

OPCION DE GRADO

TRABAJO DE GRADO
PROPUESTA DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL TITULO EN
ADMIMISTRADORES EN SALUD OCUPACIONAL

Presentado por:

María Alejandra Cardona Quintero

Víctor Jaime Palacio Vergara

Wilson Arenas Villada

NRC 16032

Asesor:

Harold Edilberto Valencia Gallego

Asignatura:

Opción de Grado

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
UNIMINUTO – SECCIONAL BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ADMINISTRACION EN SALUD OCUPACIONAL
BELLO, COLOMBIA

2021

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestro creador Dios por habernos dado la vida y permitirnos cumplir esta meta tan importante de nuestra formación profesional, a nuestras familias por sus sacrificios, esfuerzos y amor incondicional, por su confianza en nosotros, sin ustedes no hubiera sido posible llegar a este momento y a nuestros compañeros de aulas y a nosotros mismos que somos los más interesados en cumplir esta meta convirtiéndonos en profesionales.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos primero que todo a Dios que nos permitió obtener este título como Administradores en Salud Ocupacional, a nuestras familias que nos apoyaron durante estos 5 años de esfuerzo y dedicación, a los docentes por los conocimientos compartidos en especial a Harold Edilberto Valencia Gallego, por el apoyo y guiarnos durante este proceso y a la corporación Universitaria Minuto de Dios que dispuso sus recursos didácticos y humanos para llegar a la meta de nuestra formación personal y profesional.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
RESUMEN.....	7
PALABRAS CLAVE.....	8
CAPÍTULO 1.....	9
TEMA.....	9
TITULO.....	9
PROBLEMA.....	10
Pregunta De Investigacion.....	11
Preguntas Secundarias.....	11
OBJETIVOS.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
JUSTIFICACIÓN.....	13
CAPÍTULO 2.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
Factores De Riesgo Psicosocial.....	16
2. Riesgo Psicosocial Relacionado Al Estrés Laboral.....	22
3. Grupo Social De Trabajo.....	28

OPCION DE GRADO

4. Condiciones De La Tarea.....	33
MARCO LEGAL.	35
CAPÍTULO 3.....	40
ENFOQUE METODOLÓGICO.....	40
Tipo De Investigación.....	40
Método.....	40
Población.....	41
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION.	41
CONSTRUIR EL PLAN DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN. .	43
CRONOGRAMA.	44
CAPÍTULO 4.....	45
ENCUESTA APLICADA AL PROYECTO DE INVESTIGACION DE LA CONSTRUCTORA SERVING EN EL MUNICIPIO DE RIONEGRO.	45
Tabla Número 1.....	46
Gráfico Numero 1.....	48
Capítulo 5.....	49
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES.....	50
Bibliografía	52

INTRODUCCIÓN.

La importancia que tienen los Riesgo Psicosociales dentro de las organizaciones a medida que avanza el tiempo, toma fuerza y se convierte en uno de los más significativos dentro de las mismas. Cabe mencionar los altos índices de enfermedades profesionales y accidentalidad laboral que han generado en los colaboradores dicho riesgo. El Gobierno Nacional ha expedido el Decreto 1477 de 2014 mediante el cual se establece la nueva tabla de enfermedades laborales, que evidencia cinco factores de riesgo ocupacional: los químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agentes ergonómicos.

Dentro del desarrollo de la presente investigación, se buscará identificar las causas que generan los accidentes de trabajo generados por Riesgo Psicosocial relacionados con carga de trabajo. Estos siendo identificados por medio de los indicadores establecidos por la constructora como objeto de estudio; la cual se encuentra ubicada en el Municipio de Rionegro, Barrio el Porvenir y se tomarán como muestra 20 personas de dos obras diferentes de la Constructora SERVING y les serán aplicadas encuestas de única respuesta para evaluar y conocer lo que piensan los colaboradores frente a dicho riesgo y situaciones (accidentes laborales) que se han presentado en lo corrido del año 2020.

Un accidente de trabajo según la Ley 1562 de 2012 es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del **trabajo**, y que produzca en el **trabajador** una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Por ende, mediante dicha

OPCION DE GRADO

investigación se identifican los accidentes que se han venido presentado a raíz del riesgo psicosocial generando ausentismo de los colaboradores dentro de la empresa. (trabajo, 2012)

Es fundamental mencionar que la **Ley 1562 de 2012** también define como **enfermedad** laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Teniendo en cuenta que dentro de la constructora se ven evidenciadas situaciones de estrés, cansancio mental generado por estilos de mando inadecuados, acoso laboral entre otros. (trabajo, 2012)

La investigación aplicada permitirá identificar e indagar a la empresa los puntos de vista de un porcentaje de los colaboradores, donde se establecerán recomendaciones para mejorar los puntos encontrados mediante la encuesta aplicada, buscando como principal objetivo la mejora y control de los mismos dentro de la Constructora; estableciendo medidas y controles para minimizar los accidentes ocasionados por El Riesgo Psicosocial.

Cuando mencionamos la importancia de este riesgo, es imposible dimensionar lo que significa en realidad. Ya que nuestro cuerpo funciona por la mente y cuando esta de alguna manera se ve afectada tomará comportamientos inadecuados, los cuáles pueden generar daños en la vida propia, la de los demás e instalaciones de la empresa.

Los colaboradores de la Constructora SERVIG, han manifestado de alguna manera su miedo al enfrentarse con situaciones que salen de control como: Riña entre compañeros, accidentalidad generada por decisiones equivocadas entre altos mandos, riñas por acoso, abuso y apodos que ocasionan problemas dentro de las instalaciones; teniendo en cuenta que un 90% de colaboradores son hombres y el restante sería mujeres del área administrativa.

RESUMEN

Donde se realiza un trabajo siempre van a existir los riesgos, los cuales tienen la probabilidad de que ocurra un evento y pueda causar una lesión a la persona, se puede hablar entonces ¿que el trabajo es un riesgo?, siempre y cuando los riesgos laborales sean identificados, evaluados, valorados eliminados o minimizados, estos pasarían a estar ahí sin que generen daño o lesión a las personas.

Encontramos que la legislación colombiana inicialmente les dio mucha importancia a los riesgos laborales desde el punto de vista de riesgos físicos, ergonómicos, ambientales, pero no se contemplaban los factores de riesgo psicosocial, hasta el momento en que la normatividad colombiana decreta la resolución 2646 de 2008 donde obliga a todas las entidades a realizar la valoración anual frente al riesgo psicosocial. Se pretende entonces poder identificar todos los factores de riesgo que se ven inmersos dentro de las organizaciones y que no son fácilmente identificables.

Este trabajo de grado va enfocado a los accidentes laborales que se presentan en las empresas de construcción y que pueden afectar también a cualquier tipo de sector económico y son los accidentes laborales a causa de las diferentes modalidades de riesgo psicosocial como son: carga laboral, acoso laboral y sexual, estrés, depresión, ansiedad entre otros.

Se pretende con este trabajo hacer un llamado a todos los sectores económicos para que presten un especial cuidado a esta problemática la cual muy silenciosamente se puede estar presentando y no ha sido identificada, siendo esta la causa de diversos hechos como ausentismo laboral, enfermedades profesionales, conflictos internos etc.

OPCION DE GRADO

Por otro lado se quiere contribuir a la solución de problemas desde la acción, aportando información a la administraciones, áreas de recursos humanos , área de S.S .T, e incluso a todos los colaboradores para que tengan información clara sobre esta problemática que puede afectar a cualquier persona dentro de la organización independientemente de su rol dentro de esta; y de esta manera sepa cuál es el procedimiento a seguir y que además está amparado legalmente por el ministerio de trabajo y las ARL.

PALABRAS CLAVE.

Riesgo psicosocial, acoso laboral, estrés laboral, carga laboral, accidente laboral, enfermedad laboral, condición y actos laborales, planes de acción, acoso sexual, depresión, ansiedad.

CAPÍTULO 1

TEMA

Causas de los accidentes laborales ocasionados por carga de trabajo relacionados al factor de riesgo psicosocial, que se presentaron en la Constructora SERVING en las dos obras ubicadas en el barrio El Porvenir del municipio de Rionegro Antioquia en el segundo semestre del año 2020.

Este tema está relacionado con la línea de investigación **GESTION, ORGANIZACIÓN Y GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** y con la **SUB LINEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN POBLACIONES DE ALTO IMPACTO Y DE INTERES ESPECIAL.**

Los aportes que se quieren generar con esta investigación radican en la importancia de conocer el por qué se están presentando estos accidentes; determinar si se presenta por trabajo excesivo, presión en el tiempo, plazos muy estrictos, ordenes extralimitadas por parte de los superiores, ya que todo esto puede desencadenar otros problemas como es el estrés y la carga mental.

TITULO.

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES LABORALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR CARGA DE TRABAJO RELACIONADOS CON FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL; PARA EL SEGUNDO PERIODO DEL AÑO 2020.

PROBLEMA.

Históricamente Colombia ha visto como todos los sectores de la construcción han crecido de manera significativa; las estadísticas, el Dane nos presenta un balance del como cerro este sector el año 2020 y nos dice que “El Dane presentó el Indicador de Producción de Obras Civiles (IPOC), que cayó 25% en 2020. Área licenciada se redujo 28%. (Construcción cerró el año pasado con sus cifras en rojo, 2021).

En el municipio de Rionegro viene en un alto crecimiento industrial, comercial, urbanístico y residencial. Lo que conlleva a que las visiones de las constructoras centren sus miradas y proyecciones de negocio en esta localidad, que de uno u otro modo aumenta sin duda el factor de riesgo en todos los campos.

A pesar de que el Ministerio de Trabajo tiene establecidos unos parámetros y una normativa sobre los factores de riesgo Psicosocial (Resolución 2646 de 2008. Ley 1016 de 2013, Ley 1010 de 2006), el cual se debería estar cumpliendo con dicha normativa, ¿entonces porque aún seguimos teniendo accidentes laborales a causa de esta situación?

Aun así, no se puede dejar de reconocer que es uno de los sectores que más ha generado fuentes de empleo de colombianos y extranjeros; no obstante, hay que admitir que también es uno de los sectores que más aporta a los accidentes laborales que para este trabajo de investigación será enfocado a la carga de trabajo en la modalidad acoso laboral, del factor riesgo psicosocial que ejercen los empleadores o jefes de obra. Cabe mencionar que los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, aumentando el riesgo de sufrir accidentes laborales. Dentro de la constructora SERVING los índices de accidentalidad y ausentismo, que arrojan los

OPCION DE GRADO

indicadores muestran que los factores de riesgo psicosocial tienen una mayor incidencia en los accidentes, incidentes e inasistencia al trabajo.

Al realizar una revisión de las estadísticas de accidentalidad y ausentismo, centradas en el riesgo psicosocial, asociados a la carga física dentro de las dos obras de la constructora SERVING se encuentra que los más comunes son:

- Caída de alturas por estilos de mando inadecuado sobre las tareas a ejecutar.
- Riñas entre compañeros por órdenes contradictorias de los superiores.
- Problemas interpersonales por maltrato verbal entre compañeros.
- Accidentes con herramientas corto pulsantes por estrés laboral.
- Choque y golpes con objetos a causa de estrés laboral.
- Auto agresión física en búsqueda de una compensación económica.

Pregunta De Investigacion.

¿Cuáles son las causas que producen accidentes laborales en el sector de la construcción por carga de trabajo, relacionados con el riesgo psicosocial?

Preguntas Secundarias.

- ¿Cómo Identificar el personal operativo que está expuesto a padecer accidentes laborales relacionados con la carga de trabajo en las obras de la constructora SERVING?
- ¿Cómo evaluar las condiciones laborales de los trabajadores de la constructora SERVING?

OPCION DE GRADO

- ¿Cuáles son las consecuencias que genera el riesgo psicosocial en los colaboradores de la constructora SERVING?

OBJETIVOS.

Objetivo General.

Identificar las posibles causas de los accidentes laborales que se presentan en la obra de construcción a causa de la carga de trabajo, relacionados con riesgo psicosocial. Con el fin de reducir la tasa accidentalidad en las obras de construcción que se ejecutan en los diferentes frentes de trabajo que tiene la Constructora SERVING en el municipio de Rionegro.

Objetivos Específicos.

- Identificar mediante encuestas, al personal que está generando los accidentes laborales relacionados con la carga de trabajo en las dos obras de constructora.
- Analizar las consecuencias que generan el riesgo psicosocial en la fuente, el medio o los individuos de tal manera que se disminuya el factor de riesgo.
- Valorar los factores de riesgos psicosocial de los individuos de tal manera que los colaboradores puedan ejercer sus labores sin presión de los superiores y de esta manera se disminuya el factor de riesgo.

JUSTIFICACIÓN.

Los motivos que nos llevan a realizar dicha investigación van encaminados a identificar todos aquellos factores que intervienen, en el aumento de los accidentes y enfermedades laborales que se vienen presentando a raíz del acoso laboral.

Es brindarle la importancia necesaria a indagar las razones por las cuales los empleadores y mandos medios ejercen esa presión, sobre sus sub alternos, que de una u otra manera están afectando la integridad física y mental de estas personas, ya que no todo el personal tiene los mismos niveles de educación, trabajo sobre presión, sobre esfuerzo, entre otras.

Por esta razón se realiza dicho estudio basado en referentes bibliográficos que ayudan conocer más sobre esta problemática, que, aunque para esta investigación solo **tomamos una sola** parte de los factores de riesgo psicosocial y un solo sector económico también aplica para todos los sectores económicos e industriales en Colombia y el mundo. **NO SE ESCRIBE EN PRIMERA PERSONA**

Esta investigación fue realizada en constructora SERVING del Municipio de Rionegro en el segundo semestre del año 2020 con el fin de encontrar las diferentes causas que produjeron los accidentes laborales por riesgo psicosocial relacionados con carga laboral; esta fue realizada mediante una encuesta aplicada a 20 colaboradores seleccionados de las áreas operativas y administrativas.

Según literatura investigada al respecto habla de un número elevado de acontecimientos que se están presentando relacionados con enfermedades laborales producidas por los riesgos psicosociales, la OMS/ y la OIT, calculan que en los países de la Unión Europea entre un 3 % y un 4% del PIB se gasta en problemas de salud mental.

OPCION DE GRADO

Según información reportada en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en el año 2013, los factores de riesgo identificados como prioritarios por los trabajadores fueron los ergonómicos y psicosociales. • Dos de cada tres trabajadores, manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial y, entre un 20% y un 33%, manifestaron sentir altos niveles de estrés. (Trabajo, 2020)

En Colombia, la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, que fue realizada en el año 2007, mostró que el 30 % de los trabajadores encuestados manifestó sufrir estrés laboral; mientras que, en la segunda encuesta, realizada entre los periodos 2009 y 2012, se produjo un notable incremento, dado que el 43 % de los trabajadores encuestados sufrían este tipo de riesgo psicosocial (Gutiérrez & Vilorio, 2014)

Continuando con las estadísticas, la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el sistema general de riesgos profesionales en Colombia, muestra que los factores de riesgo psicosocial ocupan el segundo lugar de prevalencia (año 2016), después de los ergonómicos. Así el 20% y 33% manifiestan sentir estrés relacionado con el trabajo. (Idier A. Torres Guerra, 2016).

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO.

1. Factores De Riesgo Psicosocial.

1.1 Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.

1.1.2 Efectos intralaborales.

1.1.3 Diseño del puesto de trabajo.

1.1.4 Efectos extra laborales.

1.1.5 Acoso sexual.

1.1.6 Violencia laboral.

2. Riesgo psicosocial relacionado al estrés laboral.

2.1 Estrés laboral.

2.2 Estilos de mando.

2.3 Clima organizacional.

2.4 Liderazgo.

3. Grupo social de trabajo.

3.1. Trabajo en equipo.

3.2 Relaciones.

4. Condiciones De La Tarea.

4.1 Carga Mental.

Factores De Riesgo Psicosocial.

El Riesgo Psicosocial es un tema que ha tenido un alto protagonismo para los profesionales y colaboradores a medida que avanza el tiempo y evolucionan las industrias. Pues, anteriormente las personas hacían caso omiso a dichas situaciones que afectaban su salud mental tanto a nivel laboral, profesional y personal. Para todos era algo normal el hecho de sentirse estresado, con presión laboral, estilos de mando inadecuados y no creer verse afectados por ellos, donde surgen diversas situaciones que alteran de múltiples maneras nuestro estado de salud.

La OIT – OMS define los factores de riesgo psicosociales como la relación e interacción que se tiene entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, las capacidades del colaborador, sus necesidades, cultura y situación personal y experiencias; las mismas que pueden influir en su rendimiento y satisfacción en el trabajo.

Es sabido que la normatividad se encarga de regir parámetros para conocer, identificar y generar pautas que permiten controlar de algún modo la manera en cómo están afectando dichas situaciones a los colaboradores dentro de las organizaciones; la Resolución 2346 de 2007 por ejemplo, es la encargada de regular la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. (Bogota, 2007).

Es importante la identificación de las causas que puedan desencadenar dichos factores, con el fin de realizar intervenciones oportunas frente a estos.

OPCION DE GRADO

Son muchas las causas por las cuales se pueden presentar problemas dentro de una organización que puedan afectar el estado psicosocial de una persona, lo que conlleva a la disminución del rendimiento, o que incluso puede ser el detonante de accidentes de trabajo, veamos alguno de estos efectos.

1.1 Identificación Y Evaluación De Los Factores Psicosociales En El Trabajo Y Sus Efectos.

1.1.2 Efectos Intralaborales.

En Colombia tenemos la resolución 2646 de 2008 en su Capítulo 2 Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora, vemos algunos de ellos.

Literal d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

Literal e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3° de la presente resolución.

OPCION DE GRADO

Literal f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales. (Betancourt., 2008)

1.1.3 Diseño Del Puesto De Trabajo.

Tenemos que si no se diseñan puestos de trabajo ergonómicos, que proporcionen a los colaboradores posturas adecuadas y seguras, acordes a la actividad nos pueden generar problemas como estrés, fatiga mental, cansancio físico etc. **NO SE ESCRIBE EN PRIMERA PERSONAL**

Algunas de las características que pueden ser identificadas tenemos: equipos de trabajo inadecuados, posición para desarrollar la tarea (agachado, parado sentado, etc.), mobiliario, espacios reducidos para ejecutar la tarea, etc.

1.1.4 Efectos Extra Labórales.

Adicional a estos los empleadores también deben conocer y evaluar aquellos factores extra laborales que pueden estar influenciando los efectos psicosociales de los trabajadores, es por ello que deben conocer como mínimo.

- a) Utilización del tiempo libre.
- b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
- c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia.
- d) Características de la vivienda.
- e) Acceso a servicios de salud.

OPCION DE GRADO

Identificar, estos parámetros en los trabajadores ayudan a realizar una mejor caracterización del personal, y a su vez brinda las pautas necesarias para realizar los análisis psicosociales respectivos.

Las organizaciones deben velar por el bienestar integral de sus colaboradores, no solo dentro de la empresa si no también fuera de ella, deben interesarse más por estos, pues tenerlos en buenas condiciones laborales genera rentabilidad para la compañía convirtiéndose en una gana gana donde ambas partes se verán favorecidas. Se debe cambiar el pensamiento donde se cree que invertir en los colaboradores es un gasto, de lo contrario se convierte en una inversión que a futuro se verá reflejada, en altos niveles de producción, seguridad, calidad, rentabilidad se evita el absentismo, rotación de personal, incapacidades laborales, conflictos internos entre otras.

Otro factor de riesgo psicosocial que **presentamos** es el de **Relaciones en el trabajo** donde se estudian los casos por: acoso sexual y violencia laboral. **NO SE ESCRIBE EN PRIMERA PERSONAL.**

1.1.5 Acoso Sexual.

De acuerdo a la OIT, el acoso sexual es el “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.

En este caso **podríamos** definir al acoso sexual como cualquier acto de índole sexual, ya sea manifestado de manera física, verbal o no verbal hacía una mujer o un varón de manera no consentida en el que este resulte humillado y/o ofendido. **NUNCA SE ESCRIBE EN PRIMERA PERSONA**

OPCION DE GRADO

Para De Rivera, la persona que sufre acoso sexual puede llegar a sufrir daños físicos y psicológicos, así como la posibilidad de perder su trabajo ya que esta se encuentra en una situación muy vulnerable que puede llegar a limitar su desarrollo profesional. En el caso de la empresa u organización donde existe acoso sexual se puede llegar a tener pérdidas financieras ya que personal realmente calificado sale de la organización o éste al sentirse acosado empieza a presentar síntomas que lo obligan a ausentarse de su trabajo en forma recurrente (Chavarro Ortiz Javier, Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de, 2019)

Es muy lamentable encontrar este tipo de situaciones en todo tipo de organizaciones cuando por un tipo de agresión o acoso se pierden el capital humano con inmensas cualidades, valores, proyecciones que pueden generar innumerables beneficios para las compañías.

El acoso sexual es un acto de violencia en el lugar de trabajo contrario a la dignidad humana, a la intimidad, que lesiona la integridad de las personas. Además, desde la LO 3/2007, de 22 de marzo, es tratado legalmente como un acto de discriminación por razón sexo. Los riesgos psicosociales están siendo objeto de notable estudio en los últimos años por los daños que provocan en la salud laboral, el acoso sexual laboral también es digno de esa consideración. En tiempos pretéritos hubo una falta de aproximación a los complejos riesgos relacionales en perspectiva de riesgos laborales, ni la legislación ni en la planificación preventiva de la empresa se abordó esta materia (ausente por completo). Con acierto, se ha apreciado esa insuficiencia de la aproximación del derecho de la prevención de riesgos laborales debido a que son cuestiones atinentes a problemas que diferencian a los sexos, al no abordarse con igual intensidad los riesgos que afectan en mayor número a la población trabajadora femenina que aquéllos sufridos por hombres (trabajadores tipo). En las páginas siguientes se analizan, en clave de prevención de riesgos

OPCION DE GRADO

laborales, las conductas de acoso sexual. Se muestra que el acoso sexual es un riesgo laboral. Finalmente se recoge, con carácter orientativo, la amplia gama de infracciones y sanciones en el orden social a las que se enfrentan los empresarios que no implanten medidas preventivas frente al acoso sexual en la empresa (Noemi, 2008).

Este es un tema que tiene mucha relevancia en los factores psicosociales ya que se presenta de ambas partes, el empleador por que pretende aprovecharse de su estado de poder que tiene frente a sus subalternos y se aprovecha del estado de indefensión de estos; muchos de estos casos se repiten ya que las personas (en especial no siendo únicamente) está más marcado contra el sexo femenino, estas se aguantan este tipo de violencia por la necesidad que pueden estar pasando, teniendo que permitir las humillaciones sexuales hechas por sus jefes. Es importante mencionar también que este tipo de violencia no siempre viene de los empleadores si no que se presenta en los mandos medios hacia los subalternos, muchas veces las empresas tienen políticas muy bien establecidas frente a esta problemática, pero aun así se pueden llegar a presentar.

La otra parte es cuando el empleado(a) se aprovecha de sus atributos y logra la persuasión de un jefe o mando medio y pueda empezar a acosar sexualmente a esta persona con el fin de ir ganando posiciones dentro de la empresa que, a lo mejor no esté capacitada para ejercerlas, pero ya estando en ellas empieza una especie de chantaje que al fin lleve al descubrimiento de la situación poniendo en peligro la estabilidad emocional y psicosocial de los implicados.

1.1.6 Violencia Laboral.

Si no se puede concebir tan solo la palabra violencia, definiendo esta como el uso de la fuerza para conseguir un fin. Mucho menos podemos tolerarla en el ámbito laboral, vemos como la violencia laboral en sus distintas formas ya sea verbal o física, (conductas amenazantes,

OPCION DE GRADO

intimidantes, abusivas o acosadoras) va en aumento en los distintos escenarios laborales, convirtiéndose en uno de los principales factores de riesgo psicosocial.

La OIT (2003), define la violencia laboral como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.

Para la OSHA (2002), la violencia en el trabajo sucede hacia los mismos colaboradores y esta puede ser tanto física como verbal, fuera o dentro del trabajo. Así mismo identifica tres tipos de violencia; los cuales son:

Violencia Tipo I, se da cuando el agresor no tiene ningún parentesco con la víctima y además la víctima experimenta el mayor grado de peligro, por ejemplo, un asalto.

Violencia Tipo II, ocurre normalmente cuando existe una relación de tipo profesional entre el agresor y la víctima, teniendo una incidencia de manera habitual por el grado de contacto que estos tienen, por ejemplo, esto se podría presentar en un centro de estudios.

Violencia Tipo III, se da cuando el agresor tiene una relación laboral con la víctima, el cual representa una amenaza constante para la misma ya que este tiene una motivación intrínseca ya sea un ajuste de cuentas o una revancha. (Chavarro Ortiz Javier, Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de, 2019)

2. Riesgo Psicosocial Relacionado Al Estrés Laboral.

2.1 Estrés Laboral.

El Riesgo Psicosocial en el trabajo deriva diversos factores que de algún modo se relacionan y permiten que este se genere. Uno de estos es el estrés, un factor que ha ido tomando un papel

OPCION DE GRADO

importante dentro del ámbito laboral. Ha medida que avanza el tiempo este se torna cada vez más importante y estudios realizados muestran la importancia que estos tienen. El estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial en la Resolución 2646 antes mencionada incluye dentro de la tabla de enfermedades las patologías derivadas por el estrés laboral y la batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial. (Naranjo, 2011)

La Seguridad y Salud en el trabajo al comenzar un abordaje para el tema de salud mental, la Resolución 1016 de marzo de 1989 en su Artículo 11 donde se considera dicha intervención para los agentes de riesgo en el trabajador, como son los psicosociales. La relación que tienen las condiciones laborales y los factores humanos, pueden generar de algún modo consecuencias que son nocivas para los cuáles se tienen tres aspectos: El rendimiento que se tiene durante la ejecución del trabajo, la satisfacción para el mismo y lo más importante; la salud del colaborador.

El estrés laboral ha sido un tema arduo y que ha sido abordado por un sin número de investigadores sin llegar a una unificación exacta del tema, la Universidad Pontificia Javeriana en el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, definen el estrés como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuándo el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial) ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar incluso su salud. (Javeriana, 2018)

2.2 Estilos De Mando.

Existen diversas situaciones que pueden presentarse durante la jornada de trabajo, estas pueden ser normales, teniendo en cuenta que no se presenten de manera permanente. Cuando se menciona

OPCION DE GRADO

acerca de una sobrecarga de trabajo es posible evidenciar el estrés, lo cual no necesariamente deberá ser algo negativo, pero deja de serlo cuándo la persona deja de ejercer sus funciones propias del cargo por la presión que los jefes toman frente a las situaciones, donde es de gran importancia mencionar los estilos de mando que estos ejercen sobre sus colaboradores, exigencias propias o que no son propias del trabajo. Al tener un rol de autoridad aprovechan su cargo para afectar a los colaboradores; teniendo en cuenta que esto puede influir de diferentes maneras en la Salud, rendimiento y satisfacción del trabajo. (Vasco, 2017)

Los estilos de mando inadecuados, hacen parte fundamental dentro del riesgo psicosocial. Puesto que, las personas de algún modo buscan ejercer bien sus funciones para complacer la satisfacción de su jefe, lo cual en ocasiones puede tornarse como un problema mayor pues, el miedo, temor para hablar y expresar las inconformidades se quedan simplemente en un barco de emociones que se quedan vagando en la mente y son omitidas para ser habladas de algún modo. Es allí donde surge la intranquilidad mental, todo lo que trae consigo el hecho de reprimir y cargar con situaciones que se salen de control. “Un vaivén, de si menciono lo que sucede perderé mi empleo” por ejemplo.

Cada situación ya sea positiva o negativa afecta de algún modo la mente, por ende, se menciona la paz y lo primordial que deberá ser alcanzar la salud mental. Al estar conformes con nuestras funciones y todo lo relacionado con el trabajo las situaciones, relaciones interpersonales y externas al trabajo se tornarán más llevaderas; de algún modo la felicidad se verá expuesta en rendimiento y resultados. De este modo se verán reflejadas las inconformidades en los puestos de trabajo, puesto que, la comunicación no será efectiva, el clima laboral y organizacional se verá afectado, se llegará hasta el punto de crear un ambiente de pesadez inimaginable. Teniendo en cuenta que la

OPCION DE GRADO

o las personas afectadas de algún modo no son culpables de actuar de dicha manera ya que su mente ha sido atacada por un sin fin de situaciones que no pueden ser controladas por sí solas.

2.3 Clima Organizacional.

Para Crespo (2004) al evaluar el clima organizacional permite un mapeo de problemas a ser abordados cotidianamente en el área de gestión de personas, buscando la corrección de puntos negativos percibidos por los trabajadores, así como la mantención de aspectos positivos percibidos en este medio.

La psicología organizacional positiva como una propuesta de promoción, prevención e intervención, debe ser tema a mencionar dentro de todas las organizaciones, pues la estabilidad y salud en los colaboradores debe ser lo primero ya que sin ellos no tendría funcionalidad ninguna empresa. Lo verdaderamente importante es generar una cultura laboral y ambiente de trabajo ameno que permita generar tranquilidad y bienestar en sus empleados. Este riesgo estará y seguirá estando latente, pero no permitir que sea un tema común es tarea de cada organización; el hecho de comprender que sin personal sano no habrá rendimiento y productividad.

Este tema en muchas empresas ha tomado un papel que debe abordarse de manera rápida y no dejar que este avance, pues trae consigo problemas laborales, ausentismo, rotación de puestos de trabajo, acoso y abusos de autoridad. De manera contraria aún existen organizaciones donde este es un tema que pasa a un segundo plano, donde subtemas que se han mencionado: el estrés, la comunicación ineficaz, estilos de mando inadecuados, clima laboral que no es llevadero son apenas un sinnúmero de condiciones que ponen en riesgo la salud del colaborador la productividad de la empresa.

OPCION DE GRADO

Dentro de la evolución y desarrollo de las industrias en Colombia, surgen a mediados de los 80s, diversos estilos de liderazgo, formas de contratación y de trabajo, cambios en los roles y perfiles de cargos y demás. Lo cual ha llevado a que se genere un estudio entre la relación que tiene el individuo con el ambiente, teniendo esto repercusiones y generando riesgos laborales y enfermedades profesionales haciendo énfasis en la organización. Cuando hablamos de enfermedad mental, no se alcanza a percibir lo que trae consigo dicha alteración puesto que, se pueden generar accidentes de trabajo al no tener conexión del cerebro con las funciones laborales.

El riesgo de sufrir un accidente de trabajo es mayor cuándo se presentan alteraciones psicológicas, estrés, cargas de trabajo, presión, falta de tiempo, jornadas extensas de trabajo. Pues la persona de manera inconsciente esta desconectado de su labor, por ende, de manera monótona ejerce sus funciones y puede fallar de algún modo en una que ocasione daños que no son recuperables como su vida propia.

2.4 Liderazgo.

Otro tema importante a mencionar dentro del riesgo ya expuesto anteriormente es El liderazgo ya que es uno de los temas que más interés suscita en el ámbito de la psicología social de las organizaciones, generando un cúmulo importante de investigación. Dentro de los hallazgos relevantes que se encuentran en la literatura científica especializada, se tiene el impacto significativo que el liderazgo ejerce sobre variables asociadas a resultados organizacionales, como satisfacción y clima laboral. (Peralta, Cuadra, Besio, & Veloso, 2007)

El Clima de trabajo y ambiente laboral es un tema de gran abordaje para el riesgo psicosocial pues las personas siempre buscan sentirse ajenas en su ambiente de trabajo y durante el desarrollo de las funciones a desempeñar. Cuando encontramos un ambiente de trabajo seguro y tranquilo la

OPCION DE GRADO

mente lo percibe de manera inmediatas pues las actitudes, la seguridad y confianza es aún mayor y la sensación de plenitud es inmediata. Por ello es fundamental también que las organizaciones creen y mejoren planes estratégicos para la intervención de dicho riesgo y los subtemas que acoge el mismo. De nada sirve mencionarlo y dar a conocer su importancia si no se tomarán medidas y controles frente a este.

El liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones deberían ser el pilar y base de estas, pues la carga de trabajo excesiva, presión de tiempo, demandas contradictorias por los altos mandos, falta de claridad referente a las funciones a desempeñar, comunicación deficiente e ineficaz, falta de apoyo y escucha por parte del empleador y los demás compañeros de trabajo. Acoso laboral, agresión verbal y física, violencia, dificultad para combinar exigencias intra laborales y extra laborales son apenas algunos de los factores que hacen que este riesgo se genere y sea mayor.

Cada uno de estos puntos anteriormente mencionados son de entera responsabilidad y compromiso por cada parte (a nivel organizacional, desde los altos mandos hasta los colaboradores) Este es un tema que ha ido avanzando y cada vez es aún mayor, por lo tanto, es de prestarle la atención adecuada, en tiempos cortos sin ser prolongados. Se debe buscar ayuda de profesionales en caso de requerirla el colaborador, brindar apoyo durante el proceso ya que el temor a perder su trabajo es casi siempre de los principales motivos por los cuales las personas callan.

Como se viene mencionando, el entorno laboral de trabajo psicosocial puede traer consigo consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores; teniendo en cuenta que todo lo relacionado dentro de la empresa puede tener repercusiones en su vida extra laboral:

OPCION DE GRADO

Problemas familiares

Problemas de comunicación

Baja autoestima

Pérdida del apetito.

Perdida del sueño

Mencionando de esta manera lo que puede generar a nivel organizacional:

Disminución del rendimiento

Aumento de ausentismo

Aumento de lesiones y accidentes de trabajo.

3. Grupo Social De Trabajo.

3.1. Trabajo En Equipo.

Dentro de los equipos de trabajo, en muchas ocasiones se puede encontrar un ambiente laboral adecuado, sin embargo, al momento de hacer investigaciones para determinar el clima laboral podemos encontrar hallazgos como el que se describe en el trabajo de investigación realizado por Claudia Saldaña Orozco.

Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial- en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México)

OPCION DE GRADO

Objetivo: Describir las condiciones de trabajo de carácter psicosocial percibidas por el personal del Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México).

Materiales y métodos: El estudio fue descriptivo y se realizó en una muestra de 53 empleados de diferentes áreas de la organización compuesta por 115 trabajadores. Se utilizó el CTCPS-

MAC: Batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial.

Resultados: Se obtuvieron datos sociodemográficos de los participantes, así como de las dimensiones y los factores de riesgo que componen cada una de ellas. Se encontró que si bien hay una percepción de que las condiciones de trabajo de carácter psicosocial se encuentran en niveles de "bueno" y "muy bueno", sin embargo, se presentan puntuaciones de regular a nocivo para algunos casos.

Conclusión: La dimensión contenido de trabajo es percibida por el 41.5 % como regular también en tres de sus cuatro factores, con 41.5 % ambientes laborales, con 45.3 % equipo y agentes físicos y con 32.1 % concepción de las tareas del puesto de trabajo, y se registró además casos en nivel nocivo, que también presenta el factor papel o rol en la organización de la dimensión contexto de trabajo y el factor síntomas subjetivos y alteraciones de la salud -estados psicológicos- respuesta fisiológica de la dimensión desgaste psíquico, por lo cual se necesita un proceso de intervención. (Claudia Saldaña Orozco, 2014)

Los principales factores psicosociales que los diferentes informes nacionales y europeos destacan por su incidencia en la generación de trastornos en la salud son una excesiva o una insuficiente demanda del trabajo, complejidad de las tareas, presiones temporales, control bajo de las tareas, baja capacidad de decisión, escaso apoyo de los compañeros, inseguridad y acoso

OPCION DE GRADO

laboral. Factores psicosociales, que como se observará posteriormente al mostrarse los datos de las últimas encuestas realizadas sobre condiciones de trabajo en España en el año 2011 y en Europa en el año 2010, juegan un papel relevante sobre la salud y el bienestar de los trabajadores y sobre el incremento del ausentismo laboral de origen psicosocial. Desde la perspectiva psicosocial, los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de una jornada laboral tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo, y aunque sus consecuencias no son tan evidentes como las de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, no por ello son menos reales, manifestado a través de problemas para la organización y el propio trabajador, como son el ausentismo laboral, defectos de calidad en la producción, estrés, ansiedad, etc., que indirectamente van a dar lugar a condiciones laborales desfavorables directamente relacionadas con el accidente de trabajo, pues una situación de ansiedad provocada en un profesional por una deficiente organización de la tarea pueda provocar una insuficiente utilización de medidas de seguridad que desencadenen en el accidente, o un conjunto de conductas desmotivacionales en los trabajadores que obstaculice de una manera clara los procesos de formación en materia de prevención de riesgos laborales. (Torre, 2016)

De acuerdo a lo establecido en los artículos anteriores es de suma importancia evidenciar cuales son esos factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los colaboradores de la constructora para determinar los pasos a seguir en cuanto a los sistemas de vigilancia epidemiológica y poder hacer los seguimientos adecuados desde la medicina laboral.

3.2 Relaciones.

OPCION DE GRADO

Obtener muy buenas relaciones entre los jefes y los colaboradores atrae muy buenos resultados para determinar las causas de los accidentes y enfermedades laborales a causa del factor de riesgo psicosocial, siendo los colaboradores quienes conocen sus labores y dan la información cuales se pueden determinar de alto riesgo o peligrosos.

Según un estudio realizado por Yuri Lilian Gonzales donde realiza una evaluación de la percepción del riesgo ocupacional en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá D.C

Objetivo.

Evaluar la percepción del riesgo en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en la ciudad de Bogotá D.C. desde el paradigma psicométrico. **Materiales y métodos.** Se aplicaron dos cuestionarios, los cuales permitieron identificar las actividades que los trabajadores consideraban como más peligrosas, su magnitud de riesgo y los atributos que subyacen a la percepción. **Resultados.** Los hallazgos indican que los trabajadores pueden estar considerando con mayor frecuencia el atributo de inmediatez de las consecuencias para determinar la gravedad del daño, que al grado de temor o rechazo por aquellas actividades que se consideren como más dañinas para la salud y el bienestar, de igual forma se evidenció que se percibe una magnitud del riesgo alta preferiblemente en aquellas actividades novedosas para los trabajadores y se encontró que aunque la magnitud del riesgo es alta, perciben control sobre los riesgos y un conocimiento de los mismos que les permite enfrentarse a determinados peligros sin temor a causar daños en su salud. (Gonzalez, 2015)

OPCION DE GRADO

No solo los oficiales, maestros y ayudantes en las obras civiles están expuestos a los factores de riesgo psicosociales, si no también personal de mandos medios en este caso los ingenieros arquitectos quienes son los encargados de diseñar cada una de las obras para las cuales deben de cumplir con una gran cantidad de requisitos.

El análisis de la satisfacción laboral es una variable escasamente estudiada en el sector de la construcción. Este trabajo pretende suplir dicha carencia y conocer en qué medida la satisfacción laboral de los Arquitectos Técnicos pertenecientes al citado sector está caracterizada y determinada por diferentes variables consideradas como originadoras de riesgos de origen psicosocial. La metodología empleada ha consistido en una muestra no probabilística de Arquitectos Técnicos del País Vasco a los que se ha entrevistado mediante el uso de un cuestionario semiestructurado. Los resultados muestran que los Arquitectos Técnicos más satisfechos laboralmente son aquellos que desarrollan un trabajo que se corresponde con su categoría profesional. Por otra parte, el nivel de satisfacción parece estar directamente relacionado con el nivel de influencia sobre el tiempo de trabajo, la claridad de rol, el apoyo social en el trabajo y la mejor calidad del liderazgo. Puede concluirse que es necesario adecuar, desde el punto de vista de género, los entornos de trabajo de las empresas del sector de la construcción y dar una formación continua para promover el desarrollo de las personas en el trabajo serían dos de las actuaciones a desarrollar por parte de las empresas en aras a la consecución de una mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores.

Objetivos y metodología empleada.

La presente investigación se centra en el análisis de la satisfacción laboral de los Arquitectos Técnicos que desarrollan su trabajo en el ámbito de la construcción en empresas del País Vasco y su relación con variables de riesgo psicosocial analizada por medio de la metodología cuantitativa.

OPCION DE GRADO

Para ello, se ha procedido a realizar una selección previa de las variables contenidas en el método ISTAS-21 (herramienta de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención e identificación de áreas de trabajo que necesitan ser mejoradas), con relación a la relevancia observada en trabajos anteriores sobre el grado de importancia de estas en el sector de actividad de la construcción. (Luisa, 2011)

4. Condiciones De La Tarea

4.1 Carga mental

La Carga Mental como resultado de las condiciones y exigencias del trabajo La ergonomía posee ciertas técnicas que le permiten proyectar el costo que involucrarían las distintas exigencias de la situación de trabajo para las personas. Actualmente existen diversos métodos de medición que tienen en común el supuesto de que es posible derivar la carga mental de trabajo de sus condiciones. Entre ellos uno de los más conocidos es el método LEST, desarrollado a fines de la década de los 70' por el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo asociado al C.N.R.S. de Francia, con el objeto de contar con una herramienta que permitiese obtener una evaluación global y objetiva de las condiciones de trabajo. En principio este método se desarrolló para valorar las condiciones laborales de puestos de trabajo fijos del sector industrial, en los que el grado de cualificación necesario para su desempeño es bajo. Con respecto a la carga mental, incluye aspectos específicos relacionados con presión temporal, atención y complejidad. En cuanto a aspectos psicosociales asociados, incluye la posibilidad de tomar iniciativa, el estatus social del cargo desempeñado, las relaciones con el mando y las comunicaciones. La evaluación de las condiciones de trabajo consideradas en este instrumento da lugar a una clasificación en tres categorías gruesas: satisfactorias, molestas (desglosadas en 3 niveles) o nocivas. Tal clasificación

OPCION DE GRADO

permitiría identificar focos que harían pertinente el desarrollo de pesquisas de mayor profundidad. De algún modo, este método interpela al desarrollo del rol de experto, capaz de cualificar las distintas condiciones en las que se desarrolla el trabajo, estableciendo su grado de correspondencia con ciertos criterios normativos. (Canepa, 2010)

El desencadenamiento de varias patologías consideradas como enfermedades laborales se le pueden atribuir a diferentes situaciones, en este caso nos vamos a referir a la carga o fatiga mental como se describe a continuación.

La fatiga, como producto de la carga mental, puede manifestarse de dos maneras: como una reacción homeostática del organismo para adaptarse al medio, cuyos síntomas se manifiestan en una disminución de la atención, lentitud del pensamiento y disminución de la motivación o, cuando existen desequilibrios prolongados entre la capacidad del organismo y el esfuerzo para responder al ambiente, puede aparecer la fatiga crónica, cuyos síntomas se manifiestan en inestabilidad emocional, alteraciones del sueño y alteraciones psicósomáticas. Tal y como suele ocurrir en el caso de aquellas personas que ocupan cargos de dirección, donde además, las exigencias por el cabal cumplimiento de las tareas requieran en la mayoría de los casos, desarrollar elevados grados de atención a todos los procesos de trabajo; pero ciertamente esto fuerza a quien realiza tales funciones directivas para que desarrolle de igual modo una sobrecarga de trabajo, que a la postre desencadena en efectos colaterales, nocivos tanto para la salud de quien dirige, como de los subordinados, los cuales pueden correlacionarse con otros conceptos como: autonomía, motivación, frustración, inseguridad. Y este desencadenamiento de efectos secundarios no deja de hacerse extensivo al resto de los trabajadores o miembros de la organización. (Williams, 2014)

MARCO LEGAL.

TEMA	PROCESO	NORMA	ENTE QUE EMITE LA NORMA	GENERALIDAD DE LA NORMA	ARTICULO QUE APLICA
Estupefacientes y Sustancias Psicoactivas - Obligaciones del Empleador	Seguridad y Salud en el Trabajo	<u>Decreto 1108 de 1994</u>	El presidente de la República de Colombia	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	38 - 39 - 41 - 42
Consumo de alcohol - Obligación de ARL	Seguridad y Salud en el Trabajo	<u>Decreto 120 de 2010</u>	El presidente de la República de Colombia	Por el cual se adoptan medidas en relación con el consumo de alcohol	2 - 11
Consumo de alcohol- Personal de Vigilancia y Seguridad Privada	Seguridad y Salud en el Trabajo	<u>Decreto 356 de 1994</u>	El presidente de la República de Colombia	Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada	88
Acoso Laboral	Gestión Humana	<u>Ley 1010 de 2006</u>	El Congreso de la República	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	9 - 10 - 16

OPCION DE GRADO

Consumo de Cigarrillo o de Tabaco - Obligaciones de ARL	Seguridad y Salud en el Trabajo	<u>Ley 1335 de 2009</u>	El Congreso de la República	Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana	12 – 19 – 20 – 21 - 31
Factores Psicosociales	Seguridad y Salud en el Trabajo	<u>Ley 1361 de 2009</u>	El Congreso de Colombia	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia	5A
Consumo de Sustancias Psicoactivas - Obligaciones del Empleador	Seguridad y Salud en el Trabajo	<u>Ley 1566 de 2012</u>	El Congreso de la República	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas	1 – 2 – 3 – 6 - 7
Factores Psicosociales	Seguridad y Salud en el Trabajo	Ley 1616 de 2013	El congreso de Colombia	Por a la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones	9 - 21

OPCION DE GRADO

Fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo - Obligaciones del Empleador	Seguridad y Salud en el Trabajo	Resolución n 089 de 2019	Ministerio del trabajo y Seguridad social	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas	8.2.2.2
Factores Psicosociales	Seguridad y Salud en el Trabajo	Resolución n 1016 de 1989	Ministerio del trabajo y Seguridad social	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollarse por los patronos en el país	10 - 11
Fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo - Medicina Preventiva	Seguridad y Salud en el Trabajo	<u>Resolución n 1075 de 1992</u>	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.	1
Comité de Convivencia Laboral - Elección de los Integrantes	Gestión Humana	<u>Resolución n 1356 de 2012</u>	Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	1 - 2 - 3
Factores Psicosociales	Seguridad y Salud en el Trabajo	Resolución n 2404 de 2019	Ministerio del trabajo	(Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para	Toda la norma

OPCION DE GRADO

				la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones)	
Factores Psicosociales	Seguridad y Salud en el Trabajo	<u>Resolución n 2646 de 2008</u>	Ministerio de Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional	1 – 5 – 9 – 10 – 12 – 13 – 14 – 16 – 17 – 18 – 20 - 21
Comité de Convivencia Laboral - Obligaciones del Empleador	Gestión Humana	<u>Resolución n 652 de 2012</u>	Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	1 – 5 – 7 – 10 – 11 – 12 - 13

OPCION DE GRADO

Acoso Laboral	Gestión Humana	<u>Resolución n 734 de 2006</u>	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006.	1
---------------	----------------	---------------------------------	------------------------------------	---	---

CAPÍTULO 3.

ENFOQUE METODOLÓGICO.

Para el proyecto de grado se utilizó el método de investigación cuantitativo, el cual permitió utilizar técnicas estadísticas para el análisis de la información. Los resultados permitieron deducir e identificar las razones por las cuales este proyecto tiene validez e impacto en cualquier organización.

Para obtener los datos necesarios se llevó a cabo un levantamiento de información, la cual se realizó en base a una encuesta a varios colaboradores de la constructora SERVING, en las dos obras de construcción ubicadas en el municipio de Rionegro. La aplicación de la encuesta fue efectiva y aceptada ya que muchos colaboradores se mostraron interesados en el trabajo de investigación.

Tipo De Investigación.

El tipo de investigación a utilizar es experimental cuantitativo ya que se basa en un protocolo de control, la presencia de variables, la manipulación de dichas variables y la observación de resultados cuantificables.

Método.

El método hipotético-deductivo es un modelo que ayuda a describir el método científico, el cual se basa en un periodo de inducción, deducción, inducción para comprobar hipótesis.

OPCION DE GRADO

Este método obliga al investigador a unir la reflexión o momento racional con la observación de la realidad.

Población.

En el caso de nuestra investigación la población es relativamente pequeña (20 colaboradores) es por este motivo que la población es la totalidad del objeto de estudio. Entre ellos se puede encontrar colaboradores entre los 25 y 50 años de edad del género masculino, conformado por familias de 3 y 4 integrantes entre los extractos 2 y 3. **AMPLIAR LA INFORMACIÓN DE LA POBLACIÓN, EJEMPLO, FACTORES DE RIESGO, NIVEL SOCIOECONÓMICO, ESTRATO, ETC.**

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION.

Encuesta Para Validar Los Niveles De Riesgo Psicosocial Que Presentan Los Trabajadores De La constructora SERVING En Las Dos Obras Ubicadas En El Barrio El Porvenir Municipio De Rionegro.

EMPRESA: CONSTRUCTORA SERVING

CARGO:

EDAD:

SEXO: F M

OPCION DE GRADO

El propósito de esta encuesta es conocer la percepción que tienen los colaboradores frente a las diferentes situaciones que se presentan sobre factores de riesgo psicosocial en la constructora SERVING, en las dos obras ubicadas en el barrio el porvenir del municipio de Rionegro.

EN EL INSTRUMENTO DEBE DE IR QUIENES HACEN LA ENCUESTA, NOMBRE DEL PROYECTO ALCANCE, NIVEL ERROR, COLOCAR NOMBRE A QUIEN SE EL HACE LA ENCUESTA, GÉNERO, EDAD, PERO SÓLO EL FORMATO, ES DECIR LOS DATOS QUE SE REQUIEREN POR CADA PERSONA, NO ES HACER.

RECUERDEN QUE UN FORMATO ES EL DOCUMENTO SI EJECUTAR.

No	Marque con una X la respuesta correcta	SI	NO
1	¿Usted cree que las cargas de trabajo están relacionadas con accidentes laborales dentro de la constructora SERVING?		
2	¿Su jefe le da instrucciones claras sobre el desarrollo de las tareas?		
3	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?		
4	¿Dedicas parte de tu descanso por fuera de la jornada laboral para realizar actividades relacionadas con el trabajo?		
5	¿Las jornadas laborales de la constructora SERVING cumplen con lo establecido por el ministerio de trabajo (8 horas)?		
6	¿Las ordenes que imparten sus jefes son dadas de manera concreta y con respeto?		
7	¿Dentro de la constructora es común el trato por sobrenombres y apodos ofensivos?		
8	¿El pago que usted recibe es el que se merece por las tareas realizadas?		
9	¿Siente usted que la empresa reconoce y valora su trabajo?		
10	¿Tiene usted la confianza para expresar una inconformidad ante sus superiores?		

OPCION DE GRADO

La observación consiste en saber seleccionar aquello que queremos analizar. Se suele decir que "Saber observar es saber seleccionar".

Para la observación lo primero es plantear previamente qué es lo que interesa observar. En definitiva, haber seleccionado un objetivo claro de observación.

El dialogo con el trabajador o la entrevista es una técnica de investigación cuyo objetivo principal es obtener cierta información mediante una conversación profesional con una o varias personas. Se puede definir, por tanto, como una conversación directa, metódica y planificada de antemano entre dos (o más) personas, una de las cuales, el entrevistador, intenta obtener información de la otra u otras personas.

Escogimos la técnica de la entrevista porque vemos que es la manera de interactuar con la otra persona, escucharlos e identificar que conocimientos tienen del tema, de esta manera poder determinar cuáles son esas falencias que se están presentando para incurrir en el incumplimiento de los estándares ya establecidos.

CONSTRUIR EL PLAN DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Los métodos que se utilizaron para la recolección y el análisis de la información se basan la recolección de evidencias comportamentales del personal de la obra utilizando el método observacional y encuestas.

En el método observacional es muy importante que tengamos claro que deseamos analizar, nos dedicamos a registrar los comportamientos de una muestra, del total de las personas, tanto operativas como administrativas y/o mandos medios, para esto utilizamos los dos métodos de observacional intervencional como su nombre lo dice intervenimos en las actividades de las

OPCION DE GRADO

personas y el método sin intervención donde nos dedicamos a registrar los eventos tal cual ocurren de forma natural.

CRONOGRAMA.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA CONSTRUCTORA SERVING PROYECTO DE INVESTIGACION AÑO 2021														
No	ACTIVIDAD	PLAZO	FEBRERO						MARZO					
			16	17	18	19	20	23	27	5	6	14	15	20
1	elección del tema para el proyecto de investigación	1 DIA												
2	Visita a la empresa y solicitud de autorización para la investigación	1 DIA												
3	Construcción del planteamiento del problema	3 DIAS												
4	Construcción de los objetivos y lo solicitado para la primera entrega	2 DIAS												
5	Entrega primer avance del proyecto de investigación	1 DIA												
6	Revisión y ajustes de la primera entrega	2 DIAS												
7	marco teórico y marco legal	3 DIAS												

OPCION DE GRADO

8	Construcción de hipótesis, diseño metodológico y todo lo relacionado con la segunda entrega	1 DIA													
9	Entrega segunda parte del proyecto de investigación	1 DIA													

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE RESULTADOS

ENCUESTA APLICADA AL PROYECTO DE INVESTIGACION DE LA CONSTRUCTORA SERVING EN EL MUNICIPIO DE RIONEGRO.

La encuesta que se mostró se aplicó a los colaboradores de diferentes frentes de trabajo en las obras de la constructora SERVING ubicadas en el municipio de Rionegro.

Se muestra a continuación una caracterización de la población objeto de estudio.

Un 75 % de la población objeto de estudio solo cuenta con la básica primaria, de sexo masculino, su nivel socioeconómico es extracto 1; Las edades oscilan entre los 25 y 50 años.

El otro 25 % tiene un nivel de escolaridad de técnicos y tecnólogos, personal mixto, con rangos de edad entre los 22 y 35 años, de nivel socioeconómico es estrato 3

Después de haber aplicado la encuesta a los 20 colaboradores que participaron en este proyecto de investigación, los resultados arrojados por cada cuestionario fueron:

OPCION DE GRADO

Tabla Número 1

No	Marque con una X la respuesta correcta			
1	¿Usted cree que las cargas de trabajo están relacionadas con accidentes laborales dentro de la constructora SERVING?	SI	18	90%
		NO	2	10%
2	¿Su jefe le da instrucciones claras sobre el desarrollo de las tareas?	SI	11	55%
		NO	9	45%
3	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	SI	5	25%
		NO	15	75%
4	¿Dedicas parte de tu descanso por fuera de la jornada laboral para realizar actividades relacionadas con el trabajo?	SI	7	35%
		NO	13	65%
5	¿Las jornadas laborales de la constructora SERVING cumplen con lo establecido por el ministerio de trabajo (8 horas)?	SI	3	15%
		NO	17	85%
6	¿Las ordenes que imparten sus jefes son dadas de manera concreta y con respeto?	SI	4	20%
		NO	16	80%
7	¿Dentro de la constructora es común el trato por sobrenombres y apodosos ofensivos?	SI	18	90%
		NO	2	10%
8	¿El pago que usted recibe es el que se merece por las tareas realizadas?	SI	12	60%
		NO	8	40%
9	¿Siente usted que la empresa reconoce y valora su trabajo?	SI	10	50%
		NO	10	50%
10	¿Tiene usted la confianza para expresar una inconformidad ante sus superiores?	SI	3	15%
		NO	17	85%

OPCION DE GRADO

Fecha de Inicio: abril 06 de 2021

Fecha de Fin: abril 06 de 2021

Personal Encuestado: 20

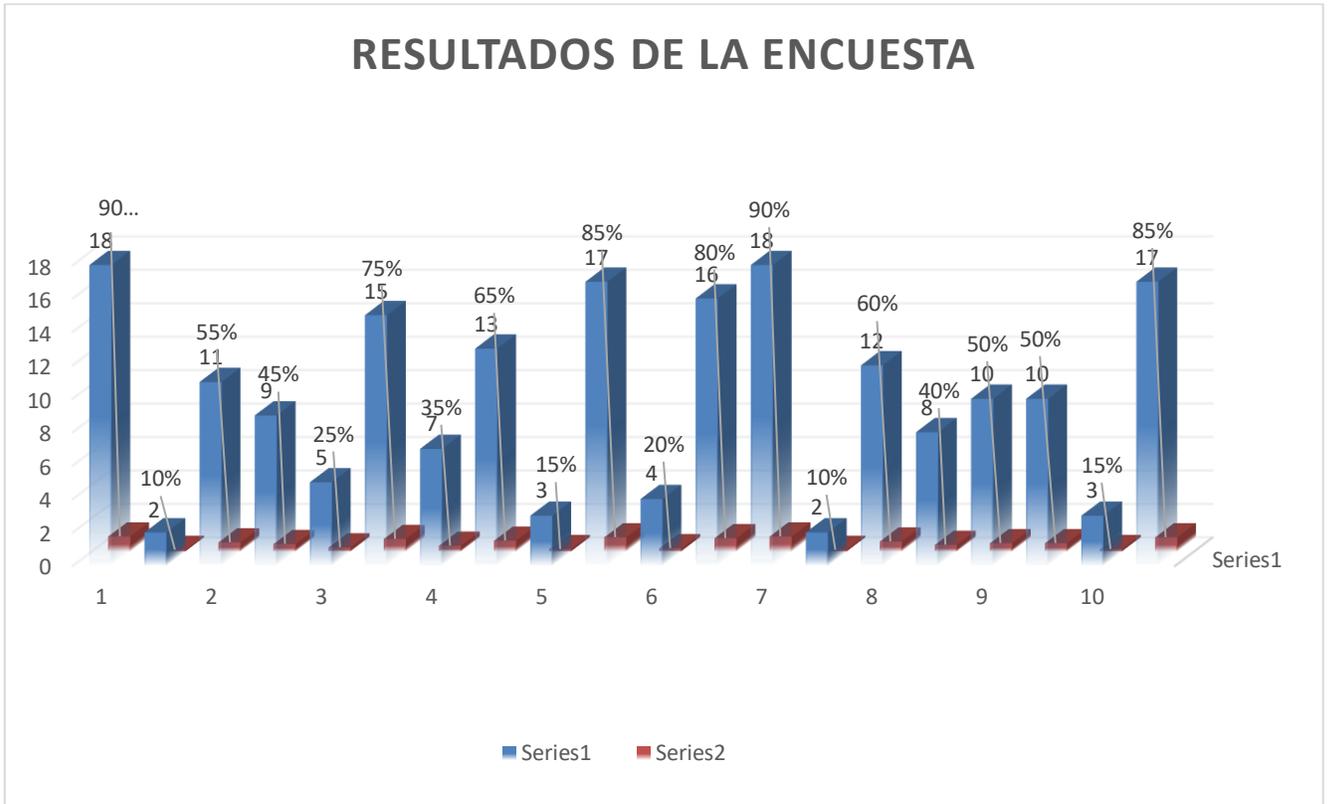
Preguntas Formuladas: 10

Preguntas Contestadas: 200

Tiempo Necesario por pregunta: 3 – 4 minutos

Tiempo total de la encuesta: 1 hora

Gráfico Numero 1



Históricamente el trabajo siempre ha representado un riesgo para la salud, ya que las condiciones de trabajo representan factores que, si no se controlan, estas pueden generar accidente, incidentes o enfermedades profesionales. No se puede dejar de mencionar que el factor de riesgo Psicosocial debe ser tenida en cuenta también como un agente que interviene en la accidentalidad. Se evidencia en la en la resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Social, 2008).

OPCION DE GRADO

La norma misma se encarga de evidenciar la importancia que tienen los factores de riesgo psicosocial, en todos los ámbitos laborales y por la cual debe ser implementada y aplicada dentro de los entornos laborales.

Con el proyecto de Investigación realizado dentro de las dos obras de construcción se evidencian algunas de las causas que generan accidentes laborales, identificando que el riesgo psicosocial (carga laboral) es uno de los principales motivadores de la accidentalidad.

Capítulo 5

CONCLUSIONES.

Después de haber analizado los resultados de las encuestas, se pudo concluir que:

- Los factores de riesgo psicosocial en especial la carga de trabajo, si está afectando el entorno laboral, dentro de las obras de construcción de la empresa SERVING ocasionando diferentes accidentes e incidentes laborales, afortunadamente accidentes menores que,

OPCION DE GRADO

aunque no representan mayor afectación física a la persona si genera un alto índice de ausentismo y prestaciones económicas.

- Al realizar una triangulación entre los datos recolectados y la observación en el trabajo de campo se logra identificar que existe concordancia entre lo desarrollado en la investigación y los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas.
- Dado a que se utilizó en el proyecto de investigación el método cuantitativo, permitió obtener una evaluación objetiva de las condiciones y causas que generaron los accidentes dentro de la constructora SERVING en el segundo semestre del año 2020.
- Es importante resaltar que en los resultados obtenidos durante las encuestas se evidencian factores positivos en cuanto a los estilos de mando y orden impartidas por jefes, y mandos medios; lo que de un grado de confianza hacia los colaboradores y a su vez repercute en su quehacer diario.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al área administrativa de la constructora SERVING, promover ambientes de trabajo seguro relacionados con los factores de riesgo psicosocial y que están asociados con: carga de trabajo, estrés laboral, problemas interpersonales, presión laboral, horarios extendidos, acoso laboral y sexual, entre otros. Mediante capacitaciones, talleres y

OPCION DE GRADO

conversatorios que permita concientizar a los colaboradores sobre dicha problemática y las consecuencias que estas acarrearán.

- Para lograr que los colaboradores no permitan que le sean vulnerados sus derechos frente a las diferentes formas de acoso laboral se recomienda que estos conozcan la ley que los ampara y que la pueden encontrar en las distintas páginas que emite el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo y Protección Social.
- Se recomienda a la administración actualizar de manera constante los indicadores de accidentalidad, con las causas reales que permitan identificar, hacer un control sobre estas y poder tomar acciones correctivas que nos permitan disminuir dichos eventos.
- Se recomienda adoptar la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial, según lo estipulado por el Ministerio de Trabajo en la resolución 2404 de 2019. Buscando como objetivo mejorar la calidad de los procesos frente a dicho riesgo, lo que permitirá elaborar programas y estrategias para la exposición a este factor.

Después de realizar este proyecto de investigación podemos llegar a concluir que el riesgo psicosocial cada día está más presente en todos los sectores laborales donde los índices de accidentes y enfermedades laborales cada vez son más altos, en este caso en el sector de la construcción. Para ser más específicos en la constructora SERVING con las obras en el barrio el provenir del Municipio de Rionegro donde se logró dimensionar como el riesgo psicosocial está

OPCION DE GRADO

afectando a los colaboradores en sus lugares de trabajo; han manifestado situaciones como riñas por acoso, abuso y apodos ocasionando problemas en las diferentes áreas teniendo en cuenta que la población más alta son hombres en un 90%.

En la encuesta realizada los colaboradores manifiestan que los accidentes laborales están relacionados a la acumulación de los trabajos, siendo el área administrativa la más afectada donde el 35% de las personas encuestadas manifiestan que dedican parte de su tiempo de descanso para realizar trabajos en sus casas, aumentando el estrés laboral. En los colaboradores se evidencia con frecuencia que se quedan realizando trabajos después de haber terminado su jornada laboral para cumplir con las órdenes impartidas por los jefes las cuales en ocasiones las dan de forma grotesca aumentando así el riesgo de accidentes. La remuneración es parte fundamental en cualquier labor, ya que por medio de esta se genera bienestar para los colaboradores de la constructora y de esta forma se puede ver reflejado un buen clima laboral; sin embargo la parte obrera manifiesta que sus trabajos no son valorados y no los tienen en cuenta en algunos beneficios los cuales en la mayoría de veces callan porque no tienen la suficiente confianza para expresar lo que sienten por miedo a ser rechazados y terminación del contrato laboral.

Bibliografía

actualicese.com. (12 de Octubre de 2017). Obtenido de <https://www.gerencie.com/definicion-legal-de-accidente-de-trabajo.html>

OPCION DE GRADO

Betancourt., D. P. (23 de 07 de 2008). *Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social.*

Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Canepa, C. D. (Junio de 2010). *Ciencia y trabajo.* Obtenido de <http://www.fiso-web.org/content/files/articulos-profesionales/2922.pdf>

CCS. (2012). Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6034/2/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf>

Chavarro Ortiz Javier, M. V. (2019). *Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de.* Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/3739/ARTICULO%20DE%20FACTORES%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Claudia Saldaña Orozco, E. R. (2014). *Revista Salud Uninorte.* Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000300004&lang=es

Construcción cerró el año pasado en rojo. (12 de febrero de 2021). *Portafolio.* Recuperado el febrero12 de 2021, de <https://www.portafolio.co/economia/construccion-cerro-el-ano-pasado-con-sus-cifras-en-rojo-549111>

Gonzalez, Y. L. (30 de junio de 2015). *NOVA.* Obtenido de <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/nova/article/view/291>

OPCION DE GRADO

Idier A. Torres Guerra. (03 de 2016). *Boletín Sectorial ARL SURA*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>

Javeriana, U. P. (2018). *repository javeriana*. Obtenido de repository javeriana: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39045/RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Luisa, M. (2 de Julio de 2011). *Scielo*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-915X2011000200003&script=sci_arttext

Naranjo, D. L. (2011). *Dialnet*. Obtenido de Dianet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>

Noemi, S. A. (2008). El acoso sexual como riesgo psicosocial de carácter laboral: su estudio en clave de prevención de riesgos laborales. *Revistas de la UVa*, N.9, pags. 159-178.

OKDIARIO. (21 de 06 de 2018). *¿Qué es el método descriptivo?* Obtenido de OKDIARIO: <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>

Peralta, Cuadra, A., Besio, & Veloso, C. (2007). *ProQuest*. Obtenido de ProQuest: <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/218361859/fulltextPDF/5298B8551C8F4878PQ/1?accountid=48797>

SINNAPS. (2007). *MÉTODO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA*. Obtenido de SINNAPS: <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodologia-cualitativa>

OPCION DE GRADO

Soto, M. C. (2018). *uniminuto*. Medellin. Obtenido de Solo contabilidad.

Torre, L. C. (22 de Enero de 2016). *Universidad de Huelva*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/60675921.pdf>

Vasco, P. A. (2017). *Repository Uniminuto*. Obtenido de Repository Uniminuto: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5120/TP_MorenoVascoPabloAndres_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Williams, A. A. (junio de 2014). Carga mental en el trabajo. *Sapienza Organizacional*, 16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056603003.pdf>

Tabajo, M. d. (05 de 08 de 2014). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerios de Trabajo: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

trabajo, M. d. (11 de 07 de 2012). *Ministerio de Salud*. Obtenido de Ministerios de Salud: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

TRABAJO, M. D. (2 de 02 de 2020). *PREVENCION INTEGRAL*. Obtenido de PREVENCION INTEGRAL: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2020/01/24/colombia-bienestar-INTEGRAL>: <https://www.prevencionintegral.com/actualsalud-mental-compromiso-mintrabajo-sector-publico>.