



Correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral en Obras de Construcción

Paola Andrea Grisalez García

Yiseth Ivonne Sánchez Beltrán

Yenny Carolina Pedraza Moreno

Universidad ECCI

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Curso: Seminario de Investigación II

Carrera 19 No. 49 – 20 Bogotá

Contactos: paola.ggrisales@gmail.com

yisethi.sanchezb@ecci.edu.co

yennycarolinapedraza1990@gmail.com

Bogotá

Mayo 2019

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral en Obras de Construcción

Paola Andrea Grisalez García

Yiseth Ivonne Sánchez Beltrán

Yenny Carolina Pedraza Moreno

Docente:

Luisa Fernanda Gaitan Avila

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Curso: Seminario de Investigación II

Carrera 19 No. 49 – 20 Bogotá

Contactos: paola.ggrisales@gmail.com

yisethi.sanchezb@ecc.edu.co

yennycarolinapedraza1990@gmail.com

Bogotá

Mayo 2019

Tabla de contenido

Correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral en Obras de Construcción.....	6
Planteamiento del Problema	6
Justificación	10
Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos	14
1. Marco Referencial	15
1.1. Estado del arte	15
1.2 Marco Teórico.....	23
Aproximaciones al Problema en Colombia	31
1.2. Marco Legal	34
2. Diseño Metodológico	36
2.1. Paradigma	36
2.2 Método	36
2.3. Tipo de Investigación.....	37
2.4 Instrumentos para la recolección de datos.....	38
2.5 Técnica de análisis de datos.....	40
2.6 Población y Muestreo	41
2.7 Cronograma de actividades.	42

	4
Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL	
2.8 Presupuesto.....	43
3. Fuente: Propia Resultados	44
3.1 Presentación de Resultados	44
4. Análisis de Resultados.....	59
4.1 Correlación Positiva Perfecta	60
4.2 Correlación Positiva Muy Fuerte.....	60
4.3 Correlación Positiva Considerable	61
4.4 Correlación Negativa Considerable.....	63
5. Discusión	64
6. Conclusiones.....	66
7. Recomendaciones	69
Bibliografía.....	70

Tabla de Imágenes

Imagen 1. Cronograma	42
Imagen 2. Coeficientes S y P.....	55

Tabla de Gráficos

Gráfico 1	44
Gráfico 2.....	45

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL	5
Gráfico 3	45
Gráfico 4	46
Gráfico 5	46
Gráfico 6	47
Gráfico 7	47
Gráfico 8	48
Gráfico 19	52
Gráfico 20	53
Gráfico 21	53
Gráfico 22	54

Tabla de Tablas

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales. Batería de instrumentos Para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. 2010.	39
Tabla 2 Tabla de presupuesto	43
Tabla 3. Análisis del Riesgo por Dimensión	49
Tabla 4. Coeficientes de relación	57
Tabla 5 Rangos de Correlación	59

Tabla de Anexos

Anexo 1. Formato Encuesta Clima Laboral.	39
Anexo 2. Coeficientes de Correlación Spearman.....	57

Correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral en Obras de Construcción

Planteamiento del Problema

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se consideran como factores psicosociales a las interacciones existentes entre el diseño, la organización, el entorno que rodea al trabajador y la dirección del trabajo, que pueden causar impactos negativos a nivel psíquico, social o físico generando estrés entre los trabajadores.

El riesgo psicosocial es un problema que, aunque relevante no cuenta con el estatus requerido dentro de los tipos de riesgos analizados en los sectores productivos, mucho menos en el sector de la construcción que suelen tener bastantes problemas con respecto a la seguridad, riesgos de higiene y el ámbito ergonómico y donde se presentan continuamente situaciones de exceso de trabajo.

Este tipo de problemáticas podría verse directamente relacionadas a varios trastornos de salud tanto mental como físicos con consecuencias devastadoras para los trabajadores y quienes los rodean; algunas de las enfermedades que se pueden desencadenar son problemas cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, inmunológicas, ergonómicas que son a nivel general, sin embargo en la tabla de enfermedades laborales publicada en el 2014, se incluyen trastornos de salud mental y del comportamiento causados por la exposición a determinados factores psicosociales entre los cuales podemos encontrar: síndrome burnout, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno por estrés postraumático, trastorno de pánico, entre otros (Ministerio de trabajo, 2014).

A finales del año 2015 se realizaron ciertas encuestas por parte del Ministerio de Trabajo, de

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

acuerdo con los resultados obtenidos se pudo observar que dos de cada tres trabajadores mostraron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial dentro de su jornada laboral, y entre un 20 y 33%, informaron haberse sentido con niveles estrés elevados, lo que conlleva a priorizar los riesgos ergonómicos y psicosociales. El 14% de los encuestados informó que no tiene tiempo suficiente para realizar sus tareas y el 43% ha presentado quejas sobre la exigencia para desarrollar su trabajo de forma demasiado rápida y con plazos muy estrictos. (Comunicaciones Corporativas, 2018).

Por su parte, el Clima Laboral por (Martínez, 2016) se podría definir al contexto de trabajo, que se caracteriza por un conjunto de aspectos tanto tangibles como intangibles que se encuentran de forma parcialmente estable en una organización, las cuales afectan a sus miembros en cuanto a sus actitudes, la motivación y el comportamiento de los mismos, lo que a su vez deriva en el desempeño de la organización.

Es decir, que el Clima Laboral se refiere a la manera en la que un trabajador percibe y describe su entorno o ambiente laboral, el cual se ve afectado por múltiples variables y el cual puede variar de persona en persona, a pesar de que se encuentren en la misma organización.

En ciertas ocasiones el Clima Laboral y el Riesgo Psicosocial suelen ser confundidos o se puede llegar a creer que uno hace parte del otro, sin embargo, se ha podido observar que existe una diferencia muy marcada entre ambos conceptos, siendo los dos claros indicadores de bienestar de los empleados y su medición puede generar iniciativas y estrategias para la prevención de enfermedades de índole tanto psicológico como físico, e incluso para prevenir la ocurrencia de accidentes.

Según las cifras obtenidas por la Organización Mundial de la salud (OMS) al año, mueren dos millones de hombres y mujeres, debido a accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas por causa o con ocasión del trabajo. Adicional a esto, se producen accidentes de trabajo no fatales,

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

con los que se completaría una suma de alrededor de doscientos sesenta y ocho millones de incidentes, por los que se provocan al menos, tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por EL. Sumado estas estadísticas, un 8% de la tasa global de trastornos depresivos, están relacionados actualmente con riesgos ocupacionales. (Organización Mundial de la Salud, 2010)

Los factores de riesgo psicosocial enfocados principalmente en el clima laboral, permanecen latentes debido a los sistemas de valores manejados en las compañías, estos se encuentran condicionados por múltiples factores, iniciando por las políticas internas, las condiciones de ergonomía manejadas en el lugar de trabajo, también están determinados por la actitud de quienes hacen parte de los equipos de trabajo, los estilos de liderazgo, la remuneración y la satisfacción que pueda sentir cada persona con la labor que se encuentra ejecutando, entre otros, además de la negativa por parte de los empresarios a reconocer los factores de origen de situaciones estresantes, que pueden conllevar a muchas y muy variadas patologías dentro de la tabla de enfermedades profesionales, desde aquellas generadas por agentes físicos, agentes ergonómicos, trastornos mentales, trastornos de comportamiento, enfermedades del sistema nervioso, entre algunas otras.

A esto podríamos sumarle que a nivel mundial la construcción se caracteriza por poseer una mano de obra conformada principalmente por inmigrantes, en muchos casos también ilegales, donde las condiciones son aún más precarias y riesgosas.

Como consecuencia de esto tenemos trabajadores con pocas alternativas, trabajos que se vuelven aún más riesgosos por las condiciones del clima laboral y el estrés generado que finalmente acarrearán en una calidad de vida deficiente, enfermedades y un aumento de conductas violentas.

Es por esto que se plantea como pregunta de investigación ¿Qué tipo de correlación existe

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

entre el Riesgo Psicosocial y el Clima Laboral en los trabajadores dentro de una obra de construcción?

Teniendo en cuenta el gran impacto que pueden tener sus diferentes factores por el tipo de trabajo que realizan los individuos a estudiar en este caso.

La solución a esta pregunta podría dar ciertas pautas para lograr el mejoramiento de las condiciones dentro de las empresas de construcción que se podría ver reflejado en la motivación de los empleados.

Justificación

Debido a que las integrantes de este grupo de investigación han estado involucradas de cerca con compañías de construcción, se ha evidenciado el comportamiento de muchos de los trabajadores de obra, el cual suele demostrar frustración, enojo y otro tipo de actitudes, en ciertas ocasiones también positivas, las cuales podrían estar relacionadas al ambiente en el que se desarrollan estas actividades (Clima Laboral) así como a otro tipo de riesgos (Riesgos Psicosociales), por lo que se quiso analizar el tipo de correlación existente entre Clima Laboral y Riesgo Psicosocial. Al considerar que una puede influenciar en la otra, y poder demostrar el tipo de correlación de las dos variables por medio del análisis estadístico demostrativo. Las razones por las que únicamente se estará analizando a esta población, son: por las condiciones propias de la compañía, la cual únicamente está conformada por trabajadores de obra (no existe área administrativa) y dos, por razones educativas, teniendo en cuenta los pocos estudios de esta índole enfocados en obras de construcción en Colombia.

La importancia de esta investigación radica en el hecho de que el sitio de trabajo, es uno de los contextos más importantes para el hombre y su salud mental. Según (Juárez, 2004), y varios factores, como el del hecho de que muchas veces pasamos incluso más tiempo en nuestros lugares de trabajo que en nuestros hogares, y más teniendo en cuenta los horarios manejados por los trabajadores de obras de construcción quienes generalmente están iniciando labores entre las 6 y las 7 am de lunes a sábados y quienes en muchas ocasiones debido a la premura por hacer entrega de los trabajos, no tienen hora de salida determinada o deben trabajar incluso días domingos y festivos.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Según la Organización mundial de la salud la salud mental se refiere a un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar de manera productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. (OMS, 2004),

Es por esta razón que tener un buen clima laboral se hace significativo en cuanto a la calidad de vida de los trabajadores, definida por la OMS como “la manera en que el individuo percibe el lugar que ocupa en el entorno cultural y en el sistema de valores en que vive, así como en relación con sus objetivos, expectativas, criterios y preocupaciones. Todo ello matizado, por supuesto, por su salud física, su estado psicológico, su grado de independencia, sus relaciones sociales, los factores ambientales y sus creencias personales”.

Actualmente sabemos de la estrecha relación que los factores psicosociales tienen con respecto a las enfermedades laborales, a pesar de que muchos accidentes y enfermedades laborales dentro de las empresas obedecen a causas humanas por la predisposición a diferentes tipos de riesgos, tales como no acatar de la manera adecuada las normas de seguridad, también es sabido que en ocasiones se presenta cierta negligencia por parte de las empresas al desconocer los riesgos psicosociales que se puedan encontrar dentro de las mismas.

Según datos arrojados por el Ministerio de Protección Social en el año 2007, en Colombia hubo 587 muertes y 263.316 accidentes calificados como AT para el 2005, mientras que entre 2006 y diciembre de 2007, se registraron 1360 muertes denominadas laborales y 598.462 AT, lo cual genera preocupación en las diferentes entidades gubernamentales quienes buscan fortalecer la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, quienes ahora no solo fomentan la cultura del autocuidado, si no que se vienen preocupando cada vez más por prevenir los riesgos psicosociales.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

A pesar de que se dificulta mucho conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial directamente asociados a la accidentalidad, muertes y en general en el bienestar de los trabajadores, es por esta misma razón la necesidad de abordar la problemática teniendo como base los conceptos ligados a la búsqueda de la seguridad y el bienestar de los empleados. De aquí la importancia de la salud ocupacional enfocada en el control de los riesgos organizacionales.

A su vez el clima organizacional se refiere a la expresión de las interpretaciones de los trabajadores del ambiente interno de la empresa donde labora, siendo este un concepto multidimensional, respecto a la estructura, normas de la empresa, procesos, relaciones interpersonales y la manera en la que las metas de la empresa son alcanzadas, lo cual finalmente tiene repercusiones no solo por su afectación sobre la calidad de vida de las personas y el nivel de satisfacción de los trabajadores sino porque aparte tiene una gran influencia en la calidad del desempeño del mismo en sus tareas.

Este proyecto de investigación tiene como objeto identificar ¿Qué tipo de correlación (negativa, positiva o nula) existe entre el riesgo psicosocial y el clima laboral en los trabajadores dentro de una obra de construcción? con el fin de evidenciar los efectos que generan en el estado de salud física y psicológica de los trabajadores, lo cual podría finalmente dar ciertas pautas para actividades que contribuyan a disminuir estos efectos en los trabajadores y así mejorar su desempeño laboral, con el fin de generar un impacto positivo a la empresa o empresas permitiendo la disminución de enfermedades causadas por estos factores y a su vez una baja en los indicadores de ausentismo, generando además un posible aumento en el rendimiento laboral.

A pesar de que muchas personas piensan que los análisis de estos dos términos (Riesgo Psicosocial y Clima Laboral) podrían ser sustituidos el uno por el otro, se ha evidenciado en el análisis con otro tipo de organizaciones que ambos instrumentos se separan en factores diferentes, por lo que, aunque están relacionados, las variables aparecen de manera separada y

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

por lo tanto miden atributos diferentes. (Peña, 2013)

Por tal motivo, es importante realizar esta investigación ya que se ha ido aumentando el interés por identificar las enfermedades laborales por riesgo psicosocial a nivel general, pero en la construcción rara vez es tratada de forma consiente y eficaz; si se tomara con toda la seriedad del caso, ésta investigación podría llegar a beneficiar más allá del ámbito laboral, puesto a que muchas veces se tienden a cargar los problemas y frustraciones laborales al hogar, por lo que una mejoría en el entorno laboral probablemente tenga impacto positivo a nivel social y familiar de los empleados de obras de construcción.

Objetivos

Objetivo General

Establecer la correlación entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y de Clima Laboral para los trabajadores en obra del Consorcio Obras LOPTRA.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de exposición en cuanto al Clima Laboral de la organización teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la población seleccionada para tal fin.
- Identificar el nivel de Riesgo Psicosocial de los trabajadores seleccionados en la muestra en cuanto a Factores Intralaborales por medio de la Batería de Riesgo Psicosocial
- Conocer el nivel de correlación entre Factores Psicosociales Intralaborales y el Clima Laboral para los trabajadores de una obra

1. Marco Referencial

1.1. Estado del arte

En la exploración de antecedentes de tipo investigativo, se observó que en diversos estudios realizados demuestran que actualmente el riesgo psicosocial laboral a nivel mundial es el principio de partida a los problemas de salud de la población trabajadora y adicionalmente se afecta el tema de costos y la productividad empresarial; en la mayoría de los estudios analizados se evidencio que la población más vulnerable es aquella que no cuenta con un nivel académico avanzado, lo cual genera incertidumbre, desinformación en cuanto a derechos laborales y vulneración de los mismos; en cuanto a clima laboral se puede destacar en varias investigaciones que el clima laboral va relacionado con la satisfacción y motivación que tienen los trabajadores , se evidenció que son criterios que se manejan como sinónimos pero en realidad deben ser tratados de forma diferente ya que un trabajador puede estar satisfecho con su trabajo pero esto no significa que este siendo motivado por su empresa; en algunos casos el clima laboral se ve ligado a temas como la incorporación y adaptación de las nuevas personas a la organización, remuneración y beneficios falta de liderazgo, beneficio personal de los superiores, confianza en el equipo, entre muchas otras razones.

A nivel nacional e internacional se encontró una gran relación que demuestra que otros estudios han ido evolucionando en la parte del riesgo psicosocial, sin embargo desafortunadamente en el sector de la construcción no ha sido tomada en cuenta por ser un tema de afectación no tangible de tipo psicológico en la población trabajadora, la cual debe tener especial énfasis en su salud mental, sentimental, de relaciones interpersonales y de un adecuado clima laboral implicando que la investigación se dificulte un poco más. En cuanto a clima laboral, si se

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

encontraron a nivel nacional diferentes estudios por universidades en varias actividades económicas, sin embargo, en la construcción tampoco se han encontrado estudios relacionados con clima laboral.

A nivel institucional se encontraron diversos estudios que no están directamente relacionados con la construcción pero que tienen cierta similitud por su nivel de riesgo ya que la población trabajadora de la minería, colaboradores de la institución que deben enfocar especial cuidado en reporte de condiciones inadecuadas del puesto de trabajo y análisis ergonómico del mismo como se muestra a continuación:

En dos estudios realizados por estudiantes de la ECCI uno titulado “Determinación de Factores que Conllevan a Aceptar Trabajos Inseguros en la Minería Ilegal, de Magui Payan (Nariño)” elaborado por Francly Johanna Garzón Pachón, Luisa Leidy Arteaga Mendez (Mendez, Pachón, & Arteaga, 2018) y el otro “Propuesta para la Visualización de Dos (2) Módulos de Alerta de Salud Laboral Docente en La Universidad ECCI Sede Bogotá” elaborado por Angie Katherine Villamil Ávila (Avila & Villamil, 2017). los cuales fueron realizados con la misma minería ilegal de Magui Payan (Nariño) y que fueron enfocados a la población que trabaja allí, en ellos se recalca el hecho de que al ser minería ilegal, se saca un provecho por parte de los altos mandos para contratar personal que cumplan los tres factores primordiales que los beneficie al momento de contratar tales como: aceptar determinadas condiciones laborales, uno de ellos el nivel académico, el segundo la oferta y demanda laboral de la zona y el conocimiento de los trabajadores en cuanto a derechos y deberes básicos que debe tener la seguridad y salud en el trabajo y que esto tiene cierta relación con los factores psicosociales y clima laboral ya que es una de las principales causas en la generación de estos riesgos y que no se tienen en cuenta al ser una minería ilegal.

El realizado por Fabio Sebastián Lesmes arias, Maribel reyes Espitia, Sharon Mitchell Vargas (Lesmes, Reyes, & Vargas, 2018) titulado: “Evaluación puesto de trabajo en el área administrativa,

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

empresa Liga de Fútbol de Bogotá”. El presente trabajo se elabora para detallar los resultados obtenidos de la valoración ergonómica efectuada en los puestos de trabajo de la empresa Liga de Fútbol de Bogotá, para la obtención de recomendaciones que permitan obtener un perfil de los factores de riesgos que requieren ser controlados para lograr que estos sean aceptables por medio de la ejecución de acciones correctivas en la fuente, el medio y el usuario, este estudio viene ligado al tema de clima laboral ya que con esta evaluación se puede analizar el nivel de satisfacción que tienen los empleados además de evaluar los riesgos psicosociales que están ligados a los puestos de trabajo.

El realizado por Elvira consuelo López Lizarazo, Yesenia Martínez girón Andrea Garavito (Lopez, Martinez, & Garavito, 2018) titulado: “Seguridad en el trabajo basada en comportamientos seguros, para trabajadores operativos de la empresa PINTUSEB LTDA”. En el análisis que se está realizando en cuanto a la Seguridad Basada en Comportamientos (SBC), es importante resaltar el rumbo expuesto por Dejours de la psicopatología del trabajo inicial y, posteriormente de la psicodinámica del trabajo, que pone el encanto en las estrategias defensivas, el desconsuelo y el placer en el trabajo; características derivadas del estrés, producto de las sobrecargas de trabajo, “comparando las exigencias de la demanda psicológica del empleador con la autonomía y el tiempo que dispone el trabajador para ejecutar la tarea, contando, o no, con el soporte técnico de sus superiores y el apoyo social de los compañeros de trabajo que pueden contener aquellas exigencias.”, este estudio a pesar de no ser asociado a la construcción es muy descriptivo y útil ya que el nivel de estrés que se maneja en una construcción por tiempos de ejecución principalmente junto con otras situaciones que se presentan dentro de las construcciones son muy relevantes.

El realizado por Guillermo Lizarazo Cifuentes, Marbel Zulay Jaramillo guasca, Alexander Botero Guevara (Cifuentes, Jaramillo, & Botero, 2017) titulado: “Estudio de los estados de salud y trabajo de los profesores”. Un estudio muestral en la Universidad ECCI, sede Bogotá. El cual busca obtener de manera específica la valoración del puesto de trabajo, los riesgos asociados, los posibles efectos y medidas de intervención que se pueden presentar para disminuir el daño físico y mental.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

El realizado por John Fredy Casas Gómez (Gómez, 2017) titulado: “Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Drawe S. A” El cual busca llevar a ésta empresa a trabajar bajo una estructura ordenada que se mantenga dentro de los estándares de bienestar mutuo, para el empleado, empleador, contratistas, proveedores, clientes y demás partes interesadas para la gestión de seguridad; cumpliendo con la legislación permitiéndole ser competitiva, exitosa y sostenible generando un relación de confianza que contribuyendo al crecimiento económico y productivo organizacional se puede evidenciar en el bienestar de los trabajadores.

A nivel nacional se encontraron diversos estudios entre los cuales se analiza el de tipo laboral y extra laboral y qué relación tiene con el estrés laboral presente en cada tarea realizada por los trabajadores:

El realizado por María Eugenia Castaño Marín -Carolina Parea Ocampo (Castaño & Parea, 2016) titulado: “Análisis de la Relación Existente entre los Factores Intralaborales y Extralaborales con el Estrés de los Colaboradores de Empaque y Producto y Ventas de Postobón S.A. (Eje Cafetero)”. Se centró en el estudio del desarrollo del concepto de los factores psicosociales como componentes que influyen en la vida personal y laboral de los colaboradores de una organización y de la necesidad de que sean estudiados para evitar que se conviertan en detonador de problemas dentro y fuera de las organizaciones, lo que impacta negativamente la calidad y la productividad de la empresa.

El realizado por Yuri Lilian González, titulado: “Evaluación de la percepción del riesgo en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá D.C”. Universidad nacional. En este estudio se evaluó la forma en la que los trabajadores perciben el riesgo de una empresa del sector de la construcción en la ciudad de Bogotá D.C. para esto se utilizó el paradigma psicométrico, el cual permitió identificar cuales actividades que los trabajadores consideraban como más peligrosas, su magnitud de riesgo y los atributos que subyacen a la percepción. En el caso de éste estudio es aplicable el riesgo psicosocial ya que al realizar las encuestas tanto de

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

clima laboral como la psicosocial (batería) se pudo notar que los trabajadores no se preocupan mucho por el tema de accidentes laborales, posiblemente y en su mayoría cuando son personas que llevan mucho tiempo realizando dicha labor.

Los estudios realizados por Víctor H. Charria Kewy V. Sarsosa Felipe Arenas (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011) titulado: “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación”. Universidad de Antioquia Colombia 2011 y el otro realizado por Adriana Camacho Ramírez Daniela Rocío Mayorga (Camacho & Mayorga, 2015) titulado: “Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social (Universidad del Rosario) (Bogotá, Colombia)”. que están asociados a riesgo psicosocial son estudios que se relacionan mucho con el tema de investigación ya que uno de ellos destaca el caso colombiano en el que, a pesar de tener pocos instrumentos validados, hay un avance importante frente a la temática a partir de la resolución 2646 del 2008 y el diseño e implementación en el 2010 de la Batería de Instrumentos la cual es utilizada para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social y que es la metodología que se va a utilizar para esta investigación y que se relaciona con salud, clima organizacional y relaciones interpersonales entre los trabajadores, las empresas están cada vez más comprometidas en identificar las causas, prevenirlas y controlarlas. Se intenta establecer las consecuencias de los conflictos laborales, riesgos psicosociales, en los trabajadores, en las empresas y terceros, realizando una aproximación a las definiciones y clasificaciones básicas, principalmente las influenciadas desde la psicología; para así poder analizar el impacto en grupos que históricamente se encuentran excluidos laboralmente, terminando con algunas recomendaciones que es lo que se quiere analizar en el tema de investigación.

El realizado por Delvis Muñoz Rojas - Nataly Orellano - Hugo Hernández Palma (Muñoz, Orellano, & Hernandez, 2018) titulado: “Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

laborales 2018”. Con el presente artículo de revisión se pretende identificar las tendencias y nuevas orientaciones laborales sobre el riesgo psicosocial en las diferentes actividades empresariales de Colombia, teniendo en cuenta los diversos factores presentes en los escenarios de ejercicio profesional de los trabajadores. En los últimos años, se ha observado un aumento de las consecuencias de la exposición a los diferentes riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, por lo cual resulta indispensable estudiar la normatividad aplicada en el entorno nacional e internacional, para clarificar la perspectiva que están manejando actualmente las organizaciones nacionales frente a estos riesgos, y si las medidas tomadas están siendo efectivas para la prevención de las consecuencias derivadas de la exposición del trabajador a los peligros propios de los distintos ambientes.

El elaborado por Leidy Yulieth Castillo Martin (Castillo, 2013) Titulada: “Diagnostico situacional en el clima Organizacional en la administración central del departamento de Boyacá” en él que se destacan las fortalezas de confianza y amistad y del apoyo, el exceso de normas, políticas a las que los trabajadores se deben adaptar, este tipo de situaciones son unas de las causantes de problemas de clima laboral ya que no en todas las obras de construcción se maneja la misma metodología y para los trabajadores es difícil estarce adaptando cada vez que cambian de obra.

Tesis elaborada por Daniel Chávez & Natalia Martínez González (Chávez & Martínez 2005) titulada: “Medición y Análisis del clima organizacional en la empresa Avícola Los Cambulos Ltda.” En donde se encuentra que la toma de decisiones es solo por la alta gerencia sin tener en cuenta la opinión de los trabajadores y el liderazgo se ve infringida al momento de que los líderes busquen su beneficio propio. (UNAD, 2016)

Los estudios realizados a nivel internacional se centran en la parte de salud y se analizan más a fondo de manera más científica como se puede observar a continuación:

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Los estudios realizados por Raija Kalimo Mostafa A. El-Batawi Cary L. Cooper (Kalimo & Cary, 2000) titulado: “Los Factores en el Trabajo y su Relación con la Salud Organización Mundial de la Salud Ginebra” y el otro estudio realizado por Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático de la UAM) Carmen Báez León (Investigadora de la UA) (Moreno & Baez, 2010) titulado: “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” Universidad Autónoma de Madrid - España 2010. Se reconoce que los factores psicosociales son determinantes, en relación con las causas y a su vez en la prevención de las enfermedades como por ejemplo con la promoción de la salud y que además se analiza la evolución del estudio de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores y como se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema permitiendo que las ciencias sanitarias y de la higiene del trabajo, reconozca que los factores psicosociales ya se encuentran entre los más importantes influyentes en la salud total de la población trabajadora.

Dos estudios realizados por Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático de la UAM) Carmen Báez León (Investigadora de la UA) (Moreno & Baez, 2010) titulado: “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” Universidad Autónoma de Madrid - España 2010. Se realizó un estudio sobre la evolución del estudio de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores y como se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema y el otro titulado: Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. España. Observa y analiza la preocupación por los riesgos laborales la cual, se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

El realizado por Neffa, Julio César (Neffa, 2015) titulado: “Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Contribución a su Estudio Argentina - Universidad Nacional De La Plata 2015”. En el cual se lleva a cabo el análisis completo de los riesgos psicosociales en la historia desde la perspectiva de diferentes sectores económicos.

Gracias a los proyectos de investigación, artículos de revistas educativas donde se llevó a cabo el estudio sobre los riesgos psicosociales y de clima laboral en los distintos ámbitos y sectores laborales se pudo determinar la importancia de realizar este proyecto de investigación en el sector de la construcción. Centrándose en los factores psicosociales que se suelen presentarse, el cual genera bastante empleo, pero a la vez es el más vulnerado según la OIT.

Finalmente se enumera los distintos tipos de situaciones que tienen que ver con la temática a estudiar. Afectando la salud mental, produciendo malestares estomacales, problemas dermatológicos que alteran el buen desempeño del colaborador por estrés laboral.

En contexto con los artículos abordados se adquirió el análisis y prevención de este tipo de riesgo, dando como resultado uno a uno los pasos necesarios para desarrollar el proceso de gestión de los diferentes riesgos psicosociales laborales: a. Analizar la realidad de la empresa, b. identificación de los factores de riesgo psicosocial y c. A partir de esto, se podrán buscar alternativas para medidas preventivas

Una cultura organizacional es lo que diferencia una organización de otra, el clima laboral es el común denominador de la percepción que cada individuo sobre el entorno en el que se encuentra de acuerdo al estudio de clima laboral respectivo a la tesis de la Universidad de las fuerzas Armadas: Tesis previo a la obtención del título de magister en recursos humanos el cual se basó en el tema: propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social. (RENE, 2015) Esta tesis se enfocó en la posibilidad de corroborar si la presión de ser servidor público y deberse a la sociedad, influía en

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

la productividad organizacional. Lo cual arrojo resultados favorables debido a que el nivel de reconocimiento, la estabilidad laboral aterrizado a un tema de satisfacción por parte de los miembros de la institución, pudo mostrar como el bienestar, la recompensa y la satisfacción influye de manera positiva para que el clima organizacional sea agradable a manera de común denominador y como incide en nivel de productividad para una empresa, la cual se diferencia por una cultura organizacional positiva e innovadora, pero no en todos los casos es de esperarse que sea favorable, la investigación que respecta al presente documento, se dio ya que el personal en las obras de construcción manifiestan mediante su actitud y comportamiento que en temas de bienestar no impacta de manera positiva el común denominador de la percepción del entorno en cuanto al clima organizacional. Adicional como se puede observar no hay muchos antecedentes de estudios de clima laboral en este sector económico.

1.2 Marco Teórico

Los riesgos psicosociales ni el clima laboral no se tuvieron en cuenta hasta probablemente el último cuarto de siglo pasado, hacia alrededor del año 1984 se comienza a tener en cuenta y a prestársele atención a estos temas y se les comienza a realizar un seguimiento a los factores que puedan representar riesgos psicosociales y de clima laboral, se comienza a destacar la importancia de atacar y prevenir la accidentalidad a través del adecuado seguimiento a la salud psicosocial de los trabajadores. Pues según (Jiménez, 2011) de la revista científica los trabajadores pueden perder su capacidad de análisis por factores y riesgos de tipo psicosocial.

Desde años atrás se ha venido hablando del riesgo o factores Psicosociales y de clima laboral, definidos actualmente como factores que pueden afectar la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

conductual que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de ciertas enfermedades bajo algunas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. Al hablar de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan la exposición (lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo el origen de ésta (sobre lo que habrá que actuar para eliminar, disminuir o controlar estas exposiciones), y el estrés el precursor o antecesor del efecto (trastorno de salud) que se pretende y debe evitar. (Istas, 2011).

Se pueden definir los Factores de Riesgo Psicosocial como aquellas condiciones que se encuentran en una situación laboral y que están relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, así mismo, tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador y el desarrollo de su trabajo. (Martín y Pérez, 1997).

Cabe aclarar, que el riesgo psicosocial como lo muestra el instrumento utilizado por el equipo de trabajo para determinar el nivel de riesgo en este proyecto de grado, evidencia 3 tipos de condiciones que inciden sobre los trabajadores, estas son: Condiciones Intralaborales, Condiciones Extralaborales y Condiciones Individuales.

Definiendo las Condiciones Intralaborales como aquellas características del trabajo y su organización que tienen la capacidad de influir en la salud y bienestar del individuo, donde incluyen los dominios determinantes para la misma: Demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa, cada una con sus dimensiones correspondientes.

Condiciones Extralaborales, se definen como los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, tiene en cuenta las condiciones del lugar de vivienda que podrían influir en la salud y bienestar del individuo, evaluando ciertas dimensiones como:

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

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, cada una con sus correspondientes dimensiones.

Finalmente, tenemos las condiciones individuales, las cuales aluden a una serie de características propias de cada empleado o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, el lugar de residencia, el nivel socio-económico (estrato), tipo de vivienda y el número de personas dependientes del trabajador, ya que son características que pueden modificar la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Como tal la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial estipula un alcance para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, entendidos como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Este trabajo se estará enfocando únicamente en los Factores de Riesgo Intralaborales, ya que se desea observar la incidencia de los mismos con respecto al clima laboral de una organización en particular. (Social, 2010)

El estudio de clima laboral desarrollado por análisis de los factores que afectan el clima organizacional en la empresa Representaciones CEM Desarrollada Por(GUERRA, 2015) La investigación es de tipo descriptivo Los indicadores utilizados fueron: motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones. La población seleccionada para el estudio fueron 57 personas conformadas por 8 de nivel administrativo y 49 en el nivel operativo; se aplicó una encuesta, con una escala desde “excelente” hasta “malo”. El análisis de resultados se dio mediante graficas de pastel, en donde se logró concluir que el clima organizacional de la empresa es favorable en general, mediante la evaluación de indicadores; así mismo, se

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

recomienda fortalecer el indicador motivación, lo cual se puede realizar mediante un programa de reconocimientos e incentivos para el personal.

En cuanto al clima laboral, según Davis (1981), se entiende como el conjunto de características que definen el ambiente de trabajo de una organización, ya sea en un departamento, una unidad de trabajo o la organización entera, como también es considerado como un sistema en el que se refleja el estilo de vida de una organización en el cual se despliegan ciertos comportamientos que a su vez influyen en las relaciones y las actitudes de los individuos; el clima laboral está representado por los valores asociados a la cultura empresarial como creencia duradera, de modo específico de conducta y estado final, percepciones como proceso cognitivo para conocer e interpretar el entorno físico y social y por último las actitudes que se asocian a la satisfacción laboral o al compromiso en el trabajo y a su vez en la productividad ya que son el resultado de nuestras percepciones que lo llevan a actuar de una forma o de otra. (Maria Jesús Bordas Martínez , 2016).

A pesar de que el clima laboral no es algo tangible siempre está presente, además es claro que todas las organizaciones son únicas y tienen su propia cultura, tradición, métodos de acción los cuales forman su clima laboral.

El clima laboral influye en la motivación, en la satisfacción y en cómo funcionan los trabajadores al realizar su labor, así como puede crear expectativas acerca de las consecuencias que tienen las acciones y los empleados muchas veces esperan recompensas, satisfacciones, y frustraciones en base a la percepción en el clima laboral.

En la opinión de Davis (1981), hay varios elementos típicos que favorecen a un clima saludable y favorable, estos son: La Calidad de liderazgo, nivel de confianza, comunicación hacia arriba o hacia abajo, responsabilidad, sensación de trabajo útil, recompensas justas, oportunidades, presiones razonables de trabajo, control, estructura y burocracia razonable,

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

implicación y participación de los empleados.

En cuanto a la medición del clima laboral, existen varias metodologías las cuales usualmente mide un número de elementos del clima a los que se le asigna resultados numéricos e interpreta los resultados (Davis, 1981)

Metodología de Litwin y Stringer (cfr por Davis, 1981) desarrollaron un modelo en el que cubren los 9 elementos que a continuación se mencionan: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, ayuda, estándares, conflicto e identidad.

Proponen un modelo de clima organizacional en el que toma como punto de partida la teoría de motivación de McClelland, a fin de dar a entender la forma en que ellos interpretaban el comportamiento de las personas; factores como liderazgo, prácticas de dirección, estructura organizacional y toma de decisiones, entre otros, originan las percepciones que se tienen del clima laboral y que repercuten en aspectos como la productividad, la satisfacción, la rotación y la adaptación de los empleados (Quevedo, 2003).

Modelo de Likert (cfr. Por Davis, 1981), este modelo se centra en el estilo de administración. Éste cubre los siguientes siete elementos: Proceso de liderazgo, elementos de motivación comunicación, proceso de interacción-influencia, proceso de toma de decisiones, ajustes de meta y control

Este modelo sostiene que las conductas de los empleados están determinadas por las percepciones que se tienen del comportamiento administrativo y de las condiciones laborales en que realizan su trabajo y sus componentes. De acuerdo con su teoría, existen 3 tipos de variables que influyen en la percepción individual del clima organizacional: variables explicativas o causales, intermedias y finales.

Las variables causales comprenden elementos como la estructura organizativa, decisiones, competencia actitudes y reglas. Son también conocidas como explicativas, ya que indican el

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados, si una variable causal se modifica todas las demás también se modifican. En cuanto las variables intermedias son las que componen los procesos organizacionales y muestran el estado interno de la organización, evaluando aspectos como la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Las variables finales van orientadas a crear resultados como productividad, ganancias o pérdidas obtenidas que se derivan del efecto ocasionado por las variables causales e intermedias. (UDLAP, s.f)

Modelo de Pritchard y Karasick (1973), complementa el modelo de Litwin y Stringer en donde plantean la medición de 11 dimensiones para evaluar el clima organizacional en las instituciones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización en la toma de decisiones y flexibilidad de innovación. De acuerdo con este modelo, el clima laboral es una cualidad permanente que resulta del comportamiento de las personas, las políticas de los altos mandos y la satisfacción laboral de cada individuo.

El término “factores psicosociales en el trabajo” se podría decir que es reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de este momento cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar del mismo. Una de las primeras referencias oficiales a este tema surge en 1984 en el estudio “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en un documento publicado por la OIT. Desde este primer momento en su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en lo difícil de su formulación objetiva y complejidad. Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y nada fáciles de entender, ya que son el conjunto de las percepciones y experiencias de cada trabajador y abarcan muchos aspectos. Las primeras listas de riesgos psicosociales son bastante amplias y abarcan gran cantidad de aspectos, entre los que están: la sobrecarga en el trabajo, falta de control,

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

conflicto de autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas de relaciones laborales y trabajo por turnos. Cabe resaltar que prácticamente la totalidad del listado siga siendo actual. A partir de esto, los conceptos de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocian y tienden a intercambiarse tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y La Salud en el Trabajo; el ambiente laboral dentro de una organización la mayoría de veces es determinado por el tipo de liderazgo, los problemas interpersonales de los trabajadores y cambios que se presentan dentro de la organización. (Alvez 2000), dice que si hay una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y de satisfacción son algunos de los muchos factores que determinan un clima laboral propicio una mayor productividad y un mayor rendimiento. El término de “clima laboral” es un concepto difícil de definir coincidiendo autores como (Hodgetts y Altman 1985), (Rodríguez 2001), y (Maish 2004), (Cabrera 1999) afirma que el clima laboral es la personalidad que tiene una empresa y menciona que se forma por medio de una ordenación de las características propias de la empresa. (Universidad de las Americas-Puebla) Estos dos expresan la importancia que tienen los elementos sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, tanto de manera positiva como negativa. Lamentablemente, se ha insistido, mucho más en los factores psicosociales negativos que en los positivos, en los riesgos que, en el desarrollo, cuando los factores psicosociales u organizacionales pueden tener repercusiones negativas, así como positivas. La perspectiva legal, que puede ser obvia, parece que debe centrarse en la evitación del daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero la perspectiva conceptual y organizacional debería haber atendido tanto a las repercusiones negativas como a las positivas. Probablemente el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales habría hecho más fácil pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, ayudando al desarrollo de organizaciones saludables. En este sentido, parece que debería

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

diferenciarse entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo. Los primeros son descriptivos, van enfocados a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo por ejemplo la cultura corporativa, el clima laboral, el tipo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que pueden ser positivos o negativos. (Jiménez, 2011)

De acuerdo a (Jiménez, 2011) Se han venido presentando grandes preocupaciones por la presencia de nuevos riesgos de todo tipo. Dentro del marco laboral especialmente son preocupantes los llamados riesgos emergentes, los cuales provienen de múltiples campos, como los son las nuevas tecnologías, nuevos sistemas de producción, nuevas materias primas y nuevos compuestos químicos y biológicos. Dentro de estas hay una preocupación especial dentro de las organizaciones, debido a las fluctuaciones económicas rápidas, nuevos sistemas de trabajo, nueva sociodemográfica del mercado laboral, nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, lo que se ha denominado “riesgos psicosociales emergentes”. El Estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre estos riesgos emergentes, formuló una lista de 42 riesgos psicosociales. Gran parte de estos nuevos riesgos están causados por un doble fenómeno: 1. la expansión del sector terciario de la producción, el sector de servicios, y 2. el proceso de la globalización actual en sus múltiples facetas, una de las cuales es la del mercado de trabajo. Ambos están estrechamente asociados. El sector servicios del mercado laboral ha aumentado enormemente desde la mitad del siglo xx a la actualidad y hemos visto como la economía actual se ha desplazado de los bienes hacia la economía de los servicios creando un nuevo mercado creciente de trabajo que tiene diferentes condiciones de trabajo a las que tenía y tiene el sector extractivo o el industrial o manufacturero. El empleo industrial alcanza su mayor punto hacia 1970 y a partir de ahí la mayor parte de los estados de Europa, de forma diferente y con tipos variados de servicios, entra en un ciclo que ha sido dominado por la expansión del mercado de servicios, lo que genera un cambio importante en

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

el marco social y material del empleo. En España, en cambio el cambio se produce en la mitad de la década de los ochenta, en particular de los servicios públicos en consecuencia de la reforma y a la descentralización de la Administración Pública y también como consecuencia de la expansión de un estado de bienestar, centrado en la administración y en la sanidad. Para el año 2006, dos terceras partes del mercado de trabajo en España, es decir, 65,7%, estaban en el mercado laboral de servicios.

La revista científica Uninorte de la psicología del Caribe, en su artículo “Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo”, realizó una revisión de literatura de la última década de revistas reconocidas, tal revisión se centraba en la relación y la incidencia y los efectos negativos que tenía el riesgo psicosocial en cuanto a la salud de los trabajadores. Se pudo detectar que estos factores de riesgo psicosocial, pueden generar diversos problemas en el sistema cardiovascular, en el sistema músculo-esquelético, en la producción de hormonas, el sistema gastrointestinal, así como de generar incidencia en la diabetes tipo II, desórdenes del sueño, problemas en la relación trabajo-familia, así como trastornos entre los cuales podemos destacar la depresión, ansiedad y otras alteraciones psiquiátricas menores.

Los investigadores de diferentes países se han interesado en probar variados modelos teóricos con una mayor probabilidad de explicar el fenómeno que se presenta de forma teórica. (García & Serrano, 2008)

Aproximaciones al Problema en Colombia

A partir del año 2004, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana, en conjunto con el Ministerio de la Protección Social de Colombia (Villalobos et al., 2004) ha venido analizando la respuesta de estrés en el trabajo como enfermedad profesional. Se ha hecho de una definición conceptual y un protocolo completo para

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

la determinación de las patologías con causa del estrés en el trabajo. Para el año 2010 se publicó en Colombia la primera versión de la batería de instrumentos para elaborar la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, bajo la responsabilidad de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social (Ministerio de Protección Social, 2010). El cual ha recomendado la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial en las organizaciones colombianas, ya que su construcción y validación en Colombia se llevó a cabo con los lineamientos técnicos prescritos en la política pública (Resolución 2646 de 2008) y con base en criterios científicos a nivel internacional para la elaboración y establecimiento de cualidades paramétricas para pruebas psicológicas. En el estudio de Violencia en el trabajo en Colombia, realizado con el apoyo de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y en conjunto con la Universidad de Antioquia, se analizó la relación entre factores psicosociales, acoso psicológico y violencia en el trabajo (Vieco & Mazuera, 2004) teniendo en cuenta una muestra de 1.870 trabajadores de cuatro subsectores de la economía colombiana, correspondientes a la salud, el transporte, la vigilancia privada y las finanzas, en las cuatro principales ciudades del país: Bogotá, Cali, Barranquilla y Medellín. El estudio arrojó una alta presencia de acoso laboral y violencia en el trabajo, relacionadas a factores de riesgo psicosocial laboral, en un 19,9%. Cifra que se encuentra a un nivel superior por gran medida a la del Estudio europeo de acoso laboral, el cual representa el 9,7% y fue realizado en el mismo año en 17 países del continente. La investigación permitió, de igual manera, instaurar pruebas de análisis factorial para las dimensiones del CopsoQ-Istas 21 y pruebas de fiabilidad psicométrica.

Se observan temas importantes a analizar, como el ambiente laboral, el acoso laboral, la ergonomía, entre muchos otros, que son generadores de factores de riesgos psicosociales actualmente en las compañías. En esta ocasión se estará analizando la correlación entre el riesgo

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

psicosocial y el clima laboral, definida como el número de requerimientos psicológicos y físicos a los que el trabajador se debe ver sometido a lo largo de su jornada laboral.

Podemos ver que, en toda actividad laboral, se dan de manera simultánea el trabajo físico y el trabajo mental, en diferentes proporciones, claro está, dependiendo de la tarea.

Además de esto, es importante analizar que el esfuerzo físico y mental no son los únicos factores que podrían alterar las condiciones de un trabajador, ya que existe un factor importantísimo, como lo es la interacción de cada individuo con su entorno y con sus compañeros de trabajo.

Dentro del sector de construcción, especialmente en los cargos de menor rango, es probable que ambas variables sean bastante explotadas, debido a lo arduo de las tareas que requieren un esfuerzo físico, además de toda la presión psicológica debido a los tiempos de entrega (sin mencionar espacios confinados, trabajos de alturas, riesgos mecánicos y físicos, entre otros) ubicando al sector de construcción en el cuarto lugar entre las actividades más riesgos (Fasecolda, 2017).

1.2. Marco Legal

- RESOLUCION 2646 de 2008: Por medio de la cual se establecen disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición a estos factores de riesgo considerados como psicosociales en el trabajo y para determinar el origen de las patologías generadas por el estrés ocupacional.
- Protocolo para determinación de enfermedades asociadas al estrés, 2004: Con el apoyo del Sub-centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana y que desde entonces ha sido un instrumento utilizado como base para determinar el origen de las patologías psicosociales en Colombia.
- Ley 1010 de 2006: Por medio de esta ley acogen medidas de prevención, corrección y sanción para el acoso laboral y otros hostigamientos dentro de las relaciones de trabajo
- Resolución 2646 de 2008: A través de la cual se establecen disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en las organizaciones y para determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Para este se cuenta con la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, 2010.
- Resoluciones 652 y 1356 de 2012: Estas resoluciones del Ministerio de Trabajo solicitan que todos los empleadores elijan y establezcan un Comité de Convivencia Laboral previo al 31 de diciembre del año 2012.
- Ley 1562 de 2012: Por medio de la cual se realizan modificaciones al sistema de riesgos laborales junto con otras disposiciones con respecto a salud ocupacional.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

- Ley 1566 de 2012: La cual dicta normas con el fin de garantizar la atención integral a personas consumidoras de sustancias psicoactivas y a su vez se crea el premio nacional “entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas”.
- Decreto 1443 de 2014: Dicta disposiciones en cuanto a la implementación al SG-SST.
- Decreto 1477 de 2014: Expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

2. Diseño Metodológico

2.1. Paradigma

Para esta investigación, al estar realizando una correlación entre dos variables (Riesgo Psicosocial y Clima Laboral) se toma el paradigma empírico – analítico ya que es un método mediante el cual se establecen deducciones al analizar los datos recogidos de manera observable, cuantificable y medible. Este método ayudará a contrastar la hipótesis planteada en esta tesis mediante la demostración científica, a su vez es una investigación de tipo correlacional ya que se estará realizando la medición de dos variables para establecer una relación estadística entre las mismas también llamada “correlación” sin necesidad de incluir variables externas para llegar a las conclusiones necesarias.

2.2 Método

Para esta investigación, se va a utilizar una metodología cuantitativa ya que es más viable la recolección de datos que permitan reconocer, describir y medir el fenómeno de estudio, para esto se utilizarán encuestas (cuantitativa) que irán dirigidas a los trabajadores; de esta manera se tendrá una mayor comprensión para describir y analizar los efectos que el clima laboral genera en el estado de salud y el desempeño laboral de los trabajadores; ya que se obtendrán perspectivas individuales de cada uno de los empleados para analizar el desarrollo de los factores psicosociales asociados al clima laboral presente en su lugar de trabajo.

Este tipo de investigación consiste en recolectar y analizar datos que sirven para contestar

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, además confía en la medición numérica, conteo y uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (Hernández, 2010 p.10).

Esta metodología no solo es utilizada para probar hipótesis y contestar preguntas, sino que adicionalmente permite crear patrones de comportamiento en una población, lo cual tiene una gran importancia para este estudio ya que pretende analizar cómo el clima laboral afecta la salud tanto física como psicológica de los trabajadores.

2.3. Tipo de Investigación

Esta investigación parte del diseño correlacional, puesto a que lo que pretende es establecer la relación que existe entre ciertas dimensiones del clima laboral y del riesgo psicosocial, los cuales serán y de esta forma poder analizar la relación causal entre estas variables permitiendo obtener conocimientos acerca de lo que se quiere, como se necesita, como se solicita, que quejas o demandas tienen los trabajadores con respecto al trato que hay entre sus compañeros y de sus superiores.

(Técnicas de Estudio, s/f.)

(Hernández, 2010) afirma “Los diseños correlacionales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales otras en función de la relación causa- efecto (causales)” p. (211). Estos diseños pueden limitarse a establecer relaciones en uno o más grupos o subgrupos, además suelen describir primero las variables incluidas en la investigación, para luego determinar las relaciones entre éstas.

Teniendo en cuenta las características de este diseño, se considera que, para el desarrollo de

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

esta investigación, este es el más pertinente pues no solo permite establecer una relación causa y efecto, sino que además permite describir la forma en la que las variables se interrelacionan, lo que resulta de gran ayuda para dar respuesta a los planteamientos de esta investigación.

Teniendo este conocimiento, es más fácil establecer y diseñar actividades y/o alternativas que contribuyan a disminuir los efectos negativos en el estado de salud tanto física como psicológica de los trabajadores y a su vez mejorar el desempeño laboral.

2.4 Instrumentos para la recolección de datos.

Los instrumentos que serán utilizados dentro de nuestro proyecto serán:

- Para la recolección de datos, inicialmente se utilizará el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B de la Batería Para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial publicada en 2010, por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, la cual tiene como finalidad identificar y a su vez evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales e individuales dentro de los trabajadores que se encuentran activos.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales. Batería de instrumentos Para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. 2010.

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

Nota. Fuente: Batería de Instrumentos para medición de Riesgo Psicosocial. Julio de 2010

- Con respecto al análisis de Clima Laboral se hizo uso de una metodología cuantificable mediante el diseño y aplicación de una encuesta de Clima Laboral, encargada de medir el nivel de satisfacción de los empleados. El modelo de encuesta fue tomado de la empresa EDEN “The Water & Coffee Company” y posteriormente analizada y corregida por la Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo María Fernanda Hidalgo, para propósitos de correlación con la encuesta de Batería de Riesgo Psicosocial usaremos únicamente la dimensión de “Presión” de la encuesta para Clima Laboral.

Anexo 1. Formato Encuesta Clima Laboral.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

2.5 Técnica de análisis de datos.

Para el análisis de datos, se hará uso de los siguientes instrumentos:

a. Inicialmente el programa Excel, en el cual se recopilarán los resultados de la aplicación de las encuestas, con el fin de sintetizarlas en un solo compilado.

b. El Aplicativo de calificación automática para cuestionarios de la evaluación de factores de riesgo psicosocial:

El cual fue basado en el publicado por el Mintrabajo, en dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana en el cual ponen a disposición el presente aplicativo para realizar la calificación de manera automática de los cuestionarios, reduciendo el tiempo y la labor de captura y cálculo de los resultados de la aplicación de la Batería en este caso para la Forma A del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. (Misterio de trabajo, 2016) y modificado por la Psicóloga Maria Fernanda Hidalgo.

c. Se volverá a hacer uso de la herramienta de Excel para definir si la distribución de los resultados de las dimensiones de las encuestas es normal, para proseguir con la selección del tipo de análisis de coeficientes de correlación aplicable para la presente muestra (pudiendo ser Pearson, Spearman, entre otros, dependiendo del tipo de distribución).

d. Finalmente, se utilizará la herramienta SPSS, después de haber definido el tipo de coeficiente a utilizar (Spearman) la cual fue seleccionada con el fin de obtener la matriz correspondiente a la correlación entre nuestras variables.

2.6 Población y Muestreo

Para la selección de la población, se tuvieron en cuenta como característica principal el espacio en el que éstas se encuentran. Ya que la población en estudio actualmente hace parte del proyecto Construcción del Parque Zonal El redentor Etapa 3 el cual está siendo dirigido por el Consorcio Obras Loptra en la parte técnica y cuenta actualmente con la empresa Construcciones Castañeda y Mesa S. A. S. como contratista de estructura el cual cuenta con una población de 30 trabajadores.

Para la elección de los participantes se tuvieron en cuenta los siguientes

- Criterios de inclusión: Los participantes deben ser mayores de edad (+ 18 años); trabajar en la empresa anteriormente mencionada; cumplir con una jornada laboral de 48 horas semanales y llevar trabajando en la compañía por lo menos 3 meses.
- Criterios de exclusión: Estar en aparente estado de consumo de sustancias psicoactivas o bajo los efectos de algún psicofármaco.

Teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión aplicados para realizar las encuestas, se encontró que 7 personas cumplen con los mismos, teniendo en cuenta que la población que cumple con los criterios es tan pequeña, no se realizará ningún tipo de muestreo y se aplicará la encuesta a la población incluida.

2.7 Cronograma de actividades.

Imagen 1. Cronograma

Actividades/Fecha	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Elaboración de la idea	■													
Desarrollo Metodología Proyecto de Investigación	■	■												
Desarrollo Marco Referencial			■	■	■									
Implementación de Instrumentos						■	■	■						
Análisis de Datos									■	■				
Entrega de Resultados, Instrumentos y consentimientos aplicados											■			
Entrega Preliminar Proyecto de Investigación													■	
Entrega Final Proyecto de Investigación														■

Fuente: Propia

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

2.8 Presupuesto.

Tabla 2 Tabla de presupuesto

Fuente: Propia

Actividades/Fecha	Servicios publicos			Papeleria/ Equipo			Traslados/imprevistos			Personal		
	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO
Elaboración de la idea	Internet	1 MES	\$ 120 000	PC	3	\$ 4 500 000	OTROS		\$ 200 000	INGENIERA1	4 Horas	\$ 200 000
Desarrollo Metodología Proyecto de Investigación	Telefono	1 MES	\$ 40 000	Fotocopias	0	\$ -	Café internet	2 Horas	\$ 4 000	INGENIERA2	4 Horas	\$ 200 000
	Agua	1 MES	\$ 150 000	Impresiones	0	\$ -				INGENIERA3	4 Horas	\$ 200 000
Desarrollo Marco Referencial	Energía	1 MES	\$ 45 000	Miscelaneos	0	\$ -						
TOTAL NOVIEMBRE	Total		\$ 355 000	Total		\$ 4 500 000	Total		\$ 204 000	Total		\$ 600 000
Implementación de Instrumentos	Servicios publicos			Papeleria/ Equipo			Traslados/imprevistos/Implementacion			Personal		
	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO
	Internet	1 MES	\$ 120 000	PC/ USO	3	\$ 650 000	Enc. Clima	2 Horas	\$ 200 000	INGENIERA1	4 Horas	\$ 200 000
	Telefono	1 MES	\$ 40 000	Fotocopias	50	\$ 5 000	Enc. Bateria	2 Horas	\$ 4 000	INGENIERA2	4 Horas	\$ 200 000
	Agua	1 MES	\$ 150 000	Impresiones	21	\$ 4 200	Café Internet	4 Horas	\$ 8 000	INGENIERA3	4 Horas	\$ 200 000
Energía	1 MES	\$ 45 000	Miscelaneos	3	\$ 6 500	Traslados	24	\$ 100 000				
TOTAL DICIEMBRE	Total		\$ 355 000	Total		\$ 665 700	Total		\$ 312 000	Total		\$ 600 000
Análisis de Datos	Servicios publicos			Papeleria/ Equipo			Traslados/imprevistos			Personal		
	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO
Entrega de Resultados, Instrumentos y consentimientos aplicados	Internet	1 MES	\$ 120 000	PC/ USO	3	\$ 650 000	OTROS		\$ 200 000	INGENIERA1	8 Horas	\$ 400 000
	Telefono	1 MES	\$ 40 000	Fotocopias	50	\$ 5 000	Café internet	2 Horas	\$ 4 000	INGENIERA2	8 Horas	\$ 400 000
	Agua	1 MES	\$ 150 000	Impresiones	21	\$ 4 200	Traslados	24	\$ 100 000	INGENIERA3	8 Horas	\$ 400 000
	Energía	1 MES	\$ 45 000	Miscelaneos	3	\$ 6 500						
TOTAL ENERO	Total		\$ 355 000	Total		\$ 665 700	Total		\$ 304 000	Total		\$ 1 200 000
Entrega Preliminar Proyecto de Investigación	Servicios publicos			Papeleria/ Equipo			Traslados/imprevistos			Personal		
	Internet	1 MES	\$ 120 000	PC/ USO	3	\$ 650 000	OTROS		\$ 200 000	INGENIERA1	8 Horas	\$ 400 000
	Telefono	1 MES	\$ 40 000	Fotocopias	50	\$ 5 000	Café internet	4 Horas	\$ 8 000	INGENIERA2	8 Horas	\$ 400 000
Entrega Final Proyecto de Investigación	Agua	1 MES	\$ 150 000	Impresiones	70	\$ 14 000	Traslados	24	\$ 100 000	INGENIERA3	8 Horas	\$ 400 000
	Energía	1 MES	\$ 45 000	Miscelaneos	15	\$ 50 000				CORRECCIONES	32 Horas	\$ 1 600 000
TOTAL FEBRERO/ MARZO	Total		\$ 355 000	Total		\$ 719 000	Total		\$ 308 000	Total		\$ 2 800 000
TOTAL	Total		\$	Total			Total			Total		14 298 400

3. Fuente: Propia Resultados

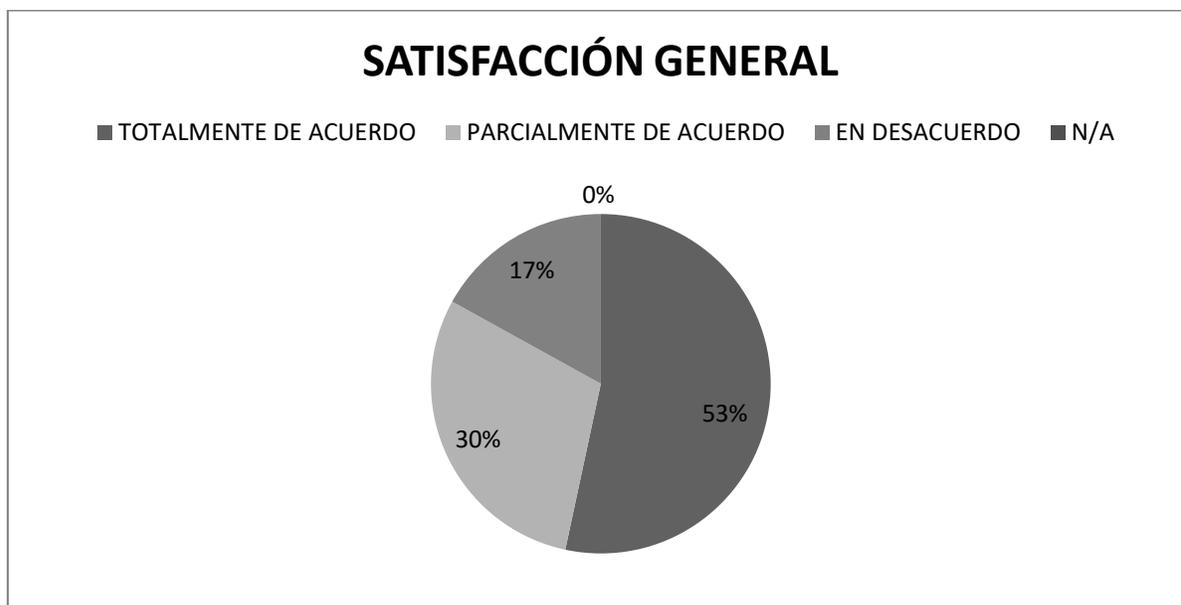
3.1 Presentación de Resultados

Encuesta de Clima Laboral

La investigación arroja la siguiente información en relación al grado de satisfacción que tienen los trabajadores en su trabajo.

Gráfico 1

Generalidades del lugar de trabajo



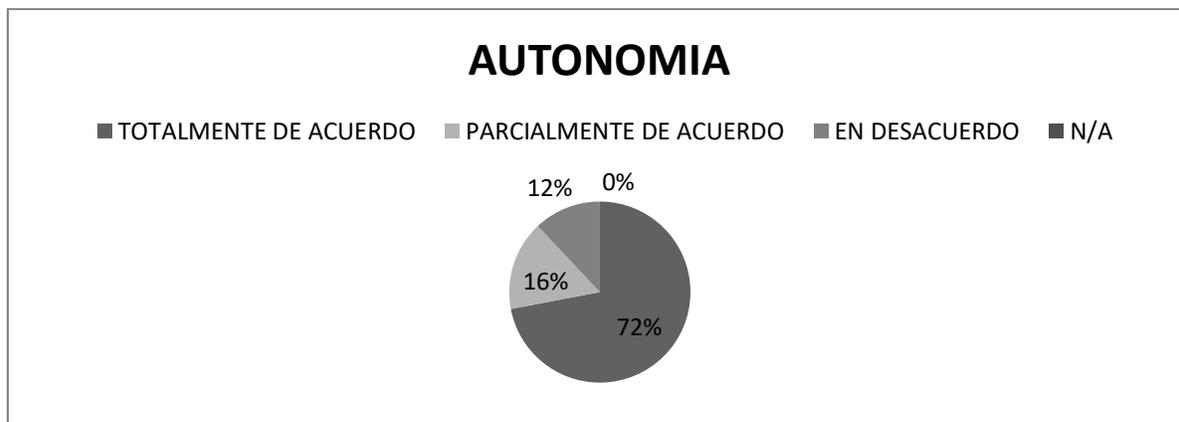
Fuente. Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica anterior a nivel general un 53% de los trabajadores están de acuerdo en los aspectos generales de su lugar de trabajo, un 30% está parcialmente de acuerdo, y un 17% están en desacuerdo.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Gráfico 2

Autonomía

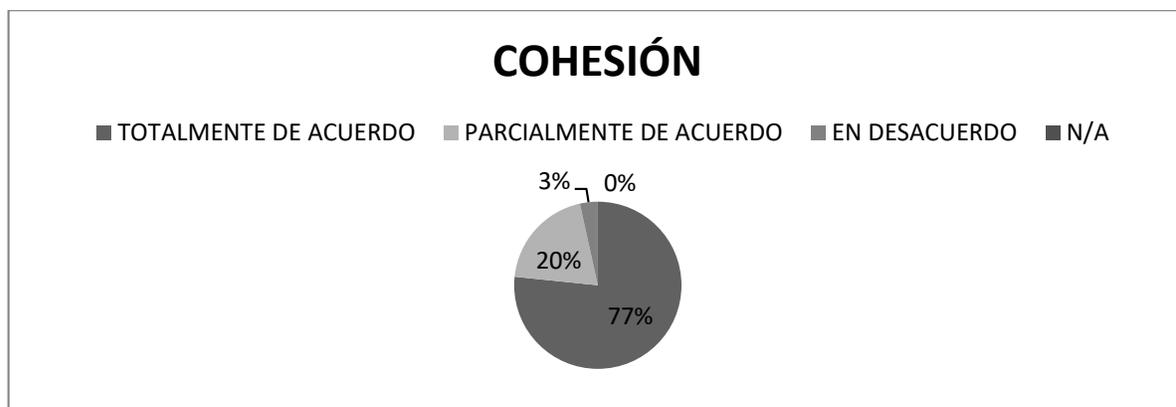


Fuente. Elaboración propia

En el gráfico anterior se puede observar que un 72% de los trabajadores siente una total autonomía frente a la forma de realizar su labor, mientras que un 16% está en parte de acuerdo y un 12% de los trabajadores siente que no tiene autonomía para realizar su labor.

Gráfico 3

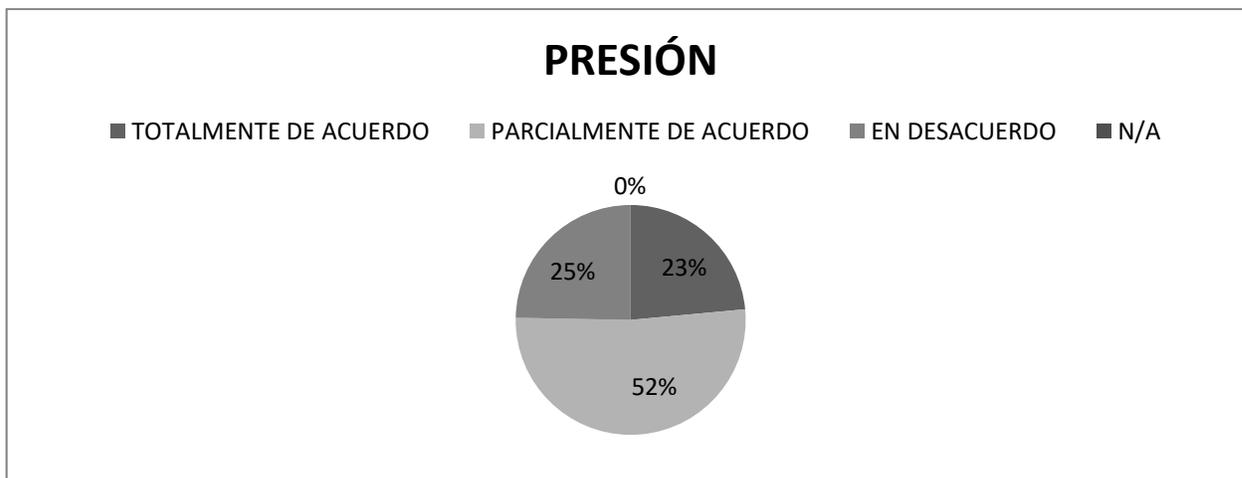
Cohesión



Fuente. Elaboración propia

En la gráfica se puede observar que un 77% de los trabajadores considera tener un buen trabajo en equipo, un 20% no está muy de acuerdo con el trabajo en equipo y un 3% no se siente a gusto con su equipo de trabajo.

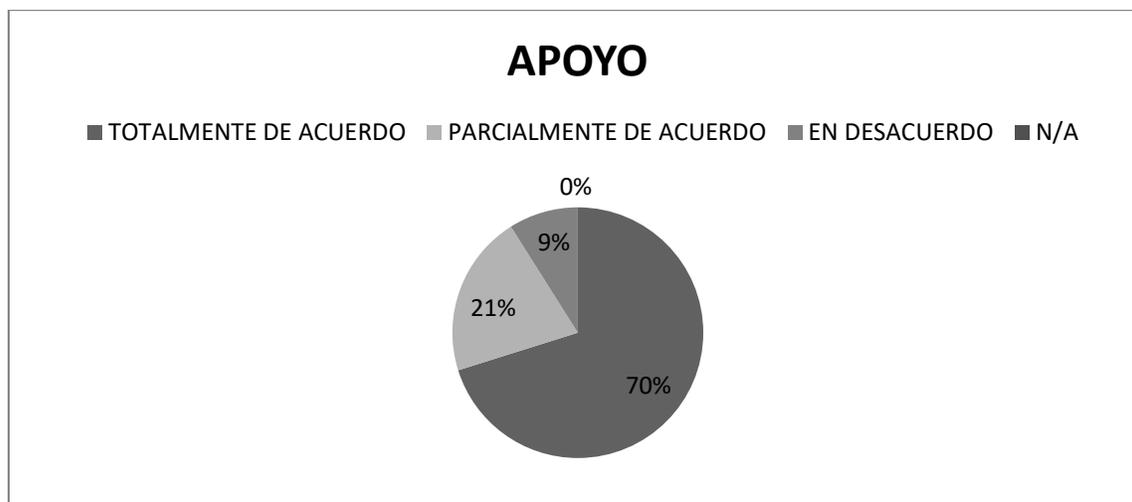
Gráfico 4

Presión

Fuente. Elaboración propia

Según la gráfica, se puede observar que un 23% de los trabajadores se siente presionado al realizar su labor, un 52% ocasionalmente se siente presionado y un 25% no se siente presionado en su lugar de trabajo.

Gráfico 5

Apoyo

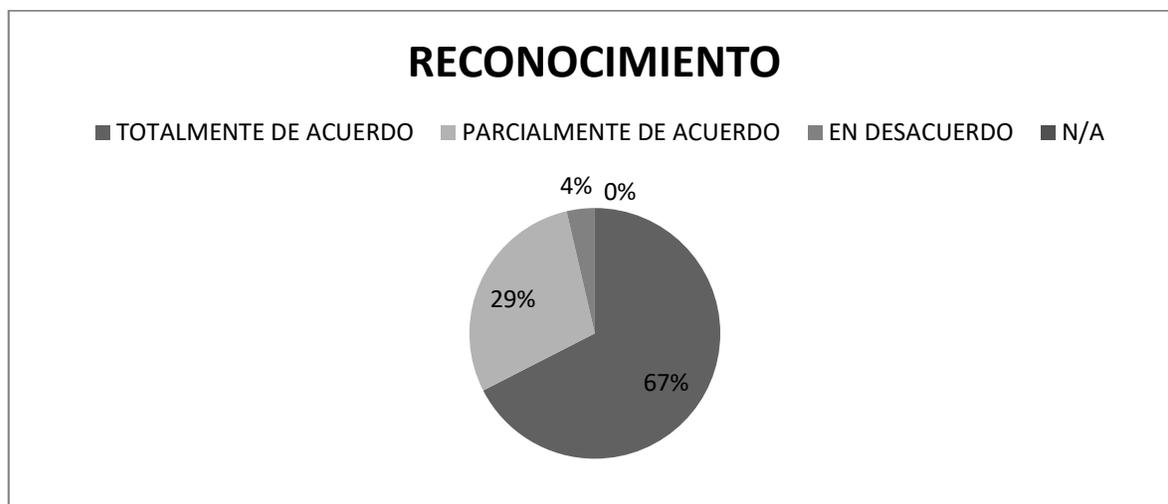
Fuente. Elaboración propia

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

En la gráfica podemos observar que un 70% de los trabajadores se siente apoyado por sus superiores al momento de realizar su labor, un 21% no siempre siente ese apoyo, un 9% no se siente apoyado.

Gráfico 6

Reconocimiento

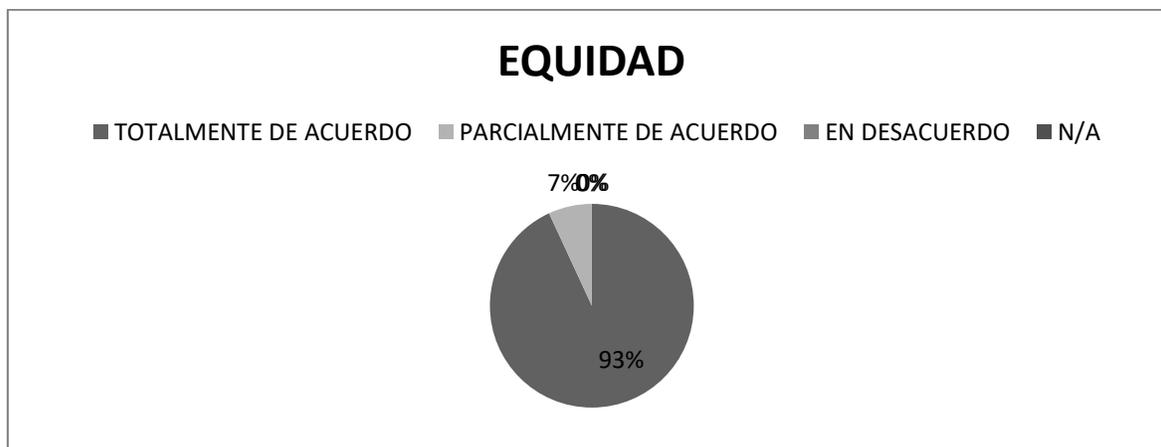


Fuente. Elaboración propia

Según los datos en esta gráfica, un 67% de los trabajadores siente que en algún momento ha tenido algún reconocimiento por parte de un superior, un 29% no siente que se la haya hecho muchos reconocimientos un 4% no ha tenido ninguno.

Gráfico 7

Equidad

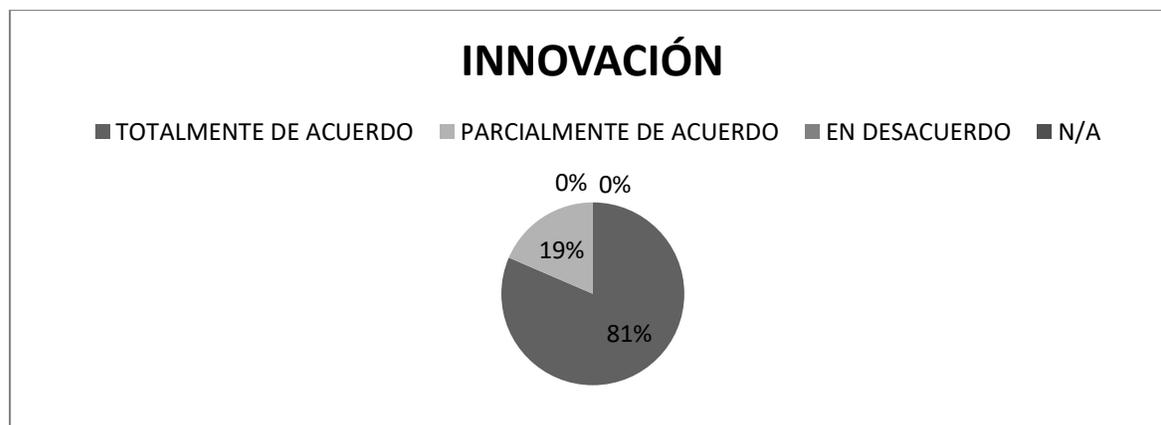


Fuente. Elaboración propia

Según los resultados de esta gráfica, un 93% de los trabajadores siente que hay un trato justo y equitativo para todos los trabajadores por parte de sus superiores, un 7% no siempre siente que haya una equidad entre los trabajadores y ningún trabajador piensa que haya un trato injusto.

Gráfico 8

Innovación.



Fuente. Elaboración propia

Según la gráfica anterior, un 81% de los trabajadores siente que su superior tenga diferentes opciones innovadoras para desarrollar su trabajo, un 19% no lo siente todo el tiempo y ninguno se encuentra en desacuerdo con este punto.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Batería de Riesgo Psicosocial

En cuanto a una encuesta realizada con la metodología de la Batería, se encontró lo siguiente:

Tabla 3. Análisis del Riesgo por Dimensión

CARACTERES LIDERAZGO	PUNTAJE TRANS	RELACIONES SOCIALES	PUNTAJE TRANS	RETROALIMENTACION DEL DESEMPEÑO	PUNTAJE TRANS	CLARIDAD DEL ROL	PUNTAJE TRANS	CAPACITACION	PUNTAJE TRANS	PARTICIPA Y MANEJO DEL CAMBIO	PUNTAJE TRANS	OPORTUNIDAD PARA EL USO Y DESARROLLO DE	PUNTAJE TRANS	CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	PUNTAJE TRANS
10	19,2	23	47,9	6	47,9	10	50	3	25	7	58,3	0	0	6	50
11	21,2	32	66,7	2	66,7	7	35	2	16,7	6	50	1	6,3	11	91,7
7	13,5	33	68,8	5	68,8	6	30	1	8,3	6	50	3	18,8	9	75
10	19,2	28	58,3	0	58,3	6	30	1	8,3	7	58,3	1	6,3	8	66,7
11	21,2	12	25	1	25	3	15	3	25	5	41,7	6	37,5	10	83,3
8	15,4	13	27,1	1	27,1	4	20	4	33,3	6	50	5	31,3	8	66,7
12	23,1	16	33,3	3	33,3	2	10	9	75	4	33,3	4	25	8	66,7
10	19,2	11	22,9	1	22,9	1	5	4	33,3	4	33,3	3	18,8	8	66,7
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO	PUNTAJE TRANS	DEMANDAS EMOCIONALES	PUNTAJE TRANS	DEMANDAS CUANTITATIVAS	PUNTAJE TRANS	INFLUENCIA DEL TRABAJO	PUNTAJE TRANS	DEMANDAS DE CARGA MENTAL	PUNTAJE TRANS	DEMANDAS DE LA JORNADA DEL TRABAJO	PUNTAJE TRANS	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA	PUNTAJE TRANS	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	PUNTAJE TRANS
26	54,2	0	0	5	50	5	31,3	7	35	8	58,3	4	25	17	25
25	52,1	0	0	2	91,7	9	56,3	7	35	4	50	4	25	4	25
28	58,3	0	0	4	75	13	81,3	12	60	9	50	6	37,5	7	37,5
21	43,8	0	0	3	66,7	5	31,3	9	45	5	58,3	3	18,8	3	18,8
23	47,9	0	0	4	83,3	7	43,8	5	25	8	41,7	2	12,5	5	12,5
27	56,3	0	0	6	66,7	6	37,5	3	15	10	50	2	12,5	8	12,5
19	39,6	0	0	6	66,7	2	12,5	4	20	7	33,3	2	12,5	6	12,5
16	33,3	0	0	2	66,7	1	6,3	9	45	10	33,3	4	25	6	25

Fuente: Propia. Procesamiento de Datos Batería de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Según los resultados de esta encuesta, se puede destacar un 38% de satisfacción por parte de los trabajadores en cuanto a las condiciones ambientales de su lugar de trabajo, el 35% está parcialmente de acuerdo, el 24% no está satisfecho y un 3% no responde ya que según la tabla se encuesta en un nivel de riesgo alto.

En esta grafica se puede observar que el 95% de los trabajadores, no siente que su trabajo tenga un esfuerzo mental y el 5% restante piensa que no siempre, de acuerdo a esto, se puede analizar que el nivel de riesgo para este segmento es bajo.

Según los resultados de este ítem, el 75% de los trabajadores, sienten que su jornada de trabajo es pesada, el 25% no le parece que la jornada de trabajo sea pesada por tal razón el nivel de riesgo para este segmento es alto.

El 35% de los trabajadores, indica que no siempre tienen la posibilidad de tomar decisiones con respecto a su trabajo, un 34% dice que si la tiene y un 27% dicen no tenerla ya que el nivel de riesgo es alto.

El 36% de los trabajadores, indica que están al tanto de los cambios que se presenten dentro de su trabajo o área laboral, un 35% indica que no siempre están al tanto de los cambios que se presenten dentro de su trabajo o área laboral y un 24% indica que no están al tanto de los cambios que se presenten dentro de su trabajo o área laboral.

Según estos resultados el 41% de los trabajadores, recibe información y tal vez inducción al momento de ingresar a laborar y el otro 41% dice que no siempre recibe esta información o no la recibe en su totalidad y el 18% indica no recibirla.

El 75% de los trabajadores, no está conforme con pagos, beneficios o sencillamente no está satisfecha con lo que ofrece la empresa, el 25% no está satisfecho, Generando un nivel de riesgo alto para el segmento de satisfacción reconocimiento y seguridad que le ofrece su trabajo

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

El 35% de los trabajadores, asegura tener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, un 28% no lo tiene con todo el mundo y un 31% no lo tiene. Generando un nivel de riesgo medio para el segmento de Relaciones sociales.

El 49% de los trabajadores asegura no tener un acercamiento y un cierto nivel de confianza con sus jefes, un 35% asegura tener un acercamiento Generando un nivel de riesgo bajo para el segmento de Liderazgo.

Según estos resultados, el 53% de los trabajadores tienen o han tenido la oportunidad de recibir capacitaciones con respecto a su trabajo, el 36% indica que no siempre tiene la oportunidad de asistir o recibir dichas capacitaciones y un 11% con no recibir capacitación alguna. El nivel de riesgo para el segmento de capacitación es medio.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

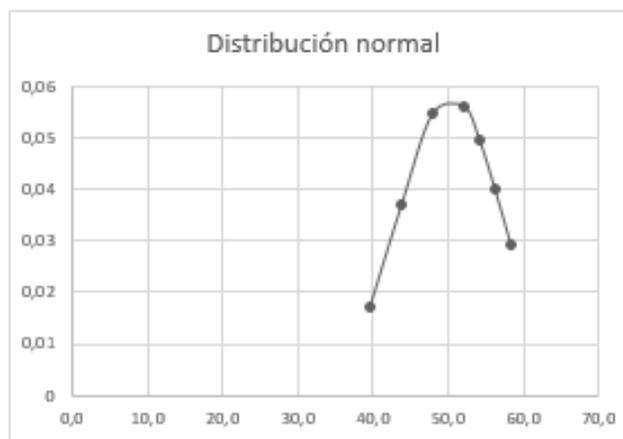
A continuación, se presentan algunos ejemplos de los resultados del cálculo y la gráfica realizados para determinar la Distribución de los datos obtenidos mediante las encuestas, con el objetivo de identificar el Coeficiente a utilizar para el posterior análisis, dependiendo de si la misma es o no normal:

Gráfico 9

Distribución Dimensión Reconocimiento y Compensación

Datos Demanda Ambiental	Segmento	Distribución normal
54,1666667	39,5833333	0,01713671
52,0833333	43,75	0,0368827
58,3333333	47,9166667	0,05482895
43,75	52,0833333	0,0562975
47,9166667	54,1666667	0,04965502
56,25	56,25	0,0399264
39,5833333	58,3333333	0,02926713

Promedio	Desviación	Media	Mediana	Moda
50,297619	6,84955006	0,0696645	19,8198154	#N/A

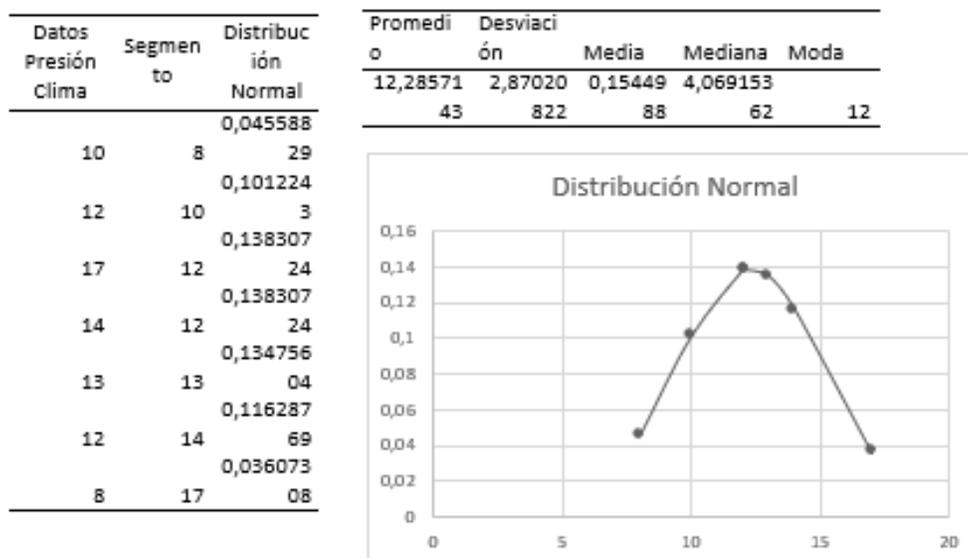


Fuente: Propia. Resultados Dimensión “Presión” Encuesta de Clima Laboral

Como se puede observar su distribución no es precisamente “normal”, sin embargo, el ejercicio fue realizado para diferentes variables con el objetivo de justificar el uso del Coeficiente de Spearman.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

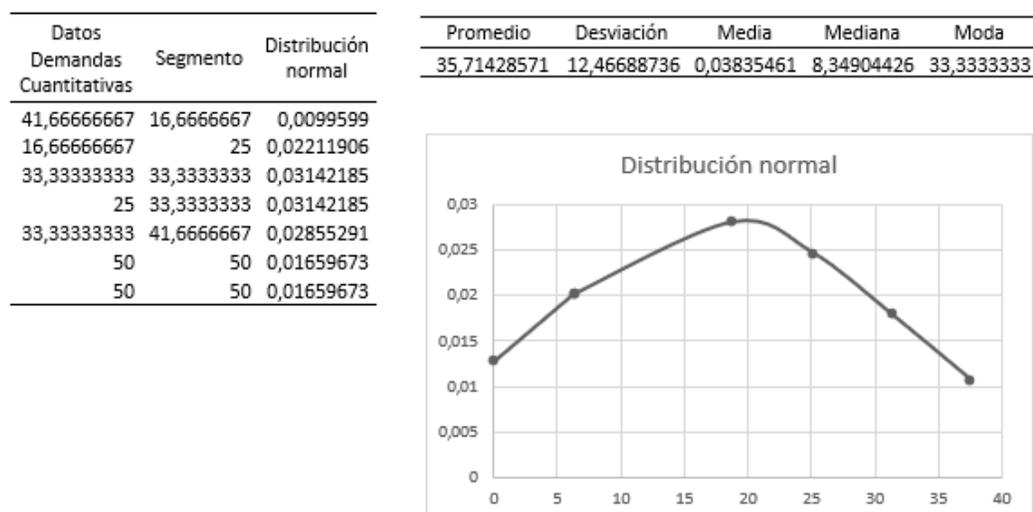
Gráfico 10

Distribución Dimensión Presión (Clima Laboral)

Fuente: Propia. Resultados Distribución Dimensión Presión (Clima Laboral).

Nuevamente la gráfica obtenida no podría ser considerada como “normal”, ya que, si se divide en dos de manera vertical, ambos lados de la campana no son simétricos.

Gráfico 11

Distribución Demandas Cuantitativas

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

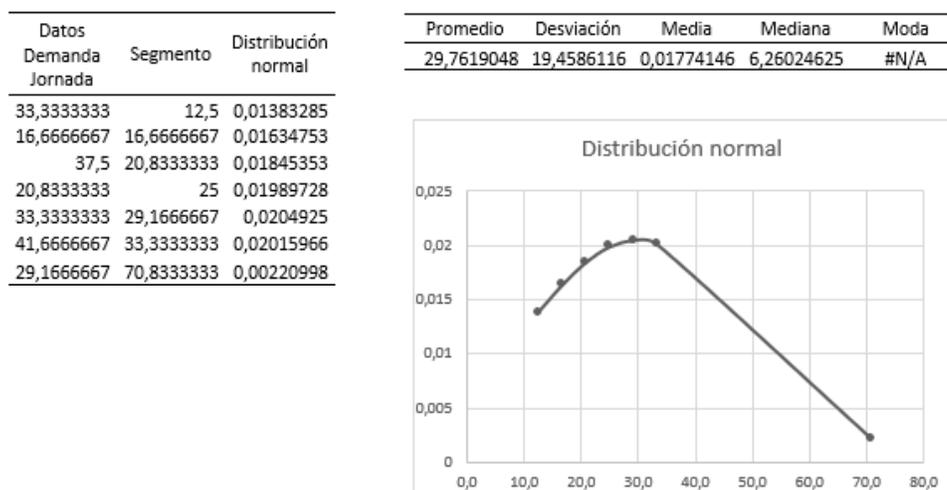
Fuente: Propia. Resultados Distribución Demandas Cuantitativas.

Para la gráfica de Demandas Cuantitativas, nuevamente se realizó el proceso con el objetivo de observar su distribución, la cual no se puede considerar normal ya que inicialmente no se observa una forma de campana y nuevamente ambos lados no son simétricos.

O el siguiente:

Gráfico 12

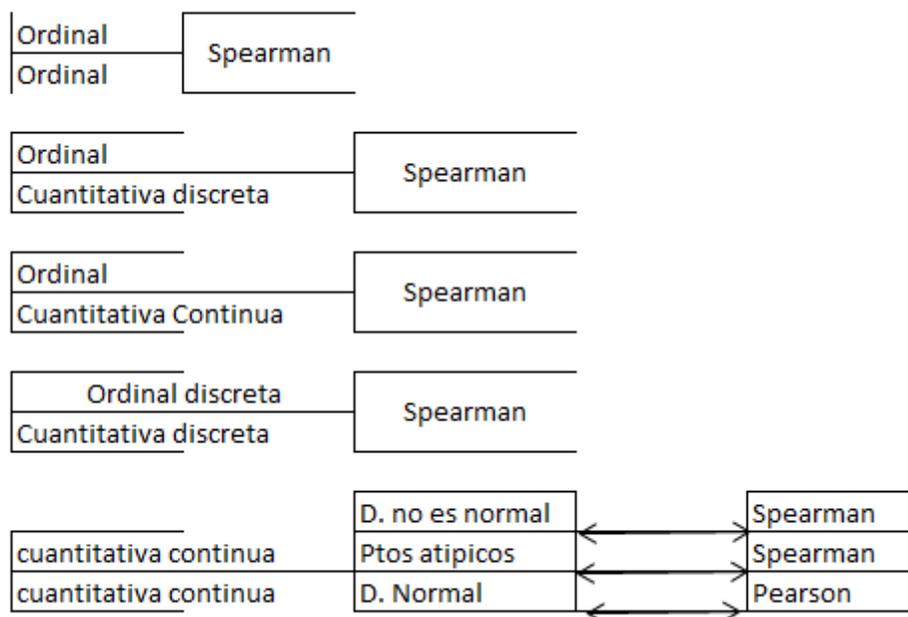
Distribución Demandas de Jornada



Fuente: Propia. Distribución Demandas de Jornada

Finalmente, para estos ejemplos se observa claramente que la distribución obtenida para esta dimensión no es “normal”.

Es por lo anterior y teniendo en cuenta las funciones aplicables para los coeficientes de correlación más conocidos (Pearson y Spearman) que se decidió hacer uso del Coeficiente de Spearman mediante la herramienta ya mencionada “SPSS”.

Imagen 2. *Coeficientes S y P*

Fuente: (Youtube, 2017)

Debido a que las variables obtenidas se pueden determinar cómo “Cuantitativa Continua”, y manejan ciertos puntos atípicos, haremos uso del Coeficiente de Relación de Spearman.

Después de obtenidos los datos, se procedió a organizarlos, con el objetivo de generar una matriz homogénea para su posterior análisis con la herramienta.

Es de esta manera se inicia con la modelación de los datos obtenidos en las encuestas. Con la ayuda del software SPSS. El cual arrojo la distribución normal de los datos procediendo a realizar la correlación de Spearman.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Se obtuvo una matriz, la cual indica los coeficientes de relación dato por dato junto a la diagonal correspondiente de 1, teniendo en cuenta que la correlación de una variable con la misma, tiene este valor.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Tabla 4. *Coefficientes de relación*

Después de realizado este proceso, se pudo exportar la matriz a una hoja de Excel con el objetivo de minimizar los datos para hacerlos más comprensibles, así mismo, y teniendo en cuenta los rangos para el Coeficiente de Spearman, se otorgaron colores para cada uno de estos, obteniendo la siguiente tabla:

Anexo 2. Coeficientes de Correlación Spearman

Correlaciones															
	B_Características Liderazgo	B_Relaciones Sociales	B_Retroalimentación Desempeño	B Claridad Del Rol	B_Capacitación	B_Participación Manejo Del Cambio	B_Oportunidad Uso Desarrollo	B_Control Autonomía Sobre Trabajo	B_Demandas Ambientales: Esfuerzo Físico	B_Demandas Cusntitativas	B_Influencia Trabajo	B_Demandas Carga Mental	B_Demandas Jornada Trabajo	B_Recompensas Derivadas Pertinencia	B_Reconocimiento y Compensación
C_Satisfacción general	-0,40	0,32	0,04	-0,32	-0,02	-0,34	0,34	0,22	0,39	0,22	0,36	-0,02	0,38	0,09	0,11
C_Autonomía	-0,38	0,26	0,31	0,37	0,01	0,05	-0,21	-0,14	0,68	0,26	0,33	0,22	0,50	0,56	0,78
C_Cohesión	0,84	0,04	0,44	-0,02	0,33	-0,39	-0,25	0,11	-0,35	-0,05	-0,32	-0,11	-0,04	0,00	-0,14
C_Presión	-0,13	-0,33	0,22	-0,17	0,53	0,12	-0,06	-0,32	-0,04	0,85	-0,15	-0,43	0,41	-0,33	0,63
C_Apoyo	0,75	0,09	0,18	-0,27	0,41	-0,58	-0,02	0,23	-0,33	0,05	-0,27	-0,23	-0,58	-0,16	-0,27
C_Reconocimiento	0,27	-0,12	0,36	0,54	0,03	0,22	-0,36	0,06	0,06	-0,24	0,09	0,03	-0,21	0,22	0,18
C_Equidad	0,62	-0,20	0,21	-0,55	0,62	-0,64	0,21	-0,21	-0,61	0,52	-0,62	-0,41	-0,21	-0,43	0,00
C_Innovación	0,75	0,09	0,18	-0,27	0,41	-0,58	-0,02	0,23	-0,33	0,05	-0,27	-0,23	-0,58	-0,16	-0,27

En esta gráfica se observan las correlaciones entre las dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial (Eje X) y las dimensiones de Clima Laboral (Eje Y). En la próxima tabla se puede identificar el significado de cada color señalado en la Tabla de Correlaciones.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

	Positiva Perfecta
	Positiva Muy Fuerte
	Considerable
	Media
	Débil
	No Existe
	Negativa Débil
	Negativa Media
	Negativa Considerable
	Negativa Muy Fuerte
	Negativa Perfecta

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Descripción: Rangos y colores para Correlación.

Como se puede observar tenemos todo tipo de correlación presente entre Los Factores de Riesgo Psicosocial y Clima Laboral, principalmente de tipo Positiva Media y Negativa Considerable, sin embargo, algunos factores se encuentran correlacionados incluso de manera Perfecta tanto Positiva como Negativa.

Para entender un poco más los datos mencionados en las anteriores tablas, se presentan a continuación los Análisis de los Resultados y se adjuntan a este trabajo los correspondientes Anexos.

4. Análisis de Resultados

De acuerdo a la caracterización dada para el coeficiente de correlación de Spearman y los datos obtenidos mediante la elaboración de la misma en la herramienta de SPSS, se realizó el análisis teniendo en cuenta los rangos más fuertes que se puedan encontrar entre las diferentes variables, de esta manera dividió el análisis en: Correlación Positiva Perfecta, Correlación Positiva muy Fuerte, Correlación Positiva Considerable, Correlación Negativa Considerable, Correlación Negativa muy Fuerte y Correlación Negativa Perfecta:

Tabla 5 Rangos de Correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Alejandra & Mondragon Barrera, 2014)

Sin embargo, al momento de evaluar la congruencia de la correlación entre ciertas correlaciones negativas, se determinó que estas probablemente no eran dependientes la una de la otra, es por esto que se presenta a continuación el análisis que a consideración de las estudiantes tienen un sentido teórico y práctico dentro del ambiente laboral presentado:

4.1 Correlación Positiva Perfecta

4.1.1. Retroalimentación del desempeño vs autonomía. La correlación de estos dos segmentos fue positiva perfecta (con una puntuación de 0,91). Es decir, que son directamente proporcionales. Cuando al colaborador se le retroalimenta sobre su labor de forma constructiva, informando lo que debe mejorar de acuerdo a su rendimiento, se genera un nivel de compromiso autónomo para alcanzar las metas establecidas. Lo cual, le genera una oportunidad de mejora a la organización.

4.2 Correlación Positiva Muy Fuerte

4.2.1 Características de liderazgo y cohesión (0,84). Esta correlación se da de manera positiva muy fuerte. Siendo casi perfecta. Es decir, que una incide bastante sobre la otra. Lo cual arroja un factor común de bienestar casi perfecto, mostrando que las habilidades de liderazgo están bien enfocadas y se aplican de manera correcta, lo cual genera un orden de trabajo en equipo positivo de apoyo entre los compañeros de trabajo y el jefe inmediato. Lo cual, le genera una oportunidad de mejora a la organización.

4.2.2 Demandas cuantitativas vs presión (0,85). Esta correlación se da de manera positiva muy fuerte. Siendo casi perfecta. Es decir, que una incide bastante sobre la otra. Lo cual arroja un factor común de afectación entre los encuestados, mostrando que el nivel de carga laboral o cantidad de trabajo es bastante, con respecto al tiempo que se tiene para lograr las entregas. De acuerdo a esto podemos ver que la correlación y el modelo que se toma es el correcto; puesto que lo que se quiere investigar es si la actitud que los colaboradores presentan, tiene que ver con las exigentes jornadas de trabajo, horas extra y días domingos y festivos que

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

debe sacrificar, para poder dar cumplimiento a las entregas de las etapas que están a su cargo según el área y etapa de la construcción correspondiente.

4.2.3. Reconocimiento y compensación vs autonomía (0,78). Esta correlación se da de manera positiva muy fuerte. Siendo casi perfecta. Es decir, que una incide bastante sobre la otra. Lo cual permite analizar que la población encuestada, percibe que se le reconoce y se le compensa su labor de manera que se percibe el bienestar como factor común, logrando que los colaboradores tengan claro el rol a desempeñar en relación al cargo y las responsabilidades demanda, cumpliendo con los estándares de rendimiento, creando un sentido de pertenencia dirigido a alcanzar las metas propuestas a su cargo.

4.3 Correlación Positiva Considerable

4.3.1 Características del liderazgo vs Apoyo (0,75). Esta correlación se da de manera alta. Teniendo una incidencia aun importante sobre la otra. Es decir, que de acuerdo al análisis de resultado. Se puede observar que los colaboradores comparten un factor común de bienestar en cuanto a las habilidades de liderazgo con su jefe inmediato (maestro de obra). Se puede percibir que el apoyo, las soluciones, la confianza, la orientación, la resolución de conflictos o problemas directos del trabajo son tomados de forma positiva entre los colaboradores encuestados.

4.3.2 Características del liderazgo vs Equidad (0,62). Esta correlación se da de manera alta. Teniendo una incidencia aun importante sobre la otra. Es decir, que de acuerdo al análisis de resultado. Se puede observar que los colaboradores comparten un factor común de bienestar en cuanto a las habilidades de liderazgo con su jefe inmediato (maestro de obra). Se puede percibir la equidad en cuanto a trato justo, objetivos razonables, igualdad entre los trabajadores y trato justo en cuanto a procesos disciplinarios.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

4.3.3 Características del liderazgo vs Innovación (0,75). Esta correlación se da de manera alta. Teniendo una incidencia aun importante sobre la otra. Es decir, que de acuerdo al análisis de resultado. Se puede observar que los colaboradores comparten un factor común de bienestar en cuanto a las habilidades de liderazgo con su jefe inmediato (maestro de obra). Lo cual permite percibir que sus ideas de innovación son tenidas en cuenta, sintiéndose impulsados para encontrar nuevas y mejores formas para desarrollar su trabajo.

4.3.4 Claridad del Rol vs Reconocimiento (0,54). Esta correlación se da de manera alta. Teniendo una incidencia aun importante sobre la otra. Es decir, que de acuerdo al análisis de resultado. Se puede observar que los colaboradores tienen claro el rol del cargo para el cual fueron contratados, obteniendo seguridad y claridad en cuanto a las actividades desempeñadas. Logrando un buen desarrollo de sus labores a cargo, obteniendo un reconocimiento positivo y generando un rendimiento óptimo y de calidad de las tareas propias del trabajo.

4.3.5. Con respecto a las variables capacitación Vs equidad (0,62). Se presentó una correlación positiva considerable; teniendo en cuenta que el personal que se está capacitando tiene un mayor conocimiento para realizar su labor permitiendo la disminución de problemas con los jefes por su desempeño laboral.

4.3.6. Con respecto a las variables de Demandas Cuantitativas Vs Equidad (0,52). Se presentó una correlación positiva considerable, lo cual puede llevarnos a la conclusión de que los trabajadores sienten una gran carga laboral y probablemente esto los lleve a pensar que se presentan situaciones de inequidad dentro de la obra

4.3.7 Con respecto a las variables Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo Vs Autonomía (0,56). Tiene una correlación positiva considerable; ya que los trabajadores a pesar de considerar que no es un trabajo estable y hay algunos que no se sienten bien con la labor que realizan sienten responsabilidad, motivación y pertenencia de

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

realizar sus labores y cumplir las metas.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las correlaciones entre los segmentos de la batería de riesgo psicosocial y la encuesta de clima laboral, se puede determinar que las variables que inicialmente se pensaron tendrían mayor incidencia dentro de los trabajadores por parte de Clima Laboral y Riesgo Psicosocial, se encuentran correlacionadas de manera positiva, en un caso de manera perfecta y en otros de manera considerable por lo que se podría inducir que al incrementar el efecto de una de estas variables de Riesgo Psicosocial (principalmente: liderazgo, compensación, apoyo, características del Rol) muy probablemente los efectos de Clima Laboral (Presión, Autonomía, Satisfacción General) aumenten en la misma o de manera muy similar.

Particularmente en este caso, esto no conlleva a un sentido positivo como tal, podemos observar que el incremento de estos efectos generalmente tiene efectos negativos sobre la salud principalmente psicológica y física de los trabajadores de Consorcio Obras Loptra.

4.4 Correlación Negativa Considerable

4.4.1 Con respecto a Participación y manejo del cambio Vs Innovación (-0,56). La correlación presentada entre estas dos variables se puede observar que a mayor cantidad de información que tengan los trabajadores sobre los cambios que se efectúan en el trabajo, los mismos tendrán la opción de realizar su trabajo de una mejor manera de acuerdo a su experiencia consultándolo con sus superiores, y estos a su vez sienten que sus superiores valoran su desempeño.

5. Discusión

Según los estudios mencionados anteriormente en el estado del arte: “Determinación de Factores que Conllevan a Aceptar Trabajos Inseguros en la Minería Ilegal, de Magui Payan (Nariño)” elaborado por Francly Johanna Garzón Pachón, Luisa Leidy Arteaga Mendez (Mendez, Pachón, & Arteaga, 2018) y el otro “Propuesta para la Visualización de Dos (2) Módulos de Alerta de Salud Laboral Docente en La Universidad ECCI Sede Bogotá” elaborado por Angie Katherine Villamil Ávila (Avila & Villamil, 2017), podemos determinar un claro patrón en este tipo de empleos (minería, construcción) donde el personal contratado suele estar en condición de vulnerabilidad a causa de su exclusión tradicional al sistema educativo por sus particularidades o por patrones socioeconómicos, así como su desconocimiento en cuanto a derechos y deberes básicos, lo cual hace parte de sus factores de riesgo, sin embargo, como aclaramos dentro del documento, en esta ocasión únicamente se hizo referencia a las condiciones intralaborales de los trabajadores, aún así, es clara la participación de las condiciones individuales en la percepción del clima laboral y en el nivel de riesgo al que se encuentran expuestos estos trabajadores.

En el realizado por Elvira consuelo López Lizarazo, Yesenia Martínez girón Andrea Garavito (Lopez, Martinez, & Garavito, 2018) titulado: “Seguridad en el trabajo basada en comportamientos seguros, para trabajadores operativos de la empresa PINTUSEB LTDA”, observamos que existe un alto grado de exposición a condiciones estresantes producto de las sobrecargas del trabajo, derivadas de procesos de autonomía y del tiempo que se dispone para la ejecución de las tareas, lo cual se ha podido comprobar para la población estudiada en este trabajo de grado, donde se obtuvo un resultado de correlación negativa perfecta para las dimensiones de “Presión” de Clima y “Control de Autonomía sobre el Trabajo” de la Batería, lo cual quiere decir que a medida que aumenta la presión en los trabajadores (o su percepción), disminuye la de control y autonomía sobre su trabajo.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Para la tesis elaborada por Daniel Chávez & Natalia Martínez González (Chávez & Martínez 2005) titulada: “Medición y Análisis del clima organizacional en la empresa Avícola Los Cambulos Ltda.” y el estudio realizado por (GUERRA, 2015) Encontramos que la toma de decisiones únicamente va dirigida al beneficio de los líderes, lo cual puede generar falta de pertenencia a la empresa, esto puede ser contrastado con los resultados obtenidos en el presente estudio, en donde observamos una Correlación positiva muy Fuerte entre la “Cohesión” y las “Características de Liderazgo”, a pesar de ser dos estudios desarrollados en ámbitos diferentes podríamos inferir por los resultados de ambos, que estas dimensiones si tienen una relación importante, aun así estarán definidas de manera diferente para cada empresa e incluso para cada área, ya que depende como se ha mencionado del tipo de líder que se encuentre a cargo. Bien sea positiva o negativa la relación de los factores de clima laboral. Es importante resaltar que la encuesta de clima laboral siempre va a arrojar algún resultado de relevancia para que la empresa o la institución que este aplicando el estudio pueda mejorar de forma asertiva en concordancia a que los resultados que no son muy positivos se puedan ver como oportunidad de mejora.

Finalmente tenemos dos estudios realizados por Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático de la UAM) Carmen Báez León (Investigadora de la UA) (Moreno & Baez, 2010) titulado: “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” Universidad Autónoma de Madrid - España 2010 en donde se analizó la evolución del estudio de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores y como se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema, debido a la preocupación por los riesgos laborales, ya que históricamente los estudios se han centrado en los riesgos físicos y ambientales, sin embargo, actualmente se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. Lo cual se ha

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

buscado demostrar de igual manera en este trabajo, donde a pesar de tener un gran esfuerzo físico, no se pueden analizar las afecciones únicamente a partir de este punto, pues existen muchos factores de tipo psicosocial y relacionados al clima laboral que pueden ser determinantes en la calidad de vida de los trabajadores.

6. Conclusiones

- Se llevó a cabo el estudio de información secundaria previo a la aplicación de las metodologías correspondientes para el estudio de la correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral.
- Se aplicaron las encuestas a la población establecida, con el objetivo de recoger información primaria que ofreciera las bases para el análisis esperado.
- Se hizo uso de la aplicación SPSS con el objetivo de analizar la matriz obtenida después de sintetizados los datos, mediante la misma se pudo obtener una segunda matriz con los datos de correlación según el coeficiente de Spearman, los cuales llevaron al análisis de los resultados.
- De acuerdo al análisis de resultados se pudo evidenciar que el factor de correlación entre las Demandas cuantitativas vs presión, es positiva muy fuerte, lo cual permite concluir que las actitudes que los colaboradores presentan (las cuales se señalan en la justificación del presente trabajo de investigación). Si incide con las exigentes jornadas de trabajo, horas extra y días domingos y festivos, para que los colaboradores puedan dar cumplimiento a las entregas en los tiempos limitados que cuentan para dicha actividad.

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

- En las encuestas aplicadas entre los 7 trabajadores que se usaron para la triangulación de información, se pudo observar que respondieron de manera positiva en cuanto al segmento de liderazgo. Esto permite afirmar la veracidad de la aplicación del modelo de correlación y la efectividad de los resultados frente a los objetivos planteados, obteniendo resultados de correlación positiva perfecta, muy fuerte y considerable hacia lo que se quería investigar y comprobar de manera correlativa.
- Se logró conocer el tipo de correlación entre los factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y el Clima Laboral para los trabajadores de obra del Consorcio Obras Loptra.
- Se logró conocer y analizar los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial y de clima laboral, desde una perspectiva cuantitativa, para determinar las más apropiadas para el caso de estudio.
- Se aplicaron la encuesta de Batería de Riesgo Psicosocial y de clima laboral, anteriormente determinadas en la población escogida que hace parte del sector construcción el cual ha sido poco estudiado.
- Se logró Identificar las variables que más influyen en esta población en cuanto a Riesgo Psicosocial y Clima Laboral evidenciando los niveles de riesgo alto, medio o bajo de acuerdo al análisis de resultados.
- Se logró conocer de qué manera se correlacionan las variables del Riesgo Psicosocial intralaboral con las de Clima Laboral.
- Se realizó el análisis y recomendaciones con respecto a los resultados encontrados.
- Al permitirles a los trabajadores asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo la presión que se maneja es mayor puesto a que después de su asistencia a las mismas

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

tienen una mayor capacidad para ejecutar adecuadamente su trabajo y al cometer algún tipo de error la presión puede aumentar por parte del jefe hacia el trabajador.

- En algunos casos al estar el trabajador mejor capacitado con respecto a su trabajo el trato que podría recibir por parte de su superior puede ser bueno, sin embargo, hay la posibilidad de que también pueda que sea malo dependiendo del jefe y esto no implica que todos los superiores tengan un mal trato con respecto a los demás.
- La cantidad de trabajo debe ser equitativa para todo el personal para que las relaciones con los superiores se mantengan estables y dinámicas.
- Los trabajadores en muchas ocasiones dan lo mejor de sí para mantenerse estables en su puesto de trabajo.
- Se presenta una mayor presión en los trabajadores, cuando sus pagos dependen de su trabajo realizado.
- Al limitar información a los trabajadores sobre los cambios en el trabajo, se les permite que a través de su experiencia ejecuten la actividad de forma diferente.

7. Recomendaciones

- Los superiores deberían velar por la seguridad tanto física como mental de sus trabajadores fomentando un ambiente de tranquilidad, colaboración y respeto por medio de capacitaciones y/o actividades de recreación en los tiempos libres o de descanso que se tengan en la jornada laboral, para que estos a su vez, realicen su trabajo de una mejor forma ya que al tener una mayor presión hay una mayor probabilidad de cometer errores.
- Motivar al personal por medio de bonos, salidas, para que haya una mejor interacción y unión en el equipo de trabajo y sus superiores.
- Fomentar a sus trabajadores el sentido de educación y superación para que les dé una mayor visión para su futuro laboral y personal.
- En este tipo de organizaciones es posible observar la falta de un área responsable del talento humano y enfocada al bienestar de los trabajadores, por lo tanto, sería recomendable invertir en temas que a futuro lleguen a brindar bienestar psicológico y donde se pueda llevar a cabo el seguimiento de los trabajadores en cuanto a salud física y mental.

Bibliografía

Generacion Googleinstein. (12 de 03 de 2013). *blogspot*. Obtenido de

<http://practicadocentemexico.blogspot.com/2013/03/metodos-de-investigacion-mixto-un.html>

Alejandra, M. B., & Mondragon Barrera, M. A. (14 de 07 de 2014). *Movimiento Científico*.

Obtenido de Movimiento Científico:

https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_D E_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA

Avila, & Villamil, A. K. (2017). *Propuesta para la Visualización de un Modulo de Alerta de Salud Laboral*. Bogotá: ECCI.

Camacho, A., & Mayorga, D. (2015). *Revista Prolegómenos*. Obtenido de Universidad Del

Rosario: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Castaño, M., & Parea, C. (2016). *Análisis de la Relación Existente entre los Factores*

Intralaborales y Extralaborales con el Estrés de los Colaboradores de Empaque y

Producto y Ventas de Postobón S.A. (Eje Cafetero). Obtenido de Ridium Universidad

Manizales:

[http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2940/AN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20RELACI%C3%93N%20EXISTENTE%20ENTRE%20LOS%20FACTORES%20INTRALABORALES%20Y%20EXTRALABORALES%20CON%20EL%20ESTR%C3%89S%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20EMPAQUE%20Y%](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2940/AN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20RELACI%C3%93N%20EXISTENTE%20ENTRE%20LOS%20FACTORES%20INTRALABORALES%20Y%20EXTRALABORALES%20CON%20EL%20ESTR%C3%89S%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20EMPAQUE%20Y%20)

Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e*

instrumentos de evaluación. Obtenido de Revista Facultad Nacional de Salud Pública:

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

<http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Cifuentes, G., Jaramillo, M., & Botero, A. (2017). *Estudio de los estados de salud y trabajo de los profesores*. Bogotá.

Comunicaciones Corporativas. (20 de abril de 2018). *Tiempos Talento que nos Mueve*. Obtenido de <http://www.tiempos.com.co/blog/artmid/411/articleid/6/riesgo-psicosocial>

Germán F. Vieco Gómez, M. S. (2011). *Revistas científicas uninorte*. Obtenido de Revistas científicas uninorte:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/5544/9131>

GONZALEZ, Y. L. (2011). *EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL RIESGO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOGOTA D.C.* Obtenido de BIBLIOTECA VIRTUAL UNIVERSIDAD NACIONAL: <http://www.bdigital.unal.edu.co/7057/1/539524.2011.pdf>

GUILLERMO CIFUENTES; MARBEL JARAMILLO; ALEXANDER BOTERO. (2017). *ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO DE LOS DOCENTES*. BOGOTA: ECCI.

Indemer Investigación de Mercados. (Desconocido de Desconocido de Desconocido). *Indeme*. Obtenido de <https://www.colombiamercadeo.com/documentos-de-aprendizaje/4-documentos-para-aprendizaje/50-calcule-su-muestra-gratuitamente.html>

Istas. (2011). *Marco Conceptual Istas*. Obtenido de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Marco%20conceptual%20del%20m%C3%A9todo.pdf>

Jiménez, B. M. (2011). *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Obtenido de Medicina y Seguridad del Trabajo: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Kalimo, R., & Cary, B. (2000). *Los Factores en el Trabajo y su Relación con la Salud Organización Mundial de la Salud Ginebra*. Obtenido de Biblioteca OMS:

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=D8CCCE5FDAF541515215516DDA11900E?sequence=1

Lesmes, F., Reyes, M., & Vargas, S. (2018). *Evaluación puesto de trabajo en el área administrativa*. Bogotá: ECCI.

Lopez, E., Martinez, Y., & Garavito, A. (2018). *Seguridad en el trabajo basada en comportamientos seguros, para trabajadores operativos*. Bogotá: ECCI.

Maria Jesús Bordas Martínez . (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL*. Madrid: Elibro Catedra.

Martínez, M. J. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Mendez, Pachón, F. J., & Arteaga, L. L. (2018). *Aulas Posgrados ECCI*. Obtenido de Aulas Posgrados ECCI.

MORENO, B. (2011). *UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID*. Obtenido de UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de Biblioteca Universidad Autonoma de Madrid:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernandez, H. (2018). *Psicogente*. Obtenido de Psicogente:
file:///C:/Users/Yenny%20%20Jorge/Downloads/3090-Texto%20del%20art%C3%AD_culo-5164-3-10-20180730.pdf

Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Contribución a su Estudio Argentina*. Obtenido de Universidad Nacional de La Plata:

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

https://www.google.com.co/search?q=MARCO+LEGAL+COLOMBIANO+DE+RIESGO+PSICOSOCIAL&rlz=1C1EJFA_enCO791CO791&oq=MARCO+LEGAL+COLOMBIANO+DE+RIESGO+PSICOSOCIAL&aqs=chrome..69i57j0.8111j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Organización Mundial de la Salud. (2010). *World Health Organization*. Obtenido de

http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Peña, M. (21 de octubre de 2013). *Cinzel*. Obtenido de Centro de Investigación en

Comportamiento Organizacional: <http://cinzel.com.co/noticia/relacion-entre-los-factores-de-riesgo-psicosociales-y-el-clima-organizacional/>

Puerta, A. R. (2018). *lifeder.com*. Obtenido de [https://www.lifeder.com/paradigma-socio-](https://www.lifeder.com/paradigma-socio-critico/#Ejemplos_de_aplicaciones_del_paradigma_sociocritico)

[critico/#Ejemplos_de_aplicaciones_del_paradigma_sociocritico](https://www.lifeder.com/paradigma-socio-critico/#Ejemplos_de_aplicaciones_del_paradigma_sociocritico)

RENE, R. G. (2015). *UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS*. Obtenido de ESPE:

<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>

Rodríguez, J. M. (07-12 de 2011). *cide.edu.co*. Recuperado el 29 de 11 de 2018, de

<http://www.cide.edu.co/doc/investigacion/3.%20metodos%20de%20investigacion.pdf>

Simeon Pickers. (4 de 11 de 2015). *Psyma*. Obtenido de

<http://www.psyma.com/company/news/message/como-determinar-el-tamano-de-una-muestra>

Sinnaps. (Desconocido de Desconocido de Desconocido). *Sinnaps*. Recuperado el 29 de 11 de

2018, de <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodologia-cualitativa>

Social, M. d. (Julio de 2010). *Minsalud*. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Técnicas de Estudio. (s/f.). *Técnicas de Estudio*. Obtenido de <http://www.tecnicas-de->

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

estudio.org/investigacion/investigacion39.htm

UDLAP, B. (s.f). *Catarina UDLAP*. Obtenido de

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo2.pdf

UNAD. (2016). *UNAD*. Obtenido de UNAD:

<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/9043/1/12253206.pdf>

UNIMINUTO. (2008). *UNIMINUTO*. Obtenido de UNIMINUTO:

<http://www.uniminuto.edu/documents/991974/2604818/JUAN+CARLOS+ARANGO+-+Riesgo+Psicosocial.pdf/73a02a8a-d960-4e59-8a78-48a5831cb628?version=1.0>

Universidad de las Americas-Puebla. (s.f.). *catarina.udlap*. Obtenido de

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf

Universitat de Barcelona. (Desconocido de Desconocido de Desconocido). *OBS Business*.

Obtenido de <https://www.obs-edu.com/int/blog-investigacion/direccion-general/ejemplos-de-tecnicas-de-investigacion-cualitativa>

Wigodski, J. (14 de 07 de 2010). *Blogspot*. Obtenido de

<http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

Youtube. (26 de 09 de 2017). *Youtube*. Obtenido de Youtube:

<https://www.youtube.com/watch?v=wEMdQvZDVUw&feature=youtu.be>

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Anexo 3. Encuesta Clima Laboral

ENCUESTA CLIMA LABORAL

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que permitan MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo en la obra.

Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en SU experiencia de trabajo, por lo tanto **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.**

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla correspondiente según la respuesta que mejor describa su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 3 (En desacuerdo), la opción N/A (no aplica) se toma en los casos que así lo considere.

- 1- Totalmente de acuerdo
- 2- Parcialmente de acuerdo
- 3- En desacuerdo
- 4- No Aplica (N/A)

PREGUNTAS	1	2	3	N/A
¿Se siente satisfecho con el ambiente laboral en su lugar de trabajo?				
¿Está satisfecho con su trayectoria en la empresa?				
¿Conoce usted claramente cuál es la misión y la visión de su empresa?				
¿Considera que la empresa es un buen sitio para trabajar?				
¿Existe un plan para lograr los objetivos de la organización?				
¿Cree usted que aporta al proceso de planificación en su área de trabajo?				
¿Usted considera que la empresa planifica cuidadosamente las actividades antes de ejecutar alguna acción?				
¿Conoce el Plan Estratégico diseñado por la empresa?				
¿Está dispuesto a ser voluntario para iniciar los cambios en este Plan Estratégico?				
¿Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo?				

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

¿Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo?				
¿Le gusta su trabajo?				
¿Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada?				
¿Al salir de la jornada laboral se siente satisfecho de lo que ha hecho?				
¿Cree que la empresa valora su trabajo?				
¿Se siente orgulloso de trabajar para esta empresa?				
¿Considera que la empresa le paga lo justo por su trabajo?				
¿Está satisfecho con los beneficios que recibe en la empresa?				
¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de mi desarrollo?				
¿Si pudiese dejaría su empresa por otro trabajo?				
¿Su lugar de trabajo es cómodo?				
¿Su lugar de trabajo está bien acondicionado?				
¿Tiene suficiente luz en su puesto de trabajo?				
¿Tiene corrientes de aire en su lugar de trabajo?				
¿Siente frío frecuentemente?				
¿Siente calor frecuentemente?				
¿Hay mucho ruido en su empresa o puesto de trabajo?				
¿Acaba cansado al final de su jornada de trabajo?				
¿Le gustaría que su jornada de trabajo fuese más corta?				
¿Le gustaría que su jornada de trabajo fuese más larga?				
¿Sus herramientas de trabajo están en buen estado?				
¿Sus herramientas de trabajo son de última generación?				
AUTONOMIA				
¿Su superior lo motiva a cumplir con mi trabajo del la manera que yo considere mejor?				
¿Es responsable del trabajo que realiza?				
¿Es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento?				
¿Conoce las exigencias de su trabajo?				
¿Se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas?				
¿El horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales?				
COHESIÓN				
¿Considera que el trabajo en equipo se realiza de forma efectiva?				
¿En su grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable?				
¿En la empresa existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto"?				

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

¿Siente que forma parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?				
¿Su grupo trabaja de manera eficiente y enfocada?				
¿Considera que su superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la empresa?				
¿Confía en sus compañeros de trabajo?				
¿En el trabajo tiene un buen amigo con quien hablar?				
¿Su superior inmediato pide sus opiniones para ayudarlo a tomar decisiones?				
¿Su superior inmediato escucha lo que dice su personal?				
¿Su superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan?				
¿Su superior inmediato maneja sus asuntos laborales de manera satisfactoria?				
¿Su superior da un buen ejemplo?				
¿Su jefe inmediato está disponible cuando lo requiere?				
¿Su jefe inmediato posee las capacidades para supervisarlo?				
¿Su jefe inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparto con él?				
¿Su jefe inmediato los impulsa a mejorar mis capacidades o educación?				
¿Su jefe inmediato se enfoca en hacer bien las actividades indicadas?				
¿Su jefe inmediato posee una clara visión de la dirección del grupo de trabajo?				
¿Cuenta con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada?				
¿Su jefe inmediato garantiza que usted tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo?				
¿Su jefe le comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área?				
¿Su jefe inmediato hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo?				
¿Su jefe inmediato le dice cuando debe mejorar su trabajo de una forma respetuosa?				
¿Su jefe inmediato le informa cuando hace bien su trabajo?				
¿Su jefe inmediato lo impulsa a crecer y aprender?				
¿Su jefe inmediato le da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de su trabajo?				
¿Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación?				

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

¿Recibe en forma oportuna la información que requiere para desarrollar adecuadamente su trabajo?				
¿Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la empresa?				
¿Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la empresa?				
¿Sabe usted a donde dirigirse cuando tiene un problema de trabajo?				
¿Recibe información con regularidad que le permita conocer lo que sucede en la PGR?				
¿Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo?				
¿Existe muy Buena comunicación con su jefe inmediato?				
PRESIÓN				
¿Tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?				
¿Considera que su empresa es un lugar relajado para trabajar?				
¿En casa, a veces teme oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo?				
¿Siente usted que nunca tiene un día libre?				
¿Muchos de los trabajadores de la empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo?				
¿Para desempeñar las funciones de su puesto tiene que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo?				
¿Se siente motivado o estimulado?				
APOYO				
¿Hay evidencia de que su jefe lo apoya utilizando sus ideas o propuestas para mejorar el trabajo?				
¿Considera que su jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito?				
¿Puede contar con la ayuda de su jefe cuando la necesita?				
¿A su jefe le interesa que usted se desarrolle profesionalmente?				
¿Siente que su jefe lo respalda al 100%?				
¿Es fácil hablar con su jefe sobre problemas relacionados con el trabajo?				
¿Su jefe lo respalda y deja que aprenda de sus propios errores?				
¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir rutas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?				
RECONOCIMIENTO				
¿Cuándo hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato?				
¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?				

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

¿La única vez que se habla sobre su rendimiento es cuando ha cometido un error?				
¿Su jefe conoce sus puntos fuertes y se los hace notar?				
¿Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de los departamentos para ser promovidos?				
¿Son promovidas las personas que se lo merecen?				
¿Su jefe es rápido para reconocer una buena ejecución?				
¿Su jefe lo señala como ejemplo de lo que se debe hacer?				
¿Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la empresa?				
¿Su jefe le hace saber que valora sus esfuerzos y aportaciones en su trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado?				
EQUIDAD				
¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?				
¿Los objetivos que fija su jefe para el trabajo son razonables?				
¿Cree que su jefe tiene favoritos?				
¿Si su jefe despide a alguien, posiblemente sea porque se lo merece?				
INNOVACIÓN				
¿Si jefe lo anima a desarrollar sus propias ideas?				
¿A su jefe le agrada que tenga autonomía para la forma de desarrollar su trabajo?				
¿Su jefe valora las nuevas formas de desarrollar su trabajo?				
¿Se le impulsa para encontrar nuevas y mejores formas para desarrollar su trabajo?				
¿Cuándo algo sale mal, todos corrigen el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder?				
¿El ambiente laboral apoya la innovación?				
¿Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas?				

(Agua Eden)

(Camarabaq, 2010)

(Vilà, 2018)

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Anexo 4. *Cuestionario Bateria Riesgo Psicosocial Intralaboral B*

Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo
BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

CUESTIONARIO FORMA B

Fecha de aplicación:

DD MM AAAA

Número de Identificación
del respondiente (ID)

DIMENSIONES:	N°	PREGUNTA	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO	49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
	50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
	51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
	52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
	53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
	54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
	55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
	56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
	57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
	58	Mi jefe me trata con respeto					
	59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
	61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					
	62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
	63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
	64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
	65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
	66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
	67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
	68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
	69	Mi grupo de trabajo es muy unido					
	70	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
	71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo
BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

	72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros						
	73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas						
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo						
	75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo						
	76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara						
	77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar						
	78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo						
DIMENSIONES:	N°	DOMINIO 1: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	
CLARIDAD DEL ROL	41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones.						
	42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo						
	43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo						
	44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo						
	45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo						
CAPACITACIÓN	46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.						
	47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo						
	48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor hacer mi trabajo						
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo						
	39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo						
	40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias						
OPORTUNIDAD PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	29	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas						
	30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades						
	31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos						
	32	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas						
CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día						
	35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo						
	36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo						

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

DIMENSIONES:	N°	DOMINIO 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO	1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
	2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
	3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
	4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
	5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
	6	El espacio donde trabajo es cómodo					
	7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
	8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
	9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
	10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
	11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
	12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
	Responda las siguientes preguntas (de la 89 a la 97) si en sus funciones usted debe atender a clientes o usuarios		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
DEMANDAS EMOCIONALES	89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
	90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
	91	Mi trabajo me exige atender personas muy tristes					
	92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
	93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
	94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
	95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
	96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a llas persnas que atiendo						
DEMANDAS CUANTITATIVAS	13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
	14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					

Encabezado: RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo
BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

	15	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes						
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo						
	26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo						
	27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa						
	28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco.						
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental						
	17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado						
	18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información						
	19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos						
	20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles						
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	21	Trabajo en horario de noche						
	22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar						
	23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivo o fines de semana						
	24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes						
	33	Puedo tomar pausas cuando las necesito						
	37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal						
DIMENSIONES:	N°	DOMINIO 3: DEMANDAS DEL TRABAJO	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO	85	Mi trabajo en la empresa es estable						
	86	El trabajo que hago me hace sentir bien						
	87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa						
	88	Hablo bien de la empresa con otras personas						
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario						
	80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa						
	81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo						
	82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar						
	83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa						
	84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores						