su impacto en la calidad del trabajo, la productividad, competencia, aumento de costos a nivel de contratación, inducción, pérdida de credibilidad, tiempo invertido en las investigaciones de accidentes etc.

En ese orden de ideas la salud resulta ser el bien máspreciado no solo para las personas (empleadas) en cuestión sino para los empleadores ya que para la realización de diferentes actividades se requiere contar con un estado de salud óptimo, en ese sentido el empleador

conlleva una gran responsabilidad en ofrecer condiciones laborales satisfactorias, en donde se eliminen o mitiguen la ocurrencia de accidentes y enfermedades promoviendo su productividad, así como también su bienestar.

5.2.4 Prevención de riesgos laborales

El objetivo de las actividades preventivas de riesgos laborales es velar y proteger la salud de los trabajadores en su ambiente laboral y en las funciones que debe desempeñar evitando los riesgos derivados de las condiciones que puedan implicar accidentes o enfermedades profesionales.

Por lo que resulta importante identificar los elementos que componen los riesgos presentes a los que están expuestos los trabajadores (fuego, ruido, vibraciones etc.).

Como se mencionaba anteriormente el valor de la salud de los empleados para una organización es importante, sus buenas prácticas y resultados dependen del recurso humano por lo que resulta ser el activo intangible máspreciado para la compañía, es debido a esta razón que las empresas deben invertir y realizar acciones, gestiones, planes de acción que busquen prevenir el riesgo psicosocial.

prevención psicosocial: por su parte la psicología tiene como objetivo el control de riesgos psicosociales que influyen en la ocurrencia de accidentes de trabajo determinando factores individuales como la personalidad, aptitud, actitud, relaciones interpersonales, motivación entre otras y demás síntomas que tienen un impacto negativo sobre la ocurrencia de accidentes, absentismo y disminución de la productividad (Collado, 2008).

La no intervención en los riesgos presentes en los ambientes laborales trae como consecuencia accidentes lo cuales son definidos como:

“es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también

Accidente de Trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo” (Rengifo y Zapata, 2009, p.2).

Los accidentes son pues la resultante de una cadena de acontecimientos que puede surgir por diferentes factores entre ellos el factor humano, el cual a partir de su intervención influye en la disminución en la presencia de lesiones y accidentes, de igual manera como se ha mencionado son variadas las circunstancias y factores que promueven accidentes por lo que siempre se deben considerar evaluar todo riesgo presente en el ambiente laboral.

Con respecto a la prevención de riesgos es necesario reconocer las causas que los producen, existe gran variedad de teorías que permiten determinar los factores influyentes para la materialización de un accidente sin embargo es de mencionar que estas no cuentan con una aprobación unánime por parte de los diferentes investigadores, con estas teorías se busca eliminar los factores que contribuyen a su ocurrencia.

5.2.5 Teoría de las causas de los accidentes

Teoría de domino desarrollada por W.H. Heinrich (1931) en donde establece que el 88% de los accidentes es provocado por actos peligrosos por parte de los empleados, el 10% corresponde a condiciones peligrosas y el 2% por hechos fortuitos, por lo que propuso una secuencia de 5 factores para la ocurrencia de accidente en donde cada uno influye sobre el siguiente:

1. antecedentes y entorno social
2. fallo del trabajador
3. acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico
4. accidente
5. daño o lesión.

En donde la eliminación de uno de estos factores interrumpe la secuencia para la materialización del accidente (Finklea, Coppée, Hunt, Kraus, Laurig, Myers, Messite, Sauter, Spiegel, Soskolne y Terracini, s.f)

Teoría de la causalidad múltiple la cual surge a partir de la teoría del dominó, este por su parte atribuye a los accidentes múltiples factores que contribuyen a su aparición y que dependiendo de las diferentes combinaciones que se den de estos provocan diferentes niveles de accidentes, según esta teoría los factores se agrupan en dos categorías:

“Comportamiento. En esta categoría se incluyen factores relativos al trabajador, como una actitud incorrecta, la falta de conocimientos y una condición física y mental inadecuada. Ambientales. Se incluye la protección inapropiada de otros elementos de trabajo peligrosos y el deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros” (Finklea, s.f, p.7)

Uno de los principales aportes de esta teoría es exponer que la resultante de un accidente pocas veces es el resultado una sola causa.

Teoría de la probabilidad sesgada: tiene como fundamento base el supuesto de que tras un trabajador sufrir un accidente, la probabilidad de que se involucre en otro aumenta o disminuye respecto al resto de empleados. Para esta teoría las acciones preventivas no son relevantes (Finklea, s.f).

Teoría de la propensión al accidente: esta teoría sugiere la existencia de un subconjunto de empleados en cada grupo los cuales están más expuestos a sufrir un accidente, esta teoría no es aceptada de forma general por los investigadores pues sus datos están basados en hechos empíricos que representa una cantidad muy pequeña al total de accidentes (Finklea, s.f).

Teoría de la transferencia de energía: esta teoría expresa que los trabajadores sufren accidentes como resultado de un cambio de energía en el que está presente una fuente, trayectoria y receptor, permite determinar las causas de los accidentes, evaluar los riesgos con

la energía y establecer un control a través de estrategias preventivas que mejoren la transferencia de energía (Finklea, s.f).

Estas son algunas de las muchas teorías existentes que buscan establecer los factores involucrados para la materialización de un accidente sin embargo como se mencionó anteriormente estas aún no cuentan con sustento científico empero brindan un aporte importante que guía hacia la comprensión de la aparición de accidentes.

5.2.6 Factores humanos en los accidentes y su prevención

el factor humano suele ser causa fundamental de la ocurrencia de accidentes, combinadas con aptitudes, destreza, experiencia y condiciones ambientales peligrosas que juntas propician la aparición de los mismos, partiendo de este hecho se plantean estrategias preventivas sin embargo es determinante establecer de qué manera se puede realizar la intervención con mayor eficacia de tal manera que es importante reconocer la red de factores que intervienen en la materialización del accidente teniendo en cuenta la naturaleza de estos factores.(Finklea, s.f).

5.2.7 Estrés

En cuanto al estrés el constructo tal vez más importante a evaluar en esta investigación es un riesgo psicosocial que puede decirse en los últimos tiempos ha presentado un aumento considerable probablemente a métodos de trabajo cada más centrados en el individuo y en relación con su entorno (fernández,2012)

La organización mundial de la salud OMS define este constructo como la respuesta no especificada del organismo a cualquier demanda del exterior Citado por Hernández, Soria y Silla, 2003). en cuanto a Sotilo (2000), el estrés laboral es determinado como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes derivados directamente del trabajo; por otra parte Richard Lazarus, contextualiza el estrés como un proceso que se mantiene en el tiempo en la persona y que genera un desequilibrio entre las exigencias una situación y los recursos con los que se

cuenta para enfrentar esta situación, por su parte la universidad pontificia javeriana en el subcentro de seguridad y riesgos profesionales, determina que el estrés es la resultante del conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se genera cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas en la interacción con el medio, ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, creando un desbalance afectando el bienestar y la salud (Citado por Díaz, 2011).

5.2.8 Principales Estresores.

Para Peiro (2001), las experiencias de estrés son producidas por una serie de situaciones ambientales y personales determinadas fuentes de estrés o estresores, una situación estresante viene producida por una situación ambiental o personal que influye en la persona que implica plantearse demandas o exigencias que la persona no logra controlar o no puede entender representando falta de control siendo una amenaza.

Para Mamani, et al., (2007), “consideran que el estrés está relacionado con el contenido de trabajo, el grado de responsabilidad, el conflicto y la ambigüedad de rol, los contactos sociales y el clima de la organización, la carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares, la violencia hacia el profesional, el ambiente físico en el que se realiza el trabajo, no tener oportunidad de exponer la quejas e inseguridad en el empleo”.

5.2.9 Consecuencias del Estrés

La consecuencias del estrés pueden ser a nivel personal en donde las consecuencias se presenta a nivel fisiológico y psíquico mientras que a nivel de la organización representa absentismo, falta de rendimiento entre otras, como es mencionado por Marulanda (2007) quien considera de igual manera falta de productividad y entiende el estrés laboral como “el desbalance percibido por el trabajador entre las condiciones psicosociales presentes en el contexto del trabajo y sus capacidades, características y expectativas individuales”.

En ese orden de ideas se logra evidenciar el impacto en la salud que representa el estrés en los trabajadores el cual se ha convertido en un generador de enfermedad profesional, trayendo implicaciones no solo al trabajador con consecuencias o síntomas como lo son la fatiga física, agotamiento del sistema nervioso, presión arterial , ritmo respiratorio , inhibición del sistema inmunológico, dificultades emocionales, irritabilidad, ansiedad, depresión, sentimientos de frustración , insatisfacción profesional, pérdida de motivación.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente por los diferentes autores, es importante considerar que esta es una problemática que afecta tanto al ser humano como a las empresas por lo que resulta necesario establecer estrategias que tengan como objetivo favorecer el bienestar de los empleados.

5.3 Marco legal

Ahora bien, para el desarrollo del presente trabajo resulta indispensable conocer la normatividad colombiana la cual permite conocer los alcances, limitaciones y formas de proceder en el área de la seguridad y salud en el trabajo.

- Ley 9ª título III del 24 de enero de 1979, la cual tiene como objetivo preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
- Resolución no 2400 del 22 de mayo de 1979: Por la cual se establecen las normas sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
- Decreto no 614 del 14 de marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la administración y funcionamiento de la Salud Ocupacional en el país.
- Resolución No 2013 del 6 de junio de 1986: Elección, funciones y actividades del comité de medicina, higiene y seguridad industrial, hoy comité paritario de Salud Ocupacional

- Resolución no 1016 del 31 de marzo de 1989: Organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional en las empresas y establece pautas para el desarrollo de los subprogramas.
- Resolución no 6398 del 20 de diciembre de 1991: Se consagra los procedimientos en salud ocupacional (Exámenes de ingreso).
- Decreto no 1295 del 22 de junio de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- Decreto 1832 del 3 de agosto de 1994: Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
- Decreto 2090 de 2003: Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
- Decreto 1542 de 1994: Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional.
- Decreto 1772 de 1994: Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al

Sistema General de Riesgos Profesionales.

- Decreto 1834 de 1994: Por el cual se reglamenta el funcionamiento del

Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

- Resolución 13824 de 1989: Medidas de protección de salud.
- Ley 1562 de 2012: Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST.
- Decreto 1443 de 2014: Subprograma de Medicina Preventiva y del trabajo.
- Decreto 1072 del 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

- Resolución 1111 del 2017: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes.
- Decreto 472 del 2015: reglamenta los criterios de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Resolución 2646 del 2008: Tratamiento de los riesgos y las enfermedades profesionales y se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y en el 2010 se formaliza la batería de instrumentos para la evaluación de estos riesgos Psicosociales en las diferentes organizaciones. (MPS, 2008).

6. Tipos de investigación

6.1 Tipo de investigación:

Cuantitativa: la cual se basa en el uso de técnicas estadísticas para conocer aspectos de interés sobre la población a estudiar, de igual manera busca reconocer la distribución de variables tanto objetiva como subjetivas (Huso y Cascant, 2012) este de tipo de investigación resulta oportuna ya que permite obtener datos concretos y objetivos los cuales pueden ser cuantificables aportando resultados específicos

6.2 Alcance de la investigación:

Esta investigación tiene un alcance *descriptivo*, el cual consiste en seleccionar una serie de conceptos o variables que son medidas de forma independiente una de otra con el fin de describirlas, en la búsqueda de especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. “Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (Hernández, Fernández y Baptista 2010 P.80).

6.3 Población: El presente estudio se realizó a 115 trabajadores de la empresa Transportes Armenia S.A correspondientes al área administrativa y operativa

6.4 Muestra: la muestra utilizada para la realización de este proyecto fue de 115 personas entre personal administrativo y operativo de la empresa transportes Armenia S.A

6.5 Metodología:

El presente trabajo el cual como se mencionó anteriormente tiene como objetivo realizar una propuestas de un plan de gestión del riesgo psicosocial en la empresa Transportes Armenia S.A , en donde se estableció como primer objetivo diagnosticar el riesgo psicosocial en la empresa Transportes Armenia S.A el cual se realiza con la aplicación de la batería riesgo psicosocial establecida por el ministerio de protección social, a continuación se expone la ficha técnica de la batería de riesgo psicosocial

Tabla 2: Ficha técnica batería de riesgo psicosocial

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio 2010
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 sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores.

Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Esta herramienta cuantitativa establece tres factores psicosociales determinantes: condiciones intralaborales, extralaborales e individuales, en ese sentido en referencia a las condiciones intralaborales son entendidas como como características del trabajo que influyen en el bienestar del individuo.

Las condiciones intralaborales están agrupadas en 4 dominios; demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales y recompensa, los cuales actúan como posibles fuentes del riesgo y es a partir de estas que se realizan la identificación de los factores de riesgo psicosocial, de igual manera estos dominios están constituidos por dimensiones los cuales se exponen continuación:

Tabla 3: condiciones intralaborales: dominios y dimensiones

Fuente: Ministerio de trabajo, 2008

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL 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 ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas 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 Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Tabla 4: definiciones de las dimensiones intralaborales

Dimensión	Definición
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor
Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de

otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros

Demandas ambientales y de esfuerzo físico Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

Demandas de la jornada de trabajo Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Consistencia de rol Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o

	producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: <ul style="list-style-type: none"> • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que

	implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Fuente: Ministerio de trabajo, 2008

Ahora bien en cuanto a las condiciones extralaborales, están son entendidas como los aspectos que comprenden el entorno familiar, social y económico del trabajador así como también condiciones de vivienda que pueden influir en el bienestar del individuo, las dimensiones, las dimensiones se relacionan a continuación :

Tabla 5: condiciones extralaborales

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

Fuente: Ministerio de trabajo, 2008

Tabla 6: definiciones de las dimensiones extralaborales

Constructo	dimensiones
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el

bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

Desplazamiento vivienda trabajo vivienda

Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

Fuente: Ministerio de trabajo, 2008

Finalmente las condiciones individuales las cuales se refieren a las características propias de cada trabajador o características socio- demográficas como lo son el sexo, nivel educativo, ciudad, lugar de residencia, nivel educativo, ocupación entre otras, estas características influyen en la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales de igual manera la información ocupacional debe ser abordada como lo son la antigüedad en la empresa, cargo que desempeña, tipo de contrato entre otras.

Tabla 7: variables sociodemográficas y ocupacionales

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Fuente: Ministerio de trabajo, 2008

Es importante mencionar que la resolución 2646 del 2008 menciona la idoneidad de los profesionales que aplican este instrumento, en donde enfatiza que debe ser un experto psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional, razón por la cual la realización de este diagnóstico se realizó con el acompañamiento de la psicóloga de la ARL de la empresa quien cuenta con la licencia legal y cuenta con la autorización para la aplicación de esta.

En cuanto al procedimiento que se realizó para la aplicación de la batería inicialmente se realiza la explicación y objetivo de la batería enfatizando en la importancia de la misma para los propios beneficios como empleados esta parte inicial se realizó con la presentación de un video en donde se explica de forma detallada los objetivos de la batería y la razón por la que es importante abordar también el riesgo psicosocial, posteriormente se realiza la entrega de los cuestionarios organizados de la siguiente manera:

- Consentimiento informado
- Cuestionarios factores intralaborales forma A o forma B (según corresponda)
- Cuestionario factores extralaborales
- Ficha de datos generales
- Cuestionario del estrés

La aplicación de la batería inicialmente se tenía planteado hacerla de forma grupal, sin embargo, esto solo fue posible en dos ocasiones debido a la disponibilidad del personal por la ejecución de la operación, de tal manera que se realizó al resto de personal de forma individual.

La aplicación de la batería se realizó a partir del 28 de junio del 2018 hasta el 1 de septiembre del 2018 y se realizó a 115 colaboradores de la empresa, tras culminar con la

aplicación se procedió a realizar la tabulación de los resultados en el aplicativo dispuesto por el ministerio de protección social y así determinar los resultados obtenidos.

7. Análisis y descripción de resultados

A continuación, se exponen las gráficas obtenidas tras realizar la tabulación de los formularios, en ese orden de ideas se plasman las gráficas en donde se enfatiza en el nivel de riesgo en el que se encuentra cada uno de los dominios mencionados anteriormente.

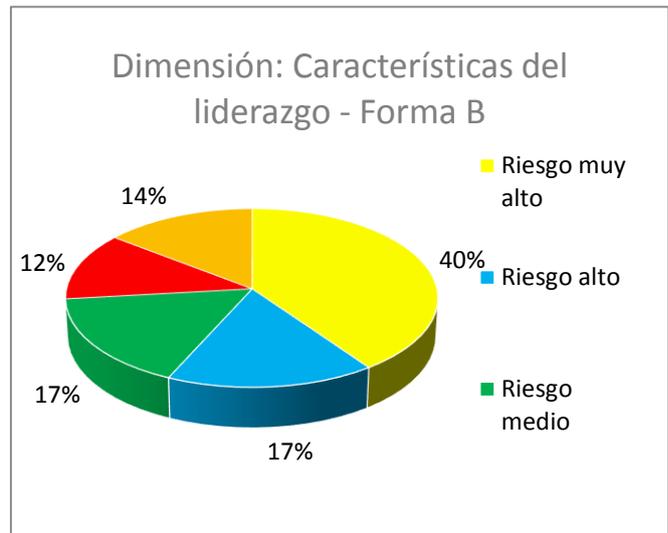
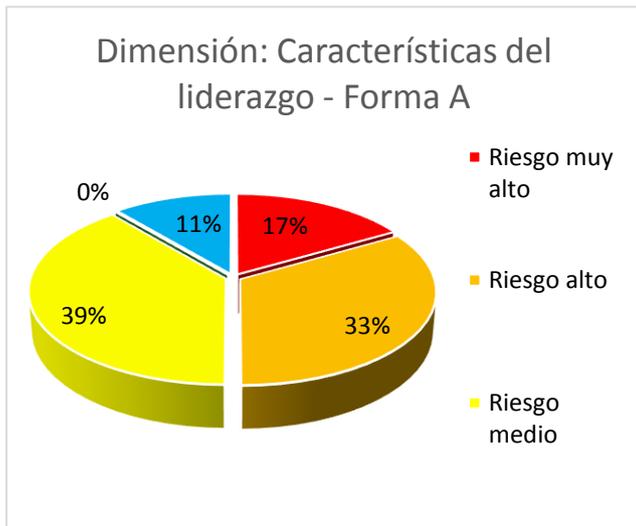
7.1 Cuestionario intralaboral Forma A y B

Es importante mencionar inicialmente que el cuestionario intralaboral forma A fue aplicado a 18 personas de las cuales 6 hacen parte del área operativa las cuales cuentan con estudios técnicos o superiores o tienen un cargo que implica manejar personal; así mismo el cuestionario intralaboral forma B fue a aplicado a 97 empleados.

Tabla 8: Características del liderazgo

Características del liderazgo - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	3	17%	39	40%
Riesgo alto	6	33%	16	16%
Riesgo medio	7	39%	16	16%
Riesgo bajo	0	0%	12	12%
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	11%	14	14%
TOTAL	18	100%	97	100%

Gráfica 1: Características del liderazgo - forma A y B

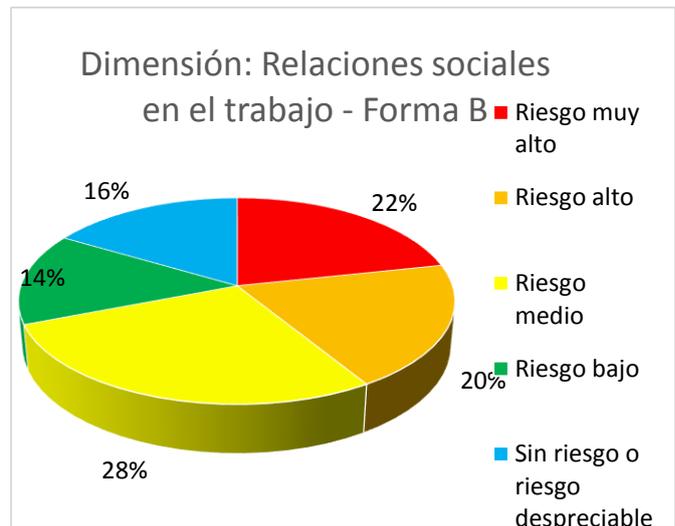
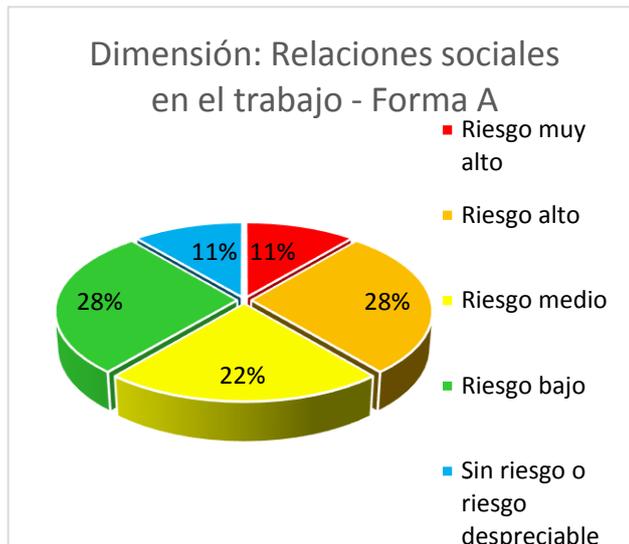


En ese orden de ideas en relación a las características de liderazgo, se obtuvo como resultado que en el grupo A en riesgo medio con el 39% y riesgo alto con el 33%, en el grupo B el 40% se encuentra en riesgo muy alto y 17% en riesgo alto y medio; en ambos se debe trabajar en los programas de prevención y promoción del riesgo psicosocial y vigilancia epidemiológica, para que no aumente el riesgo en la población evaluada.

Tabla 9: Relaciones sociales en el trabajo

Relaciones sociales en el trabajo - Forma A	Forma B			
	Nº	%	Nº	%
Riesgo muy alto	2	11%	21	22%
Riesgo alto	5	28%	19	20%
Riesgo medio	4	22%	27	28%
Riesgo bajo	5	28%	14	14%
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	11%	16	16%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 2: Relaciones sociales en el trabajo - forma A y B

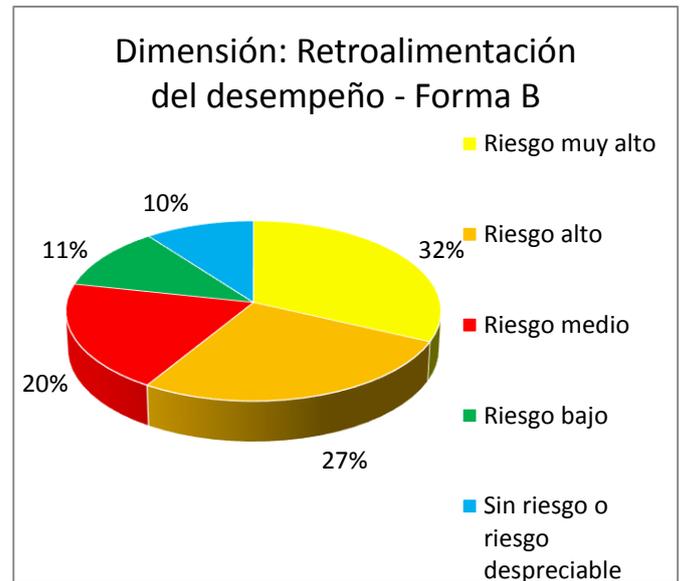
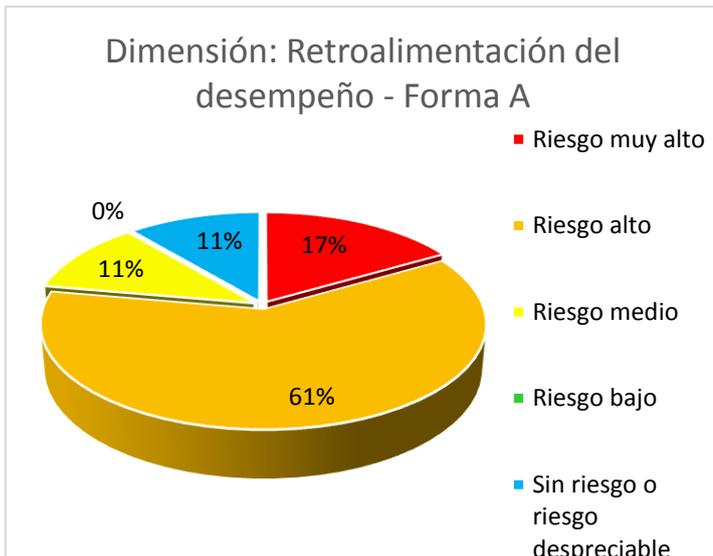


En el anterior dato sobre las relaciones en el trabajo se debe trabajar con el programa de vigilancia epidemiológica en estos niveles alto y muy alto que en los dos grupos; el 28% puntúa riesgo alto y medio en grupo A y en el grupo B el 28% arroja riesgo medio y el 20% riesgo alto. Lo que indica que los colaboradores deben trabajar un poco más las relaciones interpersonales y acudir a herramientas que les puedan ayudar a interactuar adecuadamente.

Tabla 10: Retroalimentación del desempeño

Retroalimentación del desempeño - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	3	17%	31	32%
Riesgo alto	11	61%	26	27%
Riesgo medio	2	11%	19	20%
Riesgo bajo	0	0%	11	11%
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	11%	10	10%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 3: Retroalimentación del desempeño - forma A y B

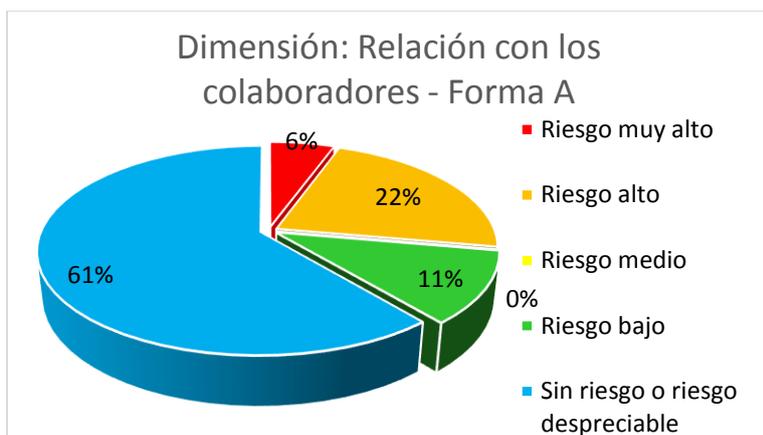


En retroalimentación del desempeño esta mostrando en el grupo B riesgo muy alto del 32% y riesgo alto en el 27% y en el grupo A el 61% muestra riesgo alto y el 17% riesgo muy alto; esto indica que se debe trabajar con programa de vigilancia epidemiológica y continuar con actividades de promoción y prevención con los temas de la evaluación de desempeño recordando su importancia y lo que busca es que el colaborador se conozca así mismo en sus competencias laborales y fortalezca sus debilidades para mejorar en su productividad.

Tabla 11: Relación con los colaboradores

Relación con los colaboradores - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	1	6%	N/A	N/A
Riesgo alto	4	22%	N/A	N/A
Riesgo medio	0	0%	N/A	N/A
Riesgo bajo	2	11%	N/A	N/A
Sin riesgo o riesgo despreciable	11	61%	N/A	N/A
TOTAL	18	100%	N/A	N/A

Grafica 4: Relación con colaboradores forma A

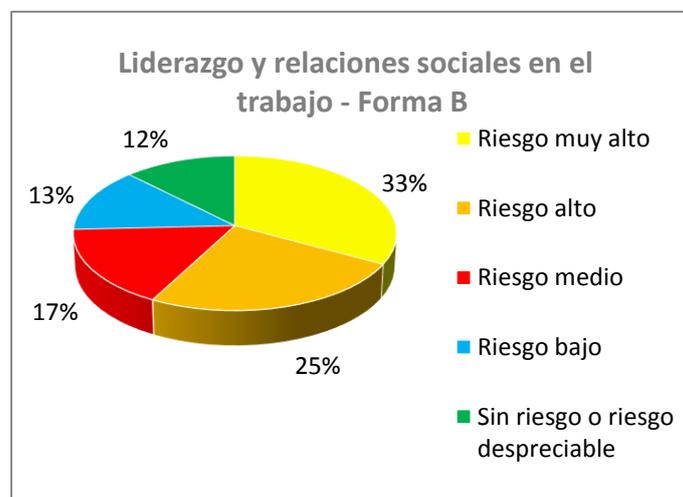
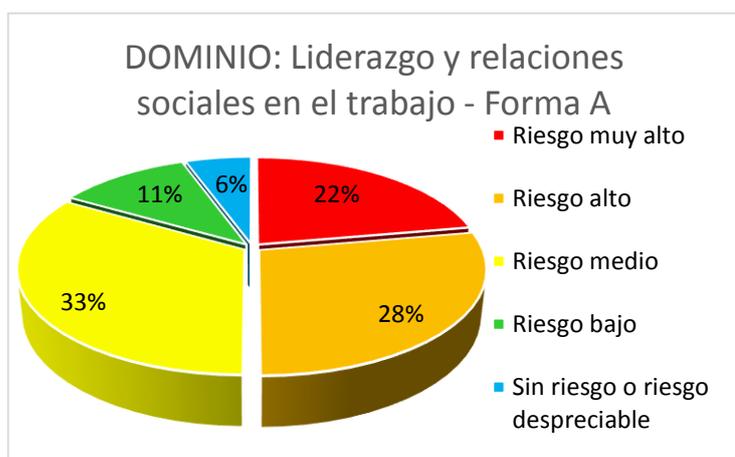


En la anterior dimension arroja resultado muy alto del 3% y el 10% riesgo alto; esto significa que se debe trabaja sobre liderazgo para que las cifras no aumenten. El grupo B no se mide esta dimension.

Tabla 12: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	4	22%	32	33%
Riesgo alto	5	28%	24	25%
Riesgo medio	6	33%	16	16%
Riesgo bajo	2	11%	13	13%
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	6%	12	12%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 5: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – forma A y B

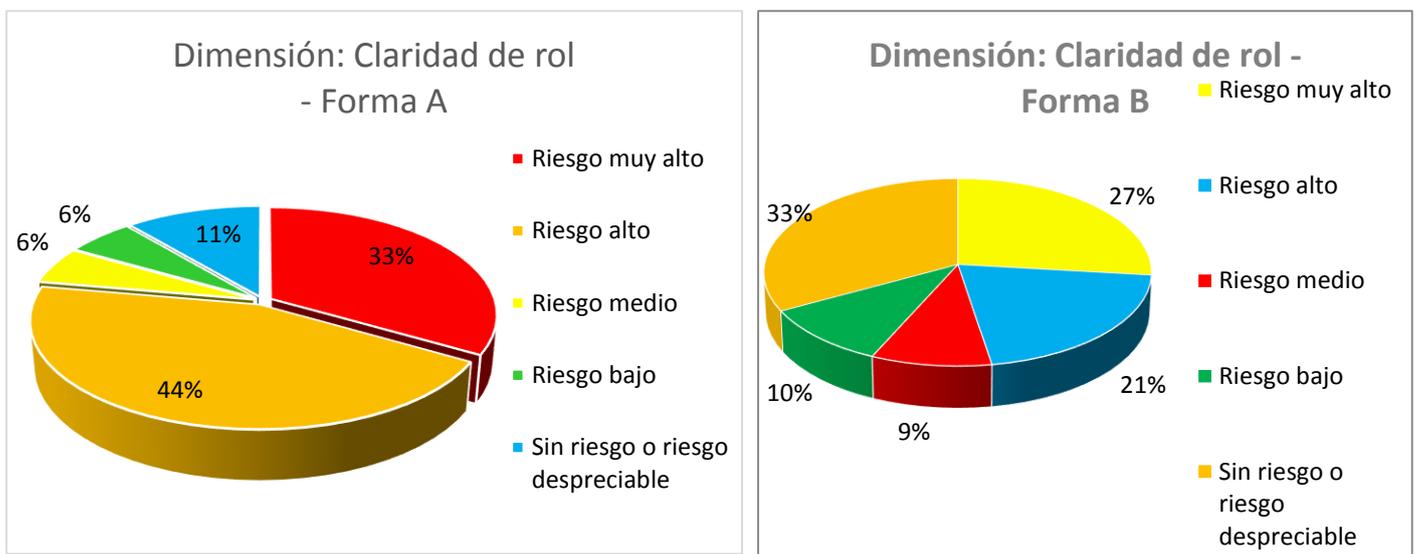


En las graficas anteriores muestra como resultado que el grupo A, respecto a la dimension de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo e encuentra con un riesgo medio con el 33%, un riesgo alto de 28% y muy alto de 22%, en relacion al grupo B, este muestra un riesgo muy alto con un 33%, riesgo alto de 25% y medio de 17%.

Tabla 13: Claridad del rol

Claridad de rol Forma -A			Forma B	
Riesgo muy alto	6	33%	26	27%
Riesgo alto	8	44%	20	21%
Riesgo medio	1	6%	9	9%
Riesgo bajo	1	6%	10	10%
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	11%	32	33%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 6: Claridad del rol – forma A y B

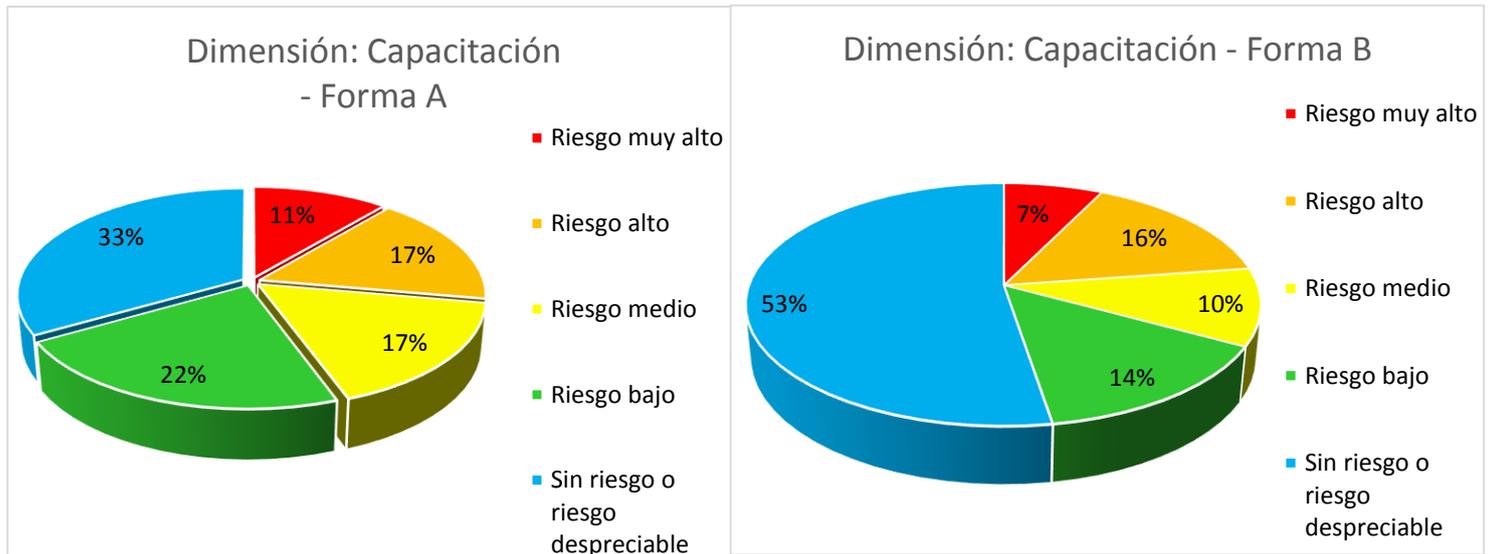


Los anteriores datos muestran que el grupo B puntuo sin riesgo o riesgo despreciable del 33% y muy alto de 27%, el grupo A muestra el 44% en riesgo alto y riesgo muy alto del 33%; lo que indica que se debe trabajar la induccion y reinduccion para que el personal tenga claro su cargo, funciones, autonomia y resultados que debe de tener en su trabajo.

Tabla 14: Capacitación

Capacitación Forma-A			Forma B	
Riesgo muy alto	2	11%	7	7%
Riesgo alto	3	17%	15	15%
Riesgo medio	3	17%	10	10%
Riesgo bajo	4	22%	14	14%
Sin riesgo o riesgo despreciable	6	33%	51	53%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 7: Capacitación – forma A y B

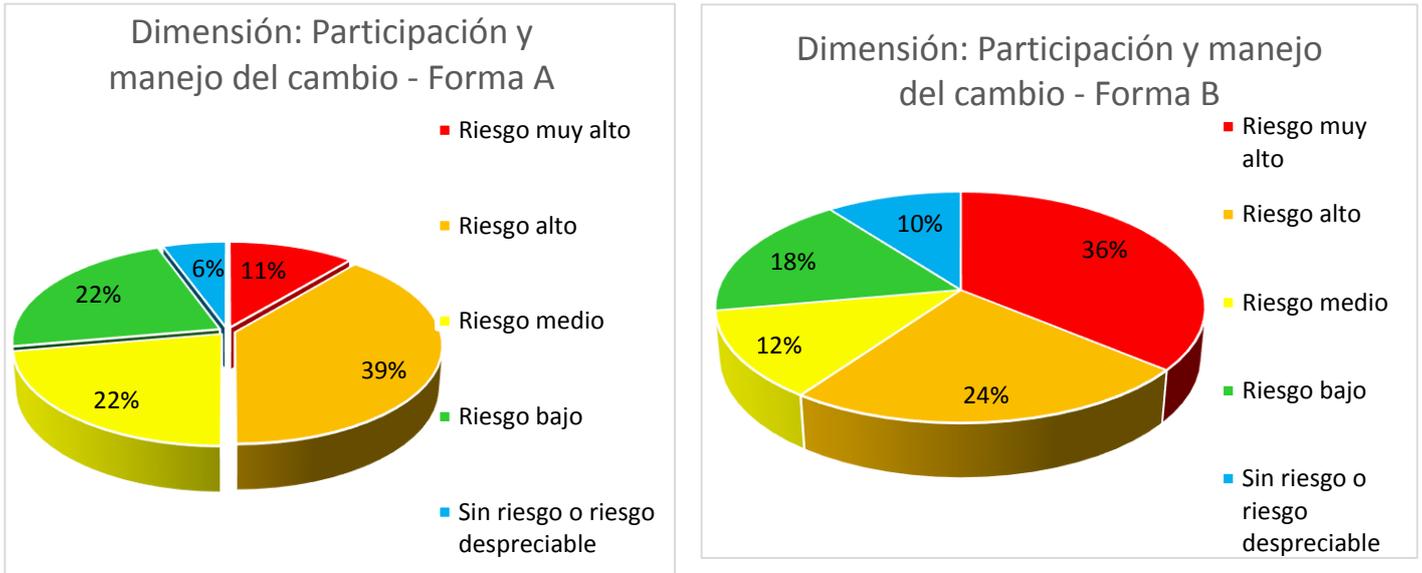


Se muestra en riesgo bajo del 22% y riesgo alto y medio de 17% en el grupo A y en el grupo B las cifras son bajas lo que significa que se debe de continuar trabajando con los programas de promoción y prevención con el fin de monitorear el riesgo y disminuir las cifras.

Tabla 15: Participación y manejo del cambio

Participación y manejo del cambio - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	2	11%	35	36%
Riesgo alto	7	39%	23	24%
Riesgo medio	4	22%	12	12%
Riesgo bajo	4	22%	17	18%
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	6%	10	10%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 8: Participación y manejo del cambio – forma A y B



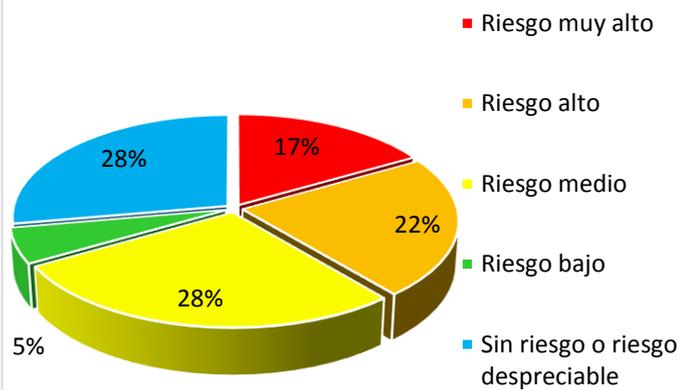
Este dato de Participación y manejo del cambio el 39% arroja riesgo alto y riesgo medio con un 22% en el grupo A y el grupo B arroja riesgo muy alto en un 36% y riesgo alto en 24%; es decir que las personas perciben que cuenta con información y pueden participar desde su rol, pero se debe prestar atención a las cifras que dieron porcentajes más altos para que no se dispare el riesgo.

Tabla 16: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

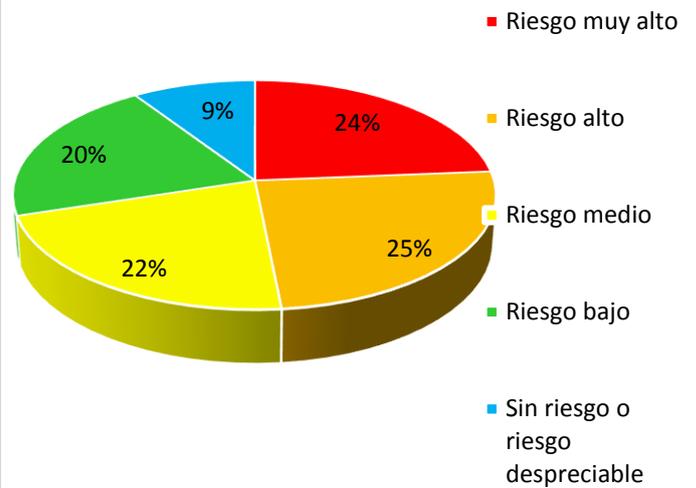
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos - Forma A	Forma B			
Riesgo muy alto	3	17%	23	24%
Riesgo alto	4	22%	24	25%
Riesgo medio	5	28%	21	22%
Riesgo bajo	1	6%	20	21%
Sin riesgo o riesgo despreciable	5	28%	9	9%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 9: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos – Forma A y B

Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos - Forma A



Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos - Forma B

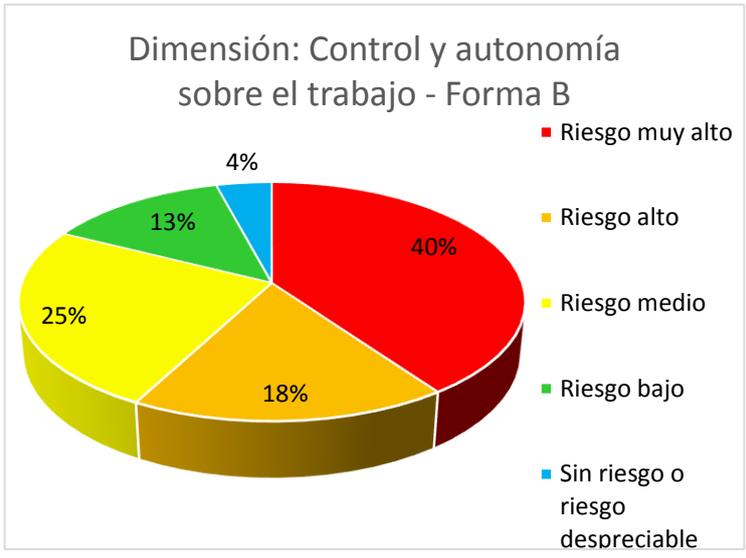
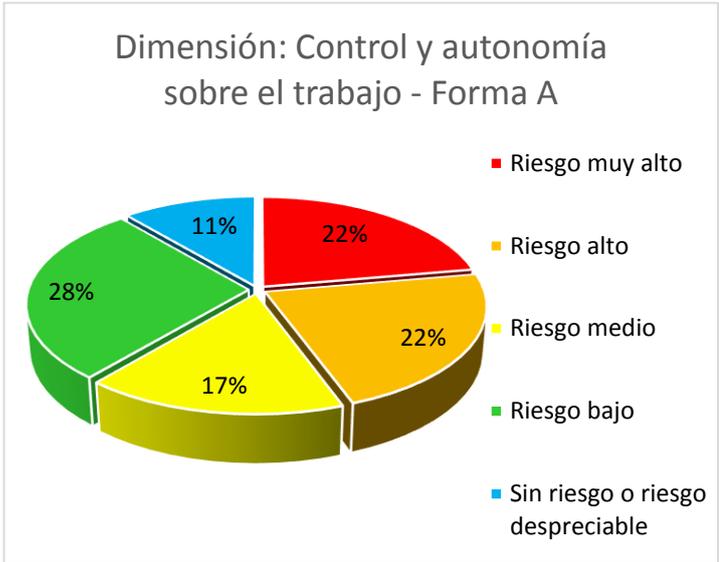


En la anterior dimension se observa que el grupo A esta en un 28% de riesgo medio y en riesgo alto el 22%, el grupo B el 25% riesgo alto y el 24% riesgo muy alto; se debe de intervenir con el sistema de vigilancia epidemiologica y continuar con programas de promocion y prevencion con el riesgo medio que arrojan ambos grupos.

Tabla 17: Control y autonomía sobre el trabajo

Control y autonomía sobre el trabajo - Forma A	Forma B			
Riesgo muy alto	4	22%	39	40%
Riesgo alto	4	22%	17	18%
Riesgo medio	3	17%	24	25%
Riesgo bajo	5	28%	13	13%
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	11%	4	4%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 10: Control y autonomía sobre el trabajo – Forma A y B

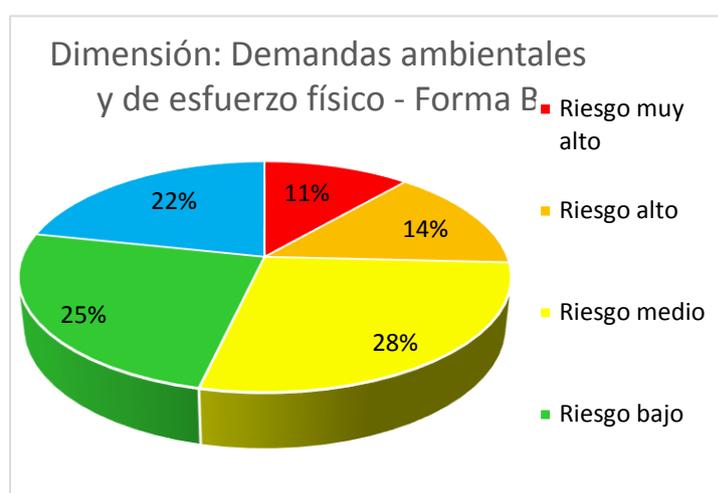
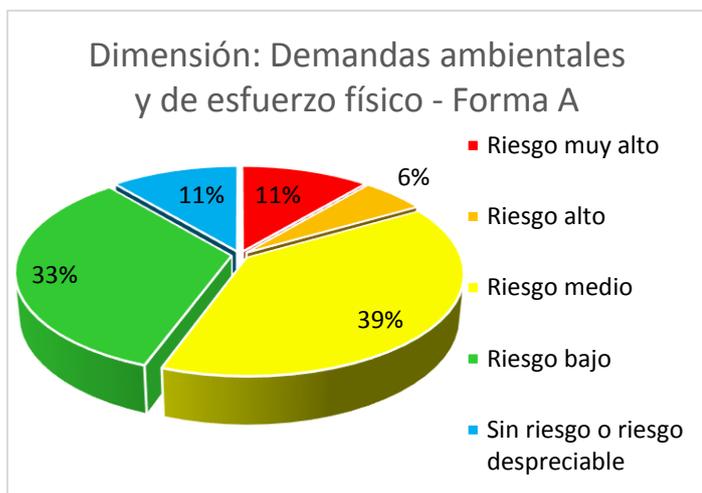


En control y autonomía del trabajo arroja riesgo muy alto y alto del 22% en el grupo A y riesgo medio del 17%, en el grupo B el 40% arroja riesgo muy alto y el 18% riesgo alto; esto indica que el personal percibe que conoce su trabajo y las funciones a cargo, no obstante se debe prestar atención y se debe continuar trabajando con la guía de funciones para que no se dispare y se monitoree el riesgo.

Tabla 18: Demandas ambientales y esfuerzo físico

Demandas ambientales y de esfuerzo físico - Forma A	Forma B			
	Forma A	Forma B	Forma A	Forma B
Riesgo muy alto	2	11%	11	11%
Riesgo alto	1	6%	14	14%
Riesgo medio	7	39%	27	28%
Riesgo bajo	6	33%	24	25%
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	11%	21	22%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 11: demandas ambientales y de esfuerzo físico – Forma A y B

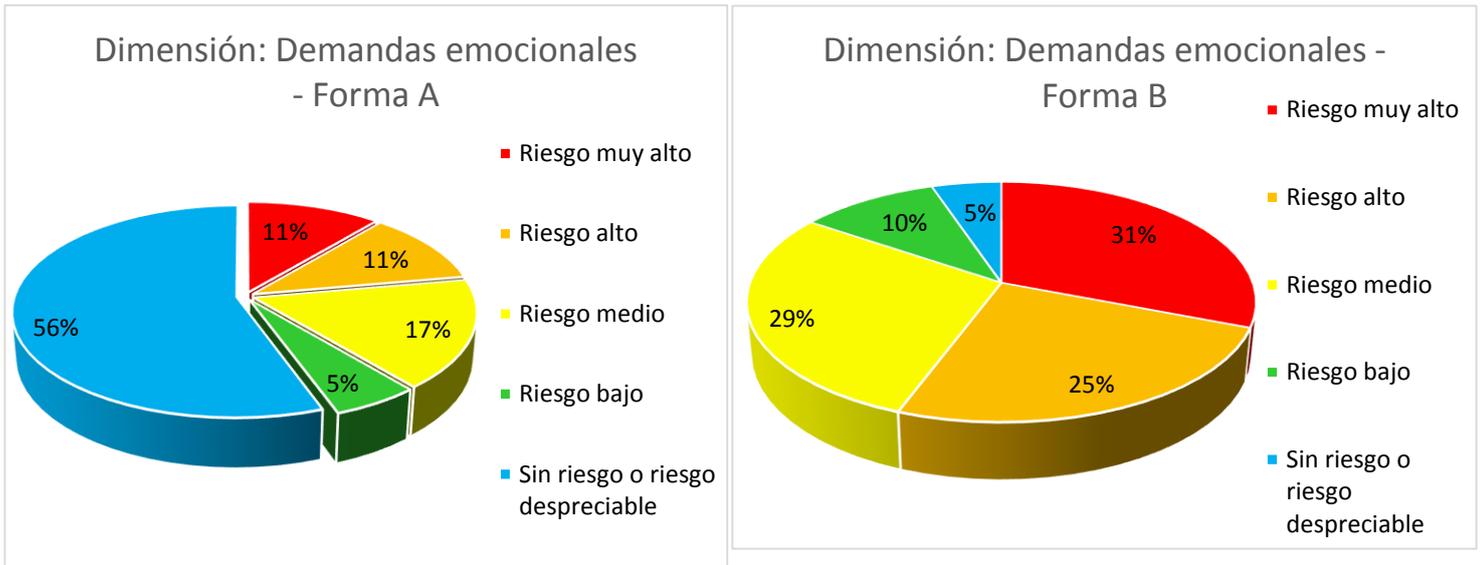


En la dimensión demandas ambientales en el grupo A se observa el 39% en riesgo medio, el 33% riesgo bajo; el grupo B muestra riesgo medio del 28% y riesgo bajo de 25%; lo cual indica que se debe intervenir con sistema de vigilancia epidemiología y continuar con los programas de promoción y prevención en riesgo psicosocial.

Tabla 19: Demandas emocionales

Demandas emocionales – Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	2	11%	30	31%
Riesgo alto	2	11%	24	25%
Riesgo medio	3	17%	28	29%
Riesgo bajo	1	6%	10	10%
Sin riesgo o riesgo despreciable	10	56%	5	5%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 12: Demandas emocionales – Forma A y B

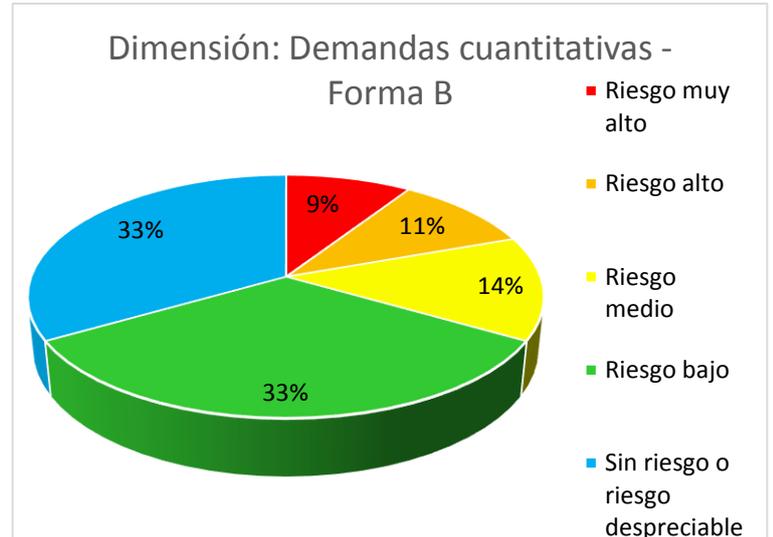
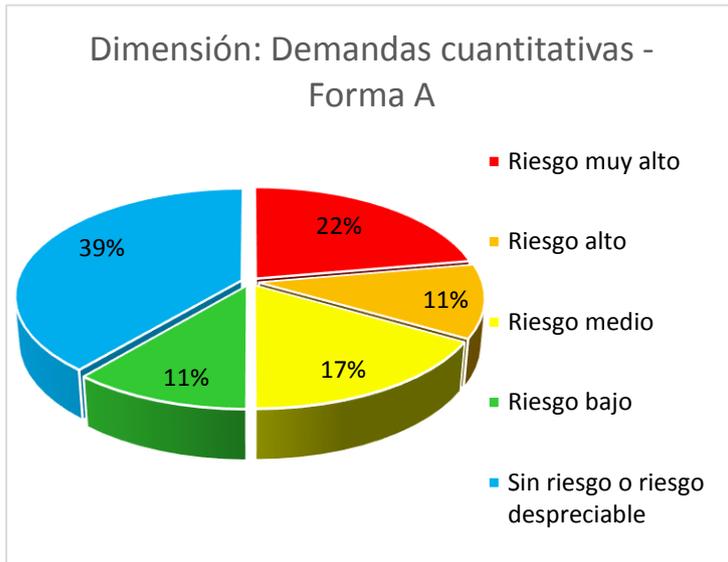


El grupo A se muestra sin riesgo o riesgo despreciable de 56% y medio del 17%, el grupo B muestra el 29% en riesgo medio y 25% en riesgo alto; lo que indica que se debe trabajar con programas de promoción y prevención.

Tabla 20: Demandas cuantitativas

Demandas cuantitativas - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	4	22%	30	31%
Riesgo alto	2	11%	13	13%
Riesgo medio	3	17%	13	13%
Riesgo bajo	2	11%	23	24%
Sin riesgo o riesgo despreciable	7	39%	18	19%
TOTAL	18	100%	97	100%

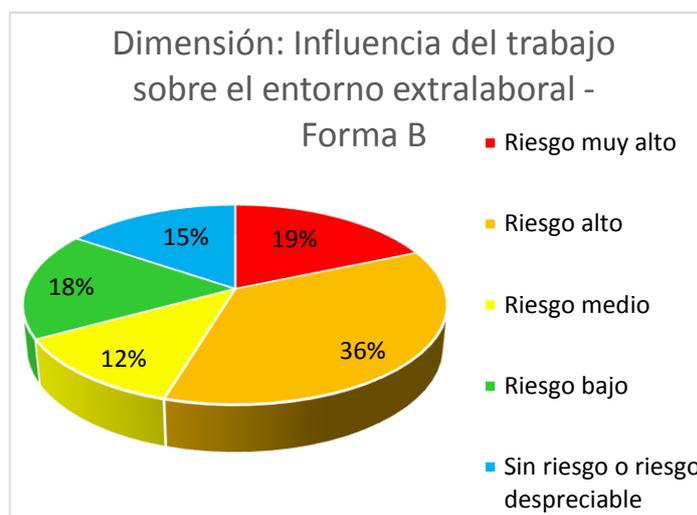
Grafica 13: Demandas cuantitativas - forma A y B



En esta dimension de Demandas cuantitativas el grupo A arroja sin riesgo o riesgo despreciable de 39%, riesgo muy alto de 22% y el grupo B riesgo bajo del 33% y sin riesgo o riesgo despreciable el 33%; lo que indica que se debe de trabajar en programa de vigilancia epidemiologico y promocion y prevencion, observandose que las cifras mas altas no estan en riesgo se debe prestar atencion a los niveles altos.

Tabla 20: influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	4	22%	18	19%
Riesgo alto	2	11%	35	36%
Riesgo medio	3	17%	12	12%
Riesgo bajo	2	11%	17	18%
Sin riesgo o riesgo despreciable	7	39%	15	15%
TOTAL	18	100%	97	100%

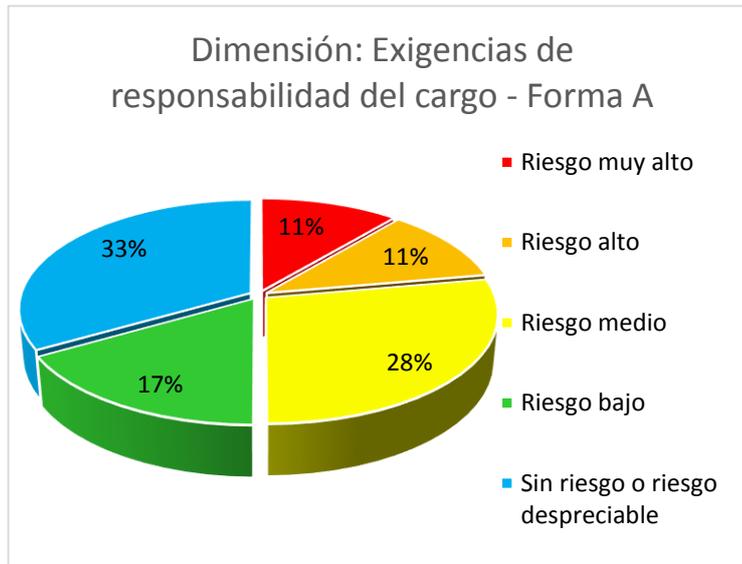


En esta dimensión se observa en el grupo A se muestra sin riesgo o riesgo despreciable con el 39% y muy alto con el 22% y el grupo B 36% riesgo alto y 19% riesgo muy alto, se debe trabajar con con el programa de vigilancia epidemiológica para que se controle el riesgo y no aumente.

Tabla 21: Exigencia de responsabilidad del cargo

Exigencias de responsabilidad del cargo - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	2	11%	N/A	N/A
Riesgo alto	2	11%	N/A	N/A
Riesgo medio	5	28%	N/A	N/A
Riesgo bajo	3	17%	N/A	N/A
Sin riesgo o riesgo despreciable	6	33%	N/A	N/A
TOTAL	18	100%	N/A	N/A

Grafica 15: Exigencias de responsabilidad del cargo – forma A

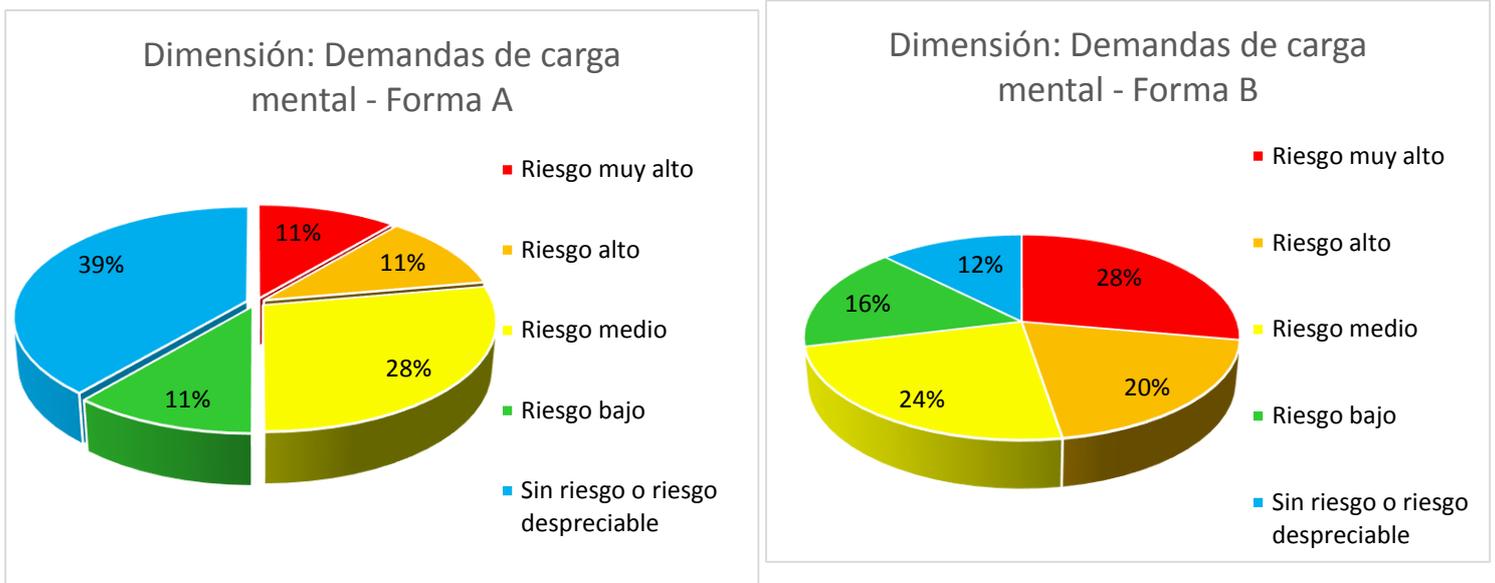


En la anterior dimensión exigencias y responsabilidad del cargo está arrojando riesgo alto con un 28% en el grupo A y sin riesgo o riesgo despreciable de 33%; lo que indica se debe proceder con programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial; dado a que la población percibe que las exigencias que se les impone como individuos en sus tareas del día a día está más alta que su capacidad de respuesta y seguir con los programas de promoción y prevención.

Tabla 22: Demandas de carga mental

Demandas de carga mental - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	2	11%	27	28%
Riesgo alto	2	11%	19	20%
Riesgo medio	5	28%	23	24%
Riesgo bajo	2	11%	16	16%
Sin riesgo o riesgo despreciable	7	39%	12	12%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 16: Demandas de carga mental – forma A y B

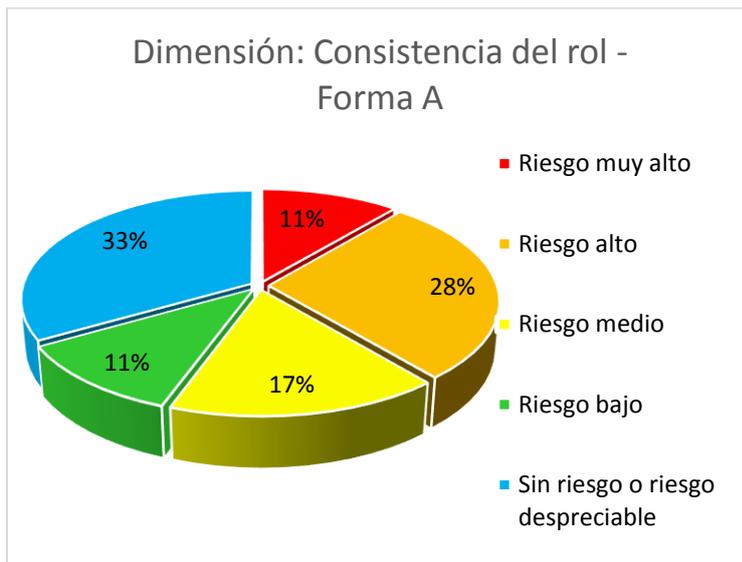


En la dimensión carga mental en el grupo A muestra sin riesgo o riesgo despreciable de 39% y 28% de riesgo medio y en el grupo B el 28% riesgo muy alto y 24% riesgo medio; esto indica que la población evaluada perciben que el trabajo realizado exige concentración alta o de manera presionada.

Tabla 23: Consistencia del rol

Consistencia del rol - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	2	11%	N/A	N/A
Riesgo alto	5	28%	N/A	N/A
Riesgo medio	3	17%	N/A	N/A
Riesgo bajo	2	11%	N/A	N/A
Sin riesgo o riesgo despreciable	6	33%	N/A	N/A
TOTAL	18	100%	N/A	N/A

Grafica 17: consistencia del rol – forma A

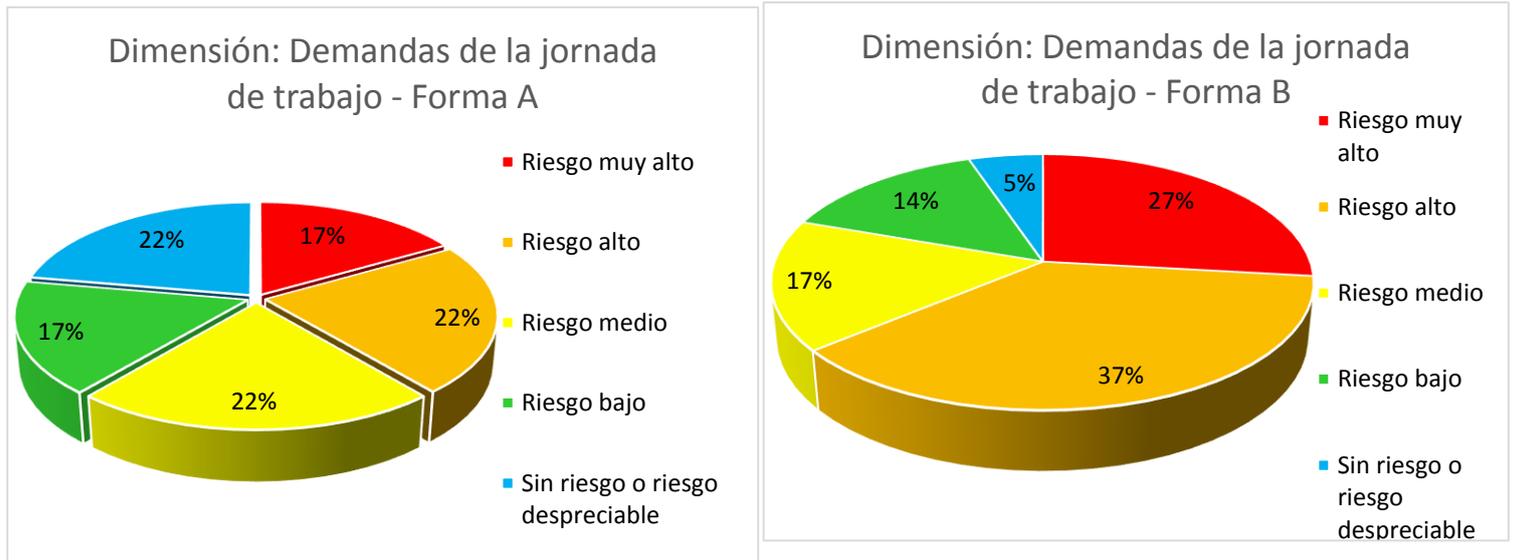


En la anterior dimensión de consistencia del rol muestra en el grupo A 33% sin riesgo o riesgo despreciable, 28% riesgo alto y el grupo B no se mide esta dimensión; lo que indica que se debe trabajar con el programa de vigilancia epidemiológica, continuar con programas de promoción y prevención para los otros niveles de riesgo.

Tabla 24: Demandas de la jornada de trabajo

Demandas de la jornada de trabajo - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	3	17%	26	27%
Riesgo alto	4	22%	36	37%
Riesgo medio	4	22%	16	16%
Riesgo bajo	3	17%	14	14%
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	22%	5	5%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 18: Demandas de la jornada de trabajo – forma A y B

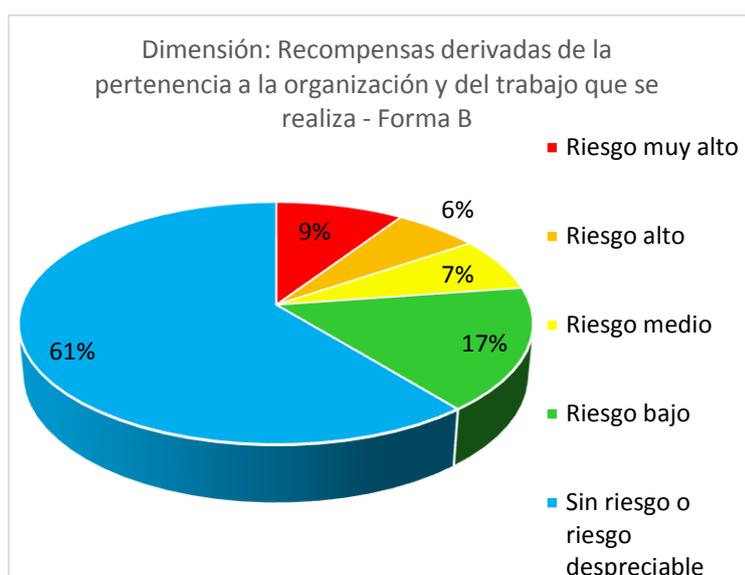
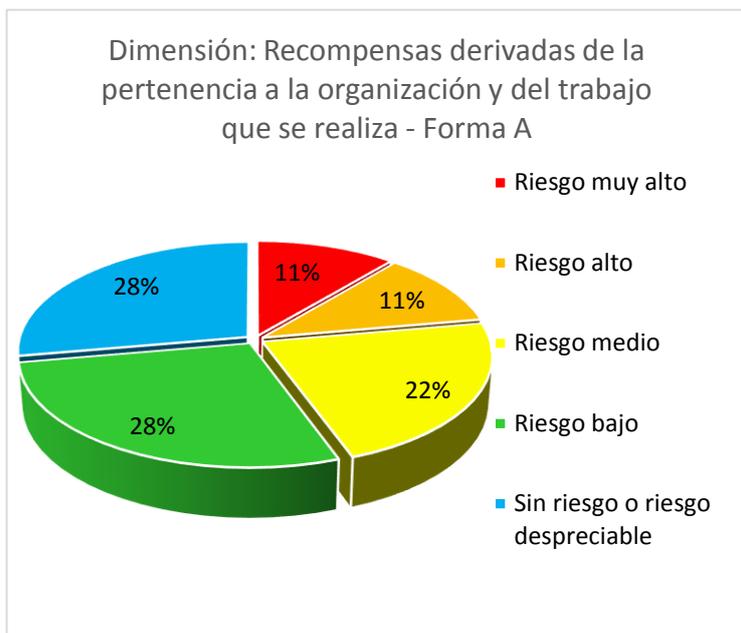


En la dimensión jornada del trabajo el grupo A puntúa el 22% en riesgo alto, medio y sin riesgo o riesgo despreciable; en el grupo B el 37% arroja riesgo alto y el 27% en riesgo muy alto; esto significa que se debe trabajar con el programa de vigilancia epidemiológica y en el riesgo medio trabajar con programas de promoción y prevención.

Tabla 25: Recompensas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Forma A	Forma B			
	Nº	%	Nº	%
Riesgo muy alto	2	11%	9	9%
Riesgo alto	2	11%	6	6%
Riesgo medio	4	22%	7	7%
Riesgo bajo	5	28%	16	16%
Sin riesgo o riesgo despreciable	5	28%	59	61%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 19: Recompensas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza –
forma A y B

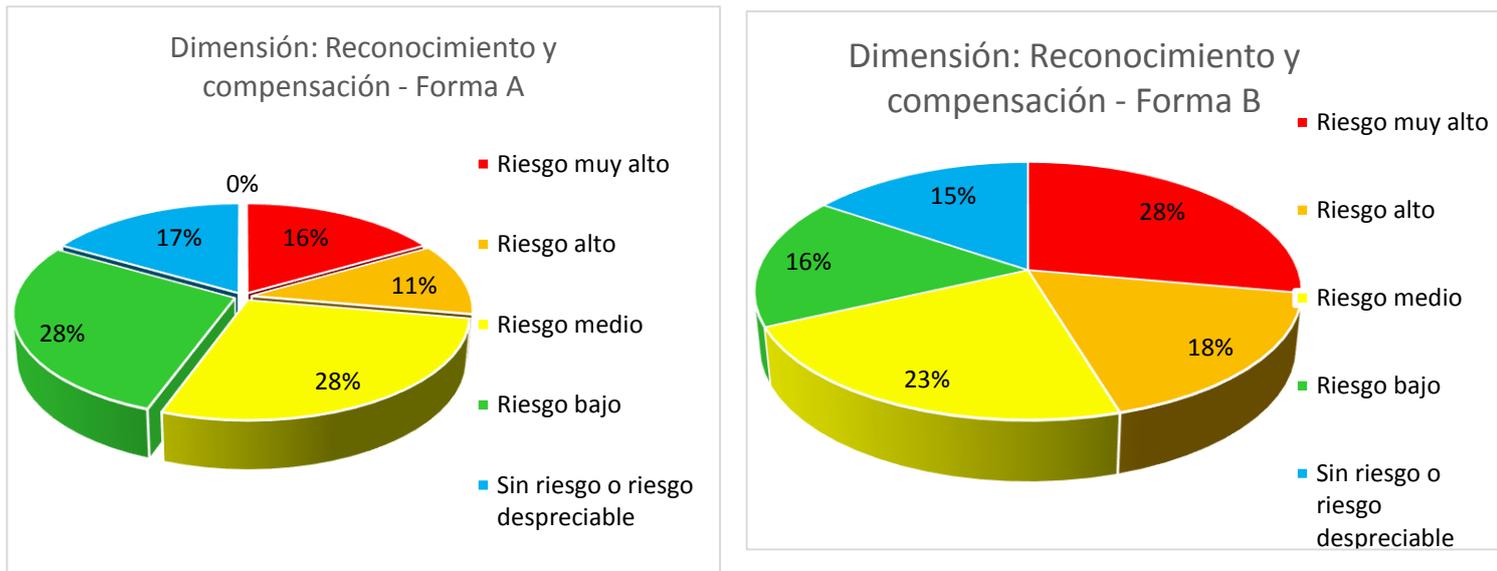


La población evaluada en el grupo A arroja que el 28% está sin riesgo o riesgo despreciable y en riesgo bajo, el 22% riesgo medio; el grupo B el 61% arroja sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo del 17%; lo anterior indica que aunque las cifras son bajas se está percibiendo que sus garantías laborales no pueden ser estables o no se sienten bien remunerados.

Tabla 26: Reconocimiento y compensación

Reconocimiento y compensación - Forma A			Forma B	
Riesgo muy alto	3	17%	27	28%
Riesgo alto	2	11%	17	18%
Riesgo medio	5	28%	22	23%
Riesgo bajo	5	28%	16	16%
Sin riesgo o riesgo despreciable	3	17%	15	15%
TOTAL	18	100%	97	100%

Grafica 20: Reconocimiento y compensación - forma A y B



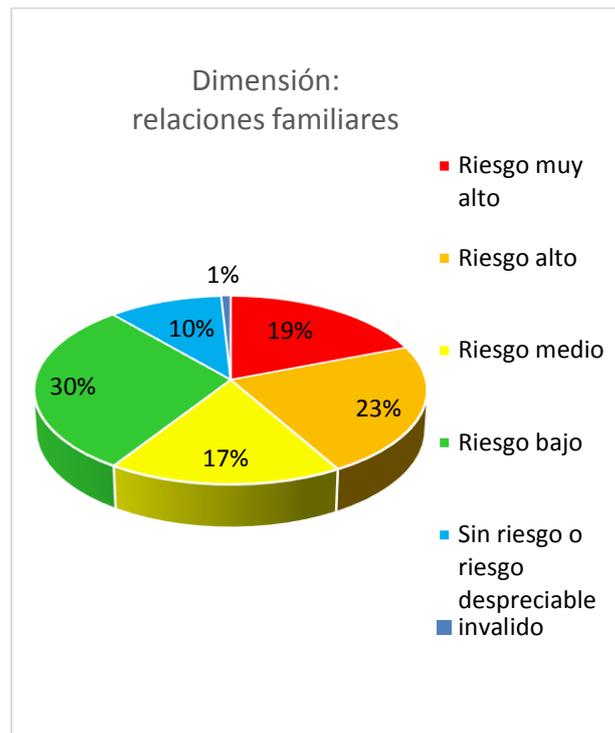
En el dominio reconocimiento y compensación en el grupo A arroja 28% en riesgo medio y bajo y 16% en riesgo muy alto; en el grupo B un porcentaje del 28% arroja riesgo muy alto y el 23% está en riesgo medio; es decir que el personal percibe que sus garantías o aspectos de bienestar institucional no son las adecuadas para ellos.

7.2 Cuestionario factores extralaboral

Tabla 27: Relaciones familiares

Relaciones familiares - Extralaboral		
Riesgo muy alto	22	19%
Riesgo alto	26	23%
Riesgo medio	20	17%
Riesgo bajo	34	30%
Sin riesgo o riesgo despreciable	12	10%
Invalido	1	1%
TOTAL	115	100%

Grafica 21: Relaciones familiares

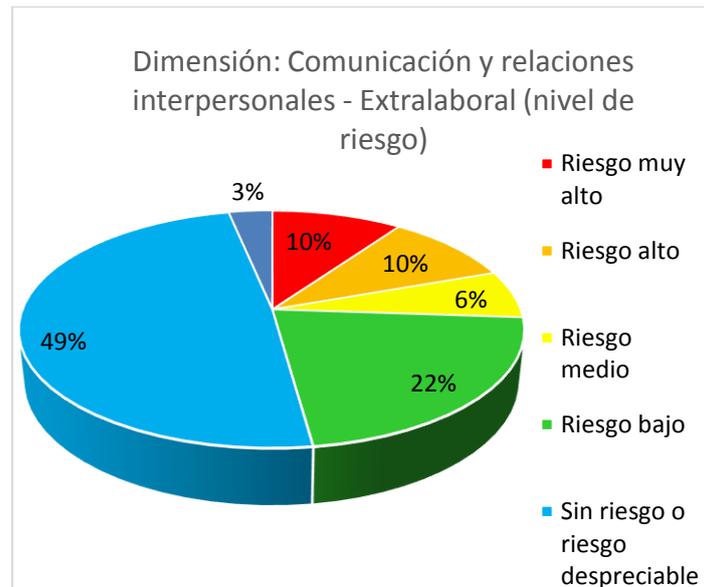


En la gráfica anterior se puede observar, que el 30% de los encuestados se encuentra en riesgo bajo, en la dimensión tiempo fuera del trabajo; así como riesgo alto de un 23% y 19% riesgo muy alto.

Tabla 28: Comunicación y relaciones interpersonales

Comunicación y relaciones interpersonales - Extralaboral		
Riesgo muy alto	21	18%
Riesgo alto	18	16%
Riesgo medio	25	22%
Riesgo bajo	20	17%
Sin riesgo o riesgo despreciable	28	24%
invalido	3	3%
TOTAL	115	100%

Grafica 22: Comunicación y relaciones interpersonales

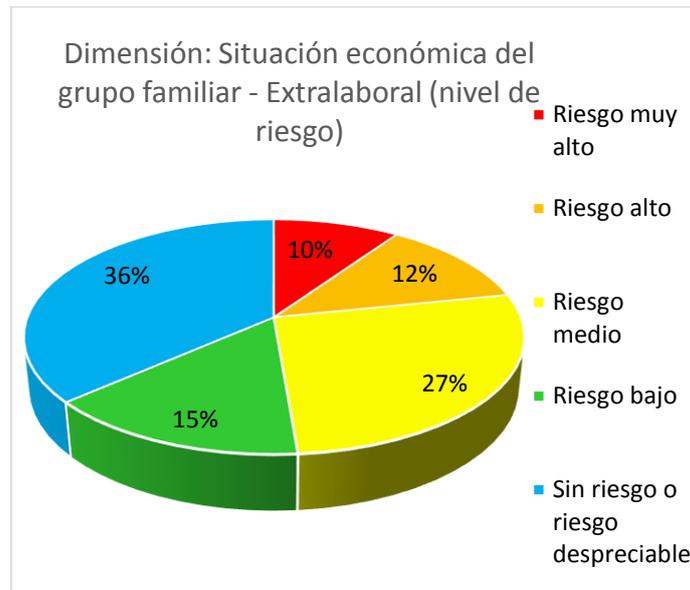


Con relación a la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales, se obtuvo como resultado el 49% sin riesgo o riesgo despreciable y el 22% con riesgo bajo.

Tabla 29: Situación económica del grupo familiar

Situación económica del grupo familiar - Extralaboral		
Riesgo muy alto	11	10%
Riesgo alto	14	12%
Riesgo medio	31	27%
Riesgo bajo	17	15%
Sin riesgo o riesgo despreciable	42	37%
TOTAL	115	100%

Grafica 23: Situación económica del grupo familiar

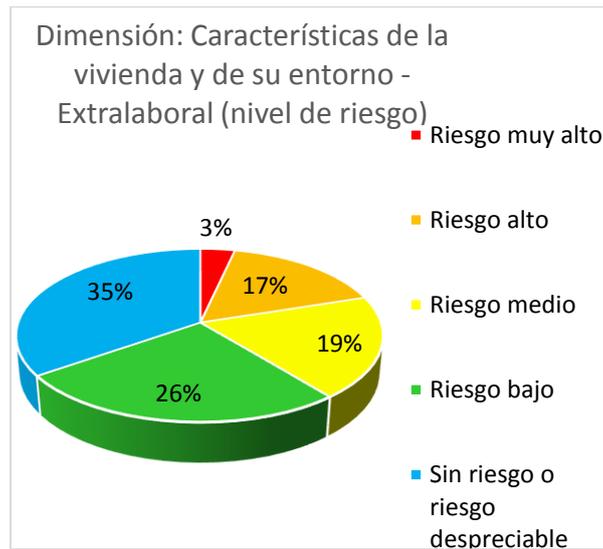


La población evaluada, respecto a la situación económica familiar arrojo como resultado que el 36% se encuentran sin riesgo o riesgo despreciable, el 27% riesgo medio y el 15% riesgo bajo.

Tabla 30: Características de la vivienda y su entorno

Características de la vivienda y de su entorno - Extralaboral		
Riesgo muy alto	4	3%
Riesgo alto	19	17%
Riesgo medio	22	19%
Riesgo bajo	30	26%
Sin riesgo o riesgo despreciable	40	35%
TOTAL	115	100%

Grafica 24: Características de la vivienda y de su entorno

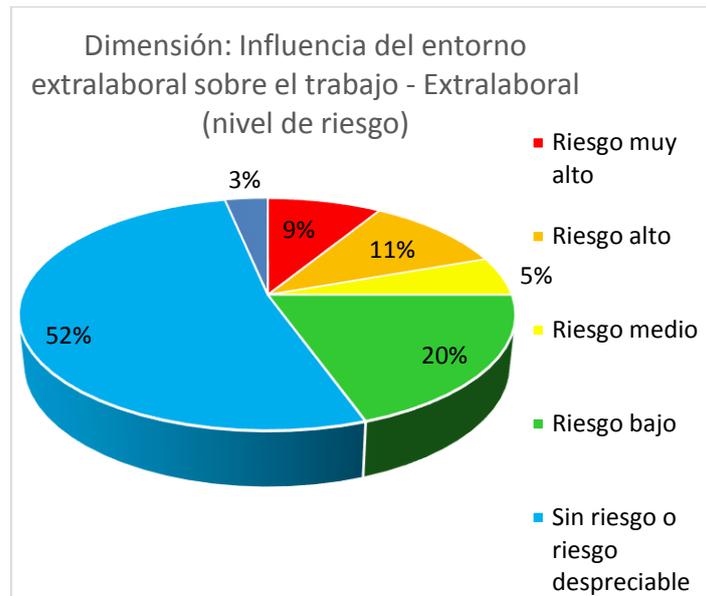


En el anterior gráfico se exponen los resultados del riesgo de las características de la vivienda y su entorno, en este se puede observar que la población evaluada se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable en un 35% y riesgo bajo en un 26%.

Tabla 31: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Extralaboral		
Riesgo muy alto	20	17%
Riesgo alto	21	18%
Riesgo medio	17	15%
Riesgo bajo	18	16%
Sin riesgo o riesgo despreciable	39	34%
TOTAL	115	100%

Grafica 25: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

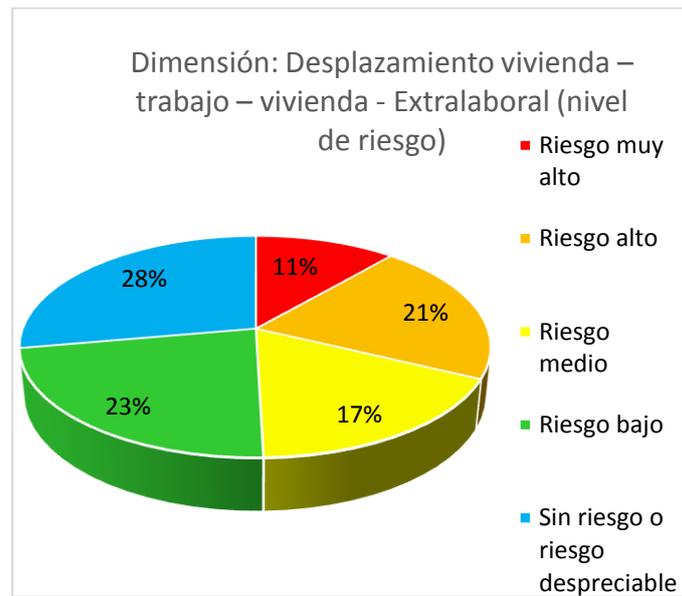


La población evaluada se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable en un 52% y riesgo bajo con un 20% en la dimensión influencia del entorno extralaboral.

Tabla 32: Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda – Extralaboral		
Riesgo muy alto	13	11%
Riesgo alto	24	21%
Riesgo medio	20	17%
Riesgo bajo	26	23%
Sin riesgo o riesgo despreciable	32	28%
TOTAL	115	100%

Grafica 26: Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda

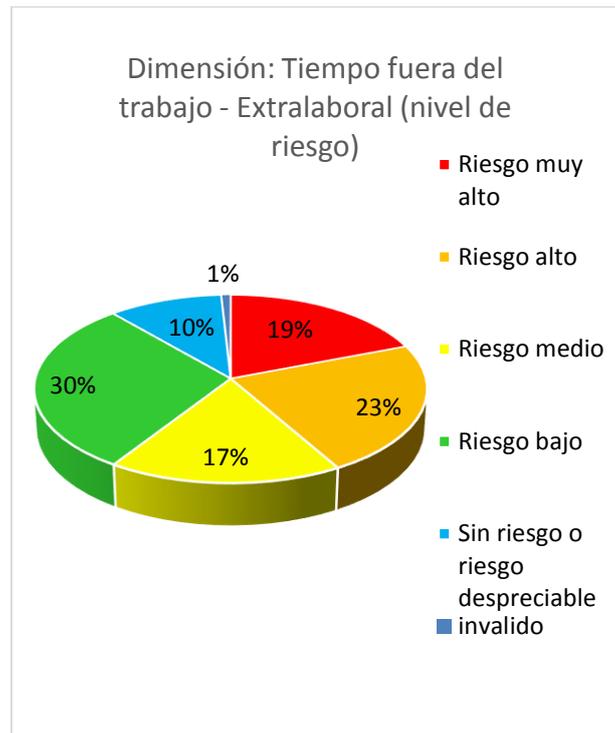


El nivel de riesgo en la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo en los evaluados es de variado se puede observar sin riesgo o riesgo despreciable de un 28%, riesgo bajo de un 23% y riesgo alto de 21%.

Tabla 33: Tiempo fuera del trabajo

Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral		
Riesgo muy alto	22	19%
Riesgo alto	26	23%
Riesgo medio	20	17%
Riesgo bajo	34	30%
Sin riesgo o riesgo despreciable	12	10%
invalido	1	1%
TOTAL	115	100%

Grafica 27: Tiempo fuera del trabajo



Frente al aspecto tiempo fuera del trabajo, los colaboradores arrojaron riesgo bajo de un 30%, riesgo alto en un 23% y riesgo medio con el 17%.

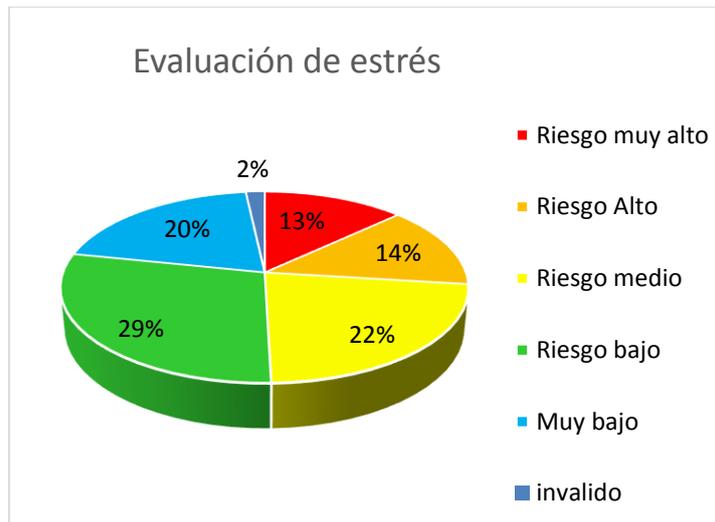
Los anteriores resultados indican que se debe trabajar en programas de promoción y prevención sobre manejo de economía familiar y manejo del tiempo libre

7.3 Evaluación del estrés

Tabla 34: Puntaje evaluación de estrés

Puntaje total evaluación de estrés		
Muy alto	15	13%
Alto	16	14%
Medio	26	23%
Bajo	33	29%
Muy bajo	23	20%
Invalido	2	2%
TOTAL	115	100%

Grafica 28: Puntaje evaluación de estrés



La población evaluada arroja riesgo bajo del 29% y medio del 23%, riesgo muy bajo del 20% y riesgo alto y muy alto el 14% y 13%, lo que indica que el personal está manejando su estrés laboral, empero la organización debe de continuar trabajando los programas de promoción y trabajar con programa de vigilancia epidemiológica para los niveles que arrojaron riesgo alto y muy alto.

Discusión

De acuerdo al cuestionario intralaboral forma A y B se puede evidenciar que en cuanto a temas de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, participación y manejo del cambio, demandas de la jornada laboral, reconocimiento y compensación, la empresa transportes Armenia S.A obtuvo como resultado riesgo alto en las dimensiones anteriormente mencionadas, siendo estas las que determinan la estabilidad del clima laboral, la comunicación asertiva entre superiores y compañeros de trabajo, así como la satisfacción del trabajador.

Respecto a la dimensión de claridad del rol en el cuestionario forma A el cual fue aplicado a 18 administrativos, se observa como resultado alto riesgo lo cual implica el

desconocimiento de algunos de los trabajadores acerca de sus funciones y objetivos dentro del cargo desempeñado en la organización y que puede tener repercusiones en el desempeño.

Como resultado del cuestionario forma B, se observa niveles de riesgo alto en las dimensiones de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, control y autonomía, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demanda de carga mental; estas dimensiones tienen repercusión en las motivaciones del trabajador y en sus relaciones con su familia y seres queridos, de igual forma interfiere en el manejo del tiempo en relación a sus tareas y cumplimiento, así como de la carga laboral.

Como resultado del cuestionario de factores extralaborales, el personal de la empresa transportes Armenia S.A al cual se le fue aplicado, no presenta niveles de riesgo alto en las dimensiones que este evalúa, lo cual indica que estos tienen buenas relaciones a nivel familiar, comunicación asertiva con su entorno, su situación económica logra atender las necesidades básicas y buen uso del tiempo libre.

Respecto a la evaluación del estrés, el personal evaluado oscila en niveles medio y bajo, esto refiere que los empleados no presentan factores significativos que indiquen algún desequilibrio relacionados con las demandas establecidas en el ambiente laboral y los recursos del empleado para atenderlas.

Estos resultados obtenidos generan un grado de preocupación por que como se ha mencionado anteriormente en el marco de referencias la importancia de brindar bienestar al personal para lograr los objetivos empresariales además desde el campo de la seguridad y salud en el trabajo es bien conocido la importancia de identificar los riesgos para tomar medidas de acción correctivas ya sea la eliminación o sustitución de los mismos y de esa manera salvaguardar la salud física y mental de los colaboradores, sin embargo en los riesgos psicosociales resulta ser mucho más difícil de tratar por la naturaleza de los mismos, sin

embargo un aspecto a resaltar es la posibilidad que se obtiene al contar con esta batería la cual precisamente permite identificarlos y en dimensiones específicas para así mismo abórdalos, los resultados son puntuales y brindan y destacan dimensiones sobre las que se deben trabajar, adicionalmente tratándose de una herramienta cuantitativa brinda resultados mucho más precisos y objetivos especialmente en una temática como lo es el estrés que en condiciones normales es difícil de medir y clasificar.

Así pues, a partir de los resultados obtenidos y las dimensiones que se destacaron con niveles de riesgo alto deberán ser abordadas cuanto antes con el objetivo de disminuir los niveles de riesgo psicosocial en la empresa Transportes Armenia. S.A

9. conclusiones

En primer lugar se concluye que la presente investigación finalmente logra dar respuesta a los objetivos planteados inicialmente, en tanto correspondiente al primer objetivo se logra realizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial permitiendo generar un diagnóstico del riesgo psicosocial en la empresa Transportes Armenia S.A (Riesgo alto) , de igual manera determina a partir de la tabulación de los resultados las áreas en donde se evidencia mayor riesgo psicosocial a partir de las dimensiones que son evaluadas y finalmente a partir de estas se establece una propuesta de plan de acción el cual se llevara a cabo en el 2019. De igual manera se concluye que a partir de los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el nivel alto de riesgo obtenido en dominios específicos se debe elaborar el programa de vigilancia epidemiológico el cual se realizará partir de febrero del 2019.

En cuanto a las dificultades que se presentaron en la aplicación de la batería es de destacar la dificultad para la realización de los cuestionarios por la operación que se maneja especialmente en el área operativa en donde los tiempos son limitados por lo que se debió replantear la estrategia de aplicación la cual en un inicio era grupal y se procedió a realizar personalizada.

De igual manera se concluye la importancia de la aplicación anual de la batería tal como se dispone en la resolución 2646 del 2008 a fin de dar a conocer a la alta gerencia el riesgo al que están expuestos sus colaboradores y de esa manera promuevan espacios para intervenir los mismos.

Para terminar se destaca la importancia de crear un plan estratégico de la gestión del riesgo psicosocial que permita identificar objetivos y el cumplimiento de los mismos en las fechas establecidas así obtener un panorama más objetivo de la eficacia del mismo. Finalmente un aspecto a destacar son los resultados obtenidos con la aplicación de batería de riesgo psicosocial es que a pesar de la actividad operativa que se realiza de la cual a manera de hipótesis podría decirse presentan un nivel de riesgo alto, el área administrativa también permite identificar resultados notorios de riesgo alto invitando a incluirlos en todos los programas de capacitación, prevención y promoción.

10 propuesta de gestión del riesgo psicosocial

De acuerdo a la caracterización del riesgo psicosocial obtenido tras la aplicación de la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, es fundamental generar acciones que busquen minimizar, controlar y monitorear cualquier situación de este corte. Esto implica que las áreas directivas comprendan el grado de responsabilidad que tienen y encaminen todos los esfuerzos desde los diferentes actores, para que se puedan generar acciones específicas y unificadas al mismo objetivo: Las actividades deben estar enfocadas en la intervención caracterizándose por ser inmediata con el fin de disminuir los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de la organización con el fin de fortalecer el clima laboral y mejorar en la productividad.

Así pues se establece un plan estratégico con el objetivo de intervenir oportunamente aquellos factores que influyen en las dimensiones puntuando riesgo alto como lo es la

dimensión de liderazgo, relaciones interpersonales, comunicación afectiva, cohesión grupal, manejo de trabajo en equipo, resolución de conflictos.

Talleres sobre motivación en el trabajo, inteligencia emocional y autocontrol

Trabajar en técnicas de afrontamiento del estrés laboral, instaurar el programa de pausas activas con el personal del área operativa para abordar la dimensión de jornada laboral.

Para la dimensión de claridad del rol y desempeño laboral trabajar la evaluación de desempeño, inducción y entrega del manual de funciones por cargo.

Realizar los procesos que indica la resolución 2646 de 2008 en el art. 13 N. 5 “Procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores, sobre los factores que afectan su salud y bienestar”.

En cuanto a la dimensión de demandas ambientales estudiar los análisis de puesto de trabajo con riesgo biomecánico en los funcionarios que así lo requieran.

Realizar capacitación sobre el tema de planeación, manejo del tiempo, organización del trabajo dentro de la empresa.

Capacitar al personal en el manejo de tiempo libre, economía personal.

Teniendo en cuenta lo anterior a continuación se expone el plan de acción el cual se tiene previsto llevar a cabo en el año 2019 en acompañamiento de la ARL de la empresa.

Objetivo general

- Establecer estrategias que permitan la intervención de las dimensiones que presentan riesgo psicosocial alto obtenido con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Objetivos específicos

- Comunicar a los colaboradores de la empresa los resultados obtenidos con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial
- Promover el liderazgo y relaciones sociales en el entorno laboral

- Fomentar estrategias que permitan la retroalimentación del desempeño a todos los colaboradores de la empresa.
- Establecer estrategias para fomentar la claridad de los roles en los diferentes niveles de la organización.
- Ejecutar actividades que promuevan el manejo de las demandas laborales a los colaboradores de la empresa.
- Promover el manejo adecuado de las emociones en el ambiente laboral.
- Establecer programa de pausas activas en los diferentes niveles de la organización.
- Promover técnicas de manejo de estrés a todos los colaboradores de la empresa.

Es de mencionar que los objetivos establecidos buscan intervenir directamente los factores que influyen en la puntuación de riesgo psicosocial alto.

Así pues como se menciona inicialmente en un primer momento se comunicara los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a fin de contextualizar a los colaboradores con la situación y comprendan la importancia de participar en las diferentes actividades que se realizaran

Posteriormente, a continuación se establece el cronograma general de capacitación para la intervención de cada uno de los temas establecidos a trabajar según los resultados obtenidos

- **Dimensión a intervenir:** liderazgo relaciones sociales en el trabajo

Estrategia: talleres y capacitación

Temas: Liderazgo positivo con las personas que tienen personal a cargo en temas como equidad grupal, delegar funciones, reforzamiento positivo en los subalternos, comunicación organizacional

Dirigido a: área administrativa operativa (jefes de departamento)

Fecha: 2 actividades durante el primer semestre del 2019

Responsable: jefe de talento humano en acompañamiento psicólogo de la ARL.

- **Dimensión a intervenir:** Relaciones sociales en el trabajo

Estrategia: Taller-capacitación

Temas: Relaciones interpersonales, comunicación afectiva, cohesión grupal positiva, manejo de trabajo en equipo, resolución de conflictos.

Dirigido a: área administrativa y operativa

Fecha: primer semestre del 2019

Responsable: jefe de talento humano en acompañamiento de la ARL

- **Dimensión a intervenir:** Retroalimentación del desempeño

Estrategia: Evaluación del desempeño y plan de estímulos e incentivos

Temas: Crear un protocolo de evaluación del desempeño el cual se realizara cada 6 meses con la renovación de contrato de cada funcionario, estrategia que permite promover los comportamientos adecuados en las funciones que se realizan para mantenerlos y de igual manera resaltar posibles errores para evitar que estos se sigan presentando.

Por otra crear un programa de estímulos e incentivos a fin de generar sentido de pertenencia al estimular por las labores realizadas adecuadamente, actividad que se realizara en las celebraciones de fin de año incentivando actitudes como: el mejor compañero, el mejor trabajador (quien presente menos informes de novedades), quien tenga mejor presentación personal, el conductor que más pasajeros allá movido en el año, en el caso del personal administrativo por cumplimiento de metas en las dependencias. Entre otras.

Dirigido a: Todo el personal

Fecha: Evaluación que se realizara cada 6 meses

Responsable: jefe de talento humano en acompañamiento de la alta gerencia.

- **Dimensión a intervenir:** claridad del rol

Estrategia: protocolo

Temas: actualizar manual de funciones detallados y crearlos en el caso de los cargos nuevos s cuales permitirán mejorar los procesos de inducción y re inducción proceso que se llevara a cabo en acompañamiento de cada uno de los funcionarios.

Dirigido a: Todo el personal.

Fecha: primer semestre del 2019

Responsable: jefe de talento humano y personal en general

- **Dimensión a intervenir:** Demandas cuantitativas

Estrategia: Capacitación

Temas: Planeación, manejo del tiempo, organización del trabajo dentro de la empresa.

Dirigido a: área administrativa operativa

Fecha: primer semestre del 2019

Responsable: jefe de talento humano en acompañamiento de la ARL

- **Dimensión a intervenir:** demandas emocionales

Estrategia: capacitación –taller

Temas: Inteligencia emocional y autocontrol

Dirigido a: área administrativa operativa

Fecha: primer semestre del 2019

Responsable: jefe de talento humano

- **Dimensión a intervenir:** Demandas de la jornada del trabajo

Estrategia: programa de pausas activas (folletos, videos)

Temas: Instaurar el programa de pausas activas con el personal del área operativa y administrativa

Dirigido a: todo el personal

Fecha: primer semestre del 2019

Responsable: coordinadora del SG-SST

- **Dimensión a intervenir:** Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

Estrategia: capacitación.

Temas: Manejo de tiempo libre

Dirigido a: Todo el personal

Fecha: primer semestre 2019

Responsable: jefe de talento humano.

- **Dimensión a intervenir:** situación económica

Estrategia: charlas realizadas por los bancos fondo de empleados

Temas: Economía personal

Dirigido a: personal operativo

Fecha: primer semestre del 2019

Responsable: jefe de talento humano

- **Temática a intervenir:** Estrés laboral

Estrategia: capacitación

Temas: Técnicas de afrontamiento del estrés laboral

Dirigido a: personal operativo administrativo

Fecha: primer semestre del 2019

Responsable: jefe de talento humano.

Por otra parte para la evaluación del plan de acción a realizar se establecen indicadores los cuales permitan obtener un resultado cuantitativo del impacto que se alcanzara con la ejecución del mismo.

Así pues en un primer momento se establece indicador de gestión que determine la cantidad de personal que participo en las diferentes actividades.

$$\frac{\text{Total participantes}}{\text{Numero de espacios de formación}} \times 100$$

Como se mencionó anteriormente el riesgo psicosocial impacta en varios aspectos como lo es la rotación del personal, ausentismos por lo que resulta oportuno identificar si se evidencia impacto en esos aspectos.

- Número de personal retirado después (**menos**) personal retirado antes
- Cantidad de incapacidades después (**menos**) cantidad de incapacidades antes

Adicionalmente el impacto más relevante deberá ser con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que se realizara anualmente en los meses de octubre en donde se realizara comparación de los resultados.

11 análisis financiero

Respecto al análisis financiero es de mencionar en primer lugar el alto grado de interés de la alta gerencia de la empresa en la inclusión de esta propuesta reconociendo el valor agregado que porta a su gestión y objetivos empresariales.

Adicionalmente es de mencionar que en la propuesta realizada como se evidencia anteriormente está constituida por capacitaciones las cuales serán brindadas por la ARL en acompañamiento de la psicóloga de la empresa, en cuanto a los recursos necesario para la gestión de la propuesta se debe disponer en primer lugar del personal el cual reconociendo el movimiento de la operación si bien es difícil acceder al mismo, debido al interés de la empresa por aportar a la disminución de riesgo psicosocial esta se facilitara brindando los grupos a capacitar, de igual manera se debe disponer de un espacio amplio el cual corresponde al auditorio el cual cuenta con las herramientas necesarias para realizar las respectivas capacitaciones.

Los recursos específicos en cuanto a refrigerios, materiales a utilizar estos resultan variables dependiendo de la capacitación que se realiza y la dinámica de la misma así como también la asistencia del personal y el responsable directo ya sea la empresa o la ARL.

12. Bibliografía

Aguirre, Doos, Ávila, Gonzales y Martínez (2001) *Trabajo de intervención para la prevención de accidentes en empresa constructora*. Rev. Cubana.vol 17.

Habana. Obtenido

de:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252001000600015.

Almonacid C. (S.F) *prevención de riesgos profesionales en obras de construcción enfocada en andamios*. Universidad Austral de Chile. Obtenido

de:<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2005/bmficia452p/doc/bmficia452p.pdf>

Álvarez, P. (2014) *Programa de seguridad basada en el comportamiento para el sector construcción Medellín 2014*. Universidad de Antioquia, Medellín.

obtenido de[http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/36008f21-ae70-428c-bfa7-](http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/36008f21-ae70-428c-bfa7-60e4e7927d29/programa+de+seguridad+basada+en+el+comportamiento+para+el+sector.pdf?MOD=AJPERES)

[60e4e7927d29/programa+de+seguridad+basada+en+el+comportamiento+para+el+sector.pdf?MOD=AJPERES](http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/36008f21-ae70-428c-bfa7-60e4e7927d29/programa+de+seguridad+basada+en+el+comportamiento+para+el+sector.pdf?MOD=AJPERES).

Arias H. (2008) *Seguridad industrial e higiene en la construcción de edificaciones*.

Universidad de sucre. Sincelejo. Obtenido

de:<http://repositorio.unisucre.edu.co/bitstream/001/288/2/363.117A696.pdf>

Betancur, F y Vanegas, C. (1999) *Administradora de riesgos profesionales gerencia de prevención de riesgos, división de capacitación*. Suratep S.A. Obtenido

dehttps://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/carta_tilla_pfr_gran.pdf

Díaz, L (1998) psicología del trabajo y las organizaciones. Concepto, historia y Método.

Tomado de:<http://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>

Cárdenas P. (2011) Evaluación y análisis de las prácticas en seguridad industrial y salud

ocupacional en empresas de construcción en Colombia. Universidad de los

Andes. Bogotá D.C. Obtenido de:

<file:///C:/Users/stefany/Downloads/Entregable3->

<TesisMaestriaPaolaCardenas.pdf>

Collado, S. (2008) *Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo*.

Revista de Dirección y Administración de Empresas. Número 15. Obtenido de

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:L->

<eBRv0XjawJ:www.ehu.es/ojs/index.php/rdae/article/download/11447/10573>

<+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>

Fernández, B (2012) Factores de Riesgo Psicosocial – Seguridad en el trabajo,

Higiene industrial, Ergonomía y Psicosociología aplicada (tesis de posgrados)

Universidad Internacional de la Rioja, Madrid, España.

Fernández, C y Baptista, P (1991) Metodología de la investigación. Mexico, S.A:

McGraw - Hill interamericana. Obtenido de:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20

<0la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf>

Fernández, W. (2014) *Importancia de la salud ocupacional en una organización*”.

Universidad militar nueva granada. Bogotá D.C. Obtenido

de<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12671/1/Fernandez.pdf>

- Finklea, J, et.al (s.f) *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* Obtenido de:
file:///C:/Users/stefany/Desktop/especializacion/seminario%20de%20investigacion/prevencion%20de%20accidentes%2056%20.pdf
- González Y. (2011) *Evaluación de la percepción del riesgo en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá D.C* Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C Obtenido
de:<http://www.bdigital.unal.edu.co/7057/1/539524.2011.pdf>
- Guevara, M. (2015) *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización*. Universidad Militar Nueva Granada. Santa fe de Bogotá.
Obtenido
de:<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6499/1/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf>
- Hueso A y Cascant M. (2012) *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Universidad Politécnica de Valencia. Obtenido
de:https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%C3%ADa%20y%20t%C3%A9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%C3%B3n_6060.pdf?sequence=3
- Instituto de formación y estudios sociales de castilla de león IFES y federación regional del metal, construcción y afines MCA-UGT, (2009) *Guía de prevención de riesgos en los trabajos de soldadura*. España. Obtenido
de:[https://www.dipuleon.es/img/File/UPD/soldadura_sueldaseguro\(1\).pdf](https://www.dipuleon.es/img/File/UPD/soldadura_sueldaseguro(1).pdf)
- Lazarus, R. (1999). *Stress and Emoción: A New Syntesis*. New York:
SpringerPublisingCompany.
- Peralta, M.C (15 de octubre de 2012) cambios y contexto actual del trabajo. Estudio interpretativo. Universidad de la Sabana. Revista Diversitas. Perspectivas en

psicología Vol. 8. Núm. 1 pp. 165-182. Tomado

de:http://www.usta.edu.co/otraspaginas/diversitas/doc_pdf/diversitas_12/vol.8no.1/11_significados_cambios_y_contexto.pdf

Perez, M. (2016) *La influencia del factor humano en la producción de los accidentes laborales*". Publicaciones didácticas. Obtenido

de:<http://publicacionesdidacticas.com/hemeroteca/articulo/071069/articulo-pdf>

Pinto de la Hart, M. (2010) *Panorama de la construcción en Colombia*. Camacol. Costa rica. Obtenido

de:http://www.fiic.la/fiic_cr/CAMACOL_Panora_constucc_FIIC%20MPDH%20nov_2010.pdf

Rincón I. (2013) *prevención de riesgos laborales en la construcción: estudio de la complejidad y siniestralidad*. Universidad Pública de Navarra. Obtenido

de:[https://academica-unavarra.es/bitstream/handle/2454/7627/Rinc%C3%B3n%20Larre%2C%20Intziar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://academica.unavarra.es/bitstream/handle/2454/7627/Rinc%C3%B3n%20Larre%2C%20Intziar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ruiz C. (2008) "*Propuesta de un plan de seguridad y salud para obras de construcción*". Universidad católica de Perú. Obtenido

de:http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/hasndle/123456789/181/LA_MADRID_CARINA_PROPUESTA_PLAN_SEGURIDAD_SALUD_OBRAS_DE_CONSTRUCCION.pdf?sequence=1

Saiz E. (2013) *Estrategias organizacionales para reducir el impacto de las enfermedades laborales - profesionales en las pequeñas y medianas empresas pyme*. Universidad CES. Medellín. Obtenido

de:http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3787/1/Estrategias_Organizacionales_Efermedades_Laborales.pdf

Sanchez J. y Rodriguez J. (2006) *Identificación de factores de riesgo ocupacionales*.

Vicerrectoría de bienestar universitario. Universidad del Valle. Obtenido de:

<http://saludocupacional.univalle.edu.co/materialeducativo2006.pdf>

Safetya (2017) *Tasa de accidentalidad laboral en Colombia 2016*. Obtenido

de <https://safetya.co/tasa-de-accidentalidad-en-colombia-2016/>.

Sanz F. (2013) *Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la*

construcción Revisión bibliográfica. Instituto Nacional de Seguridad e

Higiene en el Trabajo. Madrid España obtenido de:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/SEGURIDAD/riesgos%20emergentes%20sector%20construccion%202013/DT%2081-1-13%20riesgos%20emergentes%20meta.pdf)

[20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/SEGURIDAD/riesgos%20emerg](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/SEGURIDAD/riesgos%20emergentes%20sector%20construccion%202013/DT%2081-1-13%20riesgos%20emergentes%20meta.pdf)

[entes%20sector%20construccion%202013/DT%2081-1-](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/SEGURIDAD/riesgos%20emergentes%20sector%20construccion%202013/DT%2081-1-13%20riesgos%20emergentes%20meta.pdf)

[13%20riesgos%20emergentes%20meta.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/SEGURIDAD/riesgos%20emergentes%20sector%20construccion%202013/DT%2081-1-13%20riesgos%20emergentes%20meta.pdf)

Urrego, W. (s.f) *Factores de riesgo ocupacional*. Curso básico de salud ocupacional.

Cartilla No. 2 SENA. Antioquia. Obtenido

de [https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0ahUKEwj8MD1zv_VAhUD5yYKHRDxDXUQFghIMAY&url=https%3A%2F%2Fwww.sindesena.org%2Fdescargas%2Fdoc_download%2F853-cartilla-2-riesgos-laborales.html&usg=AFQjCNGSUCYhEDMs8z7fa8SIgzlGAAA0Ew)

[7&ved=0ahUKEwj8MD1zv_VAhUD5yYKHRDxDXUQFghIMAY&url=htt](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0ahUKEwj8MD1zv_VAhUD5yYKHRDxDXUQFghIMAY&url=https%3A%2F%2Fwww.sindesena.org%2Fdescargas%2Fdoc_download%2F853-cartilla-2-riesgos-laborales.html&usg=AFQjCNGSUCYhEDMs8z7fa8SIgzlGAAA0Ew)

[ps%3A%2F%2Fwww.sindesena.org%2Fdescargas%2Fdoc_download%2F853](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0ahUKEwj8MD1zv_VAhUD5yYKHRDxDXUQFghIMAY&url=https%3A%2F%2Fwww.sindesena.org%2Fdescargas%2Fdoc_download%2F853-cartilla-2-riesgos-laborales.html&usg=AFQjCNGSUCYhEDMs8z7fa8SIgzlGAAA0Ew)

[-cartilla-2-riesgos-](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0ahUKEwj8MD1zv_VAhUD5yYKHRDxDXUQFghIMAY&url=https%3A%2F%2Fwww.sindesena.org%2Fdescargas%2Fdoc_download%2F853-cartilla-2-riesgos-laborales.html&usg=AFQjCNGSUCYhEDMs8z7fa8SIgzlGAAA0Ew)

[laborales.html&usg=AFQjCNGSUCYhEDMs8z7fa8SIgzlGAAA0Ew](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0ahUKEwj8MD1zv_VAhUD5yYKHRDxDXUQFghIMAY&url=https%3A%2F%2Fwww.sindesena.org%2Fdescargas%2Fdoc_download%2F853-cartilla-2-riesgos-laborales.html&usg=AFQjCNGSUCYhEDMs8z7fa8SIgzlGAAA0Ew)

Vargas, J. (s.f) *Análisis sector de la construcción Colombia*. Project Management

Institute. Bogotá. Obtenido de: [http://www.pmicolombia.org/wp-](http://www.pmicolombia.org/wp-content/uploads/2015/08/PMIBogota-Analisis-sector-construccion-en-Colombia.pdf)

[content/uploads/2015/08/PMIBogota-Analisis-sector-construccion-en-](http://www.pmicolombia.org/wp-content/uploads/2015/08/PMIBogota-Analisis-sector-construccion-en-Colombia.pdf)

[Colombia.pdf](http://www.pmicolombia.org/wp-content/uploads/2015/08/PMIBogota-Analisis-sector-construccion-en-Colombia.pdf)

West Arco (2015) Manual de soldadura. Bogotá D.C. Obtenido

de <http://www.westarco.com/westarco/sp/support/documentation/upload/manual-de-soldadura-2015v2.pdf>