

Análisis sobre la afectación psicosocial en los empleados operativos de la
construcción frente al Covid-19 en la empresa Treasure Ingeniería y Construcciones S.A.

Jairo Rubén Ospina Poveda

Asesora

Ángela María Fonseca Montoya

Universidad ECCI

Dirección De Posgrados

Especialización en Gerencia de seguridad y salud en el trabajo

Bogotá, 2022

Análisis sobre la afectación psicosocial en los empleados operativos de la construcción frente al Covid-19 en la empresa Treasure Ingeniería y Construcciones S.A.

Jairo Rubén Ospina Poveda. 109613

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de seguridad y salud en el trabajo.

Universidad ECCI

Dirección De Posgrados

Especialización en Gerencia de seguridad y salud en el trabajo

Bogotá, 2022

Dedicatoria

De manera especial a mi madre mujer de 91 años de quien he recibido amor, apoyo, comprensión y ha sido la formadora y guía de mi vida como persona y como profesional, impulsándome a superarme, dándome ejemplo de verraquera y tenacidad gran ejemplo de sus cualidades como docente, capacitándose todo el tiempo, adaptándose a los cambios y a las situaciones, sin dejar de sonreír y de amar lo que hace, de la cual me siento afortunado y muy orgulloso, pero además a quien admiro y de quien espero seguir aprendiendo.

Agradecimientos

En primer lugar, a Dios por darme la oportunidad de realizarlo, a los docentes quienes con su conocimiento, experiencia y explicaciones ampliaron el mío, a mis compañeros que, aunque en la distancia siempre estuvieron allí, para completar todas las actividades planeadas, a mi familia por su paciencia, a mi esposa e hijos que me dieron su apoyo incondicional, me aguantaron las mil preguntas y me ayudaron para sacar adelante este objetivo, a mi compañera y amiga quien me apporto su tiempo para completar actividades de campo y que se pudiera contar con la información necesaria para realizar este proyecto.

A cada uno de los que me acompañaron en este proceso no me queda más que darles las gracias, desearles que alcancen tantas bendiciones como sea posible, pero sobre todo agradecer el hecho de contar con ustedes en momentos así.

Resumen

A raíz del confinamiento y la pausa en muchas actividades laborales que el mundo se vio obligado a tomar, se hizo evidente que el encierro y el estrés provocaron diferentes reacciones en las personas, por lo que volver a la “normalidad” a significado situaciones de estrés, al verse obligados a salir de sus hogares, realizar actividades con los protocolos de bioseguridad y compartir espacios con otros compañeros de trabajo, dan lugar a un temor generalizado ante la posibilidad de contagiarse o contagiar a sus familias.

Frente a este tema el estricto cumplimiento que dan las empresas a la implementación de protocolos de bioseguridad, se han visto acompañados de nuevas normas o reglas de distanciamiento, que deterioran las relaciones y evidencian la necesidad de analizar también los riesgos psicosociales causados a las personas, para ello sumado a la aplicación de una herramienta de análisis de riesgo psicosocial, lo que permitió crear un panorama contextualizado sobre la situación por la que atraviesan como trabajadores, se observó la conducta, y la actitud frente a un tema que aún es inexplorado por los directivos de la empresa y frente a los cuales aún es difícil establecer acciones específicas de eliminación del riesgo, por lo que se espera proponer opciones de mitigación o de acompañamiento como los primeros pasos para generar programas que a futuro sean parte de la organización y de su cultura organizacional.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, salud y seguridad, afectación, dimensiones, construcción, cultura organizacional.

ABSTRAC

As a result of the confinement and the pause in many work activities that the world was forced to take, it became evident that confinement and stress caused different reactions in people, so that returning to "normality" meant stressful situations, being forced to leave their homes, carry out activities with biosafety protocols and share spaces with other coworkers, giving rise to a generalized fear of the possibility of becoming infected or infecting their families.

In view of this issue, the strict compliance that companies give to the implementation of biosafety protocols has been accompanied by new norms or rules of distancing, which deteriorate relationships and show the need to also analyze the psychosocial risks caused to people, in addition to the application of a psychosocial risk analysis tool, which allowed creating a contextualized overview of the situation they are going through as workers, The behavior and attitude towards an issue that is still unexplored by the company's managers and against which it is still difficult to establish specific actions to eliminate the risk, so it is expected to propose options for mitigation or support as the first steps to generate programs that in the future will be part of the organization and its organizational culture.

Key words: Psychosocial risk, health and safety, affectation, dimensions, construction, organizational culture.

Introducción

En una época como la actual en la que el mundo se ha visto afectado por una crisis sanitaria, la prevención de riesgos laborales, y la mitigación de enfermedades dentro de las organizaciones se ha convertido en una exigencia constante, teniendo en cuenta esta situación y que se trata de un sector difícil como la construcción, en donde las condiciones propias son exigentes y pueden generar situaciones que afecten la salud de los empleados en el corto, mediano y largo plazo, razón por la que desde la implementación de los distintos sistemas de salud y seguridad en el trabajo se ha analizado los riesgos asociados a la actividad, pero de alguna manera se ha quedado el tema de riesgo psicosocial, que gracias a la pandemia ha tomado una amplia relevancia, pues las afectaciones se dan ya no solamente por el tipo de actividad o la posición en la que realiza la actividad, sino también sobre las consecuencias de un encierro forzoso, que ha destapado miedos, y causado incertidumbre, y como estos a su vez han afectado las relaciones personales y sociales de los trabajadores.

Por lo que en esta investigación se pretende realizar un análisis de aquellas situaciones “evidentes” que se pasan por alto, en medio de la rutina de una actividad laboral como la construcción, para aprender respecto a la forma en que el trabajador ve a su empresa y la relación entre trabajo con los aspectos psicológicos, que pueden terminar por afectar a la organización, y en sí a la persona, como se trata de la unión de diferentes situaciones, a saber, la pandemia, el trabajo, las condiciones socioeconómicas, sus deseos y

pensamientos y las relaciones personales y laborales, se hace apenas un análisis general que le permita al lector entender un poco la dinámica de un proceso tan complejo.

Contenido

1	Título de la investigación.....	17
2	Problema de investigación.....	18
2.1	Descripción del problema	18
2.2	Formulación del problema.....	19
3	Objetivos	20
3.1	Objetivo general.....	20
3.2	Objetivos específicos.....	20
4	Justificación y delimitación.....	21
4.1	Justificación.....	21
4.2	Delimitaciones	22
4.3	Limitaciones	22
5	Marco de Referencia.....	24
5.1	Estado del arte	24
5.1.1	Nacional.....	24

5.1.2	Internacional	40
5.2	Marco teórico	47
5.3	Marco legal.....	64
6	Marco metodológico de la investigación	69
6.1	Tipo de investigación	69
6.2	Paradigma	70
6.3	Metodos.....	70
6.4	Fuentes de información	71
6.4.1	Fuentes primarias.....	71
6.4.2	Fuentes secundarias	71
6.5	Población y muestra	72
6.5.1	Población	72
6.5.2	Muestra	72
6.6	Instrumento de recolección de datos.....	73
6.6.1	Instrumentos:	73

7	Resultados	75
7.1	Información sociodemográfica de la población objetivo	75
	Plan estratégico organizacional.	135
8	Análisis financiero	138
9	Conclusiones	141
10.	Recomendaciones	144
11.	Referencias	146
12	Anexos	161

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 - Pirámide del cuidado Kaiser.....	48
Ilustración 2- Factor/riesgo/enfermedad.....	52
Ilustración 3 - Modelo de desencadenantes de estrés laboral	55
Ilustración 4 - Estructura interna del virus Sars-Cov-2.	60
Ilustración 5 - Duración del virus en el ambiente.....	61
Ilustración 6 - Guía de concentración efectiva para desinfección.	63
Ilustración 7 - Edad empleados.....	75
Ilustración 8 - Estrato socioeconómico.....	76
Ilustración 9 - Tipo de vivienda.....	76
Ilustración 10 - Nivel académico empleado	77
Ilustración 11 - Acceso a universidad.....	78
Ilustración 12 - Estado civil	79
Ilustración 13 - Número de hijos	80
Ilustración 14 - Antigüedad en la empresa en años	81

Ilustración 15 - Cargos del proyecto.....	81
Ilustración 16 - EPS	82
Ilustración 17 - Salarios	83
Ilustración 18 - Medio de transporte.....	84
Ilustración 19 - Incidentes de trabajo.....	84

Lista de graficas

Gráfica 1 - Resultado global dimensión TT.....	92
Gráfica 2 - Resultado global dimensión AU.....	96
Gráfica 3 - Resultado global de la dimensión CT.....	102
Gráfica 4 – Resultado global dimensión DP.....	108
Gráfica 5 – Resultado global dimensión VC	113
Gráfica 6 – Resultado global dimensión PS	118
Gráfica 7 – Resultado global dimensión ITC	122
Gráfica 8 - Resultado global dimensión DR.....	127
Gráfica 9- Resultado global dimensión RAS.....	130
Gráfica 10 - Resultado global de la exposición. FPSICO 4.0.....	134

Listado de tablas

Tabla 1 - Valoración del riesgo por colores.....	91
Tabla 2 - Nivel de riesgo dimensión TT	94
Tabla 3 - Nivel de riesgo dimensión AU	100
Tabla 4 - Nivel de riesgo de la dimensión CT	106
Tabla 5 – Nivel de riesgo dimensión DP	112
Tabla 6 – Nivel de riesgo dimensión VC.....	116
Tabla 7 - Nivel de riesgo dimensión PS	120
Tabla 8 – Nivel de riesgo dimensión ITC.....	125
Tabla 9 - Nivel de riesgo dimensión DR	129
Tabla 10 - Nivel de riesgo dimensión RAS	133

Listado de anexos

<i>Anexo A - Formato encuesta aplicativo FPSICO 4.0</i>	161
<i>Anexo B - Formato encuesta personal</i>	176
<i>Anexo C -Carta Consentimiento informado uso de información</i>	177

1 Título de la investigación

Análisis sobre la afectación psicosocial en los empleados operativos de la construcción frente al Covid19 en la empresa Treasure Ingeniería y Construcciones S.A.

2 Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

Las empresas del sector de la construcción han tenido que parar, para mantener a sus empleados en casa con el fin de cuidar de su salud, la de su familia y de la sociedad en general, situación que a TREASURE INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A., le ha afectado profundamente, deteniendo el trabajo que se realizaba, causando serios daños económicos, y de empleo, por lo que aunque se han reincorporado varios empleados otros tuvieron que ser despedidos, razón por la que se busca identificar la afectación psicológica que los empleados operarios de la empresa tienen, y como este modifica su actitud frente al trabajo y su desarrollo personal, por ello pensando en la integralidad de la persona, se requiere encontrar alternativas que permitan crear los canales necesarios para ofrecer a los trabajadores la oportunidad de apoyarse en compañeros y jefes.

Teniendo en cuenta que no todas las empresas han podido encontrar herramientas suficientes para afrontar la situación de crisis que se presentó ante la llegada del covid-19, el proceder de la empresa se enfoca en reconocer los cambios que se presentaron y como estos afectan a los trabajadores, pero sobre todo en un intento por encontrar posibles alternativas para brindar apoyo a los afectados, reconociendo que como seres humanos, todos han sido tocados por el miedo y la incertidumbre que significa enfrentarse a un mal completamente desconocido que puede causar la muerte de quienes les rodean.

2.2 Formulación del problema

Para superar la afectación psicosocial de los trabajadores se requiere construir puentes de comunicación efectivos, para determinar ¿Cuáles son las estrategias idóneas enfocadas en la prevención del riesgo psicosocial en los empleados operativos de la empresa TREASURE INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A., que permitan minimizar los efectos generados por el Covid-19?

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Realizar la valoración de riesgo psicosocial a los empleados del área operativa de la empresa TREASURE INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.

3.2 Objetivos específicos

Caracterizar socio demográficamente a la población operativa en el sector de la construcción dentro la empresa.

Identificar y valorar los factores de riesgo psicosocial laboral a través del método FPSICO 4.0, como instrumento para la evaluación de los factores psicosociales, dado por el INSST.

Proponer estrategias de mejora para apoyar al personal en la superación de los riesgos de carácter psicosocial, asociado al SARS COV-19

4 Justificación y delimitación

4.1 Justificación

El sector de la construcción como sector económico tiene la obligación de preocuparse por la salud laboral de sus empleados, y los riesgos asociados de forma concordante con la resolución 2646 de 2008 del M.P.S. (riesgospsicosociales.com.co, 2021), y en un momento clave como este en que el mundo está atravesando una crisis sanitaria con la aparición del SARSCoV19 mejor conocido como Covid19, la fuerte influencia que este virus ha tenido en las personas en todo el mundo entonces en el periodo post pandemia, momento de la reactivación económica sus efectos se están notando en diferentes ámbitos, más fuerte a nivel económico pues ante el cierre de establecimientos comerciales muchos perdieron su empleo lo que desestabilizo las finanzas personales de cientos o miles de personas, a nivel social, el acatar las restricciones de aislamiento a nivel sanitario con el miedo a contraer el virus y a convertirse en una cifra más, obligando a perder el contacto con amigos y familiares, en una sociedad que necesita de la interacción y socialización, y a nivel personal en donde se ha evidenciado que muchos jóvenes han consultado por problemas psicológicos asociados a los largos periodos de inactividad y de contacto humano, dentro de los hogares que descubrieron que el tiempo en casa no resulta tan ameno, ni agradable como quisieran, y que las labores del hogar nunca terminan, pero además las tareas de los niños y las actividades familiares se convirtieron en un verdadero dolor de cabeza para todos los integrantes del núcleo.

4.2 Delimitaciones

Espacial: Treasure Ingeniería y Construcciones S.A., se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

Tiempo: Junio a diciembre del año (2021).

Legal: - Resolución 2346 de 2007
- Resolución 2646 de 2008

4.3 Limitaciones

Acceso a la información: Para la recolección de la información se hace uso de datos auto informados o se acude a la memoria selectiva que implica darles confiabilidad a las experiencias vividas en un periodo de tiempo; esto junto a trabajo de observación por lo que se limita a una visión dada por el investigador y el grupo focal en el que se valora una situación concreta, lo que hace que sea difícil hacer una verificación de forma independiente.

Tiempo: Al tratarse de una empresa cuya actividad económica es la construcción de obras civiles, el tiempo destinado para la obtención de la información es limitado, por lo que se deberán aprovechar las horas de almuerzo e incluso horas valle, en los que el trabajo se ve retrasado por falta de materiales o el mal clima presente en la zona, razón que significa tener disponibilidad para ir hasta la obra, con el fin de llevar a cabo la aplicación

de encuestas y entrevistas, y recabar la información necesaria acerca del personal objeto de la investigación.

Legal: En el aspecto legal, se debe tener en cuenta que el fundamento de la investigación parte de un proceso netamente de carácter académico, razón por la que la información obtenida NO es válida para ser usado como medición del riesgo psicosocial, ante entidades públicas, sino que por el contrario busca ampliar el panorama de conocimiento de la situación actual de los colaboradores.

5 Marco de Referencia

5.1 Estado del arte

5.1.1 Nacional.

Título: “Propuesta de la gestión del cambio del sistema de seguridad y salud en el trabajo por contingencia de Covid 19 en la empresa Logicuartas S.A.S”.

Autor (es): Karla Liliana Hernández Álvarez y Gustavo Adolfo Martínez Patiño

Objetivo: realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, frente a los cambios que se han presentado en el SGSST y tratar de establecer los requerimientos del sistema de gestión, se enfocaron en la necesidad de establecer los protocolos de bioseguridad que le permitan garantizar una cadena libre de virus para desarrollar las actividades, donde determinaron que la empresa no contaba con una planificación adecuada respecto a la contingencia causada por la pandemia.

Resumen: Se evidencia que la empresa trabaja en la implementación de acciones que contribuyen a la conservación de la salud de los trabajadores, procurando cumplir con los requisitos legales necesarios para mantener la operación, y teniendo en cuenta la importancia de la participación del personal, y se determinó que cuentan con un equipo comprometido y abierto para comunicar a la dirección cualquier tipo de requerimiento cumpliendo con los controles establecidos por el líder de SGSST, pero deberá implementar

ciclos de verificación tanto de los protocolos de bioseguridad como de los estándares establecidos (Hernandez Alvarez & Martinez Patiño, (2021)).

Por tanto y aunque existe la disposición se requiere de una alta inversión en la implementación de medidas de contención frente al Covid 19, por lo que la empresa debe destinar tiempo en capacitación y adquisición de materiales a fin de cumplir con los requisitos establecidos en el plan de mitigación y propagación del virus, adaptando las normativas establecidas referentes al tema, en un proceso de planificación respecto a la gestión del cambio y su adecuada implementación dentro de las instalaciones de la empresa.

Título: “Factores psicosociales determinantes en la salud como detonantes de enfermedades funcionales en los trabajadores de la empresa Semaing S.A.S”.

Autor (es): Moreno Piraquive Paula Marcela y Ardila Rico Oscar

Objetivo: identificar aquellos factores de riesgo de carácter psicosocial que están afectando a los empleados de la organización y generan enfermedades funcionales.

Resumen: la principal razón de la investigación es el absentismo que tiene la organización ocasionada por enfermedades, y en las dimensiones de riesgo psicosocial identificadas hay una correlación de aspectos entre la inseguridad y la tensión laboral que causan efectos negativos en la salud de los trabajadores del área operativa, que se

manifiestan en síntomas de dolor crónico y afectaciones musculo esqueléticas, así como algunas de tipo gastrointestinales razones que demostraron la necesidad de contar con información base para realizar una intervención a los factores de riesgo presentes en la organización, además con la participación activa de los trabajadores lograron que se generara conciencia sobre el tema y como este los podía afectar tanto física como mentalmente, y como podían aplicar algunos tips para disminuir el impacto, además de describir los riesgos psicosociales para identificar cuales están presentes en la organización y su posible incidencia en los colaboradores, como forma de realizar un aporte a la prevención de riesgos en salud en el trabajo, dentro de las recomendaciones que hacen a la empresa, afirman que se requiere adaptar el programa de promoción, junto a una intervención, en la estructura del área operativa dadas las altas demandas laborales, falta de organización y procedimientos como aspectos que deben ser intervenidos de forma inmediata.

Para ellos contar con la participación de la dirección y del área de talento humano, les permitió aplicar las encuestas, y contar con una participación del ciento por ciento de los trabajadores del área operativa, y teniendo en cuenta el momento de salud que enfrenta el mundo se logró dar reconocimiento de los diferentes factores de riesgo y los efectos de estos sobre la salud, sin embargo aseguran que por los inconvenientes que presentaron dada la pandemia y las restricciones de tiempo no fue posible realizar encuentros personales o

realizar un check list de las variables en el campo (Moreno Piraquive & Ardila Rico, (2021)).

Título: “Identificación del impacto psicosocial en los trabajadores de la educación por Sars-CoV-2 en dos colegios públicos de Bogotá”

Autor (es): Sotelo Cindy, Camargo Gina y Escobar Laura,

Objetivo: identificar los aspectos psicosociales de mayor impacto en los trabajadores de la educación, de colegios públicos.

Resumen: la situación de pandemia dejó en evidencia las enormes diferencias existentes entre ambos tipos de educación, pues mientras los colegios privados rápidamente se adaptaron, los colegios públicos por la falta de recursos tanto de estudiantes como de docentes, así como los problemas de conectividad (internet) en lugares remotos, hicieron que la tarea de reunir bajo una plataforma a docentes y estudiantes fuese más lenta, sin tener en cuenta que algunos tuvieron que impartir dos clases, una para los que se conectaban desde un computador, y otra para los que solo podían utilizar Whatsapp, por ello analizaron los factores de riesgo psicosocial que se modificaron por la pandemia de Sars-CoV-2, y que medidas como el aislamiento y la cuarentena cambiaron para llevar a los trabajadores del sector de la educación, a realizar trabajo virtual o remoto afectando la salud física y emocional en los diferentes ámbitos de la vida, ellos utilizaron la batería de

análisis de riesgo psicosocial avalado en Ecuador que les permitía usarlo de forma remota, y cuyos resultados eran tenidos en cuenta en la academia, situación diferente de la existente para Colombia que solo es aplicable de forma personal.

El paso de la educación presencial a la virtualidad ha significado un cambio crítico tanto por las falencias en recursos, como por que debían adaptarse a la virtualidad “dominando herramientas en línea”, tratando de mantener a los estudiantes activos en la clase, y junto con un desgaste dado por las extenuantes horas que deben pasar frente al computador “aprendiendo a elaborar actividades en formatos virtuales”, de forma que estos puedan ser enviados a los estudiantes cumpliendo los cronogramas, tratando de no afectar la dinámica familiar, y al no poder separar las actividades del trabajo con los de la casa les resulta un desequilibrio en los trabajadores, sumado a la falta de contacto social con semejantes, aumenta drásticamente los niveles de estrés. (Sotelo Hoyos, Camargo Buitrago, & Escobar Meléndez, (2020)).

Título: “Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 en el entorno laboral”,

Autor (es): Sierra Cadena, Edna Lucia; Vargas López, Nicolás Esteban; Fuentes Mario, Rosa Alejandra.

Objetivo: analizar las condiciones intralaborales como la carga física, el medio ambiente laboral, los grupos sociales dentro de la actividad o las jornadas de trabajo y extralaborales como uso del tiempo libre, las redes de apoyo, los beneficios y hasta el

tiempo de desplazamiento y que tienen relación con la alteración de los factores psicosociales,

Resumen: además de proponer acciones de mejora, para disminuir la afectación generada por la emergencia sanitaria, verificación realizada a través de investigaciones académicas sobre la problemática, obteniendo resultados como que la carga laboral se vio aumentada, se reflejó el cambio frente a los protocolos que se debían aplicar para la actividad, y los empleados a distancia aseguraron que aunque no tuviesen que pasar tiempo en el tráfico, en casa con los niños se les hacía complicado mantenerse enfocados.

Por otro lado, los empleados que estaban en casa, mostraban altos índices de estrés por la combinación de trabajo y quehaceres en el hogar, porque no tenían los respectivos tiempos de pausa, las onces o el almuerzo, ya que estos se convertían en una lucha con sus hijos, o por ver que se podían preparar (para los que estaban solos), sumado a la falta de socialización, pues no había un “desahogo”, generando que se sintieran aún más cansados que cuando asistían al trabajo de forma presencial, mientras los empleados que asistían regularmente, decían sentir angustia, pues el hecho de encontrar medio vacío el sitio de trabajo y el salir a las calles desoladas, con el temor persistente de un contagio les resultaba incómodo.

Si bien otra razón fue la falta de capacitación en el manejo de plataformas a distancia situación que termino por causar retrasos en algunos casos, una vez que se sintieron más seguros con las plataformas pudieron poner al día las actividades y encontraron que podían incluso ampliar las posibilidades para atraer a más clientes, desde

las redes, lo que significó que consiguieran nuevos nichos de mercado que no se tenían contemplados. (Sierra Cadena, Vargas López, & Fuentes Mario, (2020))

Título: “Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid19 en Bogotá”

Autor (es): Bernal Pinilla, Mary Luz; Gómez Vélez, Conrado Adolfo; Suárez Bulla, Félix Alberto

Objetivo: indagar sobre el nivel de estrés presentado en las personas que prestaban su servicio desde la virtualidad.

Resumen: este estudio realizado a 120 personas de diferentes profesiones que se encontraban en modalidad de trabajo en casa, se realizó a través de encuestas virtuales que incluían un instructivo y el consentimiento informado para el tratamiento de datos el cuestionario además de preguntas sobre salud contenía preguntas sobre la situación económica e intralaboral de los encuestados, con resultados similares a los esperados en donde las personas refieren que el estrés ha ido en aumento causando más roces familiares de los acostumbrados.

Al tratarse de una situación intempestiva y forzosa genero un fuerte impacto en las relaciones familiares, con la mezcla de actividades, se presentaban situaciones caóticas con mayor facilidad, y los empleados referían que se sienten solos o con poco respaldo respecto

del acompañamiento que deben realizar sus superiores en el apoyo frente a la contingencia, representado en una notable disminución del contacto y comunicación con compañeros y jefes, causando mayor estrés frente a la toma de decisiones, sin que esto afectara a los ingresos percibidos o el grado de satisfacción.

En cuanto a las exigencias se asegura que fueron mayores, así como creció la exposición a riesgos de tipo ergonómico, causado por malas posturas, el tiempo destinado a la jornada laboral, la educación en tecnologías de la información y en manejo de redes, sumado a una amplia combinación de factores personales, como la carencia de soporte familiar y la susceptibilidad de compartir un mismo espacio (Bernal Pinilla, Gómez Vélez, & Suárez Bulla, (2021)).

Título: “Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19”

Autor (es): Pulgarin Rodríguez, Jaison Gildardo; Salamanca Molano, Ethna Yuly; Manrique Carillo, Jorge Andrés.

Objetivo: indagar sobre los factores psicosociales generados por el cambio laboral en las familias de clase meda a raíz de la pandemia.

Resumen: la prueba se realiza con 30 voluntarios, quienes respondieron de forma telefónica a preguntas de índole personal enfocadas en la seguridad y salud en el trabajo y

cuyas respuestas se analizaron para poder definir los efectos generados al tener que realizar sus actividades laborales desde casa, así mismo brindar recomendaciones enfocadas a reducir el impacto de estos.

Si bien para muchas personas significaba la posibilidad de permanecer más tiempo en casa, también se convirtió en un reto donde debían demostrar sus destrezas y habilidades, y la búsqueda de oportunidades de desarrollo, que estaban limitadas a las posibilidades económicas del hogar ya que significaba contar con varios equipos de cómputo, y un muy buen acceso a internet, dado que se debían compartir con los demás integrantes del hogar, lo que llevo a “acondicionar espacios” para convertirlos en oficinas, aulas de clase, y hogares al mismo tiempo.

En los resultados se enumeran factores asociados, a la exigencia psicológica, el control del trabajo, la sensación de inseguridad laboral presente y futura, el cumplimiento de metas (ventas), y como estos cambios rápidos terminaron por generar una especie de pánico colectivo que degenero en estrés, aumentando la carga mental y el estilo de vida de los encuestados, cambios en el comportamiento, en las relaciones y en el entorno, modificando hábitos, la calidad de vida, presentando alteraciones de sueño, y afecciones gastrointestinales que deterioraron la salud de algunos, además de sentirse fatigados al no poder separar las actividades netamente laborales de las tareas del hogar, jugando a ser dos personas en una, prolongando la insatisfacción consigo mismo y con los demás integrantes del hogar. (Pulgarin Rodríguez, Salamanca Molano, & Manrique Carillo, (2020))

Título: “Tamizaje de los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa del sector eléctrico en la ciudad de Medellín”

Autor (es): Liliana Torres y Juan Mesa

Objetivo: identificar, evaluar y aplicar controles a estos riesgos, para preservar la salud física y mental de los trabajadores, que muestra que los factores de riesgo psicosocial ocupa el segundo lugar en importancia después de los ergonómicos, dado que se trata de trabajo monótono, con falta de variedad, en altos niveles de repetitividad, en casos desagradables, que pueden generar rechazo, que se debe al ambiente de desarrollo de las actividades, porque se debe cumplir con el encierro forzoso, situación que causo aumento del estrés laboral, y personal.

Resumen: se realizó en una empresa del sector eléctrico con el fin de citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre el factor de riesgo y el daño, sin embargo, se evidencia en la perdida de salud debido a que se trata de un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas e interrelacionadas que a largo plazo son el disparador de las enfermedades, y otras complicaciones, aunque se apliquen modificaciones en los protocolos de desarrollo de las actividades, en unos años es el acumulado de este esfuerzo, el que afecta al personal, con desgarres musculares, fatiga, u otras patologías del sistema osteomuscular.

En el caso de la carga laboral y el esfuerzo mental, se encontró que en algunas ocasiones el tiempo resulta insuficiente haciendo necesario hacer más horas, después de la

jornada laboral para dar cumplimiento a las tareas asignadas, además de no sentir respaldo de sus jefes, con una baja comunicación y liderazgo y hasta la presencia de órdenes contradictorias que dificultan el trabajo, sumado a ello muchos empleados aducen que no se sienten seguros de obtener un crecimiento profesional, porque no les es posible adquirir nuevas habilidades y conocimientos, con lo que se percibe un alto grado de “estancamiento” de los empleados que puede causar frustración. (Torres Gonzalez & Mesa Valencia, (2021))

Título: “Caracterización del riesgo psicosocial derivado por covid-19 en docentes de la especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo en la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede San Camilo”

Autor (es): Gineth Andrea Castro Ramírez, Leidy Maritza Guerrero, Paola Andrea León Umaña, Jazmín Rodríguez Linares

Objetivo: Identificar los riesgos psicosociales para los docentes de la especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo de la corporación universitaria de dios sede san camilo, con el fin de mitigar los efectos generados en su salud mental a causa de la contingencia por la covid-19”

Resumen: Los cambios contextuales causados por la pandemia de covid-19, representaron serias alteraciones en la forma de trabajar para muchos docentes de la

Corporación Universitaria, mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas a un total de 6 docentes universitarios para poder identificar las variables de riesgo extra e intralaborales en concordancia con la literatura encontrada, lo que supone el establecimiento de estrategias de promoción, prevención, y atención con el fin de reducir o controlar la incidencia o prevalencia para ayudar al retorno postpandemia, logrando a su vez mitigar el impacto negativo y mejorar su calidad de vida.

Es posible identificar que en su mayoría conviven en pareja e hijos, todos de estado socioeconómico medio, con formación académica de posgrado y cierto grado de estabilidad, que se encuentran en trabajo remoto, que han tenido que adaptar nuevas tecnologías en el proceso académico estableciendo acuerdos de convivencia y límites con la familia, para lograr un equilibrio, situación que ha causado altos niveles de estrés, fatiga y dolores de cabeza, y ahora consideran problemático el retorno, porque deben sumar al tiempo de su actividad, los traslados reduciendo el tiempo en familia y causando una nueva readaptación a las actividades que antes de la pandemia parecían ser normales. (Ramírez, Guerrero, Umaña, & Linares., 2021)

Título: Como mejorar las condiciones de los colaboradores en el contexto de la pandemia en la empresa SCAIN S.A.S.

Autor (es): Astrid Rocío Roca Patiño, Fernando Manjarres Cabas, Juan Sebastián Jaramillo, Liliana Lindarte Rodríguez.

Objetivo: Definir la mejor propuesta para mejorar las condiciones de trabajo en casa para los empleados en el contexto social de la pandemia.

Resumen: La pandemia ha modificado el diario vivir de las personas en todo el planeta que represento desafíos económicos, sociales, de salud pública y en las relaciones interpersonales, generando que se realizaran sus actividades desde sus hogares, afectando las relaciones laborales por ello a través del análisis y establecimiento de las variables de riesgo psicosocial, con el fin de precisar una estrategia de intervención para mejorar las condiciones individuales, y fue posible establecer que el principal beneficio fue brindarles estabilidad laboral, permitiéndoles a cada uno de ellos esta tranquilidad, además la empresa cuenta con un sistema tecnológico y de comunicación para mantenerse en contacto entre sí y con la empresa; resultado evidente, que la carga laboral se aumentó, sin embargo se contrarresto con mejoras de eficiencia por lo que algunos han demostrado que prefieren continuar con la modalidad de trabajo en casa.

Se sugirió el establecimiento de un programa de capacitación en alianza con instituciones públicas de educación superior enfocadas en el fomento del talento humano, a fin de establecer programas de manejo de emociones y la resolución de conflictos, así como en temas de salud mental, motivación y liderazgo que permitan fomentar las habilidades blandas en los colaboradores, de manera que su sentido de pertenencia dentro de la empresa aumente, a su vez que el perfil profesional de los colaboradores, permita mejorar el staff y la imagen de la empresa. (Patiño, Cabas, Jaramillo, & Rodriguez., 2021)

Título: Riesgos psicosociales por covid-19 en docentes del área básica primaria y pregrado.

Autor (es): Deeby Dayana Bobadilla Rubio

Objetivo: Analizar los riesgos psicosociales que se presentaron en docentes del área de básica primaria y pregrado durante la pandemia por covid-19

Resumen: Se realiza búsqueda de la información disponible a través de documentos científicos, dando como resultado 50 artículos en un proceso que da como resultado una división de categorías inductivas de análisis, como estrés, bournout, depresión, entre otros, al igual se identificaron normas y políticas que buscan mitigar y controlar estos riesgos, así como las medidas de autocuidado y auto eficiencia.

Se presentó en todos los casos aumento de la sobre carga emocional, fatiga y agotamiento sintomatología presente más en mujeres que en hombres, teniendo en cuenta que son estas quienes atienden las necesidades de un hogar e hijos alternadamente con sus actividades laborales, las normas y políticas desarrolladas resultan escasas o de baja aplicación dado que el tema aunque se presenta desde hace años, no permite estandarizar acciones, y no hay evidencia contundente de que la aplicación haya generado algún impacto en la disminución de riesgos.

La aplicación de estrategias de apoyo psicológico a nivel individual, dependen en gran medida de la capacidad de la persona y del nivel de compromiso que esta tenga para

conseguir acciones duraderas, de lo contrario no existe una fórmula que permita brindar apoyo o alternativas de recuperación que sean replicables a otras personas. (Rubio, 2021)

Título: Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades

Autor (es): Diego Sebastián Acosta Pabón, Kendy Dayana Arce Martínez, Carlos Armando Parra Montero

Objetivo: Analizar los factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa del sector tecnológico localizada en el distrito de Bogotá.

Resumen: El análisis de los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento obligatorio se realiza a través de encuestas que pretenden visualizar aspectos como el entorno familiar, social y económico del trabajador, evidenciando los problemas causados de trabajar de forma alterna y la imposibilidad de establecer fronteras entre la vida familiar y laboral, la dificultad para separar los espacios de trabajo, el aumento de la jornada laboral y la sensación de falta de control del tiempo, junto con la frustración por la coordinación de actividades, y hasta una clara percepción de reducción de ingresos por el aumento de gastos en casa.

Esta investigación recogió información para determinar los diferentes tipos de riesgos a los que están expuestos los colaboradores en áreas como la familia, los canales de comunicación, los niveles de estrés, el entorno laboral y la situación social, sin embargo, clarifica que depende de la disposición que tiene la persona y el análisis particular que se hace, dado que no existe un formato que permita la identificación de patrones (pre) o afectaciones (post), siguieren ampliar el campo de evaluación, y contar con profesionales en psicología con experticia en el manejo de estas patologías. (Pabón, Martínez, & Montero, 2021)

Título: Evaluación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa grupo EULEN durante el tiempo de pandemia para determinar acciones que minimicen sus efectos.

Autor (es): Diana Milena Acevedo; Diego Fernando Díaz Escobar; Miguel Ángel Guerrero Bermúdez; William Alfaró Leguizamón.

Objetivo: Evaluar los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores de servicios generales de la empresa EULEN, en tiempos de pandemia Covid-19, con el propósito de establecer diferentes estrategias que minimicen sus efectos.

Resumen: Al tratarse de empleados de servicios generales que desarrollan labores de limpieza y son quienes se ven expuestos a diversos factores sociales propios de su trabajo y su condicionamiento y relación con la salud se convierte en el detonante de riesgos psicosociales a los que se ven expuestos entre los que se resaltan la sobrecarga de

trabajo, las exigencias de bioseguridad y la sobrecarga mental, en el estudio se observó que a pesar de la presencia del virus SARS, este de forma expresa no ha tenido incidencia en los riesgos psicosociales de los colaboradores.

Al tratarse de una situación en auge se desconocen las afectaciones a mediano y largo plazo por lo que, en condiciones de emergencia sanitaria, las principales dificultades son emocionales, el estrés y los rápidos cambios a los que se ven expuestos los trabajadores han sido mitigados a través de un buen liderazgo orientado a generar condiciones de protección, ofreciendo estabilidad laboral y de seguridad física, por lo que se recomienda mantener un control y seguimiento a las normas de seguridad establecidas, además de un taller que brinde herramientas financieras básicas, para ayudarles en el manejo de las finanzas del grupo familiar en épocas de crisis. (Acevedo, Escobar, Bermudez, & Leguizamon., 2021)

5.1.2 Internacional

Título: “Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.”

Autor (es): Ledy Esmeralda Paspuel Benavides, de la Universidad Central de Ecuador

Objetivo: determinar la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores con el fin de realizar propuestas que permitieran erradicar su incidencia y crear programas de prevención de dichos factores.

Resumen: Esta investigación se justificó en la necesidad de entender al trabajador como ser integral que se ve “influenciado” por las diversas situaciones del entorno incluyendo fuera de su trabajo teniendo en cuenta que la prevención de los riesgos de carácter profesional afecta a la salud de todos los miembros debilitándolos, reduciendo su potencial, afectando la productividad y la eficiencia, dando lugar a enfermedades, e incapacidades aumentando el absentismo, junto con datos alarmantes sobre la falta de comunicación clara, el manejo de la información relevante, y hasta el bajo liderazgo, que no permite alcanzar las metas organizacionales.

Obteniendo en los resultados que el estrés, la falta de comunicación y las órdenes contradictorias estaban causando un ambiente de trabajo complejo en el que se evaluaba por metas, sin tener en cuenta las responsabilidades de cada trabajador y como esto estaba generando que los empleados prefirieran ausentarse bajo excusas medicas por enfermedades somáticas, frente a lo cual se propone un programa de reeducación en liderazgo, en manejo de estrés y resolución de conflictos, así como un cronograma de responsabilidades, que define quien está encargado de las labores como limpieza y atención en vitrina, en una cartelera de conocimiento de todos.

Finalmente se hace un análisis sobre como los factores psicosociales crean situaciones negativas que afectan el trabajo, y cómo, aunque se cumple con obligaciones laborales estas a menudo no son del agrado, y se refleja en demoras, o en mal servicio, e incluso en una mala imagen para la empresa, por tanto, requiere de acciones y planes de mejora inmediatos. (Paspuel Benavides, (2014))

Título: “Propuesta de medidas de prevención de los riesgos psicosociales en el personal de emergencia del hospital del día EL BATAN”,

Autor (es): Basantes Zambrano Luis Francisco Dr.

Objetivo: analizar las características de los puestos de trabajo, y los factores de riesgo psicosocial en el área para poder determinar las medidas preventivas ante los riesgos evaluados, teniendo en cuenta que las afectaciones pueden incurrir en daños psicológicos según la frecuencia con que estos se producen, dado que encontrarse sobrepasando los límites permisibles constantemente, inciden negativamente en el estado físico y psicológico de un trabajador.

Resumen: Investigador de la Escuela Politécnica Nacional de Ecuador, determina que algunos de los hallazgos fueron la sensación de acoso, a través del predominio de la posición de poder frente a otros, la inseguridad laboral por las políticas laborales, o la necesidad de oportunidades para desarrollarse profesionalmente dados los arduos horarios laborales al tiempo que la preparación para el respectivo concurso por mantener contratos a un año, del mismo modo el burnout o desgaste profesional, que corresponde a un

agotamiento crónico que deriva en desmotivación, por la actividad que desarrollan sumado a la alto volumen de pacientes dentro del área, las necesidades de “atención prioritaria” y la baja tolerancia de los familiares que crean conflictos entre las necesidades de atención y la efectiva prestación del servicio.

El investigador refiere como experiencia personal los altos niveles de estrés a que se someten día a día, al encontrarse en una zona de alta accidentalidad (vía primaria), que significa la atención de pacientes con politraumatismos que requieren cuidados críticos, e incluso trasladarlos a hospitales de mayor nivel de complejidad, sin embargo por la burocracia existente o la falta de especialistas o de espacio no son aceptados, a lo que la reacción de las familias se exagera sobre el personal sanitario, causando sensación de miedo, culpa, en ocasiones hasta agresiones no solo verbales sino físicas, que terminan por causar una baja autoestima, razón por la que dentro de las recomendaciones propone mejoras en el suministro de insumos, el mantenimiento de áreas de descanso, alimentación y aseo del personal, la reorganización de tiempos y tareas, mejoras en la vigilancia de los profesionales, y la capacitación en manejo de pacientes críticos para el personal de atención básica. (Basantes Zambrano, (2019))

Título: “Guía para la elaboración de un plan de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la construcción de España

Autor (es): Jessica Monsonís Romero

Objetivo: establecer un marco de actuación concreto y unas directrices generales que permitan la implementación de un sistema preventivo eficaz, que esté debidamente documentado, estructurado e integrado a cada proceso y tarea de la actividad, que garantice las condiciones físicas y morales de los trabajadores como se establece en la normatividad vigente.

De la Universidad Politécnica de Valencia, evidencia en la investigación que se trata de un sector con un alto registro de accidentes e incidentes de trabajo, en donde los empleados están expuestos a múltiples factores de riesgo físico y psicosocial, razón que lleva a realizar un análisis a profundidad de las condiciones que generan tales riesgos y las opciones posibles para tratarlos, la investigación se centra en el establecimiento de un contexto, que permita desarrollar una base teórica aplicable a través del entendimiento del trabajo al interior de la actividad, las exigencias y necesidades, el perfil del trabajador y sus características, así como una mirada hacia el exterior, el modo de vida, la forma de transportarse, los ideales como persona y las metas o sueños por cumplir.

Hace una aproximación al manejo y aplicación de las directrices para la evaluación de los riesgos psicosociales, definiendo las herramientas e instrumentos, que permiten realizar una clasificación y una estimación de la metodología de “mejora” a través de la cual se puede llegar a transformar los riesgos en oportunidades para que el personal en conjunto se sienta participe de su propio desarrollo, en este caso algunas líneas de atención

que se recomiendan son liderazgo efectivo, gestión del tiempo, inteligencia emocional y comunicación asertiva, pues si bien se habla de un entorno laboral complejo en sí mismo, por la alta demanda de trabajo y los constantes cambios (reubicación de centros de trabajo), los empleados fijos requieren atención para lograr que se sientan integrados en las políticas de la empresa, y puedan desde su perspectiva aportar en la mejora de sus propias condiciones de trabajo. (Monsonís Romero, (2021))

Título: “Identificación de factores de riesgo psicosocial en un diagnóstico de salud, seguridad e higiene, realizado mediante la clasificación de la OIT”,

Autor (es): Dra. Haydee Hernández

Objetivo: Reconocer los factores de este tipo que afectan los empleados de una empresa de metalmecánica, a través del cual se buscó establecer las ventajas de complementar el diagnóstico con los aspectos psicosociales, teniendo en cuenta que la medicina del trabajo es una rama que no actúa independiente, sino que debe vincularse a otras áreas para dar un diagnóstico integral, que le permita al paciente tener un tratamiento adecuado.

Resumen: Trabajo que hace hincapié en la necesidad de analizar los factores psicosociales ya que estos tienen un fuerte impacto en la salud emocional del paciente y su predisposición para enfermedades físicas y laborales, que a la larga pueden significar un

alto coste para las empresas en el pago de incapacidades, e incluso para la sociedad por la alta rotación de trabajadores insatisfechos, junto con los desempleados, generando mayor incidencia en temas de alcoholismo, drogadicción u otras enfermedades.

Al tratarse de trabajadores jóvenes en promedio de 29 años, la Dra., hace alusión a los factores de carácter psicosocial que más les afectan encontrando que el principal es el estrés, generado por el cambio generacional, están en un momento “clave” en el que se establecen junto a su familia, su concepción de la vida empieza a transformarse y a nivel laboral empiezan a ser más exigentes consigo mismos, pensando en el futuro, planeando incluso las opciones para conseguir una casa propia y otros en pagar deudas pendientes que les den mayor tranquilidad económica.

Como parte del análisis se encontró también que la empresa no estaba preparada para brindar un lugar de trabajo seguro, con falta de elementos como botiquines, o zonas limpias para la atención de los accidentes, sumado a que la mayor parte del trabajo se realiza fuera de las instalaciones de la empresa, como parte de su criterio médico para evaluar, reconoce la necesidad del médico laboralista de reconocer los factores psicosociales que afectan a los trabajadores, y como su reiterada incidencia son la principal causa de consulta e incapacidad de estos. (Hernández Bautista, (2015))

5.2 Marco teórico

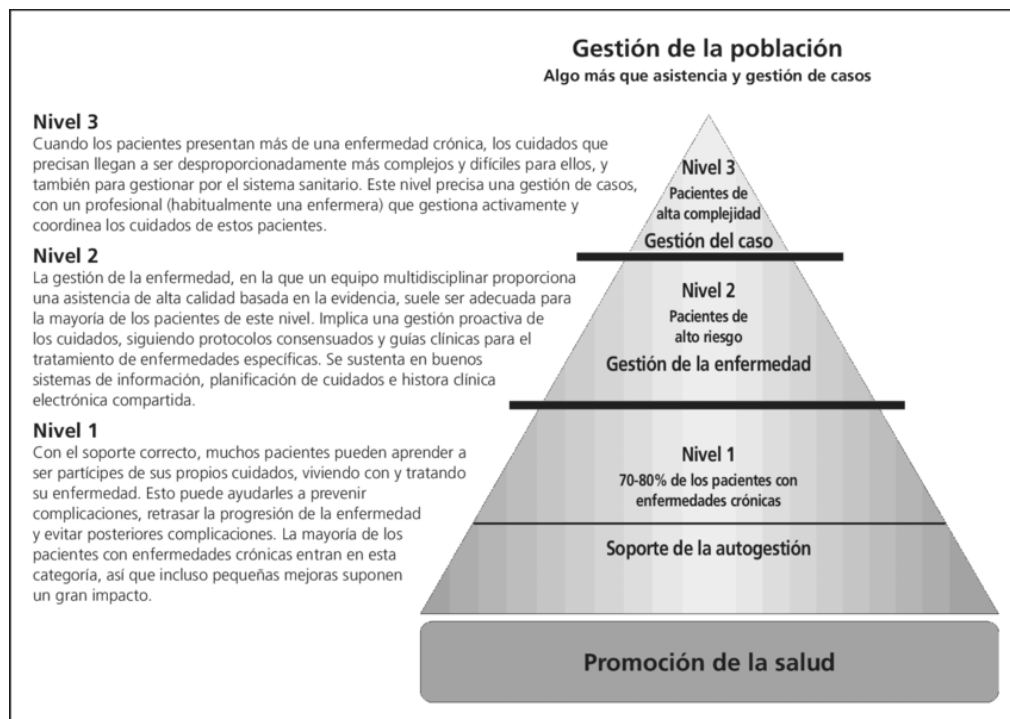
En este apartado se hace una conceptualización de las palabras que más se repiten dentro de la investigación, para dar consistencia entre la información recabada y el análisis que se haga de esta en adelante, en primer lugar la definición de Riesgos psicosociales, que son entendidos en el ámbito social como aquellas condiciones determinadas por la interacción de la persona con el medio ambiente sea este al interior de su comunidad o en el ámbito laboral, definido así por diferentes organizaciones y quienes indican que “son aquellos aspectos relacionados con la organización del ambiente de trabajo, su diseño y del entorno social involucrado y que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”, en otras palabras todas las formas en que se ve afectada la salud del trabajador, tanto física como mental, dado por situaciones de estrés, que pueden causar enfermedades cardiovasculares, inmunitarias, respiratorias, dermatológicas, endocrinológicas y otras.

Salud y seguridad en el trabajo.

Cuando se habla de salud y seguridad en el trabajo se hace alusión a la necesidad de contar con un espacio que tenga unas condiciones mínimas en las que se pueda desarrollar la actividad laboral de forma cómoda, alcanzando niveles óptimos de producción, es decir que se pueda establecer un control sobre los factores de riesgo físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, dentro de la actividad laboral, así como aquellos relacionados con el ambiente organizacional, las metas y propósitos del trabajador, y lo relacionado con su crecimiento personal y profesional, de forma que no se vinculen

solamente la estructura y normas propias de una empresa, sino que se tenga en cuenta la demografía, factores económicos y condiciones sociales que rodean al trabajador.

Ilustración 1 - Pirámide del cuidado Kaiser



Fuente: (Ramos, 2021)

El ministerio del Trabajo estableció “el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la

auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales” (Ministerio del Trabajo, 2015), de modo que todos y cada uno de los trabajadores legalmente contratados, o que se afilien a este sistema tener acceso a servicios de salud, pensión, y otros beneficios en pro de un atención integral, para sí mismo y su núcleo familiar.

Riesgo.

Pero se debe tener en cuenta que una cosa es el riesgo, otra el factor de riesgo, por ello el termino riesgo dentro de la investigación hará referencia a la posibilidad de sufrir un daño a causa de un agente (llámese equipo, maquina, herramienta, químicos, etc.), que no está determinada por una condición, es decir que es la probabilidad de que ocurra un evento no deseado, en el ámbito laboral, ya sea por mal utilización, o descuido, pues los riesgos se identifican según el daño al que se refieren por ejemplo a una caída a distinto nivel, riesgo de contacto eléctrico, riesgo asociado a la manipulación de cargas, y para evaluarlo se hará en función del daño que produce considerando un periodo de tiempo determinado, así se puede jerarquizar y adoptar políticas de actuación frente a estos. (Prevencionar.com, 2021)

Factor de riesgo.

Al hablar de factor de riesgo, se refiere a la exposición, que incrementa la probabilidad de aparición del daño, y desde el suceso mismo, se refiere a la causa, en este caso entonces se consideran también las causas ambientales e individuales que propician el

peligro, y que, junto con las características y atributos variables asociados, se convierten en el medio propicio para la aparición de accidentes, lesiones o enfermedades, pero que no pueden ser controladas por el empleador, como la contaminación ambiental, la violencia social, y los desastres naturales, así como el tema psicosocial.

Situación de riesgo.

Para el caso de las situaciones de riesgo, son aquellas de tipo ejecución de la actividad caracterizada por la presencia simultánea de una serie de factores de riesgo del mismo tipo de daño, es decir aquellas situaciones de trabajo en las que existe de forma inherente una situación de peligro (ej.: trabajo en alturas), en este caso la combinación entre el riesgo, el factor de riesgo, y la situación dan origen al incidente o accidente, en este caso el trabajo en alturas de por sí representa un riesgo, pero si a ello le sumamos que el trabajador se confía y decide no utilizar los elementos de protección, y además que se trabaja en un día muy ventoso, solo cabe esperar que los resultados sean nefastos.

Riesgo Psicosocial.

Por otro lado el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización mundial de la Salud, quienes definen los riesgos psicosociales como “las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y

situación personal fuera del trabajo” (ORP, (2019)), en donde las reacciones de los trabajadores dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, cultura y vida privada y su interacción negativa con las condiciones de trabajo, que pueden llevarles a problemas comportamentales, dando paso a situaciones de insatisfacción y bajo rendimiento en el trabajo creando un punto de quiebre positivo o negativo, en la psique, por ello la promoción de ambientes sanos y propicios, permitirá a la organización un progresivo enriquecimiento humano y profesional.

En este caso se consideran como riesgos psicosociales, el estrés laboral, la fatiga, la violencia en el trabajo, el acoso laboral, junto con la exposición a otros riesgos, como por ejemplo el desarrollo de actividades en regiones expuestas a la violencia, o que exigen una desconexión familiar temporal, que afectan física y psicológicamente al trabajador, frente a la existencia de trabajos con altas cargas de trabajo mental, por ejemplo los corredores de bolsa, quienes deben estar en capacidad de reaccionar frente a las exigentes condiciones del mercado, pensando siempre en conseguir para sus representados las mejores oportunidades, quienes aseguran que aunque representa una labor ardua, se aprende a vivir sin sobresaltos, esto mientras realmente se sepa manejar el gran estrés que representan 6 horas de cambios drásticos en los que se juega al todo o nada, y que a nivel de salud pueden representar un trabajo de 12 horas o más.

Ilustración 2- Factor/riesgo/enfermedad

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGOS PSICOSOCIALES	ENFERMEDADES PSICOSOCIALES
Organización Ambiente físico Contenido de las tareas Factores subjetivos	Estrés Laboral Desgaste Profesional Violencia en el Trabajo (agresión psíquica, acoso sexual, moral)	Sufrimiento psíquico y emocional Somatizaciones Enfermedades (cardiovasculares, respiratorias...) Lesiones psíquicas (ansiedad, depresión...)

Fuente: (Cabezas, 2017)

La evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, al interior de las organizaciones, se hace cada día más importante, dada la necesidad de medir el desarrollo de la actividad laboral, del ser humano con una mirada integral, en donde se tiene en cuenta la naturaleza y complejidad de la interacción entre el hombre y el medio, sus capacidades, su cultura, sus necesidades y expectativas, en conjunto aquello que pueda influir en la salud, el rendimiento, y la satisfacción en el trabajo, por lo que “Una de las razones de la falta de atención a los factores de riesgo psicosocial desde el punto de vista preventivo es la dificultad de su evaluación, que requiere métodos muy diferentes a los utilizados habitualmente en la mayoría de los factores de riesgo de otra naturaleza.” (Lucia & E., 2004).

Según la legislación colombiana los factores psicosociales son el conjunto de aspectos intra y extra laborales, que afectan de manera directa en el empleado y cuya interrelación influye en su percepción de los incidentes y accidentes que por causa de cansancio o fatiga se pueden presentar, incluso cuando no se trata de herramientas defectuosas, o manipulación inadecuada de maquinarias y que al tratarse de un aspecto psicológico no cuenta con la atención necesaria, y para ello “existe un modelo de estrés adoptado por los investigadores de la National Institute for Occupational Safety and Health (NAIOSH) donde los diversos factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo denominados en este modelo como “estresores” interactúan en el individuo, el cual está influenciado a su vez por factores individuales y contextuales llamados “moderadores del estrés”, produciendo en el trabajador efectos agudos a nivel psicológico, de comportamiento o fisiológico, lo que favorece la aparición de la enfermedad” (Osorio, 2011).

Como se puede observar análisis del tema psicosocial es muy amplio, y se empieza a evidenciar con pequeñas situaciones como presencia de dolores de cabeza frecuentes, sensación de cansancio aguda y que clínicamente es denominado síndrome de Born Out, “el síndrome de desgaste profesional (Burnout syndrome) se caracteriza por la presencia de tres aspectos o factores: (i) agotamiento emocional, (ii) despersonalización, y (iii) reducción del desarrollo profesional”, pero además se debe tener en cuenta que no se trata de decir estoy cansado sino que “el factor de agotamiento emocional se refiere a la sensación de que el trabajo ha consumido y agotado los recursos emocionales (estado de ánimo, entusiasmo, satisfacción), cognoscitivos (atención, pensamiento) y físicos (postura,

resistencia contra la fatiga) de una persona, acabando, literalmente, con su energía.” (Hurtado & Pereira, 2015).

Así como normalmente y en cualquier tipo de ocupación se presenta el síndrome de fatiga extrema, el más común y con el que es reconocido este, es el estrés, que igualmente empieza a dar banderas rojas, cuando el descanso no parece surtir efecto, o cuando a pesar de no tener “un mal día”, el cuerpo se siente demasiado cansado, y asociado a este puede aparecer también la ansiedad, que en casos fuertes puede resultar incapacitante, donde para llegar a este estado solo hace falta la mezcla correcta entre el trabajo, el desarrollo de ciertas actividades, el medio ambiente y sumar el aspecto personal (dificultades sociales, económicas, familiares), haciendo que cualquier persona en cualquier momento pueda desarrollar enfermedades asociadas a estos síndromes y causando bajas laborales por incapacidad, que pueden llegar a afectar directamente a las empresas con una baja producción e incluso creando brotes de desarrollo de enfermedades laborales.

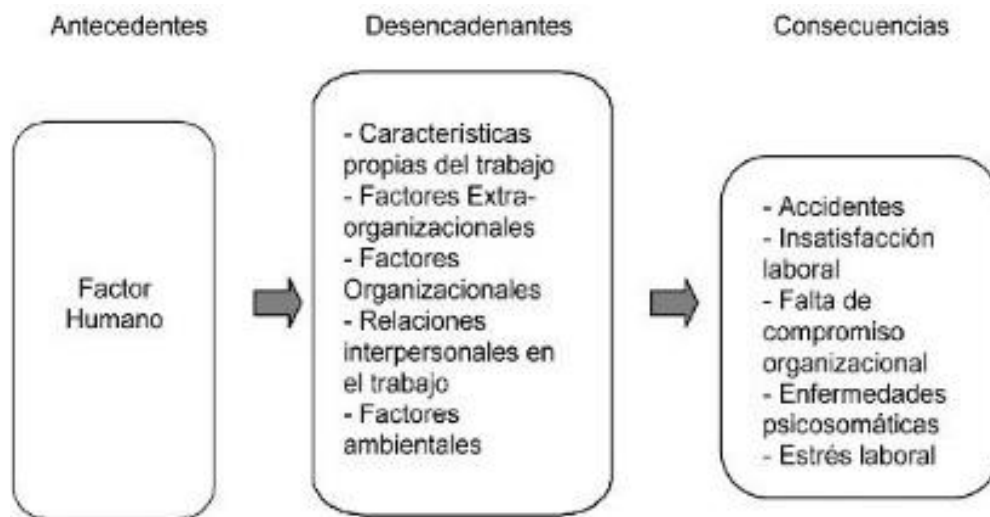
Estrés.

Y es que el estrés laboral hace parte de un amplio abanico de trastornos que incluyen la esfera psicosocial (ansiedad, depresión, vértigo), hasta la esfera biológica (somatización de úlceras; problemas respiratorios, dolores crónicos, e infartos), y que puede afectar las condiciones de salud física y mental, y se debe a que “la insatisfacción y la inadaptación están muy extendidas en el mundo laboral: la causa principal es que son pocos quienes trabajan en lo que les gusta y encuentran incentivos en las tareas que llevan a cabo,

al margen de lo que reciban como pago por realizarlas. Otros factores de insatisfacción tienen que ver con el horario, la forma de trabajar, los compañeros y las expectativas y exigencias de cada uno.” (Calle, 2008).

Se define al estrés como “el agente, estímulo, factor que lo provoca o estresor.” Y “se denominan estresores a los estímulos que provocan la respuesta biológica y psicológica tanto del estrés normal como de los desarreglos que llegan a convertirse en enfermedades.” (Orlandini, 1999), e indican el agotamiento producido por una serie de consecuencias de orden físico, emocional, interpersonal, de actitud y conductual, capaces de afectar la productividad, creatividad y satisfacción de una persona.

Ilustración 3 - Modelo de desencadenantes de estrés laboral



Fuente: (Labarthe, 2021)

Además de esto se entiende que el trabajo no es una actividad en solitario, sino que se trata de una interacción social en la que existen vendedores y compradores, empresas y

clientes, y relaciones en general, que a menudo también son bastante tóxicas porque, así como cada persona piensa diferente, actúa de la misma manera y complacer a cada una es una tarea compleja para quienes se dedican al tema de servicio al cliente, y ha sido base para muchos estudios, como mejorar las relaciones personales y profesionales, crear redes de información y apoyo, la llegada de las redes sociales y el e-commerce, pero si algo queda claro es que es necesario que existan dos o más personas para determinar la existencia de una relación.

Ahora bien, es claro que, al ser seres sociales, las interacciones humanas son más que necesarias, y de ellas se aprende, se construye y establece la vida misma, y al interactuar también aparecen los e-learning que hacen referencia a las comunicaciones a través de sistemas de información tecnológico, computadoras tablets, celulares, etc., “puesto que las prácticas en red se basan en flujos de información procesados por tecnologías de la comunicación entre diferentes lugares, el espacio de la sociedad red está constituido por la articulación de tres elementos: los lugares en que se localizan las actividades (y las personas que las ejecutan), las redes de comunicación material que vinculan estas actividades, y el contenido y la geometría de los flujos de información que desarrollan las actividades en términos de función y significado” (Suarez & Gros, 2013).

Entendiendo que las interacciones humanas son “como el complejo campo de las relaciones cotidianas que establecen las personas con los distintos grupos que le permiten

socializarse, construir y aprender la cultura; de paso le posibilitan definir su identidad y ser parte del colectivo sociopolítico del mundo” (Ramírez & Calcetero, 2012), es decir que desde el mismo momento en que se nace, se están creando estas relaciones, son y hacen parte de la vida diaria y de ser persona, pero además están direccionadas por reglas sociales para mantener ambientes pacíficos y de igualdad.

Sin embargo, toda la actividad de relaciones sociales, de desarrollo del comercio y las relaciones laborales, se vieron afectadas con la llegada de la crisis sanitaria causada por Covid-19 en el país y en el mundo por lo que cuando se dieron las primeras alertas la gente tuvo que asumir unos protocolos a los que no estaba acostumbrado teniendo en cuenta que “La vía de transmisión entre humanos más aceptada es de persona a persona por vía respiratoria, con un periodo de incubación de 1 a 14 días. Se presenta en la mayoría de casos con un cuadro clínico correspondiente a una infección respiratoria alta autolimitada, con variedad de sintomatología según grupos de riesgo, presentando una rápida progresión a una neumonía grave y fallo multiorgánico, generalmente fatal en personas de la tercera edad y con presencia de comorbilidades.” (Ramon, Jesus, & Alejandro, 2020).

Covid-19.

El surgimiento de este virus significo para la humanidad un antes y un después, en todos los sentidos afectando a las personas a nivel físico, psicológico, económico, social e impactando de manera negativa, causando miedo y apatía al contacto por temor, aun ahora

después de dos años, en muchos lugares no se da por superada la problemática, por lo que resulta difícil establecer en qué momento la vida volverá a un estado de completa normalidad, aunque esta solo sea una acepción como lo diría Francisco Herrera “retornar a la normalidad pre-pandemia, signada por las normas del desarrollo y la globalización, no presupone de ninguna manera retornar a una condición “natural”, visto que los indicadores económicos, sociales y ambientales que ofrecen las fuentes oficiales de los organismos multilaterales (para recurrir a fuentes conservadoras cuya objetividad no son unánimemente reconocidas pero que gozan de una necesaria aceptación generalizada), se alejan aceleradamente de una pretendida sostenibilidad socio-ambiental.” (Herrera & Lew, 2020), significara para el mundo que la tormenta llego para quedarse, y quienes realmente necesitan un cambio son los seres humanos, se trata de un tamizaje natural, o un evento desafortunado que quedara en la memoria y los libros, en este punto son más las preguntas que las respuestas, y una sola verdad quienes siguen estando en el lado terrenal necesitan trabajar para mantener a sus familias.

Para entender que significa un virus este es explicado como “... agentes submicroscópicos capaces de crecer en células vivas. Estos entes biológicos son a la vez beneficiosos y perjudiciales para la humanidad.” (Shors, 2009), generalmente se asocian a efectos negativos, pero sin ellos la tierra sería un planeta sin vida, son los más abundantes tanto en agua dulce como salada y se conocen como bacteriófagos, que son el alimento de casi todos los animales acuáticos y son tan importantes que están involucrados en la

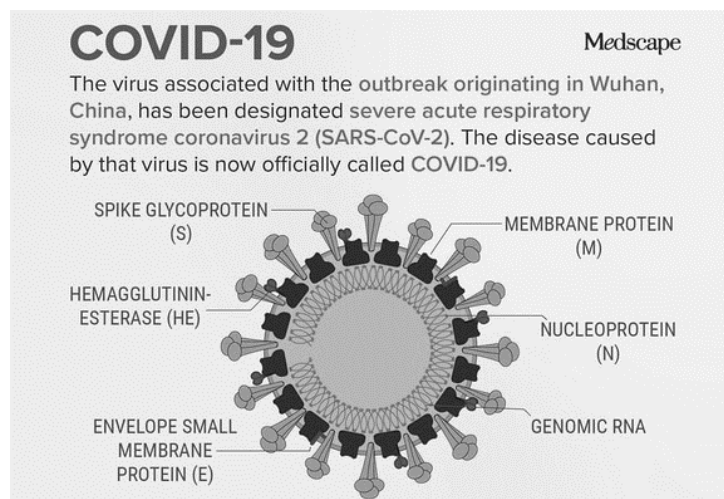
mortalidad de microorganismos como en la construcción de nuevas comunidades acuáticas, es decir que son reguladores de los ecosistemas, son necesarios para causar la muerte de microbios, como de reforzar el funcionamiento de nueva vida.

Y es que cuando se trata de ir hacia adelante, casi nada detiene al ser humano, excepto el miedo y sus propios temores, por ello cuando llegó el virus SARS-COV19 se dio paso al miedo generalizado, y el pánico colectivo, la aparición de términos como protocolos de bioseguridad, que se convirtieron en la palabra clave, pero como integrar medidas de bioseguridad a la vida diaria, el primer paso fue pensar en que se debía utilizar y frente a esto cada uno lo adaptó a su manera y se habló desde el uso de agentes antibacterianos, hasta casos extremos donde se propuso el consumo de medicamentos y sustancias altamente tóxicas, como el caso de los agentes limpiadores, situación que resultaba ilógica pero que la gente estaba dispuesta a intentar para mantener el virus fuera de sus casas y de sus vidas, por ello cuando se compartió información suficiente sobre los protocolos de bioseguridad, muchas personas empezaron a aplicarlos de manera compulsiva.

Pero qué es el Covid-19, bueno se trata de “El SARS-CoV-2 un nuevo virus que pertenece a la sub-familia Orthocoronavirinae, género Coronavirus y al subgénero Sarbecovirus (beta-coronavirus, beta-2b) y dentro de ellos al clado o linaje 2, que está mucho más próximo genéticamente a los coronavirus de los murciélagos que del SARS humano” (Reina, 2020) y de allí surgió la apuesta por un contagio de animales a humanos,

sin embargo tanto tiempo después y aun no hay claridad sobre el origen, aunque la respuesta inmediata permitió contar con una vacuna, ha estado presentando tantas mutaciones que hace difícil pensar en una erradicación completa de este, por ello mantener los protocolos de bioseguridad se convierte en la constante para mitigar su expansión.

Ilustración 4 - Estructura interna del virus Sars-Cov-2.



Fuente: (Golpedefecto, 2020)

Medidas de prevención.

Se trata de pasos sencillos, como el uso del tapabocas cubriendo boca y nariz, la desinfección de las manos con agua y jabón, durante al menos 30 segundos, acompañándolo con el uso de geles antibacteriales, la limpieza del calzado y las prendas de vestir, la adecuada ventilación de los espacios, y el uso de desinfectantes, a través de los cuales se buscaba salir del aislamiento para retornar poco a poco a las labores y darle paso

nuevamente al comercio que se había quedado estancado, situación que significo para las empresas la inversión para mantener entre sus empleados este tipo de productos, pero que se hacía necesario para retomar el trabajo, para el caso colombiano, El Consejo Colombiano de Seguridad diseño un protocolo de bioseguridad, acciones y medidas preventivas y de mitigación frente al covid-19, retorno seguro de trabajo, con el cual se da a conocer la forma adecuada de implementar cada uno de los pasos antes mencionados. (CCS, 2021).

Ilustración 5 - Duración del virus en el ambiente



Fuente: (Enfermedades, 2020)

Entonces se entiende que la desinfección es “... matar los microbios patógenos, por medios químicos o físicos, como ácido fénico, bicloruro de mercurio o por el calor.” (Lloyd, 1928), es decir al uso de una solución con poder bactericida que en este caso es el hipoclorito de sodio al 10%, e incluso se pueden utilizar productos de limpieza de uso doméstico que contenga jabón o detergente, la limpieza debe ser frecuente, así como el uso de alcohol de 70°, el mismo que se usa en casa para desinfectar heridas, para limpiar las manos y prendas de vestir.

A propósito de situaciones estresantes y que más causaron efectos psicológicos en toda la población, fue el distanciamiento social, una especie de encierro forzoso que significó para muchas personas un verdadero dolor de cabeza, dado que muchos asumieron inicialmente que se trataba de un periodo de descanso y vacaciones pagas en casa, la alegría fue inmediata, y poco a poco se convirtió en una tortura de la que difícilmente se repondrían, y es que ver las mismas paredes durante las 24 horas del día, por más de 4 meses, fue una pesadilla, las relaciones entre miembros de la familia se deterioraron al punto en que las llamadas a líneas de atención psicológica repuntaron, dejando entre ver problemas serios de manejo de ira, mal uso del tiempo “libre”, estrés, y enfermedades psicosomáticas, si bien la naturaleza tuvo un periodo de “sanación”, las personas no lo lograron, y por el contrario empezaron a tener comportamientos erráticos, que afectaban la convivencia familiar. (Cantó-Milà, Ballebó, Sanmartí, Piñas, & Seebach, 2021).

En este caso se debe entender al distanciamiento social como “alejarse de lugares concurridos y restringir la interacción entre las personas tomando cierta distancia física o evitando el contacto directo entre ellas. Esta medida se implementa cuando en una comunidad existen personas infectadas que, al no haber sido identificadas ni aisladas, pueden seguir transmitiendo la enfermedad⁴. Por ello, el distanciamiento social implica el cierre de lugares donde hay mayor concentración de personas como escuelas, centros comerciales, sitios para eventos sociales, oficinas, entre otros.” (Ron & Cuéllar-Flores, 2020), razón por la que estaba prohibido realizar eventos cuya concurrencia fuera superior a

las personas que integraban el hogar, o ir a lugares distantes para reunirse con amigos y familiares, evitando el contacto con otros, y así mismo restringiendo las posibilidades de contagiarse.

Ilustración 6 - Guía de concentración efectiva para desinfección.

PARA USO DOMÉSTICO

DESINFECTANTE	CONCENTRACIÓN EFECTIVA	MODO DE EMPLEO O EJEMPLO DE DILUCIÓN	TIEMPO DE ACTUACIÓN
ETANOL	70%	70 ml de alcohol de 96° + 26 ml de agua	1 min
HIPOCLORITO SÓDICO	>0,1%	Lejía comercial 40g/L de cloro activo: 30mL de lejía + 1 L de agua	1 min
PERÓXIDO DE HIDRÓGENO	0,5%	Agua oxigenada al 3%: 170mL agua oxigenada + 1 L de agua	1 min
OTROS DESINFECTANTES con actividad viricida según norma UNE-EN 14476	Según composición y presentación comercial	Según modo de empleo del fabricante	

Fuente: (Siggo, 2020)

Cuando se da apertura parcial del comercio y de las actividades laborales en muchos casos las personas salieron cual bestias desbocadas buscando respirar otro aire, y parte del análisis sobre sus actitudes, se basan en la observación de las relaciones consigo mismo y con su entorno, para algunos jóvenes, fue la perfecta oportunidad de mejorar su relación y comunicación con sus padres, quienes con frecuencia estaban ausentes por el trabajo, para otros, en cambio fue el recordatorio de porque no aceptarían educación en casa, y otros tantos solo lo aceptaron, como una etapa por quemar, y entre cuadernos, links y los gritos de sus familiares atendían a clases, o realizaban actividades para cumplir con el colegio, o

la universidad, situación similar vivida entre los padres, que debieron dedicar tiempo para aprender a usar las herramientas tecnológicas que les resultaban ajenas, y muchos más para quienes el televisor era su mejor aliado, para evitar involucrarse en la vida familiar, hacia el exterior desacelero el flujo de contagio y hacia el interior creo brechas insanables. (Rosa, 2016).

5.3 Marco legal

Ley 57 de 1915: Sobre riesgo y salud en el trabajo que surge como consecuencia de las precarias condiciones para los trabajadores estableciendo la necesidad de brindar protección al trabajador durante la jornada laboral o el tiempo que requiera para ejecutar su labor.

Ley 96 de 1938: Busca garantizar la protección de los derechos laborales, forjando el paso al código sustantivo del trabajo.

Ley 9 del 24 de enero de 1979: Que reglamenta las actividades y competencia de salud pública para asegurar el bienestar de la población, con disposiciones legales referentes a la conservación del medio ambiente y los parámetros que preservan, conservan y mejoran las condiciones higiénicas de los trabajadores en sus puestos, porque asegura la protección de este.

Ley 100 de 1993: A través de cual se crea e integra el régimen de seguridad social integral, en el artículo 208 donde se define la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional.

Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se establecen y adoptan medidas para la prevención, corrección, y las sanciones frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, encargada de ampliar y modernizar el sistema de riesgos laborales con diferentes tipos de contratos y afiliaciones, programas de prevención y promoción a los afiliados.

Ley 1616 de 2013: En el artículo 9, establece que las Administradoras de Riesgo Profesionales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental.

Ley 1751 de 2015 o Ley estatutaria de salud que garantiza el derecho fundamental a la salud, en el que se formula y adoptan políticas que propenden por la promoción de la salud, la prevención y atención de la enfermedad, cuyo objeto es garantizar el derecho fundamental a la salud regularlo y establecer los mecanismos de protección.

Decreto Ley 2663 de 1950: Edición del código sustantivo del trabajo, que regula las actividades libres materiales o intelectuales, de carácter permanente o transitorio, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra; determinando la existencia de un contrato de trabajo y el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores.

Decreto 614 de 1984: Donde establece la obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.

Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, así como fijar las prestaciones de atención en salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal, y permanente parcial o de invalidez.

Decreto 652 de 2012: a través del cual se establece la creación de los comités de convivencia que serán los encargados de regular todo acto de acoso laboral que se presente al interior de las empresas.

Decreto 1443 de 2014: con el cual se dan las pautas para la implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo y que presenta una propuesta de sistema el cual será encargado de vigilar y supervisar los aspectos relacionados a través del ciclo PHVA.

Decreto 1477 de 2014: A través del cual se expide la tabla de enfermedades laborales, en el anexo técnico numeral 4, agentes psicosociales, que describe de forma detallada las enfermedades causadas por estrés laboral y el riesgo psicosocial de pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que integra todas las normas que reglamentan el trabajo,

y tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema general de salud y seguridad en el trabajo (SG-SST).

Resolución 2400 de 1979: que establece en su artículo 1, las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad aplicable a todos los establecimientos de trabajo con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, logrando mejores condiciones de higiene y bienestar.

Resolución 1016 de 1989: Que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional, en el artículo 10 se especifica la necesidad de diseñar y ejecutar programas de prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, y control de la salud mental de los empleados, junto con una evaluación de los factores de riesgo encontrados en las condiciones fisiopatológicas del trabajo.

Resolución 1401 de 2007: en su artículo 2, donde define el establecimiento de obligaciones y requisitos para la investigación de incidentes y accidentes, identificando causas, hechos y situaciones y la implementación de medidas para eliminar o minimizar las condiciones de riesgo y evitar su ocurrencia.

Resolución 2646 de 2008: Que establece las disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional, se debe llevar a cabo asesoría y asistencia técnica en la intervención, encaminada a preservar y promover la salud de los colaboradores con apoyo de expertos (ARL).

Resolución 0652 de 2012.: En el artículo 12, se establece que con la información disponible en las entidades públicas o empresas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevaran a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas referentes al acoso laboral, con el fin de minimizar el riesgo o las manifestaciones de enfermedades laborales a causa de los peligros psicosociales asociados al acoso laboral.

Resolución 2404 de 2019: Que establece los nuevos instrumentos para la medición del riesgo psicosocial y la frecuencia de su aplicación, además de guías adicionales de análisis para riesgo psicosocial y la custodia de dichos instrumentos.

6 Marco metodológico de la investigación

6.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo, teniendo en cuenta que se realizan revisiones documentales sobre la problemática presente, su influencia en los ambientes laborales y los cambios que han significado para la población en general.

Como lo que se busca es identificar hechos, situaciones, rasgos y características sin tratar de explicar las razones de dichas situaciones, como dice Cerda (1998), “una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto.” (Torres, 2016), por ello conocer las características propias de la población objetivo, permitirá también describir el comportamiento del sujeto sin influir sobre él.

La investigación se enfoca en un grupo de trabajadores del área de la construcción que se han visto “afectados a nivel anímico y psicológico” por la presencia de una crisis sanitaria mundial causada por la pandemia de Covid-19, que obligó al cierre de empresas y un distanciamiento social que resultaba desconocido para los latinoamericanos, junto con el uso de elementos de protección como mascarillas y alcohol o gel antibacterial, del mismo modo en la adopción de rutinas de higiene estrictas para el ingreso al trabajo o al hogar.

6.2 Paradigma

La investigación se enmarca en un enfoque cualitativo a través de la recopilación objetiva de información característica, en busca de comprender la naturaleza de las diferentes realidades sociales y la estructura dinámica de su comportamiento, por lo que resulta una herramienta de valor en el que existe un acercamiento interpretativo que busca entender o interpretar los fenómenos en base a los significados otorgados por las personas involucradas.

El enfoque cualitativo implica hacer énfasis en los procesos y el significado en términos de cantidad, intensidad y frecuencia, es decir captar la realidad construida socialmente y las restricciones situacionales que modelan la búsqueda, sin perder de vista el contexto en el cual ocurren en una interacción participativa con los participantes y los datos, buscar respuestas a través de preguntas que se centran en la experiencia social que le da significado.

6.3 Metodos

La metodología de la investigación es de carácter hermenéutico, entendiendo que es un proceso de pensamiento que va de lo general a lo particular, y permite determinar las características de una realidad específica, del que se derivan las consecuencias particulares o individuales para ayudar a progresar en el conocimiento de las realidades estudiadas.

6.4 Fuentes de información

6.4.1 Fuentes primarias

La información se obtiene directamente de la empresa Treasure Ingeniería y Construcciones S.A., a través de perfiles ocupacionales de los colaboradores, que la empresa permite verificar con el fin de determinar cuáles son las condiciones en que esta población se encuentra con el objetivo de apoyar el trabajo académico que se realiza.

6.4.2 Fuentes secundarias

Dentro de estas se resalta la normatividad legal vigente aplicable al proyecto, a través de la cual se invita a las empresas, e interesados a indagar por la situación psicológica de sus empleados y de cómo estos se ven afectados en su rendimiento y comportamiento en sociedad.

Los artículos de investigación presentados, en donde se evidencia que, aunque es un tema que abarca diferentes aspectos, tanto a nivel personal como social, el análisis y búsqueda de integración, les permite a las empresas conocer al personal sobre el cual tiene injerencia.

Pero además en estos se relaciona el tema del riesgo psicosocial y el impacto en el ciudadano empleado del común, que ha tenido que adaptarse a unas condiciones de trabajo en los que el distanciamiento entre compañeros y jefes se ha ahondado, causando tensión y estrés, temas que se deben tener en cuenta en el tema de seguridad y salud en el trabajo,

dado que es a través de la concienciación de la existencia de la problemática que se puede apoyar un proceso para superarla.

6.5 Población y muestra

6.5.1 Población

La población objetivo está constituida por 35 empleados que integran a la organización y dentro de los cuales se cuentan los encargados de administración, entre ellos profesionales enfocados en diferentes áreas, que dan soporte a través de su trabajo a los empleados y personal a cargo.

6.5.2 Muestra

La muestra corresponde a 25 empleados del área operativa, que son el 71.42% de la población y quienes han sufrido las mayores afectaciones en su actividad laboral tras la crisis sanitaria, dado que, de un grupo de más de 50 empleados operativos, varios tuvieron que ser retirados de sus funciones, generando temor a quienes pudieron conservar sus empleos, con la aceptación de cada uno para la participación en la investigación.

6.5.2.1 Criterios de inclusión

Se tiene en cuenta que sean empleados “estables” dentro de la empresa y que aun estén laborando, además que se encuentren en proyectos cercanos, dado que para el investigador resulta difícil viajar a zonas distantes.

6.5.2.2 *Criterios de exclusión*

Los empleados del área administrativa, teniendo en cuenta que estos continúan teniendo un ingreso estable después de la crisis sanitaria, y no vieron efectos en su trabajo.

6.6 Instrumento de recolección de datos

6.6.1 Instrumentos:

Observación directa, esta se realiza a través del “acompañamiento en actividades normales como organización a primera hora del día, durante el almuerzo y en los descansos para lavado de manos y a la hora de salida mientras se preparan para abandonar la obra, también mediante la revisión de documentación en este caso de la información que proporciona recursos humanos de los perfiles de cada empleado operativo en el cual se puede identificar edad, educación, y tiempo en la empresa, adicionalmente con un recorrido por las instalaciones tanto de la oficina principal (área administrativa) como de una de las obras (proyecto), que se encuentra en ejecución y que nos permite un acercamiento al personal operativo al cual se enfoca las herramientas de investigación.

Para el presente proyecto se utiliza el formato de encuesta que provee el sistema FPSICO 4.0 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST), que es una aplicación informática para la evaluación de los factores psicosociales que permite contribuir con un diagnóstico de los riesgos psicosociales, presentes en una empresa o en áreas parciales de la misma, basado en la aplicación de cuestionarios individuales a los

trabajadores, con el fin de orientar las medidas tanto preventivas como correctivas en el ámbito psicosocial.

Este cuestionario cuenta con 44 ítems y 9 dimensiones, divididas así: 1 tiempo de trabajo, 2 autonomía, 3 carga de trabajo, 4 demandas psicológicas, 5 variedad/contenido del trabajo, 6 participación/supervisión, 7 interés por el trabajador/compensación, 8 desempeño de rol, y 9 relaciones y apoyo social, con el objetivo de aportar información que permita realizar una evaluación e intervención para mejorar las condiciones psicosociales en las organizaciones, basados en sus características particulares.

7 Resultados

7.1 Información sociodemográfica de la población objetivo.

Para este proyecto la población es de 25 personas, todos hombres, pertenecientes al proyecto El Olivo que se desarrolla en el municipio de Zipaquirá, a la fecha con avances del 45%, en la construcción de un edificio de seis pisos, que incluyen 24 apartamentos, con dos parqueaderos en la primera planta uno independiente y el otro con servicio de servidumbre, el proyecto tiene 5 tipos de apartamentos con áreas desde los 55 mts, hasta los 100 mts, ascensor y terraza BBQ, que cuenta con los permisos concedidos por la alcaldía para la demolición y construcción de proyecto nuevo de vivienda.

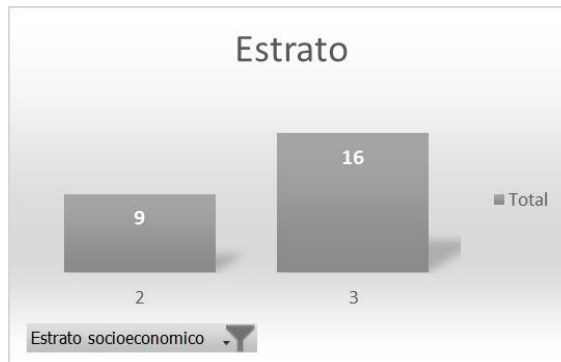
Ilustración 7 - Edad empleados



En la ilustración 7 se observa que la población objetivo tiene un rango de edad que va desde los 22 años el más joven, hasta los 40 años, lo que significa que es una población bastante joven, que se emplea en condiciones “difíciles” por la carga laboral a nivel de exigencia física, bajo la concepción de “hacerle la trampa al peso” y dado que muchos

jóvenes no tienen acceso a otro tipo de oportunidades laborales o académicas, esto se ha reforzado tras la situación de crisis sanitaria mundial y la situación de encierro forzoso.

Ilustración 8 - Estrato socioeconómico



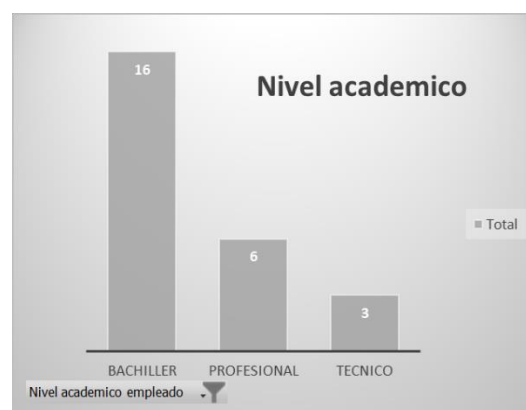
En la ilustración 8: se encuentra que el 36% pertenecen al estrato 2 y el 64% al estrato 3, todos viven actualmente en la zona urbana del municipio, que corresponde a bajo y medio-bajo según la clasificación más actual, dada por el decreto 158 de 2008 (Zipaquirá, 2008), determinando ingresos promedio de 2 salarios mínimos legales, con los cuales sustentan hogares de 3 y 4 personas.

Ilustración 9 - Tipo de vivienda



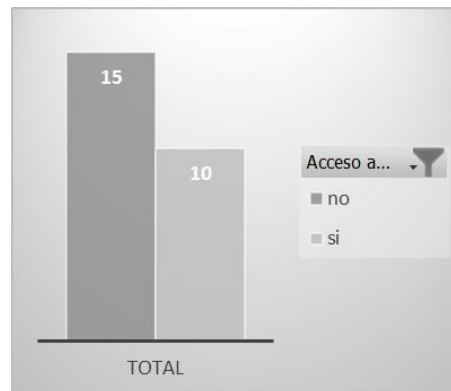
En la ilustración 9: se estableció que de ellos 19 viven en arriendo y 6 empleados tienen un hogar propio, situación que representa para los empleados el deseo constante de un empleo estable a fin de contar con un techo en la medida de sus posibilidades y cumplir con las obligaciones relacionadas.

Ilustración 10 - Nivel académico empleado



En la ilustración 10: Adicionalmente se ha establecido que el nivel académico de este grupo está determinado así: 16 de ellos tienen bachiller terminado, 3 que tienen nivel técnico y 6 profesionales, con lo que es posible determinar que en su mayoría no han alcanzado una formación que les permita acceder a oportunidades de empleo que no exijan una carga física tan alta, de la misma forma se puede observar que la posibilidad de acceso a la educación superior, les resulta lejana por los gastos de mantenimiento (distancia, alimentación y sostenimiento dentro de la carrera).

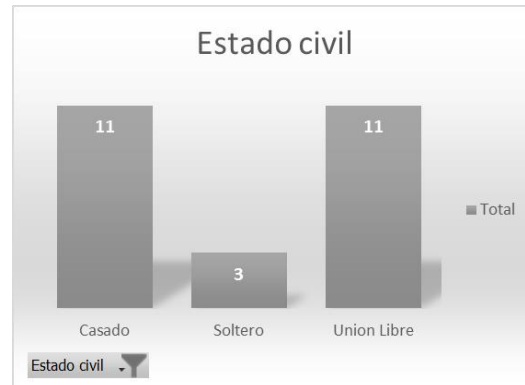
Ilustración 11 - Acceso a universidad



Referente a si tienen facilidades para acceder a estudios superiores, (ilustración 11) de los 25 empleados el 60% refiere que NO le es posible ya que sus gastos personales no le permiten pagar una carrera y mantenerse por largos periodos de tiempo estudiando, y que aunque les gustaría hacer una carrera en algo que les ofrezca mejores oportunidades de empleo, las posibilidades son escasas, se notó también que quienes ya tienen algún tipo de educación más allá del bachillerato son quienes más buscan o desean seguir estudiando, para mejorar sus conocimientos o para encontrar ofertas de empleo más llamativas a nivel económico.

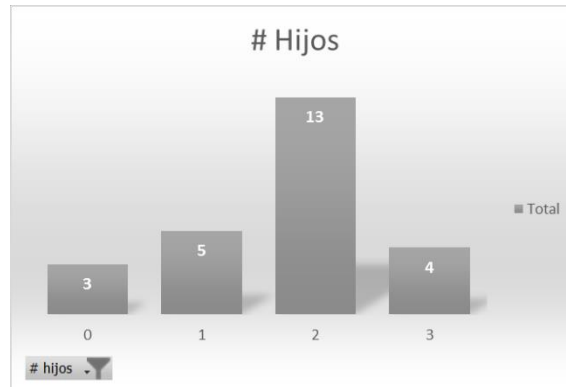
A través de la entrevista algunos empleados manifestaron que, aunque por la pandemia se había dado la oportunidad de la matrícula cero para el acceso a la educación universitaria, ellos no podían hacer una carrera justo en momentos tan difíciles para la economía de los hogares, varios de los jóvenes y algunos de los mayores con mayor número de hijos aseguro que además de sus responsabilidades en solitario, tenían obligación con sus padres o hermanos con discapacidad, por lo que no les resultaba, accesible ingresar a la educación superior.

Ilustración 12 - Estado civil



En cuanto al estado civil (Ilustración 12) de los empleados fue posible conocer que, de los 25 empleados, el 44% por ciento son casados, otro 44% viven en unión libre, el 12% restante son solteros, existen razones variadas para esta situación y algunos aunque jóvenes optaron por tener una relación con la bendición de Dios, mientras otro tanto asegura que prefieren vivir “bien” sin necesidad de amarrarse, que son juiciosos y responden pero que también piensan que quizás en un futuro cuando los hijos crezcan van a poder buscarse una mujer que realmente los quiera, por su parte los más jóvenes dicen que la libertad se ha convertido en su bien máspreciado por que pueden ayudar a los papás y tener novia según quieran sin llegar a comprometerse formalmente en todo lo que implica una relación a largo plazo.

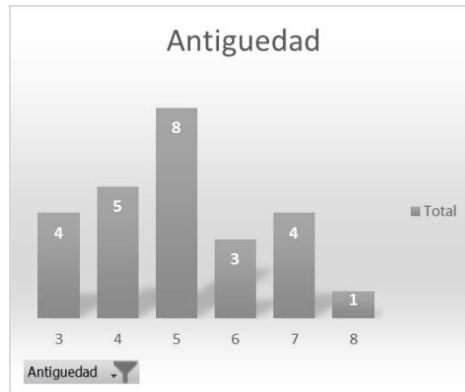
Ilustración 13 - Número de hijos



Dentro de los empleados también se intentó establecer la cantidad de hijos (ilustración 13) que cada uno tiene, obteniendo como resultado que 13 de los 25 consultados tienen 2 hijos, 4 de ellos 3, otros 5 empleados 1 solo hijo y los más jóvenes han optado por no tenerlos, dado que su situación económica no es considerada satisfactoria, lo que demuestra que la población joven es cada vez más reacia a tener hijos, porque los consideran un gasto que no están dispuestos a asumir.

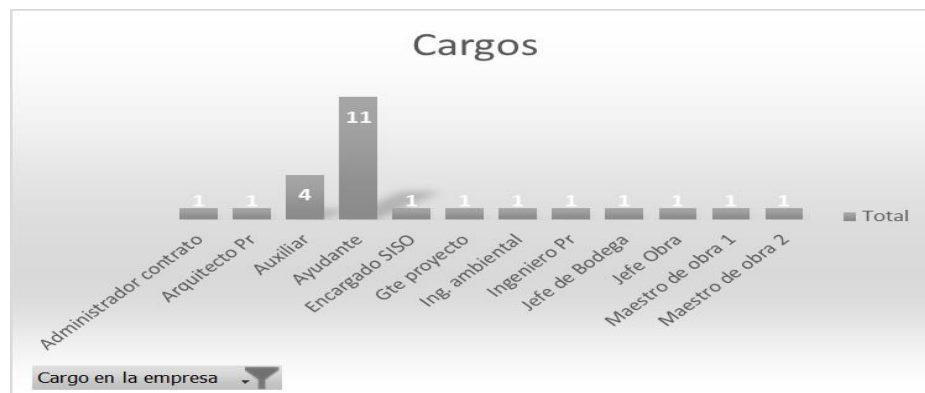
En entrevista personal y charlas ocasionales se estableció que los más jóvenes tienen una actitud reacia a la concepción, diciendo que, aunque les agradecen a sus padres estar en la tierra, no ven la necesidad de ser ellos quienes procreen más vida, aludiendo razones vanas como no saber cómo ser un buen padre, no tener el dinero para mantener todos los gastos involucrados con tener hijos, y hasta temas de daño medio ambiental insolventables por culpa de los inconscientes que aún creen que los hijos “vienen con el pan debajo del brazo”, cuando lo único que traen son dolores de cabeza.

Ilustración 14 - Antigüedad en la empresa en años



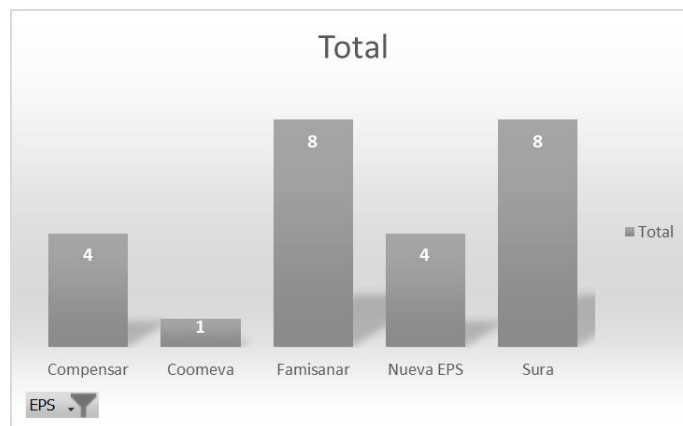
En cuanto a la antigüedad de los empleados en la empresa (ilustración 14), se puede observar que, de los 25 trabajadores, hay un empleado que lleva ocho años acompañando las labores de la empresa y es el más antiguo, 4 de ellos tienen 7 años, 3 que llevan alrededor de 6, otros 8 que tienen una antigüedad de 5 años, 5 más que llevan 4 años, y 4 empleados los más jóvenes que ya cumplen 3 años de estar en la misma empresa, esto permite determinar que las condiciones laborales de la empresa son buenas por que le permiten a sus empleados cierto nivel de estabilidad.

Ilustración 15 - Cargos del proyecto



En la empresa debido a las distancias entre los proyectos actuales, (ilustración 15) cada uno de ellos cuenta con el personal suficiente para atender a los requisitos de administrativos y operativos que el proyecto requiera por ello, el grueso del personal lo componen personas del área operativa, quienes son los encargados de convertir los planos, en construcciones tangibles, acordes a las indicaciones dadas por sus superiores, y aunque hay labores que se desarrollan desde el área administrativa de la oficina principal, el proyecto tiene a su equipo de profesionales trabajando casi de forma exclusiva en el proyecto que se desarrolla actualmente.

Ilustración 16 - EPS



Revisando los perfiles (ilustración 16) se encuentra que los empleados están afiliados como activos al prestador de Servicios de salud Famisanar con un 32%, al prestador Sura igualmente en un 32%, a Compensar en un 16%, misma cifra con Nueva EPS, y en un 4% a Coomeva, asegurando que todos los empleados cuenten con el servicio de atención en salud, que en Colombia es obligatorio y les permite a los empleados

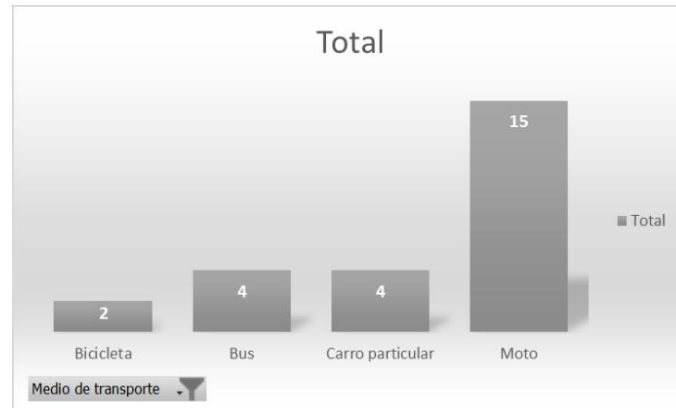
asegurar a su núcleo familiar, para que puedan ser atendidos en caso de presentar algún inconveniente con su salud.

Ilustración 17 - Salarios



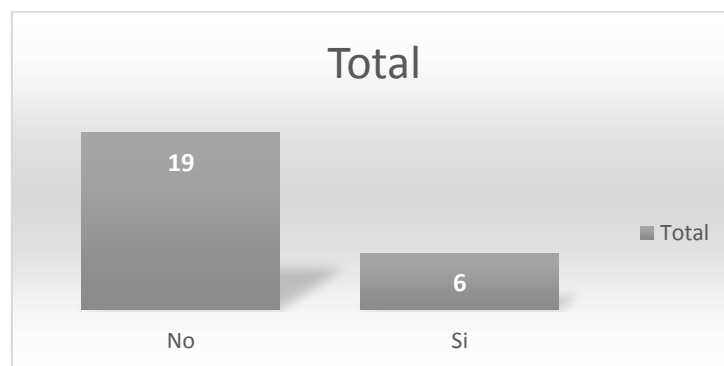
En el tema de los salarios (ilustración 17) se determinó que el 48% de los empleados ganan entre uno y dos salarios mínimos legales vigentes, el 20% de ellos tienen ingresos entre dos y tres salarios, el 16% ganan alrededor de tres o cuatro, que corresponde a los profesionales encargados del proyecto, y otro 16%, recibe un salario mínimo que son los auxiliares y quienes como su nombre lo indica apoyan las labores constructivas en tareas menos complejas, haciendo mezclas, organizando material, recogiendo herramienta, etc.

Ilustración 18 - Medio de transporte



Por otro lado, se indago sobre el medio de transporte (ilustración 18) que utilizaban para llegar a su lugar de trabajo y de regreso a casa y el resultado fue que 15 de ellos, es decir el 60% se movilizan en moto, 4 lo hacen carro particular, los altos mandos del proyecto, otros 4 que son el 16% se mueven en transporte público bus, y 2 de ellos un 8% lo hacen en bicicleta dada la cercanía de su residencia con el proyecto, donde laboran.

Ilustración 19 - Incidentes de trabajo



Como se trabajó de manera alterna la herramienta y la entrevista, en una de las preguntas se les pidió indicar si a lo largo de sus años de trabajo y experiencia habían sufrido accidentes de trabajo (ilustración 19) y de los 25 encuestados el 76% asegura que

nunca ha tenido accidentes, que quizás uno que otro machucón y resbalarse, pero nada de consideración o al menos nada que requiriera que fueran al sistema de salud, el otro 24 %, si tuvo en algún momento un accidente y aunque consideraron que tampoco fue un asunto grave si los obligaron a asistir por urgencias para que un médico los valorara, al intentar saber cuáles habían sido los diagnósticos 3 no estaban seguros pero dijeron que algo de la espalda, otro indico que se había caído de una altura de 3 pisos, pero en los exámenes no le habían salido fracturas o algo de consideración o que requiriera incapacidades largas, uno más indico que se cortó con una sierra por que el disco no había quedado bien ajustado (mostro una cicatriz en un brazo) que por fortuna para él había sido solo cuestión de piel y no de musculo, y uno más dijo que lo incapacitaron por una esquirla en un ojo que le había rayado el iris, que por eso ahora era incluso más cuidadoso con los EPPs, porque ya tenía el problema de que no veía muy bien por ese ojo.

Resulta interesante notar que, aunque han sufrido accidentes que a simple vista se pueden considerarse muy riesgosos en su pensamiento nunca estuvo la idea de dejar de ejercer sus labores y por el contrario parecen mostrar orgullosos sus “marcas de guerra”, porque toca “llevar la papita a la mesa y tratar que los hijos si estudien” para que no pasen por todo ese trabajo.

También en la entrevista se preguntó sobre si la empresa les entregaba los elementos de protección requeridos para que puedan realizar su trabajo de forma segura todos aseguraron que sí, y al contra preguntar si ellos conscientemente los utilizaban para resguardarse de algún accidente de igual manera respondieron con certeza que sí, porque

sabían que es un trabajo que implica riesgos, y que un accidente no avisa, por ello las botas y los overoles, así como los cascos, guantes y gafas los usaban siempre; situación que resulto casi graciosa, porque en la realidad los “adicionales” guantes y gafas los usaban si era muy necesario, el resto del tiempo estaban en el vestier o “tirados” en espera de ser utilizados por el que los necesitara.

El ejercicio de preguntar y observar resulto bastante interesante, sobre todo al comparar las respuestas mecánicas o casi ensayadas de los empleados, contra los hechos reales en una jornada de trabajo, por parte de la empresa tratan de cumplir con las pausas activas y las charlas de motivación, (hasta hacen una oración) al empezar la jornada, y más tarde en la obra se escuchan gritos (por el tapabocas), acompañando risas y comentarios hacia el ejercicio académico, en la entrevista se buscó que estuvieran más relajados, por lo que se hizo en dos sábados, las dos últimas horas de trabajo, mientras se cambiaban y limpiaban la herramienta, con el objetivo de obtener respuestas sinceras, no tan mecanizadas, lo que además permite darle un contexto a las respuestas que dieron en el uso de la herramienta.

Es de aclarar que las entrevistas se realizaron con grabador de voz, junto con la aceptación, la cooperación y autorización de los empleados objeto, donde se les indico que sus respuestas hacían parte del conglomerado de información con el que a nivel académico se daba soporte a la investigación, sin perjuicio de sus actividades laborales, ni de las relaciones establecidas entre jefes y subalternos, estas fueron cuidadosamente transcritas con

el fin de hallar puntos en común, que ayudaran a entender el pensamiento, necesidades y expectativas.

Al increparles sobre las condiciones de trabajo, el tema de estabilidad y los problemas que había traído la pandemia, algunos aseguraron sentir el peso (psicológico) de perder a compañeros por este mal, otros en cambio dijeron haber sentido malestar físico (dolor de cabeza, de espalda, las manos y piernas) de estar encerrado por tanto tiempo y dijeron que sentían que se iban a volver locos con los “chinos” jodiendo todo el bendito día, y que el miedo de contagiarse era muy alto, algunos mencionaron que lo más difícil era pensar en cuanto iba a durar el encierro por que la plata no dura para siempre, y que lo difícil no era volver a trabajar sino que ya no hubiera trabajo, porque los proyectos habían quedado parados y con tanto tiempo de estar aislados se habían gastado hasta las reservas, por lo que veían muy complicado que los grandes empresarios siguieran soltando la plata que requieren los proyectos de construcción.

En la pregunta sobre como considera que le afecto particularmente la pandemia, en un 90% aseguraron que les pego en el bolsillo, porque estaban acostumbrados a un ritmo diferente y que había sido necesario sacar de donde no había para conseguirle a los hijos equipos de cómputo y tablets para que recibieran clases, otros indicaban haber cedido sus celulares para las tareas, e igualmente que pagaban internet que no tenían ni en el trabajo, para tenerlo en casa, para que los hijos y esposas si pudieran seguir trabajando en la virtualidad, en este punto contaron sobre casos en los que les toco con cortinas y muebles abrir espacios privados para que cada uno pudiera atender las videollamadas.

En el siguiente punto se quiso saber que consideraban que los había golpeado más a nivel psicológico durante la pandemia, a lo que respondieron que definitivamente el encierro, que se sentían como en una cárcel, y que ahora entendían un poco como se sentían los presos, teniendo cama y comida pero sin poder salir, aseguraban que era muy complicado ver las paredes de la casa las veinticuatro horas del día, y que como no podían hacer mucho por comprar materiales, algunos habían hecho reparaciones que hacía tiempo no hacían con cosas que encontraban en la misma casa, o que habían comprado y ya no recordaban, junto a eso mencionaron que el miedo de contagiarse también los había hecho sentirse débiles, básicamente por ser algo que no podían controlar, todos dijeron que si algo les había parecido raro, era como estando en la casa les daba demasiada hambre por que sentían la necesidad de tomar así fuera tinto cada hora o dos horas, cuando algunos ni lo consumían.

En el tema de los problemas tras la pandemia, todos hablaron de la economía, porque todo había subido de precio y los “vivos” estaban aprovechando para cobrar caro cualquier cosa, de igual forma mencionaban el “volver a la normalidad”, diciendo que ya no había ninguna normalidad, que realmente se trataba de buscar cómo adaptarse a la situación, y como los antepasados seguir “pa`lante”, dos personas indicaron que ellos perdieron a familiares muy cercanos, padres y hermanos y que ese dolor ya no había quien se los curara, que se sentían pisando vidrio, con temor de contagiarse y poner a padecer a la familia o quedarse en el camino pues según las noticias cada vez había más variantes del virus y afectaba a gente más joven.

Al preguntar sobre cómo cada uno estaba tratando de evitar el contagio, decían que “lavarse bien”, usar el alcohol y no llevarse la ropa a lavar, así como así, sino que tocaba aparte y con buen jabón, indicaban el uso del tapabocas y reían sobre volverse orejones con esos cauchitos, y de lo difícil que había sido acostumbrarse a usarlo, porque sentían que se quedaban sin aire muy fácilmente, asegurando que la edad no llega sola, situación que provocaba carcajadas de los más jóvenes que decían que ahora si sabían cómo era vivir en china, y que por que todos los chinos se parecían, si ellos estaban igual y ya no sabían ni a quien saludaban en la calle.

Al preguntarles si tuvieran la posibilidad de pedirle a la empresa una ayuda de qué tipo sería y porque, en este caso parecían ponerse serios y decían que con comida (mercado) porque estaba muy caro y algunas cosas hasta difíciles de conseguir, otros hablaron de conseguir un psicólogo para escucharlos y que pudieran sacar todo ese “guardado”, que aunque no lo dijeran, todos tenían, diciendo que en ese ambiente es muy complicado mostrar debilidad, pero que limpiar la casa (cuerpo) era más que necesario porque así liberaban esas cargas que no se salen o sanan solas, aunque parecía incoherente pensar que hombres de aspecto rudo, con piel gruesa por el trabajo pensarán en un psicólogo se puede decir que el 70% de ellos menciono esa posibilidad.

Frente a las preguntas que se hicieron a través de la herramienta se deben aclarar tres cosas la primera es que las preguntas son aplicables a cualquier ámbito de trabajo, dado que son casi universales por lo que no había ninguna razón para considerar que no

funcionaran para el trabajo de investigación, además para darle mayor credibilidad siempre hubo presencia de una persona para responder las dudas que pudieran surgir al responder el cuestionario de la aplicación, y segundo que al tratarse de un cuestionario tan largo (89 preguntas) para los empleados resulto tedioso y requirió que se utilizara un promedio de 35 minutos en responderlo, sumado también que las preguntas resultan repetitivas e incomprensibles para algunos de los empleados, en este ejercicio ellos querían que la persona que acompañaba el proceso les respondiera el cuestionario, e incluso algunos preguntaban por qué habían preguntas repetidas, razón por la que ninguno de ellos pudo responder el cuestionario completamente solo, y la tercera es que se trata de un aplicativo de uso internacional, razón por la que algunas consideraciones adecuadas o estándar para algunos países no aplicaría completamente para el contexto latinoamericano.

7.2 Información del método aplicado FPSICO 4.0.

Para facilitar la interpretación de los resultados, el aplicativo proporciona una puntuación baremada es decir que se han establecido unos valores estándar, con el objetivo de ubicar a la población objetivo en los diferentes niveles de riesgo definidos, que han sido establecidos en función de los resultados obtenidos en el estudio psicométrico del cuestionario, y que otorga de manera automática una puntuación en función de la combinación de respuestas que se da a cada cuestionario (no disponible para terceros), y gráficamente en distintos tonos de color así: Muy elevado en rojo, Elevado en naranja, Moderado en amarillo, y Situación Adecuada en verde.

Tabla 1 - Valoración del riesgo por colores

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

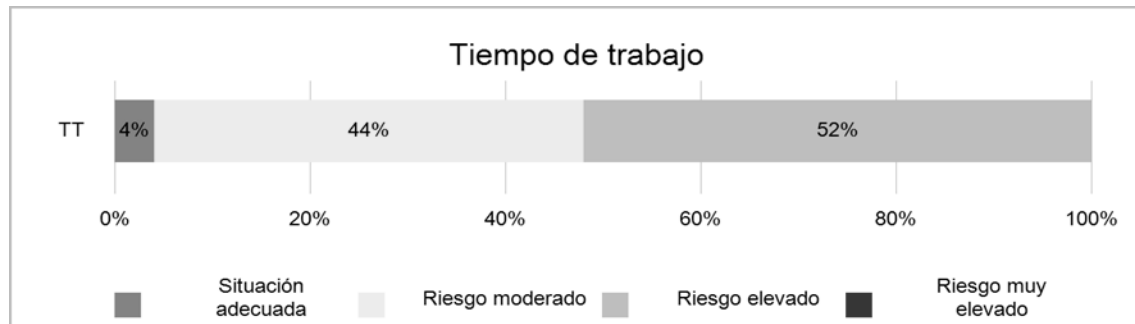
Para poder analizar las respuestas del aplicativo sin hacerlo tan complejo, consideré oportuno usar las dimensiones y explicar los resultados así; para el caso de la dimensión denominada tiempo de trabajo (TT), en el que se hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la organización y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana, y en la cual se pretende establecer si el tiempo destinado al desarrollo de las tareas programadas corresponde realmente al cumplimiento de estas o deberían ajustarse para darle la oportunidad al trabajador de cumplir cabalmente con las tareas o funciones asignadas, evaluando el impacto del tiempo, desde la consideración de los periodos de descanso, la cantidad y calidad y del efecto en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

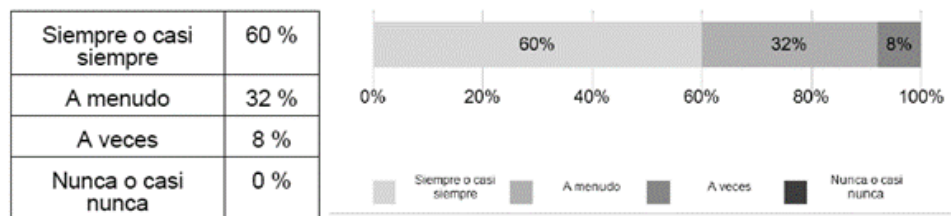
- Trabajo en sábados (Ítem 1)
- Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)
- Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

- Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

Gráfica 1 - Resultado global dimensión TT



1 - ¿Trabajas los sábados?

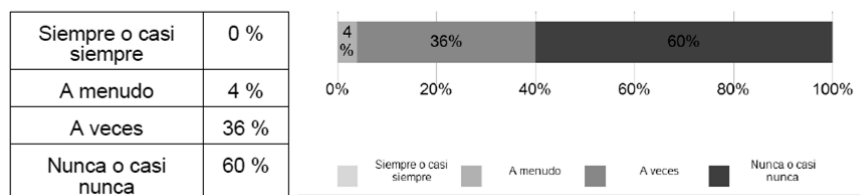


En la gráfica 1, el resultado global indica que el nivel de riesgo en la dimensión denominada tiempo de trabajo es adecuada con 52%, indicando que no hay factores que puedan representar problemas en esta.

De la información obtenida del aplicativo en el ítem 1, en donde se pregunta si trabaja los sábados, al tratarse de empleados del área de la construcción, su contrato indica que en efecto tienen labores programadas hasta el mediodía, por lo tanto, en las medidas establecidas para trabajadores en otras regiones del mundo, no cumplen en efecto el periodo mínimo de “descanso o reposo” necesario para reducir niveles de estrés, y/o cualquier otro

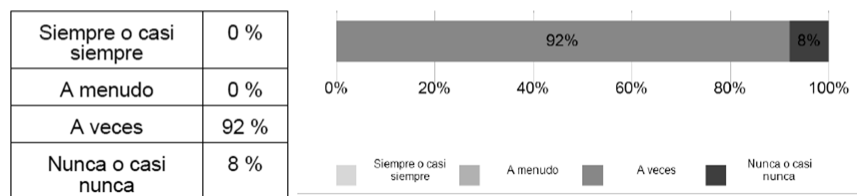
desorden de salud psicológica asociada, las respuestas fueron: 60% casi siempre, 32% a menudo y el 8% a veces.

5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?



A la pregunta 5 del cuestionario donde se pregunta si dispone de por lo menos 48 horas consecutivas de descanso, las respuestas son variadas el 60% indica que nunca o casi nunca tiene este tiempo, el 36% dice que a veces, y el 4% dice que a menudo, para este caso el análisis se determina en que después de la 1pm del día sábado, y hasta la media noche del domingo solo hay 36, horas en las cuales el empleado puede realizar actividades diferentes a la actividad laboral, y solo si hubiera un día festivo contiguo al fin de semana completaría las 48 horas establecidas por el sistema, y se podría determinar cómo apropiado, de lo contrario y restando las horas de sueño el tiempo disponible se reduciría aún más.

6 - ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?



En el ítem 6, se adentra un poco más en el conocimiento del uso de tiempo preguntando si el horario laboral le permite encontrar equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre, en donde se encontraron respuestas así: el 92% considera que a veces puede compaginar una cosa con la otra, y el 8% indica que nunca o casi nunca logra hacer que esos tiempos coincidan, quizás por las jornadas de estudio de los hijos o de la labor de la pareja, y que se convierte en un inconveniente a la hora de reforzar lazos familiares.

Tabla 2 - Nivel de riesgo dimensión TT

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	11	13	0

En la tabla 2, se muestran 24, empleados sobre los que se debe hacer observación rigurosa con el fin de evitar que caigan en situación de riesgo, esto teniendo en cuenta que ninguno de ellos cuenta con el tiempo suficiente estimado como adecuado para descansar, e interactuar con familiares y amigos, generando un desequilibrio entre la vida laboral, los compromisos sociales y la misma familia, lo que pudiera en alguna medida desembocar en altos niveles de estrés que lleguen a afectar su desempeño laboral, y las relaciones entre compañeros.

Para la segunda dimensión denominada **autonomía (AU)**, bajo este factor se recogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad que tiene el empleado de manera individual para gestionar y tomar decisiones tanto sobre

aspectos de estructuración temporal de actividad laboral como sobre procedimientos y la organización eficiente del trabajo, y se considera que existe riesgo cuando se tiene poca o nula capacidad de decisión sobre los aspectos relativos con la realización de su actividad, a partir de 12 ítems así:

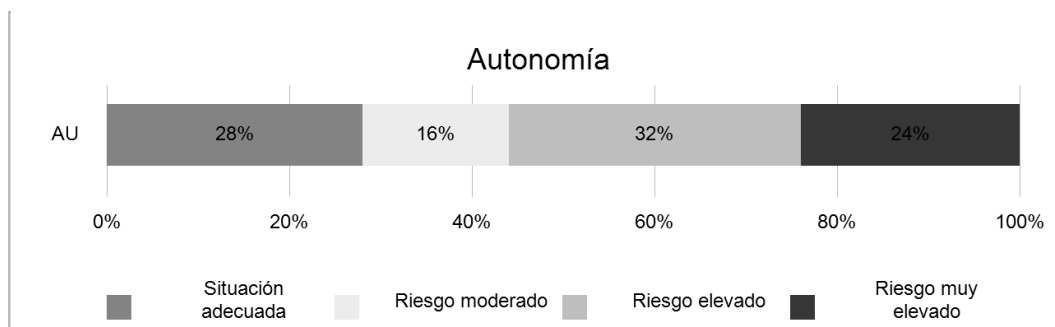
Autonomía temporal: (4)

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)
- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)
- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)
- Determinación del ritmo (Ítem 9)

Autonomía decisional: (8)

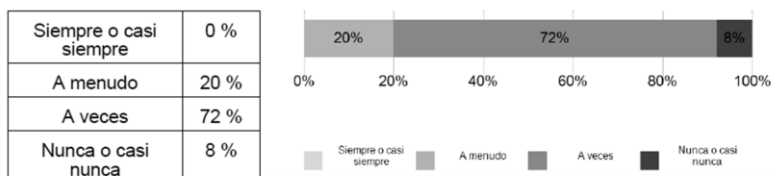
- Actividades y tareas (Ítem 10 a)
- Distribución de tareas (Ítem 10 b)
- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)
- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)
- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)
- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)
- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)
- Distribución turnos (Ítem 10h)

Gráfica 2 - Resultado global dimensión AU



En la gráfica 2, del resultado global es posible indicar que el 24% de la población se siente en riesgo teniendo en cuenta que no pueden aportar en la decisión sobre su trabajo y son forzados a cumplir con tiempos y reglas previamente establecidas.

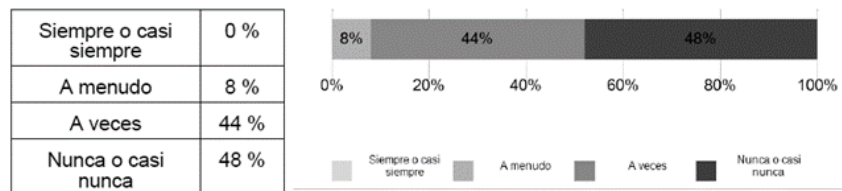
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?



En este caso en el ítem 3, en el que se pregunta si tiene la posibilidad de tomar días libres para asuntos personales, las respuestas fueron: 72% por ciento indica que a veces puede hacerlo, el 20% indica que lo hace a menudo, y 8% dice que nunca o casi nunca puede acceder a esta posibilidad, según la forma en que se vea la situación, es probable que se trate de los descuentos al salario asociados a permisos no remunerados, pues si bien la empresa no les niega el permiso, este día no es pago, por lo que muchos prefieren no pedir

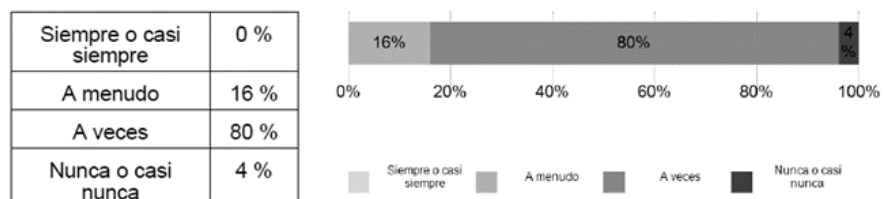
permisos de este tipo, tratando de conseguir al fin de mes o de quincena el dinero completo por la actividad laboral que desarrolla.

7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?



En la pregunta 7, que pregunta si puede decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias, las respuestas fueron: el 48% indicó que nunca o casi nunca, el 44% dice que a veces le es permitido, y el 8% dice que a menudo lo hace, una posible explicación puede ser que al ser reglamentario ya están asignados por empresa por lo que en su mayoría se trataría de dar ese espacio para las comidas o las rutinas de pausas activas, solo cuando es realmente complicado por la actividad que están desarrollando se dará un cambio en estos horarios, bien sea porque el material que están utilizando, puede compactarse o cristalizarse o porque requiere que sea de una sola aplicación continua (placas).

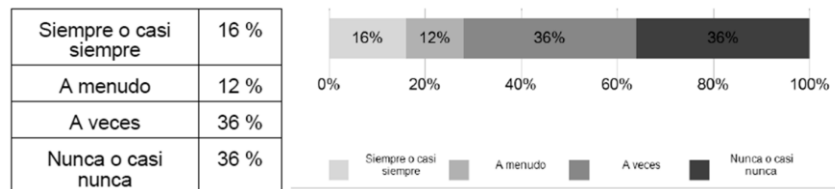
8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?



En la pregunta 8, en la que se pregunta si además de las pausas reglamentarias le es posible detener o para la actividad durante periodos cortos de tiempo las respuestas fueron: 80% indica que sí puede hacerlo, el 16% que a veces, y el 4% dice que nunca o casi nunca, una razón para este fenómeno es que dependiendo de la fase en la que se encuentre el proyecto, habrá la posibilidad de encontrar momentos en los que no haya “nada que hacer” por falta de materiales, o por revisiones de entidades u otros, en los que hayan descansos prolongados, mientras que si se trata de terminar alguna tarea antes del final de día, se deberá trabajar sin pausas.

Para el bloque de autonomía decisional, se habla de la capacidad del trabajador para influir en el desarrollo diario de su actividad, manifestado en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas que realiza, la distribución, elección de procedimientos, el método y la resolución de incidentes.

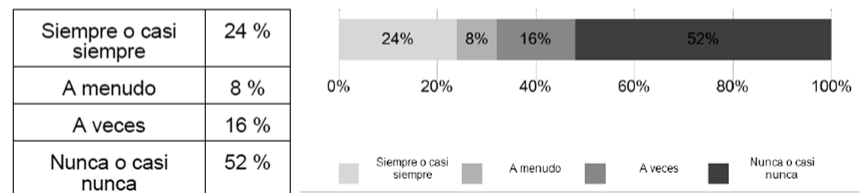
10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?



En el punto 10a, pregunta sobre las posibilidades de decidir frente a la tarea que va a realizar durante el día, las respuestas fueron 36% nunca o casi nunca, otro 36% a veces, un 16% que siempre o casi siempre lo hace y un 12% que a menudo puede decidir, en este punto se puede deber a la existencia de cronogramas de actividades y fases programadas a cumplir, razón que lleva a cumplir con ciertas tareas en ciertos periodos de tiempo sobre los

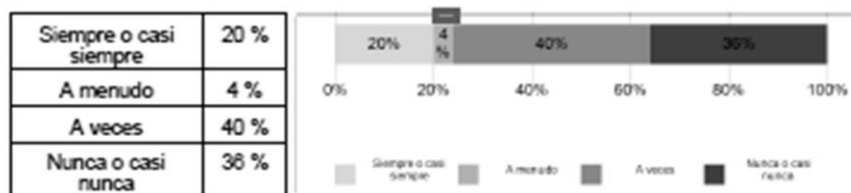
cuales no se puede incidir a menos que se presente alguna situación irregular que modifique estos.

10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?



En el 10c, se habla de la capacidad para decidir en la distribución del entorno directo puesto de trabajo y el resultado fue: 52% nunca o casi nunca, el 24% siempre o casi siempre, el 16% a veces y el 8% a menudo, explicado en que depende de la actividad y las revisiones periódicas, se insiste en mantener las zonas de trabajo limpias para evitar accidentes, por lo que en su mayoría indican que si pueden decidir.

10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?



En la 10e, de la decisión frente a la cantidad de trabajo que debe realizar, la respuesta fue: 40% a veces, 36% nunca o casi nunca, 20% siempre o casi siempre, y 4% a menudo, evidenciando que es posible que en algunos casos puedan determinar la cantidad de trabajo, sin embargo, igual que antes, por el tema de cumplimiento de tiempos y los

cronogramas con tiempo asignados, en muchas ocasiones es más complicado decidir si dentro de la jornada se hace menos o más del trabajo asignado.

Tabla 3 - Nivel de riesgo dimensión AU

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	4	8	6

En esta dimensión la tabla 3 de nivel de riesgo muestra a 18 empleados sobre los que debe mantener un estricto control, teniendo en cuenta que no tienen capacidad de decisión frente a su trabajo, y que por sí solo es considerado pesado y difícil, en este sentido frente a un trabajo con alta demanda, abrir espacios de concertación frente al desarrollo de actividades, podría reducir la brecha existente y brindarle al empleado la confianza necesaria sintiéndose parte del proceso.

Pasando a la tercera dimensión esta es denominada **carga de trabajo** (CT), que se entiende como el nivel de demanda de trabajo a la que el empleado debe hacer frente, es decir el esfuerzo que debe realizarse para cumplir con una tarea, determinado por las características individuales (edad, formación, experiencia, fatiga...) y se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo), el riesgo asociado a la carga de trabajo hace referencia a un exceso (demasiado quehacer, excesiva presión temporal, multitarea...) o también a una falta de trabajo, este factor se valora a partir de las siguientes cuestiones o bloques:

Presiones de tiempo.

Cuando el tiempo asignado, la velocidad en la ejecución y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en ciertos momentos puntuales, se convierten en conductas habituales.

- Tiempo asignado a la tarea (ítem 23)
- Tiempo de trabajo con rapidez (ítem 24)
- Aceleración del ritmo de trabajo (ítem 25)

Esfuerzo de atención.

Independientemente de la naturaleza de la tarea, esta requiere que se le preste cierta atención, determinada tanto por intensidad como por el esfuerzo, requerido para procesar la información que se recibe en el transcurso de la actividad, y para dar respuesta adecuada, sumado a la constancia con que se debe mantener dicho esfuerzo.

Los niveles de esfuerzo atencional se ven incrementados en situaciones en las que se producen interrupciones frecuentes, cuando como resultado de estas hay consecuencias relevantes, en casos en que se debe prestar atención a más de una tarea simultánea y cuando no es posible prever actividades determinado por los ítems.

- Tiempo de atención (ítem 21)
- Intensidad de la atención (ítem 22)
- Atención de múltiples tareas (ítem 27)
- Interrupciones (ítem 30)
- Efecto de las interrupciones (ítem 31)

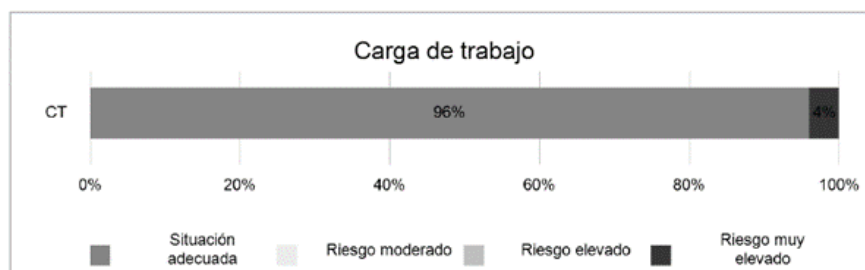
- Previsibilidad de las tareas (32)

Cantidad y dificultad de la tarea

La cantidad de trabajo que el empleado debe afrontar y resolver diariamente, es un elemento a considerar en la carga de trabajo, así como la dificultad que supone para el trabajador el desarrollo de distintas tareas, valorado a través de los ítems:

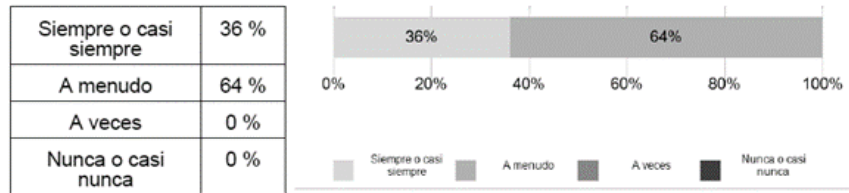
- Cantidad de trabajo (ítem 26)
- Dificultad del trabajo (ítem 28)
- Necesidad de ayuda (29)
- Trabajo fuera del horario habitual (ítem 4)

Gráfica 3 - Resultado global de la dimensión CT



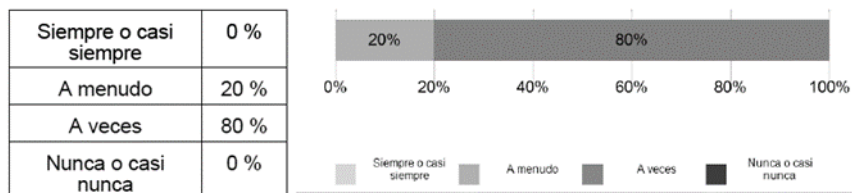
En la gráfica 3, de la dimensión carga de trabajo se establece que el 96% de los colaboradores están en situación adecuada o aceptan sin inconveniente los horarios de trabajo establecidos para realizar sus actividades y que no tienen inconveniente con ello, por lo que esta es de las que mejor ubicadas se encuentran en el análisis.

23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?



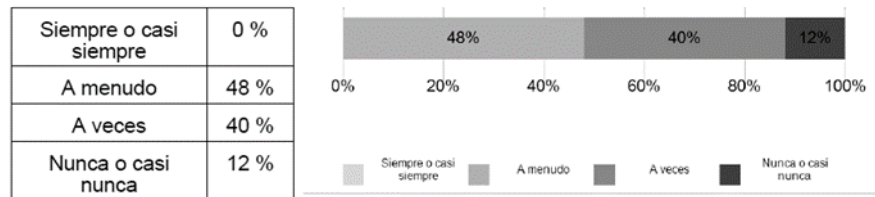
Para el bloque de presión de tiempos en la pregunta 23, sobre el tiempo del que dispone para realizar su trabajo es suficiente y adecuado el resultado fue: 64% a menudo y el 36% siempre o casi siempre, explicado considerando que la planeación de tiempos y el trabajo conjunto entre administrativos, proveedores y trabajadores es acertado, y permite lograr las metas propuestas sin generar sobre esfuerzos en los trabajadores.

25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?



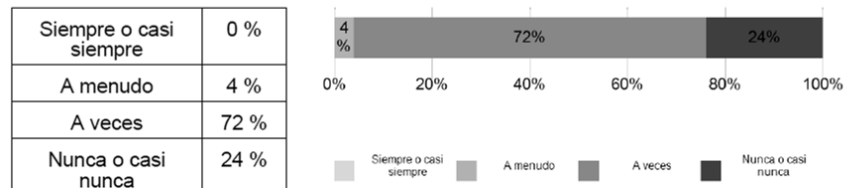
A la pregunta 25 sobre con qué frecuencia debe acelerar el ritmo de trabajo se respondió así: 80% a veces y 20% a menudo, lo que de alguna manera sale de la pregunta anterior sobre que a pesar de haber un cronograma a veces las condiciones climáticas no ayudan y deben aprovecharse las oportunidades para avanzar en la ejecución de tareas.

21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)



En el bloque de esfuerzo de atención a la pregunta 21, sobre cuánto tiempo debe mantener atención exclusiva en el trabajo se respondió que 48% a menudo, el 40% a veces, y el 12% nunca o casi nunca, y una posible explicación sea que al ser un trabajo un tanto repetitivo, no requiere una absoluta concentración, sin embargo, en ciertas tareas, y en casos de tomas de muestras y medidas específicas si debe haber un enfoque exclusivo.

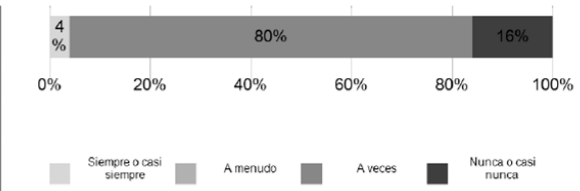
27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?



En la pregunta 27 sobre atender a varias tareas al mismo tiempo, las respuestas fueron 72% a veces, 24% nunca o casi nunca y el 4% a menudo, y una razón para ello pudiera ser que, aunque cada trabajador cumple un rol, la cooperación y el trabajo en equipo deben ser la constante para complementar, las distintas tareas en un solo trabajo, además de la interdependencia de una tarea con otras.

30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

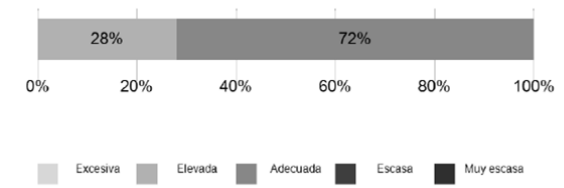
Siempre o casi siempre	4 %
A menudo	0 %
A veces	80 %
Nunca o casi nunca	16 %



A la pregunta 30 sobre si tiene que interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra no prevista, el resultado fue que el 80% lo hace a veces y el 16% nunca o casi nunca, y un 4% indica que siempre o casi siempre, igualmente soportado en que trabajan en actividades complementarias en las que se requieren de unos a otros para consolidar los resultados.

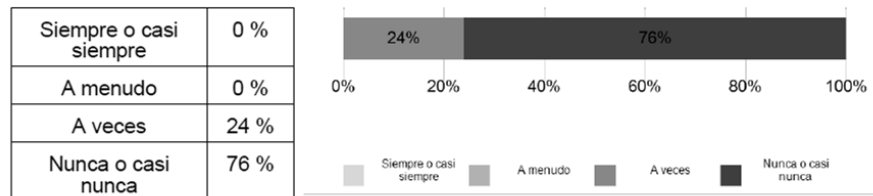
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva	0 %
Elevada	28 %
Adecuada	72 %
Escasa	0 %
Muy escasa	0 %



En el tercer bloque de esta dimensión, en cuanto a la cantidad y dificultad de la tarea en la pregunta 26 sobre la cantidad de trabajo asignado el 72% lo considera adecuado y el 28% que es elevada, y en términos generales intentando determinar el porqué de considerar que es elevada, es posible que se deba a las presiones sobre los maestros de obra residentes quienes deben hacer labores de capacitadores de los auxiliares y servir de apoyo a sus compañeros, además de realizar sus asignaciones propias del cargo.

28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?



A la pregunta sobre si le resulta complicado o difícil el trabajo que realiza en el ítem 28 el resultado fue que el 76% considera que nunca o casi nunca es complicado y el 24% que a veces, y se analiza sobre considerar que es un trabajo de una alta exigencia física, sobre todo para los más jóvenes quienes, por lo general no están acostumbrados a las altas demandas físicas del cargo.

Tabla 4 - Nivel de riesgo de la dimensión CT

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
24	0	0	1

Frente a la cuarta dimensión denominada **demandas psicológicas (DP)**, este se refiere a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo, y suelen ser de carácter cognitivo, que son definidas por el grado de presión o movilización y el esfuerzo intelectual al que se hace frente en el desempeño de las actividades (procesamiento de información del medio, los sistemas de trabajo por conocimiento previo, actividades de memorización o recuperación de información, razonamiento y creatividad, soluciones lógicas, etc.) de forma que el sistema cognitivo se vea comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias laborales por

demanda en el manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativa, etc., se considera adecuado cuando hay un equilibrio entre las capacidades de las personas y las exigencias de la tarea, evitando demandas excesivamente elevadas o que bien no ofrezca la posibilidad de aplicar las capacidades humanas.

La evaluación de exigencias psicológicas se hace a partir de los ítems:

- Requerimientos de aprendizaje (ítem 33a)
- Requerimientos de adaptación (ítem 33b)
- Requerimientos de iniciativas (ítem 33c)
- Requerimientos de memorización (ítem 33d)
- Requerimientos de creatividad (ítem 33e)

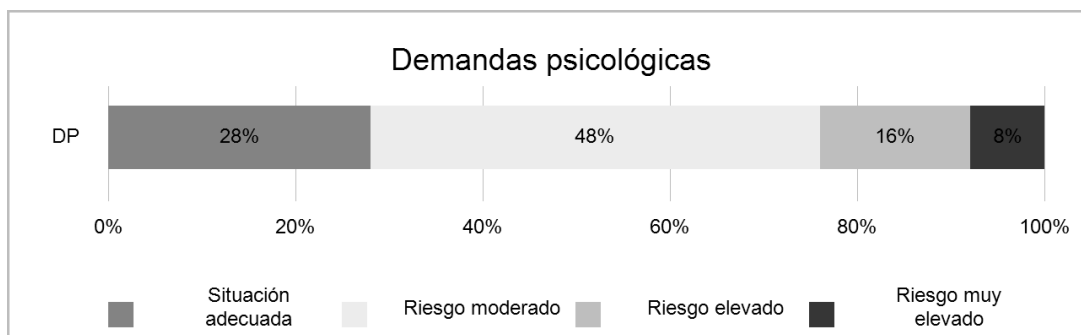
En el segundo bloque las exigencias emocionales se valoran a partir de aquellas situaciones de desempeño de la tarea que conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador pueda sentir, de carácter general, frente a la represión de sus sentimientos o emociones y a mantener la compostura, para dar respuesta a la demanda de trabajo, en el entorno de trabajo, también del nivel de implicación y compromiso derivado de las relaciones interpersonales y de aquellos trabajos con un componente emocional importante.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los ítems:

- Requerimientos de trato con personas (ítem 33f)
- Ocultación de emociones ante superiores (ítem 34a)

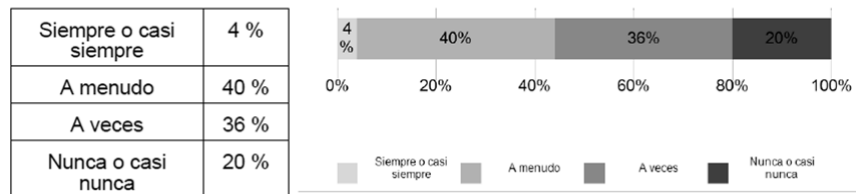
- Ocultación de emociones ante subordinados (ítem 33b)
- Ocultación de emociones ante compañeros (ítem 34c)
- Ocultación de emociones ante clientes (ítem 34d)
- Exposición a situaciones e impacto emocional (ítem 35)
- Demandas de respuesta emocional (ítem 36)

Gráfica 4 – Resultado global dimensión DP



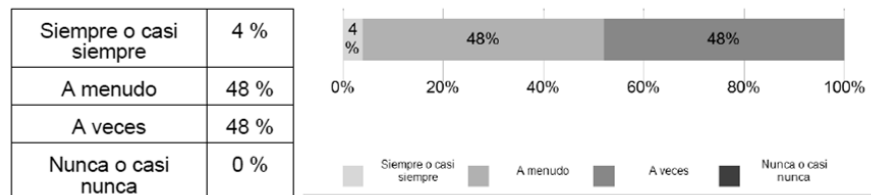
En la gráfica 4 de la dimensión de demandas psicológicas, se establece que la mayoría de los colaboradores 48%, se encuentra en riesgo moderado, atendiendo a las necesidades de conocimientos requeridos en el ejercicio de sus labores, sin embargo, un 8% requiere de planes de capacitación, dado que consideran que no están creciendo o avanzando a nivel laboral.

33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos



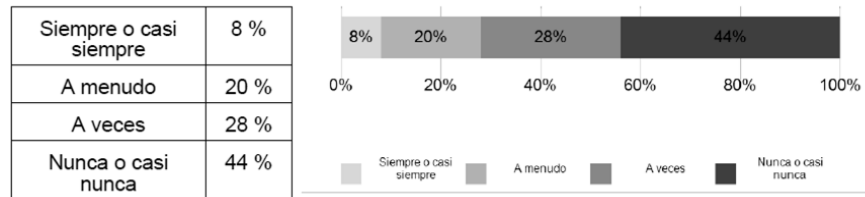
En el primer bloque de exigencias cognitivas, ítem 33a, en el que se pregunta sobre en qué medida requiere de aprender cosas o métodos nuevos las respuestas fueron que el 40% considera que a menudo, el 36% indicó que a veces, el 20% nunca o casi nunca, y el 4% siempre o casi siempre, considerando que en este caso quienes más deben estar actualizando sus conocimientos son los encargados del área administrativa del proyecto y quienes menos por su trabajo son los auxiliares que inicialmente solo deben hacer caso.

33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones



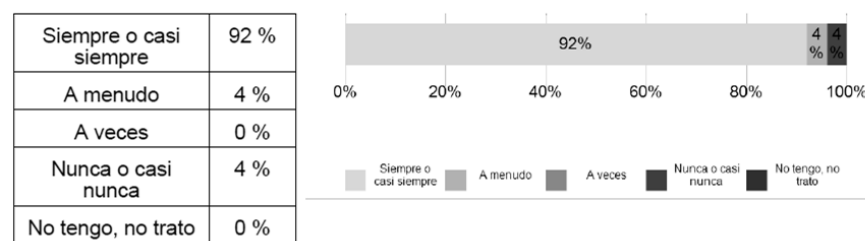
En el ítem 33b, sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones, las respuestas son un 48% que considera que a veces, otro 48% lo hace a menudo, siempre o casi siempre 4%, resultado de esto es que se trata de proyectos cortos en los que en efecto el empleado debe adaptarse rápidamente a factores como el clima o las distancias, y las características propias de cada proyecto.

33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas



En la pregunta sobre en qué medida en el trabajo se requiere que tome la iniciativa, el 44% dice que nunca o casi nunca, el 28% a veces, el 20% a menudo y el 8% siempre o casi siempre, del ítem 33c, igualmente es posible tratar de explicarlo frente a que los mandos medios son quienes por su cargo están más forzados a tomar la iniciativa, mientras que los operarios solo deben obedecer a las solicitudes de sus superiores, aunque si deben estar preparados para ofrecer soluciones alternativas en tanto se requiera.

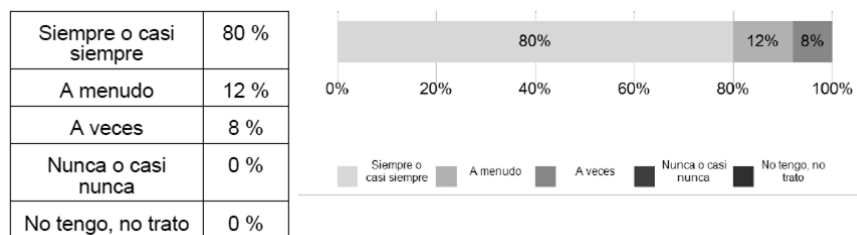
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos



En el ítem 34a, en que se pregunta sobre la frecuencia con que debe ocultar sus sentimientos y emociones de superiores jerárquicos el 92% indicó que siempre o casi siempre, el 4% que lo hace a menudo y otro 4% no lo hace, para tratar de contextualizar las respuestas se indica que consideran que no pueden estar por ahí llorando o quejándose de todo, si cada uno sabe que debe hacer, y que por lo general el jefe lo último que quiere es

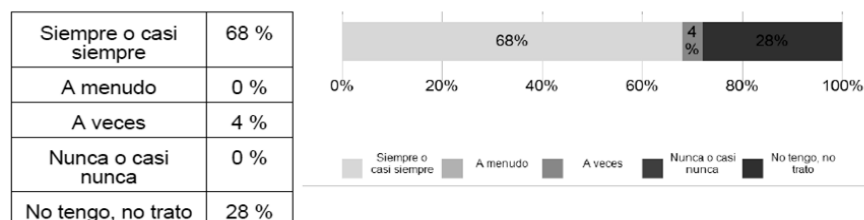
involucrarse con sus problemas personales, porque la mayoría de las veces no puede ofrecerle ninguna solución.

34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo



En el caso del ítem 34c, en relación a ocultar sus sentimientos de compañeros la respuesta fue que el 80% lo hace siempre o casi siempre el 12% a menudo y el 8% a veces, de igual forma al tratarse de un tema considerado personal y particular de cada individuo, les resulta muy difícil consultar con amigos sobre sus problemas quizás por miedo a ser vistos o juzgados como débiles, adicional por la consideración sobre que todos tienen problemas y no andan haciendo “show”.

34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa(clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)



En el ítem 34d, sobre la frecuencia con la que oculta sus emociones frente a personas que no están empleadas en la empresa el resultado fue del 68% indicando que lo

hace siempre o casi siempre, el 28% indicando que no tiene trato con terceros y del 4% que indico que a veces debe hacerlo, en la pregunta pone información como (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes) por lo que se entiende que se refiere al trato con los interesados en el proyecto, en donde quienes tienen labores conjuntas con el área de ventas son quienes parecen indicar que lo hacen por el bienestar de las relaciones laborales.

Tabla 5 – Nivel de riesgo dimensión DP

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	12	4	2

Frente al nivel de riesgo evidenciado en esta dimensión se puede decir que, en el tema de demandas psicológicas, se encuentra que hay 6 personas que requieren un seguimiento mayor con el fin de determinar cuáles pueden ser esos requisitos frente a la actividad laboral que le están generando inconformidad, bien sea por qué siente que debe adoptar ciertos comportamientos, frente a jefes o terceros, que le están afectando o causando niveles de estrés o malestar, que, en dado momento, también podría empeorar la situación, para otros trabajadores.

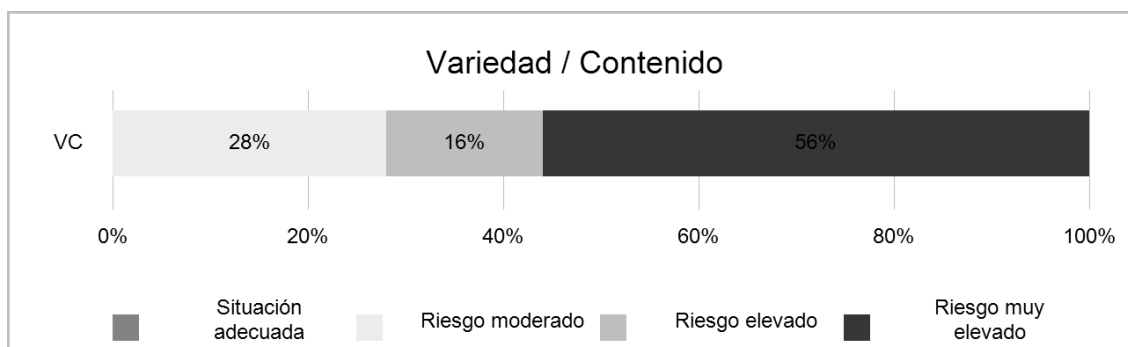
En la quinta dimensión llamada **Variedad/Contenido** (VC), este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo reconocido y valorado,

permitiéndole al trabajador una experiencia más allá de las contraprestaciones económicas, este factor se mide mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con significado, si considera su trabajo como parte importante o que goza del reconocimiento en el entorno de trabajo.

Los 7 ítems que comprende este factor son:

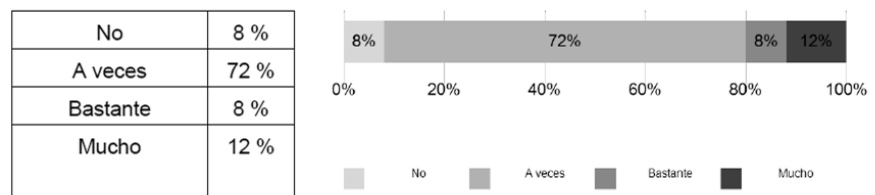
- Trabajo rutinario (ítem 37)
- Sentido del trabajo (ítem 38)
- Contribución del trabajo (ítem 39)
- Reconocimiento del trabajo por superiores (ítem 40a)
- Reconocimiento del trabajo por compañeros (ítem 40b)
- Reconocimiento del trabajo por clientes (ítem 40c)
- Reconocimiento del trabajo por familia (ítem 40d)

Gráfica 5 – Resultado global dimensión VC



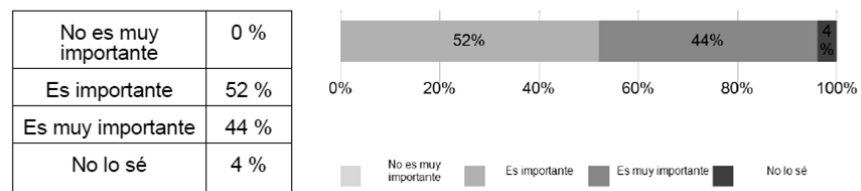
En la gráfica 5, de la dimensión de variedad del trabajo se evidencia que al tratarse de una labor cuyo enfoque es en tareas repetitivas, 56% de los trabajadores están en un alto nivel de “estancamiento” en el que no se siente como personas sino como máquinas de trabajo que solo ejecutan una tarea.

37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:



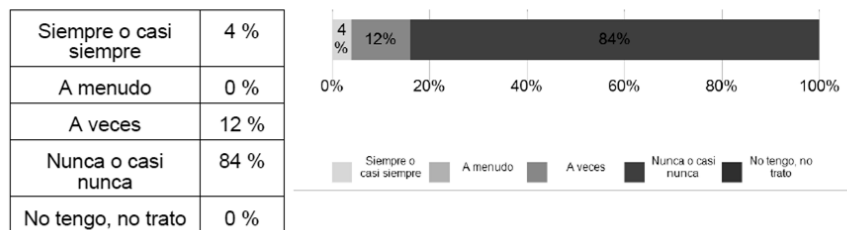
En la pregunta/ítem 37, a la pregunta sobre si el trabajo que realiza le resulta rutinario, el 72% considera que a veces, el 12% que mucho, el 8% dice que bastante y otro 8% que no, se puede entender el resultado basados en el conocimiento sobre el trabajo que se realiza dando la razón a que se trata de un trabajo de fuerza que es rutinario, todos los días en las actividades según el proyecto se deben hacer mezclas, limpiar el terreno que puede implicar la demolición de estructuras para luego levantar columnas, poner muros, etc. Por lo que se entiende que puede ser una actividad muy monótona.

39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?



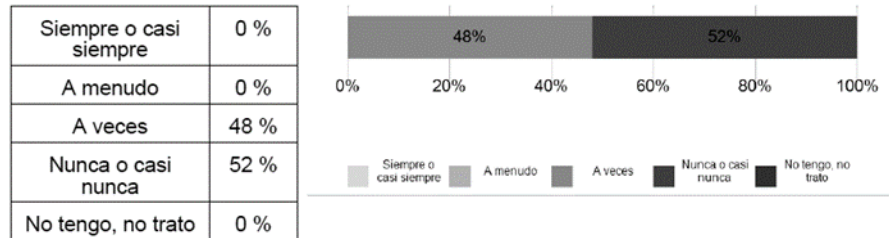
A la pregunta sobre como contribuye el trabajo en el conjunto de la empresa, del ítem 39 los empleados consideran en un 52% que es importante, en un 44% muy importante y un 4% que no lo sabe, tratando de explicar estas respuestas se puede decir que en su mayoría son conscientes de como su labor resulta importante para la empresa pues es gracias a ellos como colaboradores, se pueden llevar los proyectos a término, cumpliendo tiempos, costos y calidad.

40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores



En el ítem 40a, sobre si en general su trabajo es reconocido por los superiores, el resultado es que el 84% considera que nunca o casi nunca, el 12% que a veces, y el 4% que siempre o casi siempre, si se analiza desde cualquier ámbito, resulta culturalmente inaceptable que el jefe o superior, le está agradeciendo el cumplimiento de cada una de sus tareas, y al hacerlo a un grupo y de manera general no toca a la persona considerando que no es para ella, sino para cualquier otra persona, y no genera credibilidad.

40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades



En la pregunta del ítem 40d, el resultado dice que el 52% nunca o casi nunca recibe este, y el 48% dice que a veces, y se vuelve a repetir el tema de por costumbre no se hace, al menos no directamente con palabras, en ocasiones, las familias reconocen que se trata de un trabajo duro y difícil por lo que, al llegar a casa, se esfuerzan por darle un espacio “tranquilo para que descanse”, por ello los trabajadores no consideran que exista este tipo de reconocimiento, en otros casos se les reconoce frente a la consecución de metas, o cuando el empleado aporta con sugerencias basado en su experiencia, y allí surge como acto socialmente aceptado reconocer el trabajo de este.

Tabla 6 – Nivel de riesgo dimensión VC

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	7	4	14

En esta dimensión sobre variedad del trabajo, se observa que los empleados se encuentran en condiciones desfavorables y con alto riesgo, porque son trabajos que alcanzan niveles tan rutinarios que pueden llevar al empleado a la desmotivación, y sumado

a la falta de reconocimiento del trabajo que realizan, en ninguno de los niveles, ni familiar, ni social, haciendo difícil, lograr un compromiso firme con su trabajo y con las empresas.

En la sexta dimensión llamada **Participación/supervisión** (PS), en el que se valora el control que tiene el empleado sobre el trabajo, a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus actividades, haciendo que esta “supervisión” se refiera a la valoración que el trabajador hace de sobre el control que los superiores inmediatos ejercen sobre la ejecución del trabajo, considerando que el riesgo asociado se deriva no solo de la inexistencia de la misma sino también en un ejercicio excesivo.

La participación explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos en su trabajo y de la organización, y oscila entre una nula posibilidad, pasando por el ofrecimiento de información, hasta una situación adecuada en el que hay poder de decisión sobre diferentes aspectos.

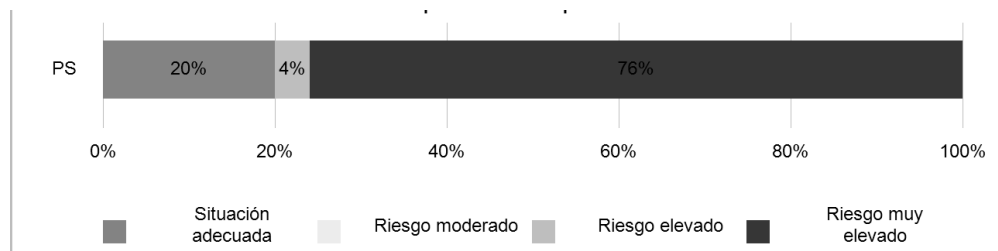
*El peso de estas variables no es uniforme, sino que se da menor importancia a los factores referentes a la organización. *

Los ítems (11) que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (ítem 11a)
- Participación en la introducción de métodos de trabajo (ítem 11b)
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c)

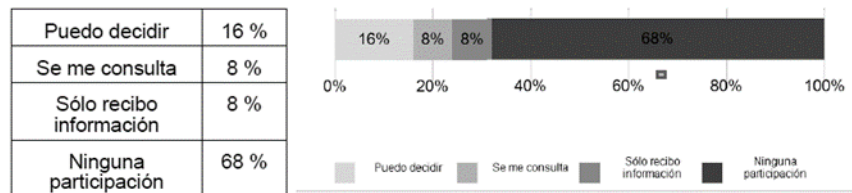
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (ítem 11d)
- Participación en la introducción de cambios en la dirección (ítem 11e)
- Participación en contrataciones de personal (ítem 11f)
- Participación en la elaboración de normas de trabajo (ítem 11g)
- Supervisión sobre los métodos (ítem 12a)
- Supervisión sobre la planificación (ítem 12b)
- Supervisión sobre el ritmo (12c)
- Supervisión sobre la calidad (ítem 12d)

Gráfica 6 – Resultado global dimensión PS



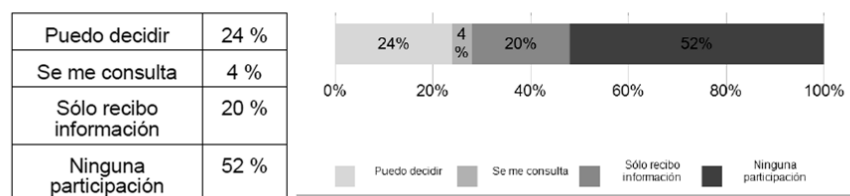
En la gráfica 6, de la dimensión de participación y supervisión, el 76% de los colaboradores se encuentran en un riesgo elevado, esto debido a la baja participación en la toma de decisiones que afectan su trabajo, si bien se planean las actividades desde el inicio de la semana, sobre la forma u otras cuestiones solo deben limitarse a cumplir con las actividades programadas.

11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales



En el ítem 11a, a la pregunta sobre qué nivel de participación tiene en la introducción de cambios en los equipos y materiales, el 68% indicó que ninguna participación, el 8% solo recibe información, otro 8% indicó que se le consulta sobre el tema y el 16% si tiene poder de decisión, explicado de la siguiente manera tanto los ingenieros como el arquitecto de un proyecto de construcción son quienes por lo general tienen mayor conocimiento frente a los equipos y materiales más utilizados para la ejecución del proyecto asignado, por lo que es de suponer que son quienes tienen oportunidad para decidir.

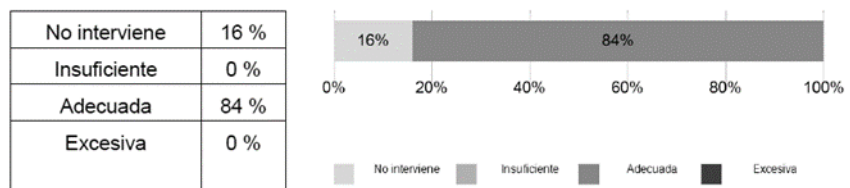
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar



A la pregunta sobre el poder de decisión frente a la introducción de cambios en la manera de trabajar del ítem 11b, las respuestas fueron el 52% ninguna participación, el 24% que indica que tiene poder de decisión, el 20% que solo recibe información, y el 4% que se

le consulta, siguiendo la misma línea es posible explicar esta situación en que se trabaja bajo una programación y bajo unos requisitos preestablecidos que dan poca oportunidad para cambiar la forma de hacer un trabajo.

12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo



A la pregunta 12b de supervisión en la planificación del trabajo, el 84% considero que es adecuada y el 16% que no intervienen, dado que el sector se trabaja basados en unos tiempos y requisitos previamente establecidos por lo que entre los encargados del proyecto planean las tareas y actividades que el resto del equipo deben cumplir con las asignaciones.

Tabla 7 - Nivel de riesgo dimensión PS

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	0	1	19

En esta dimensión frente al análisis de riesgo, 19 empleados se encuentran en condición de riesgo y esto se debe a que no les es posible tomar decisiones, culturalmente es aceptado que son peones de trabajo y están allí (son contratados) para realizar tareas, no para pensar, dado que para ello están los jefes, y frente a la población estudiada en efecto se

demuestra que su participación y toma de decisiones esta relegada a actividades concretas, y no sobre el general del proyecto.

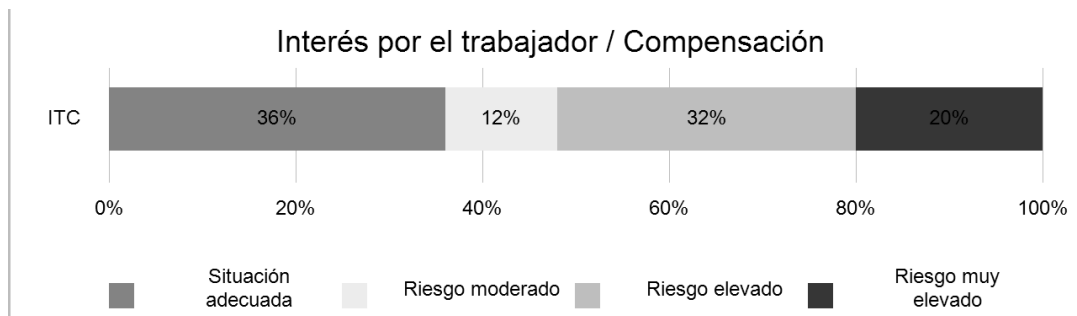
En la séptima dimensión denominada **Interés por el trabajador/compensación (ITC)**, en donde hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador, manifestados en el interés por que el empleado logre la promoción, formación, desarrollo de un plan carrera, y por mantener bien informados a sus colaboradores, así como la percepción que estos tienen de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre el aporte del trabajador y la compensación que recibe por ello.

Los 8 ítems que componen este factor son:

- Información sobre la formación (ítem 13a)
- Información sobre las posibilidades de promoción (ítem 13b)
- Información sobre requisitos para la promoción (ítem 13c)
- Información sobre la situación de la empresa (ítem 13d)
- Facilidades para el desarrollo profesional (ítem 41)
- Valoración de la formación (ítem 42)
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensa (ítem 43)

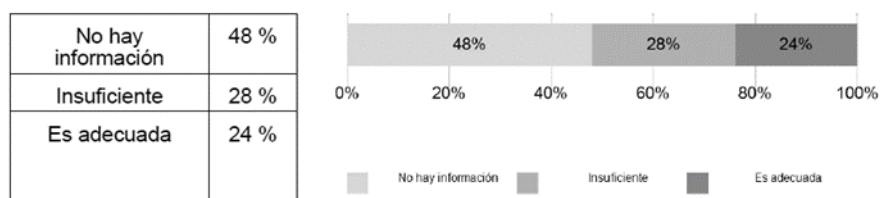
- Satisfacción con el salario (ítem 44)

Gráfica 7 – Resultado global dimensión ITC



En la gráfica 7, de análisis de interés por el trabajador versus la compensación recibida los porcentajes de 36%, muestran un nivel de satisfacción y si bien el 52% se encuentra en situación de riesgo elevado es porque consideran que se trata de una labor que requiere un enorme esfuerzo físico y sienten que no es debidamente retribuido, dado que esta situación podría a futuro generar problemas de salud mas graves.

13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

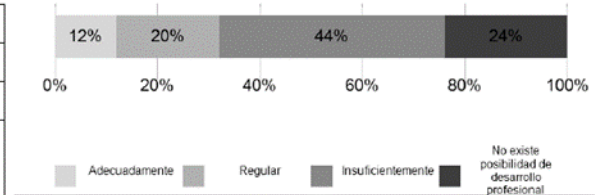


En la pregunta 13a, sobre la valoración del grado de información que la empresa proporciona sobre las posibilidades de formación las respuestas fueron en un 48% que no hay información, el 24% que considera que es insuficiente y el 24% que considero que es adecuada, en este numeral se puede aludir al poco tiempo disponible para tomar cursos o

aprender de otro oficio y la oferta de capacitación para los empleados se hace en fases iniciales o finales de los proyectos y estos son acordes a las necesidades propias del proyecto, por ejemplo en acabados el tema de técnicas o materiales para mampostería, pero que en ocasiones solo resulta aplicable a ese proyecto, además sucede por la situación antes descrita al ser proyectos de corta duración y con tareas repetitivas que son desarrolladas por personas con cierta experiencia, la formación que se imparte es de cursos muy cortos de 3 o 4 horas máximo sobre un tema en específico y se ofrece a los empleados que estarán encargados directamente de adelantar el proceso, con el fin de asegurar que se cumple con las condiciones dadas en el contrato con el cliente.

41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

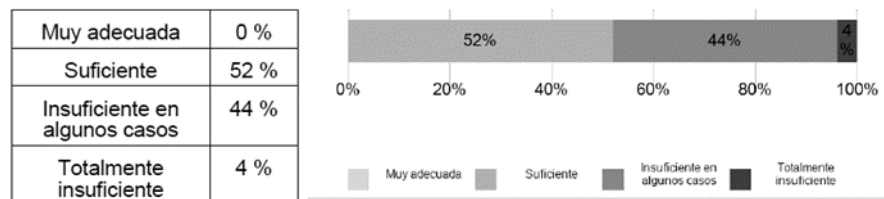
Adecuadamente	12 %
Regular	20 %
Insuficientemente	44 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	24 %



Para la pregunta sobre las facilidades que da la empresa para el desarrollo profesional, del ítem 41, el resultado es que al 44% le resulta insuficiente, el 24% indica la no existencia de esa posibilidad, el 20% que lo considera regular y el 12% al que le resulta adecuado, y aunque parezca que se trata de un trabajo mecanizado la realidad es que, para poder pensar en un cargo mejor, para el caso no depende solo de formación a través de cursos, sino de la experiencia que el trabajador adquiere con la práctica, pero para ello también requiere tiempo, que al trabajar por proyectos no es el suficiente, porque es una

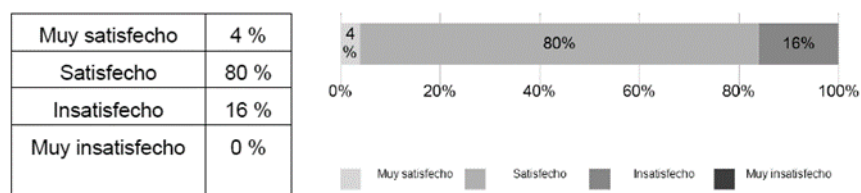
actividad que funciona en periodos de corta duración y en la que no siempre se desarrollan proyectos similares uno seguido del otro, sino que dependerá de las solicitudes del cliente.

43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:



Frente a la correspondencia entre el esfuerzo que se realiza y las recompensas obtenidas del ítem 43, las respuestas fueron 52% que lo considera suficiente, el 44% insuficiente en algunos casos y el 4% que indica que es totalmente insuficiente, y es que frente a una actividad laboral que tiene esa carga de exigencia física quien no quisiera un mejor pago, sin embargo este queda condicionado al presupuesto asignado para el proyecto, a la normatividad nacional y el mismo perfil del empleado, que determinará el rubro a cobrar por su trabajo.

44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?



En el ítem 44, en donde considerando los deberes y responsabilidades de su trabajo, siente que está satisfecho con el salario que percibe, el 80% considera que está satisfecho,

el 16% que está insatisfecho, y un 4% que se siente muy satisfecho, y es que, frente a la situación actual, y la influencia de diversas situaciones consideradas críticas, tener un empleo que le genere un ingreso estable, le puede dar la sensación de satisfacción, en este caso considero que se puede deber también a que los salarios del sector están sobre el promedio de salario asignado para un empleado en otras condiciones.

Tabla 8 – Nivel de riesgo dimensión ITC

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	3	8	5

Según la tabla 7 de nivel de riesgo de la dimensión, los empleados a quienes se debería realizar seguimiento son 13, con el entendido que trata de trabajos de corta duración en los que el desarrollo profesional se ve limitado por el tiempo, y en donde prima la experiencia adquirida del trabajo en otros proyectos, teniendo en cuenta esto, se entiende porque las oportunidades que ofrece la empresa para capacitarse en temas específicos resulta insuficiente.

Para la octava dimensión, llamada **desempeño de rol (DR)**, en este factor se consideran los problemas que pueden derivarse de la definición de las funciones de cada puesto de trabajo, bajo dos bloques de aspectos como son:

La ambigüedad del rol: que tiene que ver con la falta de una definición clara de las funciones y las responsabilidades (qué, cómo, cantidad, calidad tiempo y responsabilidad del puesto)

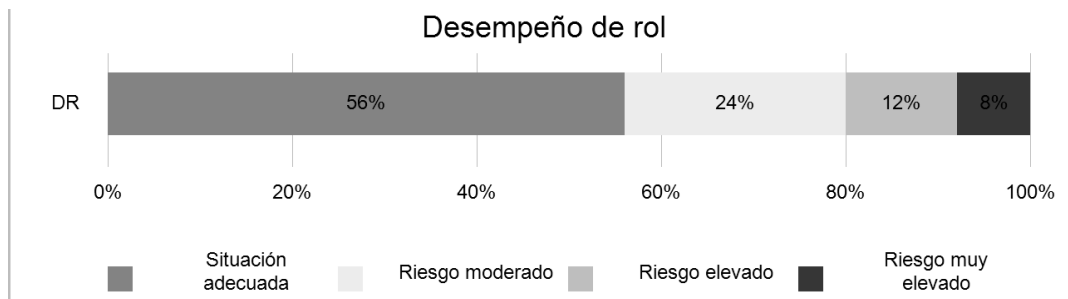
El conflicto de rol: que se refiere a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que puedan suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de 11 ítems:

- Especificaciones de los cometidos (ítem 14a)
- Especificaciones de los procedimientos (ítem 14b)
- Especificaciones de la cantidad de trabajo (ítem 14c)
- Especificaciones de la calidad del trabajo (ítem 14d)
- Especificaciones de los tiempos de trabajo (ítem 14e)
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (ítem 14f)
- Tareas irrealizables (ítem 15a)
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (ítem 15b)
- Conflictos morales (ítem 15c)
- Instrucciones contradictorias (ítem 15d)

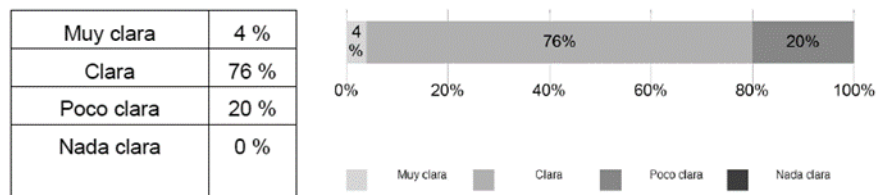
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (ítem 15e)

Gráfica 8 - Resultado global dimensión DR.



En la gráfica 8, de desempeño de rol el 56% de los trabajadores está en una situación óptima, teniendo en cuenta que no requieren de hacer grandes esfuerzos mentales para realizar las tareas o actividades del día y conocen el paso a paso, sin tener que recurrir frecuentemente a los líderes, lo que a la larga es tomado como “trabajo más eficiente”.

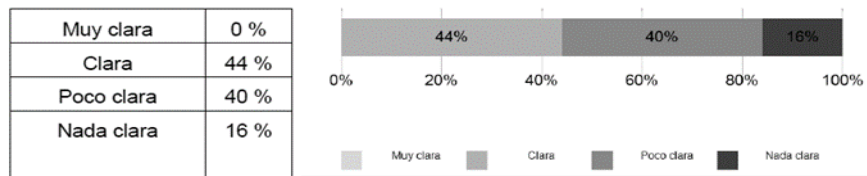
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)



En el ítem 14a, de la valoración de la información sobre lo que debe hacer, las respuestas fueron: 76% clara, 20% poco clara y el 4% muy clara, para este aspecto es posible explicarlo teniendo en cuenta que la información fluye desde la dirección de forma

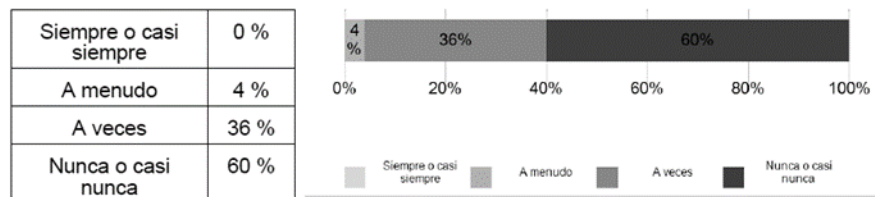
vertical descendente, y es posible que al llegar a la parte inferior se haya perdido gran parte de esta, dejando vacíos.

14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)



Frente a la información que recibe sobre la responsabilidad del puesto de trabajo (errores o defectos que se pueden achacar o no), el 44% respondió que es clara, el 44% que es poco clara y el 16% nada clara, a lo que se puede indicar que en el momento del contrato se les recuerda, sus funciones y responsabilidades, sin embargo en la ejecución de las tareas al haber trabajo colaborativo es complicado determinar si el error es de una persona o de un grupo y como asignar un castigo, y generalmente se asume como falla grupal, dando lugar a inconformidades entre los trabajadores.

15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)



En la pregunta 15d, sobre la frecuencia con la que el trabajador recibe instrucciones contradictorias entre sí, el resultado fue 60% nunca o casi nunca, el 36% a veces y el 4% a

menudo, y se entiende cuando en los proyectos hay modificaciones solicitadas por parte de los clientes y el jefe encargado deberá evitar que siga el plan, para no tener que volver a hacer un mismo trabajo, (ej.: el cliente cambio la división de la cocina, por un mesón) y en el plano aun aparece el muro.

Tabla 9 - Nivel de riesgo dimensión DR

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	6	3	2

Frente al nivel de riesgo de esta dimensión, en la tabla 9, se evidencian a 11 empleados, que empiezan a mostrar signos de alarma, y que sienten que las actividades de su puesto de trabajo le están causando inconvenientes, ya sea porque no tienen claras las funciones que deben desarrollar o debido a que existen muchas demandas que le resultan incomprensibles llevándolo a tener conflictos de carácter ético, con su trabajo, situación que requiere una revisión más a fondo, para evitar que el empleado se sienta sofocado, y decida retirarse, dejando tras de sí preguntas sin resolver.

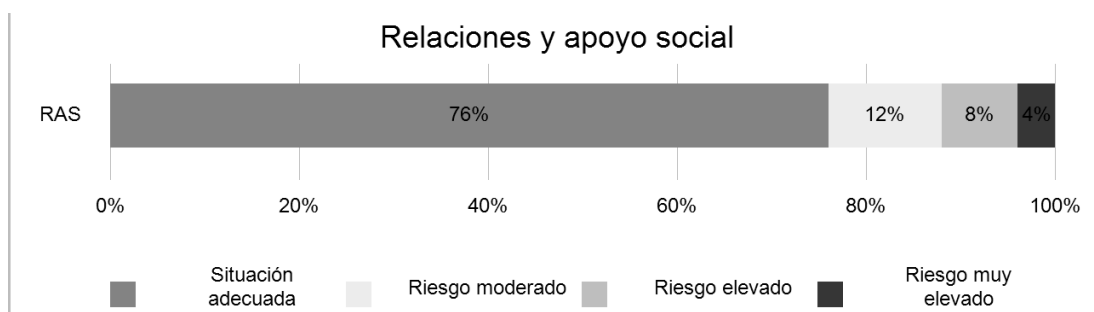
En la última dimensión llamada **relaciones y apoyo social (RAS)**, se establece que este factor se refiere a aquellos aspectos de las condiciones que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo, y recoge el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador de estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo, para poder realizar adecuadamente el trabajo y la calidad

de tales relaciones, aunque igualmente estas puedan ser origen en distintos niveles de situaciones conflictivas de diferente naturaleza, frente a las cuales la organización puede o no adoptar ciertos protocolos.

Los 7 ítems que componen este factor son:

- Calidad de las relaciones (ítem 17)
- Exposición a conflictos interpersonales (ítem 18a)
- Exposición a violencia física (ítem 18b)
- Exposición a violencia psicológica (ítem 18c)
- Exposición a acoso sexual (ítem 18d)
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (ítem 19)
- Exposición a discriminación (ítem 20)

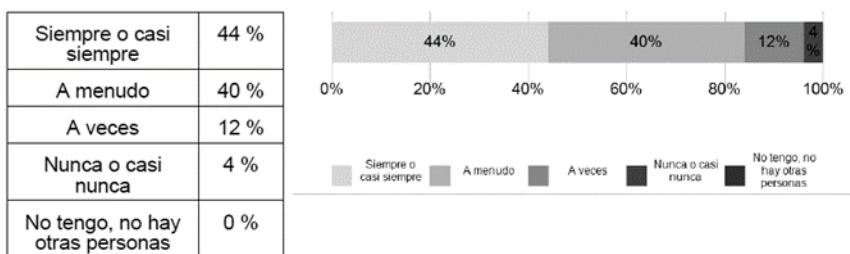
Gráfica 9- Resultado global dimensión RAS



En la gráfica 9, de la dimensión de relaciones y apoyo se muestra a un 76% de los trabajadores en una situación adecuada, aquí se tiene en cuenta que las relaciones y el

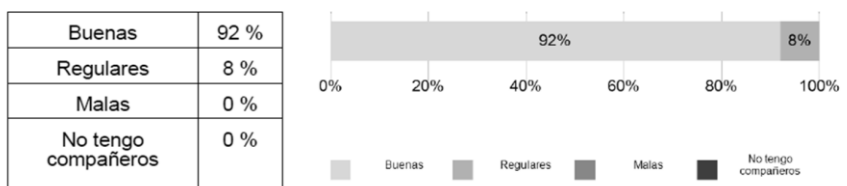
trabajo en equipo deben ser la constante que se debe mantener, pues dependen unos de otros para llevar a buen término cada tarea asignada.

16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros



En el ítem 16b, sobre la posibilidad de contar con el apoyo de sus compañeros para ejecutar tareas delicadas, el resultado fue: 44% casi siempre, 40% a menudo, 12% a veces y 4% nunca o casi nunca, de igual manera entendido en que por lo general entre compañeros y al realizar trabajos conjuntos es mucho más factible que el apoyo para terminar una tarea asignada provenga de los compañeros.

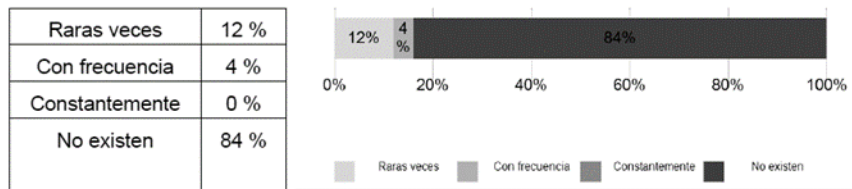
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?



En la pregunta 17, pregunta sobre como considera que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar y se obtuvo que el 92% las considera buenas, y un 8% regulares, se explica considerando que en la medida en la que se trabaja de manera continua

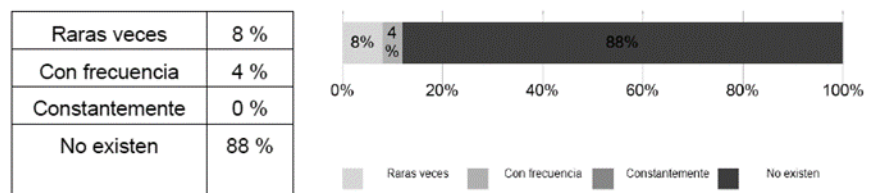
con un grupo se van desarrollando lazos de amistad, y se va “conociendo” a las personas lo que les permite también crear puentes de comunicación, y hacer grupos de “amigos”.

18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física



En la pregunta 18b sobre con qué frecuencia se producen situaciones de violencia física en el trabajo, el 84% respondió que no existen, un 12% raras veces y un 4% con frecuencia, lo que es posible debido que se trabaja entre hombres, y sin embargo es esporádico que se presenten riñas que puedan afectar su actividad laboral, por lo general ocurre en tono bromista o se soluciona después de un rato, sin intervención y cuando los humos se han calmado.

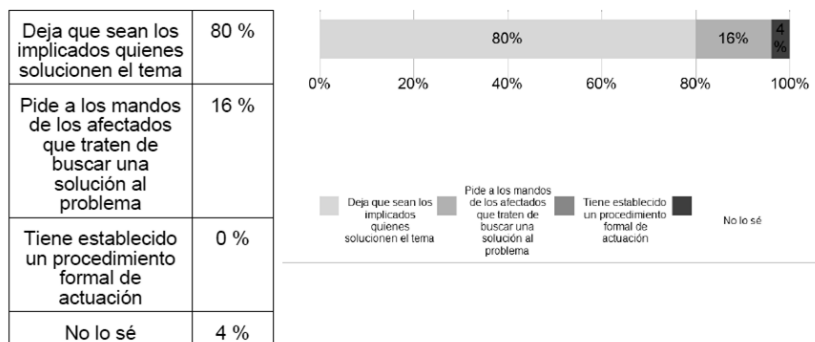
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)



En la pregunta sobre la frecuencia con que se ha sentido bajo violencia psicológica a través de amenazas, insultos, descalificaciones personales u otras, del ítem 18c, el 88% considera que nunca le ha pasado, el 8% raras veces y el 4% con frecuencia, ahora bien en la cultura latina es muy común que se utilicen apodos y sobrenombres para relacionar a una

persona con su apariencia física y tono de piel e incluso sobre el mismo nombre, sin embargo esto no significa que este siendo utilizado con el objetivo de lastimar.

19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)



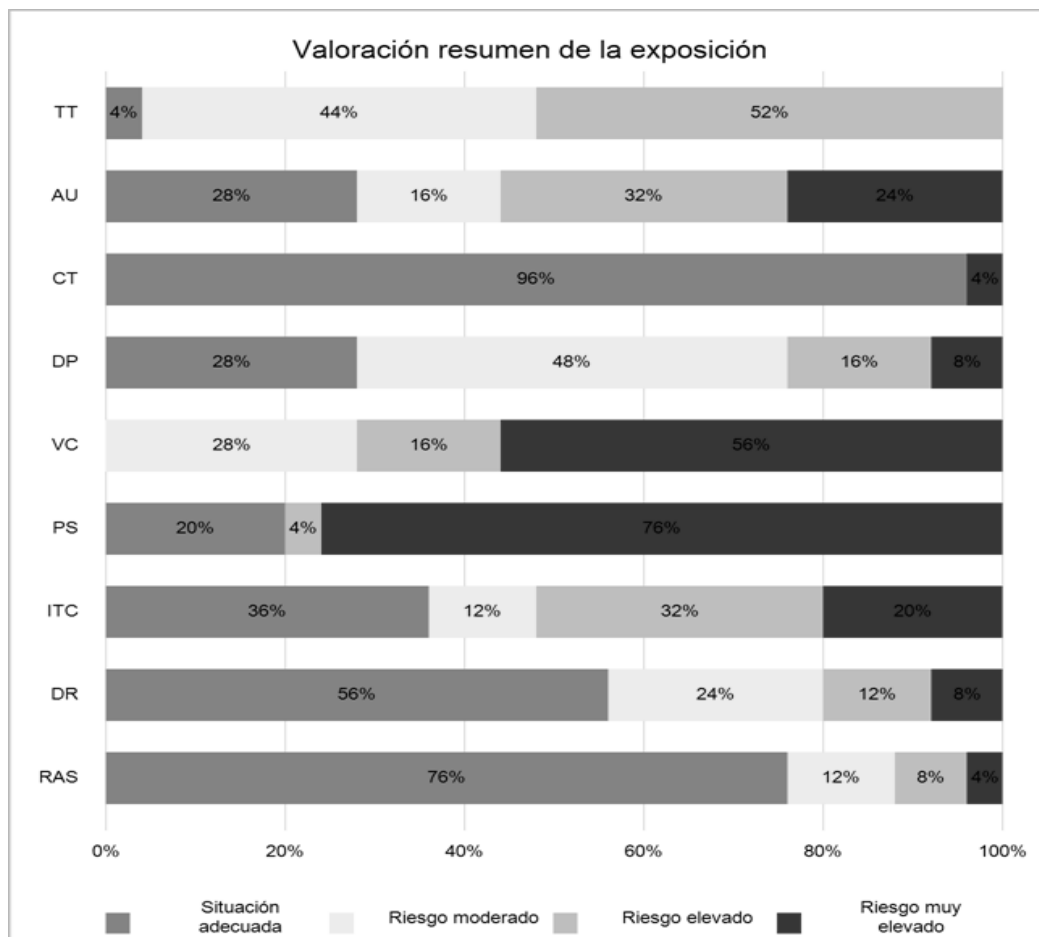
En el ítem 19, sobre frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores como reacciona la empresa, la respuesta es que en un 80% deja que sean los implicados quienes solucionen el tema., un 16% dice que pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema, y el 4% indica que no lo sabe, al tratarse de trabajo de hombres y entre hombres generalmente se les permite a los implicados solucionar la situación, dado que son ellos mismos quienes conocen el origen de la situación y en muchas ocasiones solo se trata de un mal chiste que alguien tomo enserio, pero nunca van allá de un mal rato.

Tabla 10 - Nivel de riesgo dimensión RAS

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
19	3	2	1

Teniendo en cuenta el nivel de riesgo de la dimensión en la tabla 10 se puede indicar que 6 de los 25 trabajadores, son más propensos a sentirse discriminados y requiere que se evalúe más en profundidad las razones que están causando esta situación, con el objetivo de implementar u ofrecer soluciones prácticas que puedan sentar un precedente o ayudar a mitigar los riesgos asociados con esta dimensión, de forma que a nivel de cultura organizacional se pueda fortalecer el crecimiento personal dentro de la actividad laboral.

Gráfica 10 - Resultado global de la exposición. FPSICO 4.0



En la gráfica 10: A nivel general es posible evidenciar que las dimensiones que requieren mayor observación son aquellas en las que se debería dar mayor nivel de participación al empleado a fin de que pueda aportar a través de su experiencia y conocimiento en el área, así como en el que tiene que ver con el tema de reconocimiento de su labor, y el desarrollo de tareas repetitivas que a la larga se convierten en abrumadoras, llevando al trabajador a considerar que no necesita aprender cosas nuevas o que se ha estancado y no le es posible cambiar las condiciones actuales de trabajo.

Propuesta estratégica organizacional.

El proceder de la organización, en relación con los resultados del análisis de riesgo psicosocial, y en busca de estrategias para aplicar dentro de la empresa, implica el aprendizaje de buenas prácticas en el manejo de la información con:

Dosificación: solo se impartirá y compartirá información verificada de los medios de comunicación, considerada relevante y que pueda significar algún cambio dentro de los integrantes del grupo colaborador.

Claridad: se ofrecerá información estratégica es decir que será clara y ajustada al ámbito real, no se dará lugar a especulaciones, las fuentes serán confirmadas para evitar el pánico colectivo.

Registro: se realizará un calendario y plan de información que permita mantener al personal al día con las noticias alusivas a la salud y las exigencias de bioseguridad evitando que los rumores creen falsas expectativas.

Apoyo: en función de las necesidades se solicitará colaboración con entidades universitarias que cuenten con profesionales en el área de psicología, y/o medicina con el fin de promover un programa de bienestar en salud y de acompañamiento emocional.

Trabajo en equipo: se explicará a través de un trabajo orientado con profesionales sobre la importancia de entender de donde proviene el miedo y el estrés y como estas son reacciones normales y cada persona lo vive con una intensidad distinta.

Canales: se establecerá un canal específico para que los trabajadores externalicen sus emociones de forma guiada y abierta o comenten sobre cualquier situación especial que les afecte con el fin de permitirles soltar sus sentimientos y aprender a manejarlos de forma apropiada.

Contactos: establecer horarios de atención, con el fin de crear una agenda que permita a la organización identificar las necesidades y programar atención a las necesidades de sus colaboradores sin interrumpir las actividades laborales.

Seguimiento: establecer mecanismos de seguimiento al programa de apoyo emocional con el fin de determinar su duración y efectividad, además como feedback entre la empresa el personal de apoyo y los colaboradores.

Elaborar un plan de acompañamiento en el que se tenga claridad en los horarios y espacios y de ser necesario agendar citas de “consulta” de forma que no se interrumpa la actividad laboral, así como de otras actividades que permitan el aprendizaje y fortalecimiento de las buenas practicas psicosociales en el grupo de trabajo.

Al trabajar con un convenio universitario para practicas no solo se abre oportunidad a estudiantes, sino que le permite a la empresa contar con profesionales que puedan apoyar el proceso en conjunto con el encargado de gestión humana, para brindar guía y ayuda a sus colaboradores.

Determinar la viabilidad de un plan de trabajo y acompañamiento emocional que vaya cambiando cada semestre de forma que sea adaptado, mejorado y fortalecido con cada uno de los profesionales con quienes se gestione el proyecto.

Establecer planes financieros a través de los cuales se pueda hacer sostenible el apoyo con profesionales tanto en el área de psicología como en el desarrollo de habilidades para los colaboradores, y/o también la consecución de incentivos monetarios frente al cumplimiento de metas mensuales, y lograr que sean partícipes del desarrollo de la empresa.

Establecer revisiones periódicas de los avances en materia de resolución de conflictos, manejo de emociones y creación de lazos de confianza, que le permitan a la empresa definir nuevas estrategias de apoyo a los empleados respondiendo a los cambios que trae consigo los nuevos proyectos y las diferentes obras.

8 Análisis financiero

Actividad	Recurso
Revisión de perfiles	Recurso humano (1p)
Recolección de información personal (entrevistas)	Recurso humano (1p) Celular Micro SD
Recolección de información (aplicativo)	Recurso humano (2p) Computador Programa FPSICO 4.0
Análisis e interpretación de resultados	Recurso humano (2p) Computador

Recursos físicos:

ITEM	CANTIDAD	TOTAL
Personal		
Horas del investigador	180 (X \$10.000h)	1800000
Asistente de investigación	30h (X 10.000h)	300000
Equipos		
Computador	2	2800000
Internet	30G	95000
Celular	1 (\$35000 plan x 3 meses)	105000
Materiales		
Memoria SD.	1	36000
		= 5136000

Costo / beneficio empresa

Aquí se tiene en cuenta que es potestativo de la empresa la aceptación e implementación de un programa de acompañamiento en el que cuente con profesionales que puedan ayudar a los empleados en el manejo de las emociones, por lo tanto, la programación de recursos financieros para inversión dependerá de la misma, y se enfoca en contar con el profesional que realice el proceso, además de papelería y otros implementos que se requieran para adelantar el programa.

Actividad	Recurso	Costo
Consecución de apoyo profesional	Recurso humano (1p) Psicólogo en practicas	Entre 750.000 y 1000000 mes +ARL x 6 meses.
Programa de bienestar emocional	Recurso humano (1p) Papelería	Psicólogo 250.000 mes
Establecimiento de horarios y requisitos para el servicio de apoyo emocional	Recurso humano (2p) Computador	Psicólogo y jefe TH o Siso
Análisis de información y seguimiento de casos detectados	Recurso humano (2p) Computador	Psicólogo y jefe TH

9 Conclusiones

Con respecto a la caracterización de la población objetivo se identificó que se encuentra ubicada en el estrato medio, que representa condiciones sociales y económicas plagadas de dificultades, teniendo en cuenta que el salario promedio alcanzado, no cubre las necesidades diarias, generando inconformidad a nivel personal, reflejado en la aceptación de situaciones laborales que exigen una alta demanda física o emocional, en donde las oportunidades de acceso académico y de empleo son limitadas por las condiciones económicas de los afectados y en donde a su vez son tratados como siervos obedientes, sin voz, que carecen de condiciones dignas de descanso adecuado, que afectan a largo plazo su salud física y emocional.

El método utilizado para analizar el riesgo psicosocial, demostró tener validez en el uso, dado que el aplicativo es sencillo de utilizar cuenta con respaldo internacional y a través de preguntas generales aplicables a diferentes cargos dentro de la empresa, permite identificar los riesgos propios de una población, acorde a su área de trabajo, y forma de “ver” algunos aspectos al interior de la empresa, creando un perfil sobre el cual es posible identificar las dimensiones que representan mayor riesgo, dentro de la actividad laboral.

En las entrevistas personales, se complementó la información obtenida del aplicativo, entendiendo y dando contexto, a las situaciones personales, sociales y laborales que afectan al empleado, permitiendo lograr un análisis de riesgo psicosocial enfocado en el proceso de superar la crisis sanitaria que afecto al mundo (SARSCOV19), su influencia en las relaciones sociales, de educación y empleo para las personas.

La correcta identificación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, son el tema principal de los programas de seguridad y salud en el trabajo, por lo que abordar y entender este tema, les permite a las organizaciones determinar las acciones o planes de intervención acordes a las necesidades de cada equipo de trabajo, por ejemplo minimizando la exposición al riesgo, e incluyendo programas de formación más completos, sin embargo también se deberá empezar por trabajar el tema de cohesión y compromiso con y hacia la empresa de forma que las acciones implementadas logren el efecto esperado.

Del mismo modo algunos inconvenientes se dieron por la falta de conocimiento en el área de psicología, dado que no es posible evaluar más a fondo algunos factores, así como la repetitividad de las preguntas en el cuestionario del aplicativo que no permiten ser modificadas y que fueron consideradas “mamonas” y requerían acompañamiento para guiar al trabajador en la resolución de las encuestas, aunque solo se explicó a qué se refería la pregunta esto pudo sesgar los resultados o dar lugar a que se modificaran pensamientos.

Durante las entrevistas fue posible evidenciar que los empleados uno a uno querían o buscaban recibir atención, poder desahogar con sus palabras, sentimientos y emociones que han recogido a lo largo de este periodo de pandemia y retorno a la “normalidad”, algunos reconocían la diferencia entre ir al psicólogo y recibir apoyo psicosocial, teniendo como base la experiencia de encierro a que fueron sometidos de manera forzosa, y en donde descubrieron el valor de una amistad y la oportunidad de socializar.

Frente al resultado que se arrojó del aplicativo, se consideró “normal”, teniendo en cuenta las condiciones de empleo para Colombia, y los requisitos que en sí mismo implican

este tipo de cargos operativos, por parte del investigador como parte activa de la empresa surgió la duda sobre cómo sería posible hacer más participativa la toma de decisiones cuando se trata de proyectos de corta duración y en donde se busca impactar a una población ofreciendo oportunidades de empleo a los mismos pobladores, aunque sea por cortos periodos de tiempo y con un plan ya establecido.

En general gracias al apoyo de la empresa, el interés de los directivos, y la amplia participación de los empleados, se pudo establecer que hay situaciones que en un futuro se deberán mejorar y otras que se deben incluir en los planes y programas de la empresa, de forma que no solo la pandemia genero un antes y un después, sino que además ha hecho reflexionar a las partes interesadas sobre la forma de trabajar y el efecto que tiene el aspecto psicológico en las personas y la actividad laboral.

10. Recomendaciones

En términos generales y antes de pensar o planear acciones correctivas o de apoyo es necesario realizar el seguimiento de la información obtenida del aplicativo y de ser posible de otras herramientas que permitan generar un perfil más detallado sobre los riesgos psicosociales que afectan a la población trabajadora e incluso permitir a estudiantes de psicología realizar sus prácticas, en la atención de estos empleados, obteniendo puntos de vista más detallados y con un nivel de profundidad mayor.

Frente a la atención de las necesidades de los trabajadores, observar la posibilidad de contar con un psicólogo de planta, pues si bien el estudio de riesgos de parte de la empresa, la ARL, y la observación de los cambios actitudinales de las personas son banderas naranjas que requieren atención, el acompañamiento y la orientación de un experto en el tema podría ofrecerle a la empresa y los empleados oportunidades más acordes con las necesidades propias de la población estudiada.

Realizar el seguimiento de los aspectos psicosociales más relevantes arrojados por el aplicativo, y la realización de los exámenes periódicos con el médico laboral y psicología, le permitirán a la empresa contar con empleados saludables a nivel de salud física y mental, que a su vez se sentirán acompañados por la empresa, logrando un compromiso personal y colectivo de autocuidado que reduzca la fatiga mental y minimice los riesgos de enfermedades profesionales.

Con respecto al factor de riesgo psicosocial por estima, se recomienda incluir en las observaciones del día (mañana), reconocer y agradecer el esfuerzo del trabajador y delegar

cada día a una persona que agradezca a los compañeros tanto por el cumplimiento del cronograma como por el apoyo en situaciones generales de la actividad laboral, e incentivar la réplica de estas prácticas en otros ámbitos de la vida personal, que les permita lograr sentirse apoyados en cada ambiente y cada persona.

Frente a las afectaciones por el covid-19 sobre la población estudiada, se deberá entender la necesidad de darle continuidad a los protocolos de bioseguridad que permitan mantener ambientes salubres para evitar el contagio, realizar y dar seguimiento al cumplimiento del esquema de vacunación correspondiente, acompañado de las buenas prácticas dentro de las instalaciones de la empresa, en el aspecto psicológico de la afectación se propone la implementación de espacios de integración y escucha activa que permitan a los trabajadores hablar sobre sus emociones y las situaciones derivadas de la crisis sanitaria, con el acompañamiento de médicos o psicólogos (practicantes) a través de los cuales se pueda brindar apoyo a los colaboradores.

11. Referencias

Acero. (s.f.). *Riesgos acero*. Obtenido de <https://www.riesgoscero.com/academia/especiales/guia-para-gestionar-un-plan-de-continuidad-de-negocio-segun-la-iso-22301>

Acevedo, D. M., Escobar, D. F., Bermudez, M. A., & Leguizamon., W. A. (2021). (Tesis de grado). *Evaluacion de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Grupo EULEN durante el tiempo de pandemia para determinar acciones que minimicen sus efectos*. Corpracion Universitaria Minuto de Dios, Bogotá.

AESST, A. E. (06 de 04 de 2021). *Riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de Consultado: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Arango, D. (27 de Septiembre de 2017). *Recurso Humano Positivo*. Obtenido de <https://rhpositivo.net/el-autocuidado-una-excelente-practica-laboral/>

Banrepublica. (2017). *Enciclopedia*. Obtenido de https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Reactivaci%C3%B3n_econ%C3%B3mica

Basantes Zambrano, L. F. ((2019)). (Tesis de Magister 8MSc.). *Proposición de medidas de prevención de los riesgos psicosociales en el personal de emergencia del Hospital del Día el Batán - IESS*. Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador.

BBC.com. (01 de 04 de 2021). *Origen del coronavirus: por qué es tan difícil determinar cómo surgió un virus*. Obtenido de Alejandra Martins:
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-56603876>

Bernal Pinilla, M. L., Gómez Vélez, C. A., & Suárez Bulla, F. A. ((2021)). (Tesis de grado). *Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá*. Universidad ECCI, Bogotá.

Cabezas, E. (3 de 11 de 2017). *Twitter*. Recuperado el 2021, de observatoriosst.blogspot.com

Calle, R. (2008). *Otra vez lunes! técnicas para superar el estres laboral*. Madrid, España: Turpial.

Cantó-Milà, N., Balletbó, I. G., Sanmartí, R. M., Piñas, M. M., & Seebach, S. (2021). Distanciamiento social y COVID-19. Distancias y proximidades desde una perspectiva relacional. *Revista de Estudios sociales*(78), 75-92.
doi:<https://doi.org/10.7440/res78.2021.05>

Carvajal Montealegre, D. M., & Molano Velandia, J. H. (2012). *Aporte de los sistemas de gestión en la prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.*

CCS, C. C. (29 de 09 de 2021). *Protocolo de bioseguridad – Acciones y medidas preventivas y de mitigación frente al COVID-19 – Retorno seguro al trabajo.* Obtenido de Coronavirus Covid-19:

https://ccs.org.co/protocolodebioseguridadcovid19/?doing_wp_cron=1638067423.6305000782012939453125

CEPAL. (2 de 07 de 2020). *Informe especial COVID-19 N° 4.* Obtenido de Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación:

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45734/S2000438_es.pdf

Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano.* La Habana: Revista latinoamericana de derecho social.

Chiavenato, I. (11 de 1999). *Administración de recursos Humanos.*

Obtenido de Quinta Edición: <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES->

[APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Clinicbarcelona.org. (18 de 12 de 2020). *La pérdida de olfato y gusto por la COVID-19 afecta más a las personas jóvenes y las mujeres*. Obtenido de Joaquim Mullol, Isam Alobid: <https://www.clinicbarcelona.org/noticias/la-perdida-de-olfato-y-gusto-por-la-covid-19-afecta-mas-a-las-personas-jovenes-y-las-mujeres>

Discapnet. (s.f.). *El portal de las personas con discapacidad*. Recuperado el 28 de 05 de 2021, de Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/los-riesgos-psicosociales/herramientas-de-evaluacion/cuestionario-de>

Enfermedades, A. (18 de 03 de 2020). Obtenido de https://www.abc.es/salud/enfermedades/abci-cuanto-tiempo-permanece-coronavirus-superficies-202003181124_noticia.html

Escuela Europea de Excelencia. (2015). *Escuela Europea de Excelencia*. Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/09/organizacion-del-sg-sst-en-el-decreto-1072-de-2015-responsabilidades-capacitacion-y-documentacion/>

Espergue Vergara, C., & Fleming Palma, A. ((2017)). (Tesis de posgrado Magister). *Riesgos psicosociales: una aproximación a los significados construidos desde la experiencia laboral de las trabajadoras de la empresa Ripley La Calera*. Universidad Nacional Andres Bello, Viña del Mar, Chile.

Ginebra, O. I. (18-24 de Septiembre de 1984). *FPS/OIT/OMS*. Recuperado el 25 de Mayo de 2021, de Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Golpedefecto. (20 de 03 de 2020). *Blogspot.com.co*. Obtenido de <https://golpedefecto.blogspot.com/2020/03/entendiendo-la-genetica-deteccion-y.html?m=1>

Gómez Preciado, E., Henao Romero, A., & Mejía Velásquez, L. E. (2019). *Universidad Ces*. Obtenido de http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4167/1/1214721730_2019.pdf

Gonzalez Gonzalez, N. A. (4 de Mayo de 2009). *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>

Hernandez Alvarez, K. L., & Martinez Patiño, G. A. ((2021)). Propuesta de la gestión del cambio del sistema de seguridad y salud en el trabajo por contingencia del Covid19 en la empresa Logicuartas S.A.S. (*Trabajo de grado especializacion*). Universidad ECCI, Bogota.

Hernández Bautista, H. Z. ((2015)). (Tesis de especialización). *Identificación de factores de riesgo psicosocial en un diagnostico de salud, seguridad e higiene, mediante la clasificacion de la OIT*. Universidad Nacional Autonoma de México, Coyoacán, México.

Herrera, F. F., & Lew, D. (mayo - agosto de 2020). Normalidad post-pandemia: ¿una nueva normalidad socio-ambiental o adios a la normalidad? *Observador del Conocimiento*, 5(2), 144 - 167.

Hurtado, D., & Pereira, F. (2015). El síndrome de desgaste profesional (burnout syndrome): manifestación de la ruptura de reciprocidad laboral. *Salud Bosque*, 2(2), 29-38. doi:<https://doi.org/10.18270/rsb.v2i2.61>

Icontec. (2016). *Universidad Distrital*. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6034/2/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf>

ISOTools. (2016). *ISOTools*. Obtenido de <https://www.isotools.org/2016/10/04/sg-sst-politica-objetivos-seguridad-salud-trabajo/>

Labarthe, J. (30 de 10 de 2021). *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Modelo-de-Desencadenantes-de-Estres-Laboral-de-Aguirre-2006_fig1_317447987

Lizarazo de la Ossa, S., & Sánchez, F. (8 de marzo de 2016). *bdigital*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/50717/61948>

Lloyd, B. J. (marzo de 1928). "Algunas definiciones.". *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP)*, 7(3).

Lucia, A., & E., M. (23 de 10 de 2004). *Research Gate*. Recuperado el 26 de 10 de 2021, de Evaluacion de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa: https://www.researchgate.net/profile/Lucia-Artazcoz/publication/242090729_Evaluacion_de_los_factores_de_riesgo_psicosocial_combinando_metodologia_cuantitativa_y_cualitativa/links/0c96052458944bc768000000/Evaluacion-de-los-factores-de-riesgo-psicosocial-co

Martínez Jimenez, M. N., & Silva Rodriguez, M. (2016). *Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas*. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>

Martinez Esquivel, S. B. ((2018)). (Tesis de posgrado). *Identificacion de factores de riesgo psicosociales en el trabajo asociados con el trastorno de ansiedad en trabajadores de H.G.Z. N° 32*. Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México.

Millán, T. A. (2008). *Wordpress*. Obtenido de <https://metodoinvestigacion.wordpress.com/2008/02/29/investigacion-cualitativa/>

Ministerio de la salud y protección social, Ministerio de transporte, Ministerio de trabajo. (2020). *SafetYA*. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/circular-004-de-2020/>

Ministerio de salud y protección social. (24 de Abril de 2020). *Ministerio de salud y protección social*. Obtenido de <https://id.presidencia.gov.co/Documents/200424-Resolucion-666-MinSalud.pdf>

Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio, T., Minvivienda, & Minsalud. (11 de 04 de 2020). *Circular Conjunta 001*. Obtenido de Orientaciones sobre medidas preventivas y de mitigación para reducir la exposición y contagio por infección respiratoria aguda causada por SARS-CoV-2: <https://www.minsalud.gov.co/RID/circular-conjunta-001-abril-2020.pdf>

Monsonís Romero, J. ((2021)). (tesis de posgrado). *Guía para la elaboración de un plan de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la construcción en España*. Universitat Politècnica de València, Valencia, España.

Moreno Piraquive, P. M., & Ardila Rico, O. ((2021)). (Trabajo de grado especialización). *Factores Psicosociales determinantes en la salud como detonantes*

de enfermedades en los trabajadores de la empresa SEMAING S.A.S. Universidad ECCI, Bogota.

Neyra Paniura, J. A. (31 de Agosto de 2015). *Universidad Nacional San Agustín de Arequipa*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3330/IInepaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Obando Santana, D. L., & Pinilla Rojas, S. L. (2015). *Escuela Colombiana de carreras industriales*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/429/DISE%C3%91O%20DE%20UNA%20HERRMIENTA%20PARA%20EVALUAR%20LA%20SITUACI%C3%93N%20ACTUAL%20DEL%20SG-SST2%20.pdf?sequence=1>

Oquendo Álvarez, S. Y. ((2019)). (Tesis de maestría). *La gestión de factores de riesgo psicosocial en una empresa gastronomica de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: una mirada desde la gestión de recursos humanos*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Orlandini, A. (1999). *El estrés: Qué es y cómo evitarlo* (Segunda ed.). Mexico: La Ciencia para Todos. doi:ISBN 978-607-16-1177-2

ORP, O. d. ((2019)). *UGT*. Obtenido de Definición de riesgos psicosociales: <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo->

Patiño, A. R., Cabas, F. M., Jaramillo, J. S., & Rodríguez, L. L. (2021). (Tesis de grado). *¿Como mejorar las condiciones de los trabajadores en el contexto de la pandemia en la empresa SCAIN S.A.S.?* Escuela de Administración de Negocios, Bogotá. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10805/LindarteLiliana2021.pdf?sequence=1>

Prevencionar.com. (08 de 03 de 2021). *Diferencias entre riesgo, factor de riesgo y situación de riesgo*. Obtenido de En Actualidad, Evaluación de Riesgos: <https://prevencionar.com/2021/03/08/diferencias-entre-riesgo-factor-de-riesgo-y-situacion-de-riesgo/>

Pulgarin Rodríguez, J. G., Salamanca Molano, E. Y., & Manrique Carillo, J. A. ((2020)). (Tesis de grado). *Factores Psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19*. Universidad ECCI, Bogotá.

Racero López, V. (Enero de 2019). *Universidad Católica de Manizalez*. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2424/Alejandra%20Ospina%20Marin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, C. C., & Calcetero, J. R. (2012). Las interacciones humanas: lecturas entre el 2005 y el 2010. *Tendencias & Retos*, 17(2), 37- 47.

Ramírez, G. A., Guerrero, L. M., Umaña, P. A., & Linares., J. R. (2021). (Tesis de grado). *Caracterización del riesgo pasicosocial derivado por covid-19 en docentes de la Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede San Camilo*. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá.

Ramon, P. A., Jesus, G. T., & Alejandro, D. G. (2020). Características clínico-epidemiológicas de la covid-19. *Revista Habanera de Ciencias médicas*, 1-15.

Ramos, B. S. (10 de 10 de 2021). *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/figure/Figura-2-Categorizacion-de-pacientes-cronicos-Piramide-de-riesgo-de-Kaiser-adaptada-de_fig1_277263265

Reina, J. (2020). El SARS-CoV-2, una nueva zoonosis pandémica que amenaza al mundo. *Elvesier*, 21(1), 17-22.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.vacun.2020.03.001>

riesgospsicosociales.com.co. (28 de 10 de 2021). Obtenido de <https://riesgospsicosociales.com.co/riesgos-psicosociales-en-colombia-definicion-y-normatividad/#:~:text=Normatividad%20de%20los%20riesgos%20psicosociales,riegos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.>

Rimac. (2014). *Rimac*. Obtenido de <http://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Indicadores-sst>

Robayo Rico, C. A. (2 de Febrero de 2017). *Universidad Libre de Colombia*.

Obtenido de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DE-GRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ron, A. G., & Cuéllar-Flores, I. (julio de 2020). COVID-19: cuarentena, aislamiento, distanciamiento social y confinamiento, ¿son lo mismo? *Anales de pediatria*, 93(1), 73-74. doi:DOI: 10.1016/j.anpedi.2020.05.001

Rosa, H. (2016). *Rosa, H. (2016). Alienación y aceleración: Hacia una teoría crítica de la temporalidad en la modernidad tardía* (Vol. 2047). Buenos Aires: katz Editores.

Rubio, D. D. (2021). (Monografía). *Riesgos psicosociales por covid-19 en docentes del area basica primaria y pregrado*. Universidad de ciencias aplicadas y ambientales (UDCA), Bogotá. Obtenido de <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/4405/MONOGRAF%c3%8dA%20DEEBY%20BOBADILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SafetYA. (30 de Junio de 2019). *SafetYA.com*. Obtenido de <https://safetya.co/gtc-45-guia-identificacion-peligros/>

Sassani, M. ((2018)). (Tesina). *relacion que existe entre factores de riesgos psicosociales laborales y tipo de institución de salud*. Universidad Nacional de Rosario, Rosario, Argentina.

Semana. (7 de 12 de 2020). *Economía*. Obtenido de Laboral:
<https://www.semana.com/economia/articulo/cuantos-colombianos-ganan-el-salario-minimo/309127/#:~:text=un%20salario%20m%C3%ADnimo.-,%2D%20Foto%3A,escal%C3%B3al%2060%2C8%25>.

Shors, T. (2009). *Understanding Viruses*. Bogotá: Médica Pamanericana.

Sierra Cadena, E. L., Vargas López, N. E., & Fuentes Mario, R. A. ((2020)). (Tesis de posgrado). *Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 en el entorno laboral*. Universidad ECCI, Bogotá.

Siggo. (18 de 03 de 2020). *Como limpiar y desinfectar para prevenir el coronavirus covid-19*. Obtenido de Blog de Salud:
<https://www.siggo.es/blog/salud/como-limpiar-y-desinfectar-para-prevenir-el-coronavirus-covid-19>

Sotelo Hoyos, C., Camargo Buitrago, G. P., & Escobar Meléndez, L. V. ((2020)). (Tesis de grado). *Identificación del impacto psicosocial en los trbaajdores de la educación por SARS-CoV-2 en dos colegios públicos de Bogotá D.C.* Universidad ECCI, Bogota.

Suarez, C., & Gros, B. (2013). *Aprender en red: de la interacción a la colaboración*. Barcelona: UOC.

Sura. (2020). *Segurosura*. Obtenido de <https://www.segurosura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-19/empresas/Matriz%20de%20Riesgos%20especifica%20COVID-19.pdf>

Torres Gonzalez, L., & Mesa Valencia, J. C. ((2021)). (Tesis de grado). *Tamizaje de los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa del sector electrico en la ciudad de Medellin*. Universidad ECCIn, Bogotá.

Torres, C. A. (2016). *Metodologia de la investigaciòn* (Cuarta ed.). Bogota: Pearson. Recuperado el 10 de 2021

Zapata Gómez, A. (2015). *Ciclo de la calidad PHVA*. Manizalez: Universidad Nacional de Colombia.

Zipaquirá, A. d. (2008). *Decreto estratificación*. Obtenido de <http://webdav.superservicios.gov.co:8080/content/download/15007/114069/version/1/file/Decreto+Urbano+No.+158+del+5+de+Septiembre+de+2008.pdf>

12 Anexos

Anexo A - Formato encuesta aplicativo FPSICO 4.0



El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, FORMACIÓN
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. ¿Trabaja los sábados?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

2. ¿Trabaja los domingos y festivos?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

3. ¿Tiene la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de carácter personal?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

4. ¿Con qué frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarse trabajo a casa?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

6. ¿Su horario laboral le permite equilibrar el tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de su familia y amigos?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

7. ¿Puede decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puede detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesita?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

9. ¿Puede marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10a. ¿Puede tomar decisiones relativas a: Lo que debe hacer (actividades y tareas a realizar)?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10b. ¿Puede tomar decisiones relativas a: La distribución de tareas a los largo de su jornada?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10c. ¿Puede tomar decisiones relativas a: La distribución del entorno directo de su puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc ...)

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10d. ¿Puede tomar decisiones relativas a: Cómo tiene que hacer su trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo ...)

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10e. ¿Puede tomar decisiones relativas a: La cantidad de trabajo que debe realizar?

- Siempre o Casi Siempre
A menudo
A veces

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

10f. ¿Puede tomar decisiones relativas a: La calidad de trabajo que tiene que realizar?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10g. ¿Puede tomar decisiones relativas a: La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en su trabajo?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10h. ¿Puede tomar decisiones relativas a: La distribución de los turnos rotativos?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca
No trabajo en turnos rotativos

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

11a. ¿Qué nivel de participación tiene en la Introducción de cambios en los equipos y materiales?

- Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

11b. ¿Qué nivel de participación tiene en la Introducción de cambios en la manera de trabajar?

- Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

11c. ¿Qué nivel de participación tiene en el lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios?

- Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

11d. ¿Qué nivel de participación tiene en la reestructuración o reorganización de áreas de trabajo?

- Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4


QUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

11e. ¿Qué nivel de participación tiene frente a cambios en la dirección o entre sus superiores?

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Solo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

11f. ¿Qué nivel de participación tiene en la contratación e incorporación de nuevos empleados?

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Solo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

11g. ¿Qué nivel de participación tiene en la elaboración de las normas de trabajo?

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Solo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

12a. ¿Cómo valora la supervisión que su jefe inmediato ejerce sobre el método para realizar el trabajo?

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuado | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesivo | <input type="checkbox"/> | 4 |

12b. ¿Cómo valora la supervisión de su jefe en la planificación del trabajo?

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuado | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesivo | <input type="checkbox"/> | 4 |

12c. ¿Cómo valora la supervisión de su jefe frente al ritmo de trabajo?

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuado | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesivo | <input type="checkbox"/> | 4 |

12d. ¿Cómo valora la supervisión de su jefe frente a la calidad del trabajo realizado?

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuado | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesivo | <input type="checkbox"/> | 4 |

13a. ¿Cómo valora el grado de Información que le proporciona la empresa sobre: las posibilidades de formación?

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13b. ¿Cómo valora el grado de Información que le proporciona la empresa sobre: las posibilidades de promoción?

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13c. ¿Cómo valora el grado de Información que le proporciona la empresa sobre: los requisitos para ocupar plazas de promoción?

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13d. ¿Cómo valora el grado de Información que le proporciona la empresa sobre: la situación de la empresa en el mercado?

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

14a. Para realizar su trabajo ¿Cómo valora la información que recibe sobre: lo que debe hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14b. Para realizar su trabajo ¿Cómo valora la información que recibe sobre: como debe hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14c. Para realizar su trabajo ¿Cómo valora la información que recibe sobre: la cantidad del trabajo que se espera que haga?

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14d. Para realizar su trabajo ¿Cómo valora la información que recibe sobre: la calidad del trabajo que se espera que haga?

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

14e. Para realizar su trabajo ¿Cómo valora la información que recibe sobre: el tiempo asignado para realizar el trabajo?

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy claro | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Claro | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco claro | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada claro | <input type="checkbox"/> | 4 |

14f. Para realizar su trabajo ¿Cómo valora la información que recibe sobre: la responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a su actuación y cuáles no)?

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

15a. Señale con qué frecuencia se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los recursos humanos o materiales?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o Casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o Casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

15b. Señale con qué frecuencia para ejecutar algunas tareas tiene que saltarse los métodos establecidos?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o Casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o Casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

15c. Señale con qué frecuencia se le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no está de acuerdo porque le suponen un conflicto moral, legal, emocional ...?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o Casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

15d. Señale con qué frecuencia recibe instrucciones contradictorias entre sí (unos le mandan una cosa y otros otra)?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

15e. Señale con qué frecuencia se le exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de sus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

16a. ¿Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea tener apoyo o ayuda puede contar con sus superiores?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

16b. ¿Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea tener apoyo o ayuda puede contar con sus compañeros?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

16c. ¿Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea tener apoyo o ayuda puede contar con sus subordinados?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

16d. ¿Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea tener apoyo o ayuda puede contar con otras personas que trabajan en la empresa?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5


QUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

17. ¿Cómo considera que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar?

- | | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regulares | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Malas | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |

18a. ¿Con qué frecuencia se producen en su trabajo: conflictos Interpersonales?

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

18b. ¿Con qué frecuencia se producen en su trabajo: situaciones de violencia física?

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

18c. ¿Con qué frecuencia se producen en su trabajo: situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales ...)?

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

18d. ¿Con qué frecuencia se producen en su trabajo: situaciones de acoso sexual?

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

19. Su empresa frente a situaciones de conflicto Interpersonal entre trabajadores.

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados sean quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de acción | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

20. ¿En su entorno laboral, se siente discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría ...)?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o Casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o Casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |


QUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

21. A lo largo de la jornada ¿Cuánto tiempo debe mantener una exclusiva atención en su trabajo (de forma que le impida hablar, desplazarse, o simplemente pensar en cosas ajenas a su tarea)

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

1
2
3
4

22. En general, ¿Cómo considera la atención que debe mantener en su trabajo?

- Muy alta
Alta
Media
Baja
Muy baja

1
2
3
4
5

23. ¿El tiempo que dispone para realizar su trabajo es suficiente y adecuado?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

1
2
3
4

24. ¿La ejecución de su tarea le impone trabajar con rapidez?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

1
2
3
4

25. ¿Con qué frecuencia debe acelerar su ritmo de trabajo?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

1
2
3
4

26. En general, la cantidad de trabajo que tiene es?

- Excesiva
Elevada
Adecuada
Escasa
Muy escasa

1
2
3
4
5

27. ¿Debe atender a varias tareas al mismo tiempo?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

1
2
3
4

28. El trabajo que realiza ¿le resulta complicado o difícil?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

29. En su trabajo ¿tiene que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesita pedir algún consejo o ayuda?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

30. En su trabajo, ¿tiene que Interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra no prevista?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

31. En caso de que existan Interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de su trabajo?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tiene suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33a. ¿En qué medida su trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33b. ¿En qué medida su trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4


**QUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**

33c. ¿En qué medida su trabajo requiere: tomar la iniciativa?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33d. ¿En qué medida su trabajo requiere: Tener buena memoria?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33e. ¿En qué medida su trabajo requiere: que sea creativo?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33f. ¿En qué medida su trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en su trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes ...)?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

34a. En su trabajo ¿Con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante superiores jerárquicos?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

34b. En su trabajo ¿Con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante sus subordinados?

Siempre o Casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o Casi nunca

No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

34c. En su trabajo ¿Con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante sus compañeros de trabajo?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca
No tengo, no trato

1
2
3
4
5

34d. En su trabajo ¿Con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca
No tengo, no trato

1
2
3
4
5

35. Por el tipo de trabajo que tiene ¿esta expuesto a situaciones que le afecten emocionalmente?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

1
2
3
4

36. Por el tipo de trabajo que tiene ¿Con qué frecuencia se espera que de una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus clientes externos (pasajeros, alumnos, pacientes, etc...)?

- Siempre o Casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o Casi nunca

1
2
3
4

37. El trabajo que realiza ¿le resulta rutinario?

- No
A veces
Bastante
Mucho

1
2
3
4

38. En general, ¿considera que las tareas que realiza tienen sentido?

- Mucho
Bastante
Poco
Nada

1
2
3
4

39. ¿Cómo contribuye su trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| No es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

40a. En general, ¿es su trabajo reconocido y apreciado por sus superiores?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o Casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o Casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

40b. En general, ¿es su trabajo reconocido y apreciado por sus compañeros de trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o Casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o Casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

40c. En general, ¿es su trabajo reconocido y apreciado por el público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, ...?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o Casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o Casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

40d. En general, ¿es su trabajo reconocido y apreciado por su familia y sus amistades?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o Casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o Casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

41. ¿Le facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| Adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**

42. ¿Cómo definiría la formación que se imparte o se facilita desde su empresa?

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

43. En general, ¿la correspondencia entre el esfuerzo que hace y las recompensas que la empresa le proporciona es?

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuado | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

44. Considerando los deberes y responsabilidades de su trabajo ¿Está satisfecho/a con el salario que recibe?

- | | | |
|------------------|--------------------------|---|
| Muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Satisfecho | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |

Anexo B - Formato encuesta personal

(Grabadas audio mp3 y transcritas)

Formato encuesta personal

Encuesta de conocimiento y caracterización de la población trabajadora del proyecto el Olivo

Objetivo:

Conocer la percepción de los empleados frente a la situación pos pandemia COVID-19, situación personal y social en el que se encuentra y su percepción sobre la influencia de esta en el trabajo que desempeña.

Preguntas:

- 1.- ¿Porque eligió este oficio, como actividad laboral principal?
- 2.- ¿Tiene la posibilidad de acceder estudios superiores que le permitan cambiar de oficio?
- 3.- ¿Por qué no eligió estudiar, sino dedicarse a trabajar?
- 4.- ¿Sabe de las opciones que ofrece el gobierno nacional para acceder a educación superior?
- 5.- ¿Tiene una relación de pareja estable?
- 6.- ¿Tiene hijos? ¿Por qué si/no? ¿Qué representan para usted?
- 7.- ¿Qué medio de transporte utiliza para llegar a su trabajo?
- 8.- ¿En todos sus años de trabaja/experiencia ha sufrido algún accidente?
- 9.- ¿La empresa le entrega los elementos de protección necesarios para el desarrollo de su labor?
- 10.- ¿Usted de manera consiente de los peligros que significan su trabajo utiliza a diario estos elementos?
- 11.- ¿Cómo considera que son las condiciones de trabajo que le ofrece la empresa?
- 12.- ¿La empresa le ofrece algún tipo de garantía de estabilidad?
- 13.- ¿Qué consecuencias le ha traído la pandemia? (económico, social, familiar)
- 14.- ¿Qué considera que ha sido lo que más le afecto de la pandemia?
- 15.- ¿A nivel psicológico que considera que lo golpeo con más fuerza en esta pandemia?

Anexo C -Carta Consentimiento informado uso de información

Zipaquirá, octubre de 2021

Proyecto

EI OLIVO

La ciudad

Asunto: Carta de consentimiento para el uso de información personal, con el fin de adelantar investigación académica.

Por medio de la presente el abajo firmante, autoriza el uso de la información recogida a través de grabación de audio, con el fin de permitirle al estudiante Jairo Ospina, de la universidad ECCI, a realizar investigación de carácter netamente académico, y cuyo objetivo es determinar el nivel de incidencia psicosocial en los trabajadores del área operativa, en el periodo de pandemia y pos pandemia, dicha información solo tendrá fines académicos y no afectará la labor, ni las relaciones asociadas a la actividad laboral.

Toda la información recabada, están autorizados para ser usados a partir de la fecha y por un periodo de 4 meses posteriores a la finalización del trabajo de investigación.

Sin otro motivo,

Nombre: _____

Autorizo Sí No