

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



Dimensiones intralaborales de riesgo psicosocial que afectan al personal operativo de la empresa
Ingeniería, Construcción y Diseño S.A.S. en el Primer cuatrimestre del año 2021

Yenifer Agudelo Ocampo

Victoria Eugenia Cartagena Várelas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Abril de 2021

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Dimensiones intralaborales del riesgo psicosocial que afectan al personal operativo de la empresa Ingeniería, Construcción y Diseño S.A.S. en el Primer cuatrimestre del año 2021

Yenifer Agudelo Ocampo

Victoria Eugenia Cartagena Várelas

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud Ocupacional

Asesor(a)

Ana Luz Loaiza Valencia

Profesional en sistemas de información en salud

Especialista en Epidemiología

Magister en Demografía

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Abril de 2021

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Dedicatoria

Al finalizar este proceso queremos darle gracias en primer lugar a Dios por llenarnos de bendiciones y permitirnos tener la fortaleza y sabiduría para continuar en cada momento, terminar de forma exitosa la propuesta investigativa, así mismo a nuestros familiares y amigos que fueron nuestro apoyo incondicional y nos dieron fuerzas para continuar y obtener una de las metas más deseadas. A nuestros asesores y a la universidad por los aprendizajes adquiridos muchas gracias, finalmente a los colaboradores de INGECODI por participar activamente de la propuesta, su tiempo y dedicación. Adicional este logro nos lo dedicamos a nosotras mismas por la perseverancia, esfuerzo, calma, disciplina y sacrificio en tiempos difíciles como madre, esposa e hija.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Agradecimientos

Agradecemos principalmente a Dios por permitirnos llegar hasta el final de la carrera y comienzo de nuevos sueños y metas, a la tutora Ana Luz Loaiza por el compromiso y paciencia durante el desarrollo de la investigación, a la Ingeniera Bibiana González Gerente de INGECODI por brindarnos la oportunidad de realizar la investigación en esta empresa y a todas aquellas personas que aportaron directa o indirectamente en este trabajo.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos	4
Lista de tablas	8
Lista de figuras.....	9
Lista de Anexos.....	10
Resumen.....	11
<i>Abstract</i>	12
Introducción	13
1. Formulación del problema	15
1.1 Preguntas de investigación principal.....	16
1.1.1 Preguntas de investigación específicas	16
2. Justificación	18
3. Objetivos	20
3.1 Objetivo general	20
3.1.1 Objetivos específicos	20
4. Marco referencial	21
4.1 Antecedentes Internacionales.....	21

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

4.1.1	Antecedentes Nacionales	22
4.2	Marco legal.....	25
4.2.1	Normatividad colombiana.....	25
4.3	Marco teórico	27
5	Metodología.....	37
5.1	Enfoque y tipo de investigación.....	37
5.2	Población.....	38
5.3	Proceso de recolección de información.....	38
5.4	Propuesta de desarrollo	38
6	Resultados.....	40
6.1	Características Sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores de la empresa Ingeniera, construcción y diseño S.A.S.	40
6.1.1	Características Sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores de la empresa Ingeniera, construcción y diseño S.A.S.....	46
6.2	Dimensiones intralaborales del personal operativo de INGECODI S.A.S	50
6.3	Evaluación de las dimensiones intralaborales del personal operativo de INGECODI S.A.S.....	61
6.4	Planteamiento propuesto de intervención	64
7	Conclusiones.....	70
	Recomendaciones	72

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Referencias.....	73
Anexos	81

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Lista de tablas

Tabla 1 Clasificación de los instrumentos de acuerdo a su alcance	35
Tabla 2 Población a la que se dirige la forma B	36
Tabla 3 Condiciones Intralaborales	37
Tabla 4 Fases de la investigación.....	38
Tabla 5 Clasificación e interpretación niveles de riesgo psicosocial.....	50
Tabla 6 Organización demográfica organizacional	51
Tabla 7 Clasificación de riesgos por porcentaje	62
Tabla 8 Evaluación riesgos psicosociales intralaborales de acuerdo a la batería de riesgos psicosociales	62
Tabla 9 Propuesta Ciclo PHVA	65
Tabla 10 Actividades Propuestas Para La Intervención	67

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Lista de figuras

Figura 1 Relación riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales. 33

Figura 2 Ciclo PHVA 65

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Lista de Anexos

Anexo 1 Autorización de la empresa	81
Anexo 2 Consentimiento informado	82
Anexo 3 Cuestionario de factores de riesgo intralaboral psicosocial	83
Anexo 4 Ficha de datos generales.....	95
Anexo 5 Diagrama de Gantt	99

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Resumen

La Resolución 2646 de 2008 tiene como objetivo identificar, evaluar y prevenir de manera permanente los factores de riesgo psicosociales identificados en el trabajo, debido a esto las entidades gubernamentales pertinentes han reglamentado la batería de riesgo psicosocial para medir las afectaciones en la salud que pueden generarse a nivel laboral e intralaboral en la población trabajadora. Por esto la presente investigación evalúa las dimensiones intralaborales del riesgo psicosocial que afectan al personal operativo de la empresa Ingeniería, Construcción y Diseño S.A.S. en el Primer cuatrimestre del año 2021, a fin de realizar la valoración e interpretación del nivel de riesgo, según el porcentaje arrojado en la tabulación de cada dimensión, con la finalidad de proponer medidas de intervención que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los trabajadores; la metodología se fundamenta en la batería de riesgos psicosociales, mediante la aplicación del formulario formato B, el formulario de caracterización sociodemográfica, laboral e intralaboral; después de aplicar los formularios se realiza la tabulación de los resultados por medio de Excel y se plantea una propuesta de intervención teniendo en cuenta los dominios y dimensiones que requieren de intervención inmediata según la calificación dentro de riesgo alto, medio-alto.

Palabras claves

Factores de riesgo psicosocial, Factores de riesgo intralaboral, Dimensiones, Dominios, Batería de riesgo psicosocial.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Abstract

The 2646 resolution of 2008 have like objective to identify, to evaluate and to prevent the permanent way that the psychosocial risk factors identified at work, because of this, the relevant government entities have been regulated the psychosocial risk battery measure the health effects that can generate in the labor level and intra-ocupational level in the labor population.

For that reason the present investigation by evaluate the intra-ocupational dimensions of the psychosocial risk that affect the operative staff of the enginer business, construction and design S.A.S In the first quarter of the 2021 in order to perform the valuation and interpretation of the risk level, according to the percent getting in the tabulation on any dimension, with the purpose of to propose intervention measures contribute well-being mental, physical, and social of the workers, the methodology is based in the psychosocial risk battery by the applying the form B, the sociodemographic characterization form; After applying the forms, the results are tabulated using Excel and a research proposal is proposed taking into account the domains and dimensions that require intervention and their qualification as high, medium-high risk.

Keywords

Psychosocial risk factors, intra-ocupational risk factors, dimensions, domains, psychosocial risk battery.

Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo principal evaluar las dimensiones intralaborales en el personal operativo de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S y reconocer las dimensiones que, por su valoración de riesgo alto, muy alto requieren intervención inmediata dadas las posibles consecuencias que pueden generar en caso de no realizar una intervención a tiempo. De acuerdo a esto se entiende el valor que tiene la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial desarrollada y validada a nivel Nacional por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana, junto con la contribución que esta hace al desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, en la medida que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador, evalúan aspectos como factores extralaborales, intralaborales, individuales y ocupacionales los cuales van ligados a las condiciones de salud, entorno laboral y extralaboral.

Esto hace del tema de seguridad y salud en el trabajo algo necesario debido a los riesgos existentes en las empresas, representados por la probabilidad de sufrir accidente o contraer una enfermedad laboral como consecuencia de la exposición al desarrollo de las actividades o tareas para la cual fue contratado, dejando diferentes secuelas en los trabajadores; de aquí nace la importancia de identificar los riesgos psicosociales en las empresas y la correcta intervención en cada una de las dimensiones intralaborales para contribuir al desarrollo y el desempeño laboral, estos dominios Intralaborales están compuestos por cuatro grandes agrupaciones que son: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

recompensas a su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral.

La aplicación de este instrumento permite a las empresas no solo identificar condiciones inseguras que conlleven a generar accidentes de trabajo en los colaboradores, sino a establecer las condiciones laborales que puedan desencadenar una enfermedad mental y/o física basada en las dimensiones y dominios laborales que requieren intervención inmediata en el personal operativo de la empresa, permitiendo conocer la problemática y plantear alternativas en beneficio de la salud de los trabajadores. Para ello, inicialmente se presenta una revisión teórica de los principales referentes consultados sobre el tema y que sustentan el presente trabajo; y seguidamente se exponen la metodología y los resultados obtenidos en el estudio de caso.

1. Formulación del problema

En la actualidad el mundo enfrenta una pandemia generada por el virus conocido como COVID -19 a causa del SARS-CoV-2, lo cual ha generado alteraciones en el comportamiento humano a nivel psicológico siendo estas más relevantes en las personas que trabajan bajo confinamiento laboral, enfrentan cuarentenas y deben manejar un distanciamiento social para evitar la propagación del virus en la sociedad (Velázquez, Zamorano, Ruíz, Monreal y Gil, 2020) los riesgos psicosociales se pueden convertir en un problema laboral entre compañeros de trabajo trayendo consigo dificultades durante la permanencia en los frentes de trabajo como lo es: el estrés y/o fatiga, deserción de empleados y una mayor carga labora asumida por los trabajadores activos frente a las renuncias de los demás.

Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S cuenta con 22 empleados operativos y 10 del área administrativa que hacen parte del proyecto obras civiles y talleres subterráneos en Higabrá en la empresa cliente Continental Gold ubicada en Buriticá Antioquia; para el ingreso, permanencia y salida de las zonas donde se desarrolla el proyecto los empleados deben cumplir las siguientes medidas públicas que se toman para evitar o disminuir la propagación del virus: cumplir con los protocolos de Bioseguridad; cuarentena de 7 días para limitar el movimiento de las personas que han estado expuestas al virus con el fin de vigilar el potencial desarrollo de un posible caso y evitar la propagación; hospedaje durante 27 días consecutivos en el campamento y/o apartamentos de la zona , es decir que las personas que ingresan no tienen contacto con la comunidad, familia, amigos, solo entre compañeros de trabajo; por último, se da un aislamiento entre las personas diagnosticadas o sospechosas de ser positivo para Covid-19 con aquellos que son casos negativos.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Para este caso se denota una gran necesidad por parte de la empresa en aplicar metodologías y/o instrumentos en los cuales se identifiquen las dimensiones de riesgo psicosocial mediante un análisis intralaboral basado en los siguientes dominios: demandas de trabajo, control de trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa del trabajo, los cuales arrojaran el nivel en que se encuentra cada dimensión creando un alerta para intervención a corto, mediano y/o largo plazo, evitando que estas afecten a los empleados durante su permanencia en los proyectos manejados por la empresa durante el primer cuatrimestre del año 2021.

1.1 Preguntas de investigación principal

¿Cuáles son las dimensiones intralaborales del riesgo psicosocial que afectan al personal operativo de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S. durante el periodo que comprende el primer cuatrimestre del año 2021?

1.1.1 Preguntas de investigación específicas

Cuáles son las características sociodemográficas que tienen influencia en las dimensiones intralaborales del riesgo psicosocial del personal operativo de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S durante el primer cuatrimestre del año 2021.

Qué dimensiones intralaborales específicas afectan al personal operativo de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S que podrían requerir atención inmediata por superar el 61% en riesgo medio y alto durante el primer cuatrimestre del año 2021.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Cuáles son las dimensiones que por su calificación se encuentran en riesgo medio y muy alto que requieren ser intervenidas a través de capacitaciones al personal operativo de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S en el primer cuatrimestre del año 2021.

2. Justificación

Durante varios años el mundo entero ha sufrido las consecuencias de pandemias, virus y enfermedades que han dejado a la sociedad con secuelas leves y graves, actualmente el mundo enfrenta la pandemia generada por el Covid-19 y Colombia tomo como primeras medidas el aislamiento obligatorio y la cultura de la prevención generando grandes consecuencias psicosociales y laborales. A partir de esto se modificaron diferentes hábitos cotidianos de vida y trabajo referentes al autocuidado, jornadas laborales, aislamiento y distanciamiento social en pro de evitar una propagación rápida del virus que conlleve a un colapso en el sistema de salud.

Ante esta realidad el personal operativo de la empresa INGECODI S.A.S. ha presentado una deserción a nivel laboral por los confinamientos que se deben presentar para el desarrollo de los proyectos , ante esto se debe brindar una solución que permita disminuir el estrés laboral, la ansiedad y preocupaciones que se generan al sentir encierro y distanciamiento de sus familias; este motivo lleva a que se identifiquen primero las dimensiones intralaborales del riesgo psicosocial para poder actuar de acuerdo al contexto real evitando suposiciones, malas intervenciones y obtener resultados óptimos que generen conocimiento verídico a partir del proceso de investigación.

De esta manera la empresa tendrá a su disposición un nuevo aporte que permita el cumplimiento de la normatividad marcada en la Resolución 2646 De 2008, mejorar la calidad de vida y las dinámicas laborales del personal en general, debido a que estas son fundamentales para construir un óptimo trabajo de manera colectiva. Por último, se espera que esta investigación brinde claridad a la Gerencia y al área de seguridad y salud en trabajo para adoptar las medidas preventivas que impacten positivamente en el control del riesgo intralaboral.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

El trabajo que se realizará de investigación servirá como soporte para promover una mejor calidad de vida en la medida que se intervendrán a tiempo los factores que generen riesgo psicosocial tanto de forma inmediata como oportuna, este punto es clave para evitar la deserción o renuncias que afectan las dinámicas laborales; en cuanto al ambiente laboral se podrá tener un ambiente sano pues se evitara tensiones en las relaciones intrapersonales que desemboquen en conflictos; además se podrá crear a futuro una cultura de autocuidado de manera consiente mediante estrategias que sirvan para la mejora continua de las dimensiones intralaborales en los riesgos presentes del personal operativo en la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S.

La investigación se sustenta dentro de la sublínea Promoción, prevención, cultura, educación, innovación y emprendimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que esta será un referente inducido para la adquisición de conocimiento basado en la identificación de las dimensiones intralaborales del riesgo psicosocial en el personal operativo de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S, son los procesos de investigación los que aportan al desarrollo social entre los colaboradores y empresas lo que conlleva a tener resultados estratégicos que ayudan a la evolución continua de las personas de manera individual y colectiva.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Evaluar las dimensiones intralaborales del riesgo psicosocial en el personal operativo de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S en el primer cuatrimestre del año 2021.

3.1.1 Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico sociodemográfico y ocupacional del personal operativo de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S a en el primer cuatrimestre del año 2021.

Identificar las dimensiones intralaborales en el personal operativo de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S que están siendo afectadas en el primer cuatrimestre del año 2021.

Proponer un plan de intervención, orientado a disminuir factores de riesgo psicosocial que afectan directamente el bienestar y el desempeño del personal operativo de la empresa en el primer cuatrimestre del año 2021.

4. Marco referencial

El tema de dimensiones intralaborales de riesgo psicosocial es importante en la medida que es uno de los problemas más recurrentes en el campo de seguridad y salud en el trabajo, razón por la cual varios autores e investigadores han abarcado el tema.

4.1 Antecedentes Internacionales

Los autores Velázquez, Zamorano, Ruíz, Monreal y Gil (2014) realizan una investigación nombrada El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud para la Universidad de Oriente con una población de 163 personas pertenecientes al sector de licenciatura en enfermería seguridad y salud en el trabajo; el instrumento utilizado para determinar si el horario laboral representa un riesgo psicosocial para los profesionales de la salud es la prueba de Fisher y las variables a tener en cuenta fueron: trabajo los fines de semana, carga laboral llevada para el hogar, tiempo de descanso y dedicación a su familia. Los resultados mostraron como la carga laboral no representa un riesgo psicosocial, pero el llevar trabajo a casa si reduce significativamente su tiempo de descanso y relaciones familiares, estos resultados no presentaron diferencias entre las profesiones tomadas para la muestra.

En Chile Palma-Contreras (2019) revisa las asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad, el título de la investigación es el mismo objetivo; la población y muestra son 1023 funcionarios de los tres hospitales tomados aleatoriamente a los cuales se les entrega un cuestionario en papel y se da un

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

lapsus de tiempo de 3 meses para ser contestado y entregado. El tipo de estudio es empírico analítico, cuantitativo, no experimental, y transversal y los datos son analizados de forma descriptiva, por medio de chi-cuadrado y regresión logística con ODDS Ratio como medida de asociación. Los resultados mostraron que tanto para hombres como mujeres la violencia laboral arroja el mismo índice, las mujeres presentan una mayor tendencia a la ansiedad y depresión, se concluye que la violencia laboral se da por los mismos daños emocionales de los trabajadores, razón por la cual se debe crear una cultura organizacional.

El artículo elaborado por Cedeño, Moreta, Guamán-Chávez y Ramírez (2020) y publicado como Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del Estrés en los Trabajadores que se dedican a la extracción de aceite de palma africana en el Cantón La Concordia- Ecuador, propuso como objetivo elabora una acción dirigida a mitigar el estrés en los trabajadores, para implementar la investigación se toma como población a los 35 trabajadores de la empresa y se aplica un método cuantitativo transversal, donde los instrumentos son cuestionarios de libre uso. El análisis de resultados se realiza con el programa SPSS, estos datos arrojan como el estrés se encuentra asociado a la situación familiar, altos gastos, carga laboral. Frente a esto los autores recomiendan que se adecuen jornadas de capacitación, charlas de salud y seguridad en el trabajo e inducciones.

4.1.1 Antecedentes Nacionales

En el trabajo para optar al grado de especialización en gerencia en riesgo laboral seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Minuto de Dios titulado Factores De Riesgo

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Psicosociales Intralaboral Extralaboral E Individual En Los Trabajadores Del Laboratorio

Clínico Marly Daniel gamboa Cia y Ltda, las autoras Acuña y Huertas (2018) plantean como objetivo diseñar una propuesta de mejoramiento que permita mitigar los factores de riesgos psicosocial, según los hallazgos obtenidos; para esto aplican un diseño hermenéutico interpretativo, con el fin de analizar las acciones de los trabajadores de forma colectiva . La muestra consiste en 12 colaboradores que por su horario laboral han presentado comportamientos negativos para la empresa, se ha encontrado que la mayoría de dimensiones se relacionan con carga laboral, liderazgo, recompensa y control de trabajo, ante eso se plantea una propuesta de mejoramiento desde las capacitaciones e incentivación económica.

La investigación llevada a cabo por Chavarro y Marín (2019) Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia y realizado para la Universidad Santiago de Cali , Facultad de Salud ; fija como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de la batería de riesgos psicosociales abalada por el ministerio de protección social de Colombia tanto a nivel de las relaciones intralaborales y extralaborales junto con el nivel de estrés. Para esto se tomaron 32 trabajadores del área operativa entre 18 y 45 años, los resultados muestran que los factores de riesgo psicosocial no tienen una forma tan representativa, exceptuando el ítem de capacitaciones que se encuentra dentro del riesgo alto.

En la presentación del artículo Titulado Riesgos Psicosociales Percibidos Por Trabajadores Oncológicos Asociados A Su Calidad De Vida los autores Rivera, Ceballos, Vílchez, Solano y Quintana (2019) cuyo objetivo es analizar la relación entre riesgos psicosociales laborales y calidad de vida relacionada con salud, percibida por trabajadores que se

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

desempeñan en unidades de oncología y cuidados paliativos de una región de Chile; para lo cual se toma una muestra de 110 trabajadores de oncología. La investigación es analítico-transversal con abordaje cuantitativo, el instrumento de recolección de datos es el cuestionario el cual se aplicó en tres momentos: I momento Cuestionario de antecedentes biosociodemográficos elaborado para el estudio, II Cuestionario para evaluar riesgos psicosociales SUSESO ISTAS 21 versión breve validado y adaptado para el país de Chile, III momento cuestionario SF36 v2 (Escala Short Form 36), para evaluar Calidad de vida relacionada con salud. Los resultados muestran similitud con estudios realizados en Latinoamérica donde el mayor riesgo psicosocial se encuentra en las dimensiones exigencias psicológicas y doble presencia, cabe denotar que el presente estudio es uno de los primeros en realizar una comparación entre la asociación de las categorías estudiadas.

Machado (2020) en su tesis para optar al grado de maestría de La Universidad Libre denominado Condiciones De Seguridad Y Salud En Trabajadores De Una Institución Educativa Del Distrito De Barranquilla En El Periodo 2018-2020, busca determinar las condiciones de salud y trabajo en el lugar y periodo mencionados anteriormente, la metodología es cuantitativa de tipo descriptiva y corte transversal cuyos instrumentos a usar son Guía Técnica Colombiana GTC 45 y la II Encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La población son 35 trabajadores que cumplen con el criterio de inclusión, el estudio dedujo que en los sitios donde ahí delegados de prevención se tiene más presente las pautas para disminuir los riesgos psicosociales mientras que el estudiar los mismos de manera intrínseca no es suficiente para abordar la seguridad y salud en el trabajo. Realizar Un Diagnóstico De Riesgo Psicosocial En Los Trabajadores Ayudantes De Construcción De La Empresa Rover Alcisa Colombia, es un

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

trabajo de monografía llevado a cabo por Díaz y Erazo (2021) usando como instrumento la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia, para esto realiza un estudio de carácter transaccional-descriptivo, se toma como población a todos los empleados y la muestra se compone de 45 ayudantes de construcción con un tiempo de laborar en la empresa mayor de 6 meses. El estudio concluye como el factor que requiere de mayor intervención es el de estrés presentando un 34% necesidad de intervención inmediata, el instrumento aplicado arrojó una confiabilidad del 94%.

4.2 Marco legal

Con el fin de dar una mayor validez al trabajo este se debe enmarcar y sustentar bajo la legislación vigente y pertinente a la temática de riesgos psicosociales, salud y seguridad en el trabajo.

4.2.1 Normatividad colombiana

Para efectos de la investigación se encuentran relacionados los factores intralaborales en la Resolución 2646 del 2008, en cuanto a la gestión organizacional, características de organización del trabajo, grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, programas de capacitación y formación a los trabajadores, beneficios recibidos y programas de capacitación y formación permanente para el personal de la empresa (Ministerio del trabajo, 2008).

Dentro del Decreto 1072 de 2015 que reglamenta el sector de trabajo en su título 3 habla de la conformación de comités de seguridad y salud en el trabajo para recopilar, sistematizar y

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

poner en evidencias todos los factores que causen alguna alteración en el adecuado desarrollo emocional y físico de los empleados; también regula los tipos de contrato, cargas laborales y prohibiciones referentes al trabajo infantil, explotación laboral. (Ministerio del Trabajo, 2015).

De acuerdo a la resolución de 2404 de 2019 el Ministerio De Trabajo define los procesos para la intervención de los riesgos psicosociales que deben realizar los empleadores frente a situaciones de estrés, ansiedad y depresión o resultantes de su desempeño laboral; ante esto se decide adoptar la batería de instrumentos para la evaluación, intervención y promoción de los riesgos psicosociales, estos parámetros se aplican a empleadores públicos y privados. En su artículo 4 parágrafo 1 establece los siguientes instrumentos que componen la batería: cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, cuestionario para la evaluación del estrés, ficha de datos generales sociodemográficos y ocupacionales (Ministerio de Trabajo, 2019).

De acuerdo a la reglamentación de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo se reglamentan los comités de convivencia dentro de las empresas públicas y privadas; estos se encuentran conformados por dos trabajadores representantes de la empresa y dos trabajadores representantes de los trabajadores, su función principal es tramitar las quejas realizadas por acoso laboral (Ministerio de Trabajo, 2012).

No se podría hablar de salud sin hablar de enfermedad por tanto el Ministerio de Trabajo en su Decreto 1477 de 2014 contiene las tablas de enfermedades laborales con dos entradas, por un lado, están los agentes de riesgo cuya finalidad es evitar las enfermedades por causas laborales y la otra entrada contiene el grupo de enfermedades dando herramientas a los médicos para realizar el diagnóstico pertinente (Ministerio de Trabajo, 2014).

4.3 Marco teórico

Para realizar el presente estudio de riesgos psicosociales se deben abordar los parámetros de la Organización Mundial De La Salud, Organización Internacional Del Trabajo sobre salud en el trabajo, los conceptos sobre riesgos psicosociales, la batería de instrumentos realizada por la universidad javeriana a petición del Ministerio De Protección Social, EL Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Protección Social, Ministerio De Salud , en la medida que por medio de todos ellos se establecen e implementan las políticas públicas que son adoptadas por el país al estar adscrito a estas entidades mundiales. Por último, se toma la batería de riesgos psicosociales que se implementa en el país.

La Organización Mundial de la Salud OMS (1975) establece la salud laboral como la adaptación que tiene cada empleado de su lugar de trabajo, teniendo un desarrollo emocional y físico adecuado; en su informe de comisión sobre determinantes sociales de la salud da a conocer el empleo y el trabajo como determinantes de la salud en la medida que brindan estabilidad económica, bienestar y favorecen el desarrollo humano y desarrollan desigualdades de salud, medidas por los riesgos presentes en el entorno laboral, la carga de los riesgos de trabajo; ante esto propone a los países americanos legislar actualizando y creando normas que ayuden en los reglamentos técnicos de la salud de los empleados, identificar y controlar las condiciones y exposiciones al trabajo, tener acceso a los sistemas de salud, promover bienestar y salud en el trabajo , así como el fortalecimiento de diagnóstico y capacitación (OMS, 2007).

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Para esto la OMS (2010) en sus fundamentos y modelos para entornos laborales saludables con miras al cumplimiento de los derechos laborales plantea tres aspectos que se deben cumplir para contar con un ambiente laboral sano la salud del empleado contempla la parte física, social y emocional; la salud de la empresa y el empleado están fusionados desde la parte ética; debe incluir protección y promoción de la salud. También se destaca que para América Latina los esfuerzos de los países por mejorar la salud y seguridad en el trabajo se ha centrado en dos aspectos el primero es la salud y seguridad ocupacional tradicional la cual atiende tan solo al espacio físico en la medida que se ha generado una legislación contundente y fuerte y como segundo aspecto se toma la promoción de espacios de trabajo saludable capacitando y divulgando la adopción de pautas de vida saludable en los trabajadores, esto en la medida de los costos de salud que deben asumir los empleadores.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo OIT (2002) en su Protocolo del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores establece que las medidas para obtener salud en el trabajo están dadas por la adopción de una política pública nacional progresiva donde se implemente la cultura del trabajo permitiendo que todas las personas entiendan la importancia del trabajo y la salud ligada a protocolos de seguridad, también llama la atención sobre la implementación de los programas nacionales teniendo prioridad por las empresas ya sean estas grandes o pequeñas que presentan un mayor riesgo por su actividad laboral y entorno en que se desenvuelve consecuente a esto en su tercer informe sobre seguridad y salud de los trabajadores establece que el contexto para que se desarrolle la salud en el trabajo es un

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

ambiente decente, seguro y saludable; donde se adopten las políticas de prevención e intervención de riesgos psicosociales (OIT ,2019).

En cuanto al contexto para la región latinoamericana y del Caribe la Organización Panamericana de la Salud OPS (2000) indica la importancia de la salud laboral en la medida que un trabajador con óptimas condiciones desarrolle adecuadamente el trabajo a desempeñar siendo esto representativo para la empresa en ingresos y procesos eficientes de productividad, calidad de vida del empleador y los trabajadores, partiendo de la importancia del recurso humano.

Para el caso de Colombia el Ministerio De Salud (2018) en su lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable define la seguridad y salud en el trabajo como las mejoras en las condiciones laborales en pro de un ambiente sano donde el trabajador cuente con salud mental, física y emocional; además busca prevenir y mitigar los accidentes, lesiones y enfermedades ocasionadas por las condiciones laborales (OIT, 2010).

La OIT (2013) dentro de su programa de Salud y seguridad en el trabajo y medio ambiente formula Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas cómo se hace necesario abordar el tema de salud y seguridad en el trabajo desde la óptica de los empleadores que deben propender por la seguridad de los empleados dentro de las instalaciones de la empresa y de ser posible en los espacios donde se estén desempeñando las funciones referentes al trabajo; la forma adecuada del empleador para dar seguridad es identificar los posibles sitios de riesgo laboral y seguido a esto tomar las acciones necesarias para mitigar el potencial de riesgo entendiendo que existe una probabilidad

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

para el mismo. Ahora bien, si la empresa toma las decisiones de manera asertiva es necesario que se trabaje junto a los trabajadores implementando protocolos de cuidado como lo sería actualmente de bioseguridad, campañas de prevención y políticas de cuidado personal e intrapersonal, para llegar al trato adecuado de los factores que ocasionan daños o enfermedad en todo el personal (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018).

Para hablar de los riesgos en la salud laboral se debe tomar el concepto de accidente laboral para lo cual se toma como referente el documento realizado por el Ministerio de Salud y Protección Social (2018) donde se acuerda que es todo suceso que provenga de manera directa e indirecta del desempeño de las funciones laborales y que se demuestre ha ocasionado en el empleado perturbaciones mentales y emocionales, lesiones en el funcionamiento del cuerpo o sus partes o desemboquen en invalidez o muerte. Al igual es accidente de trabajo todo aquel que ocurra al empleado mientras ejecuta las órdenes dictadas por el dueño de la empresa o superiores de su cargo ya sea en tiempo laboral o extralaboral; en el momento de traslado del empleado ya sea desde su trabajo a la casa, diferentes puntos o sedes de la empresa siempre que sea el empleador quien costea el transporte; en actividades sindicales siempre que se esté desempeñando una labor sindical y por ultimo cualquier actividad recreativa, cultural o académica en nombre de la empresa. (Ministerio de Salud, 2012).

Partiendo de esto se podría llegar a entender que sería imposible evitar un accidente laboral, pero para ello también se han especificado los tipos de riesgos laborales, entendiendo que un riesgo es toda probabilidad de que sucedan actos o sucesos no deseados que son dañinos

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

para la persona ya sea por causa de actos realizados o los factores del entorno (OIT, 2017). Para dar solides a la investigación se da a conocer el origen de los riesgos psicosociales que se encuentran inmersas en el entorno laboral, estos tienen incidencia directa en el mecanismo psicológico, emocional y riesgos fisiológicos; estos se encuentran relacionados entre el desempeño del trabajador y la producción junto con el rendimiento de la empresa (Carrión, 2010).

De otra forma el comité mixto de la OMS y la OIT (1984) plantean la necesidad de una salud más humanizada al lado de la industrialización de las misma, frente a esto indican que los riesgos en la salud laboral son complejos y diversos entendiendo la interacción del trabajador con su entorno laboral, satisfacción en el trabajo y condiciones de la organización, dando origen a los riesgos físicos y psicosociales en el trabajo; se resaltan los riesgos psicosociales dando el siguiente orden para los mismos, dentro de los factores propios a la carga laboral puede ser cuantitativa en cuanto a las horas de trabajo y cualitativa en cuanto el trabajo es muy difícil de desarrollar, organización del tiempo de trabajo en la medida que estos se desarrollan durante el día, mes, año , turnos rotativos; la función designada en el caso que esta sea ambigua, compleja o de tipo multifuncional; la estructura de la organización en la medida que no presenta políticas de capacitación y participación para los empleados; introducción de cambios en el trabajo dadas por las adecuaciones al contexto como ejemplo se puede tomar la situación mundial desencadena por la pandemia del Covid-19 y por último la introducción de nuevas tecnologías en los escenarios de trabajos al hacerse bruscamente.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

El tema de los riesgos psicosociales en el trabajo no tiene un tiempo antiguo de ser estructurado y aplicado especialmente en los países latinoamericanos, por esto se han desarrollado diversas investigaciones y políticas públicas por parte de la OMS Y LA OIT, que enmarcan las condiciones laborales como causantes de enfermedades a nivel emocional y físico siendo esto importante en la medida que los riesgos psicosociales presentan una articulación con los riesgos laborales causantes de enfermedades laborales (OIT, 1984); siempre que esto se deba a la exposición constante y continua que presentan los trabajadores con el ambiente laboral generando efectos negativos sobre estos (Villalobos, 2010).

De acuerdo a la OIT (1984) los riesgos psicosociales laborales se encuentran demarcados por las funciones a desempeñar por empleadores es decir, contenido del trabajo, descontrol sobre el trabajo, relaciones interpersonales, contexto laboral e interfaz del trabajo; el mal manejo de estos ítems desembocan en factores nocivos para el funcionamiento del trabajo y la salud de los empleados, a su vez estos se dividen en los riesgos extralaborales, individuales, intralaborales y estrés los cuales están dados desde la idea que el trabajador es ante todo un ser humano desde una visión multidisciplinaria con muchos componentes que se encuentran entrelazados entre sí, además de todos los factores laborales como la remuneración y los espacios físicos, familiares e históricos donde se debe contemplar el bienestar social del trabajador y la familia, el tiempo de ocio o actividades diferentes a las laborales que se realizan por fuera de la empresa y por ultimo están todas las relaciones sociales que se dan entre los trabajadores y su entorno familiar. (OIT, 2017).

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Los riesgos psicosociales intralaborales son todos aquellas que se desarrollan dentro de la empresa en función de la organización y realización del trabajo que afectan el bienestar y la salud de los empleados como la forma de realizar el trabajo (Osorio, 2011) frente a esto Cuenca (2002) plantea los riesgos psicosociales intralaborales como el desajuste del trabajador y su entorno debido a la carga mental que esto produce. Adicionalmente, Chiavenato (1990) llama a esta dinámica como clima organizacional y empresarial.

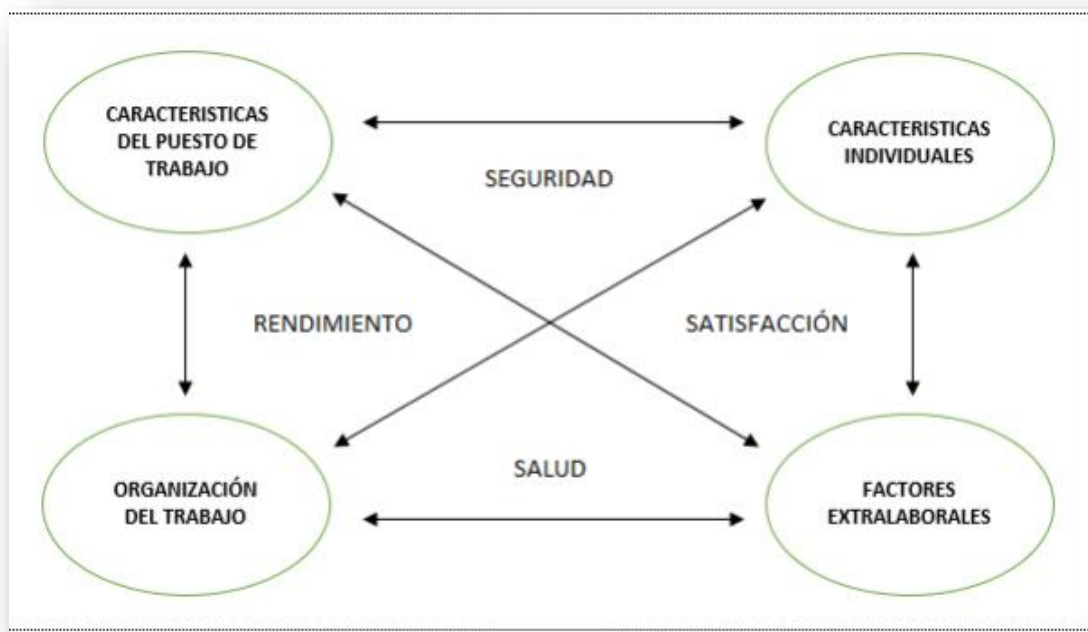


Figura 1 relación riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales- Pérez y Nogadera, (como se cita en López, Sierra, Puerto y Ángeles, 2017)

Los riesgos psicosociales intralaborales ya se han definido, pero al ser de gran relevancia dentro de la investigación se explican con mayor profundidad y entendidos por los factores de la organización y entorno de la empresa se hace necesario entender que la forma dinámica de su organización actual se da por las siguientes teorías:

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

El modelo en el que se basa la batería, retoma de los modelos de demanda-control apoyo social de Karasek, (1990) quien aprecia la relación directa de las cargas laborales con las cargas psicosociales permitiendo la toma de decisiones por parte del trabajador pues este realiza un análisis de cada situación. Este modelo desarrollado busca por medio de la implementación de un cuestionario medir las situaciones laborales que desencadenan los riesgos de estrés, la teoría es una de las más influyentes para entender el entorno laboral y el desarrollo de las personas que desempeñan el rol de empleados y revisa las demandas psicológicas de control y apoyo social.

El modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996) este modelo se basa en la reciprocidad entendiendo que toda persona muestra un gran esfuerzo al realizar una actividad viendo una recompensa proporcional al esfuerzo realizado, es así como se busca medir el nivel de reciprocidad de la empresa frente a sus trabajadores en la medida que al no recibir la recompensa justa que para el contexto laboral es el salario; esto trae a su vez desmotivación y bajo rendimiento laboral del trabajador lo que se conoce como "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa", este se soporta en tres factores: La estima, el control del estatus y el salario; como factores individuales propone el vigor y la inmersión.

Por último se encuentra el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2010) donde se formula como los factores psicosociales en el entorno laboral deben ser observados desde un enfoque sistémico que integra elementos y experiencias dentro del campo laboral como el campo de las condiciones humanas dentro de lo psicológico, emocional y afectivo ya que todos estos inciden en el comportamiento de los empleados; por tanto establece un modelo dinámico que comprende los factores de riesgo psicosocial en tres componentes básicos: el individuo, el trabajo y el entorno.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Estos modelos son los gradientes principales para el establecimiento de cuatro dominios que agrupan las dimensiones que vienen a explicar las condiciones intralaborales y dar razón a las posibles fuentes de riesgo psicosocial sin importar el tipo de empresa o su razón comercial permitiendo ser eficaz y verídica la valoración e identificación. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales y por último la recompensa. Este sistema se encuentra dentro de la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el instrumento.

La batería de instrumentos tiene una validez alta pues cumple con los parámetros propuestos por Garret (1937) pues está estructurado sobre teorías, da respuesta a una investigación y muestra concordancia entre los resultados con lo consultado y también logra tener un margen mínimo de error. Es por esto que para el año 2010 Colombia adopta la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, a cargo de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, Villalobos (2010) a petición del ministerio muestra una clasificación de los factores de riesgo psicosocial en extralaborales e intralaborales. Diseña la batería con diferentes instrumentos, los cuales pueden usarse de forma separada y de acuerdo a los requerimientos de estudio, se muestran en la tabla número.

Tabla 1

Clasificación de los instrumentos de acuerdo a su alcance

	Alcance De Los Instrumentos
Alcance Cuantitativo con interpretación cualitativa	Cuestionario de evaluación factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A. Cuestionario de evaluación factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

	Cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.
Alcance cualitativo con interpretación cualitativa	Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo Guía para entrevistas semiestructuradas Guía para grupos focales.

Adaptado de Ministerio De Protección Social -Villalobos (2010), Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

El cuestionario A se aplica a personas de cargo administrativo en cuanto a jefatura técnicos y profesionales y evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales por su parte el formulario B se aplica a trabajadores con cargos operativos y auxiliares, además evalúa un total de 16 dimensiones; razón por la cual se opta por el formulario B para la investigación presente.

Tabla 2

Población a la que se dirige la forma B.

Forma B	Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen mejor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.
	Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquinas, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Tomado de *Ministerio De Protección Social -Villalobos (2010), Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial- Ministerio de Protección Social, p.22.*

A continuación, en la tabla 3 se muestra la ficha de clasificación de los factores intrapersonales que se encuentra dentro del estudio realizado para el Ministerio de Protección Social y avalada por el mismo en el cual se muestran 8 dimensiones para demandas en el trabajo, 5 dimensiones para control, 4 para liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y por último 2 para recompensa.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Tabla 3

Condiciones Intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas. Demandas de carga mental. Demandas emocionales. Exigencias de responsabilidad del cargo. Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Demanda de la jornada de trabajo. Consistencias del rol. Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. Participación y manejo del cambio. Claridad de rol. Capacitación.
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO.	Características del liderazgo. Relaciones sociales del trabajo. Retroalimentación de desempeño. Relación con los colaboradores (subordinados).
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Tomado de Ministerio De Protección Social -Villalobos (2010), Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial- Ministerio de Protección Social, p.20.

5 Metodología

5.1 Enfoque y tipo de investigación

La tipología de la presente investigación es descriptiva y presenta un enfoque cuantitativo, pues se busca evaluar las dimensiones intralaborales y dar respuesta a los datos arrojados por la batería de preguntas aplicada por medio de la estadística, ya que el porcentaje que se arroje dará la característica de intervención inmediata o alta.; la tipología de la investigación es descriptiva.

5.2 Población

El presente trabajo de investigación se realiza a todos los trabajadores de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S.; de los cuales 10 pertenecen al área administrativa, 22 al área operativa; por lo tanto, el instrumento se aplicará sin tener un muestreo, ya que la población es pequeña y la diferencia en los resultados obtenidos no resulta ser significativa al excluir al personal administrativo.

5.3 Proceso de recolección de información

El instrumento de recolección a utilizar es el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, el cual busca recolectar una amplia información relacionada con las condiciones intralaborales, estas preguntas se sustentan dentro del diseño realizado por expertos de la Pontificia Universidad Javeriana bajo contratación ejecutada por el Ministerio de Protección Social de Colombia. El instrumento se encuentra cobijado por la normatividad vigente a la fecha y solicitado dentro de las auditorías a realizar en las empresas.

5.4 Propuesta de desarrollo

A continuación, se muestra de forma ordenada en la tabla 4 las etapas que se consideran pertinentes para el desarrollo de la investigación.

Tabla 4

Fases de la investigación

Fases De Desarrollo

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

SOCIALIZACIÓN	Se realizará por medio de Meet la socialización al personal operativo de cada frente de trabajo ubicado en Buriticá Antioquia. Al personal administrativo se realizará de manera presencial en la oficina de la empresa ubicada en Medellín.
DESARROLLO	Se harán llegar los cuestionarios a cada uno de los trabajadores del área administrativa y operativa de manera individual en un sobre sellado y marcado para conservar la política de privacidad, los coordinadores realizarán la entrega para el diligenciamiento, seguido a lo anterior cada coordinador enviara nuevamente a Medellín los sobres de cada frente de trabajo para su análisis.
ANÁLISIS	Los datos generados después del desarrollo del proceso se analizan desde el aplicativo en Excel del cual dispone la empresa y pone a disposición para efectos de análisis en la investigación.

Fuente: elaboración propia.

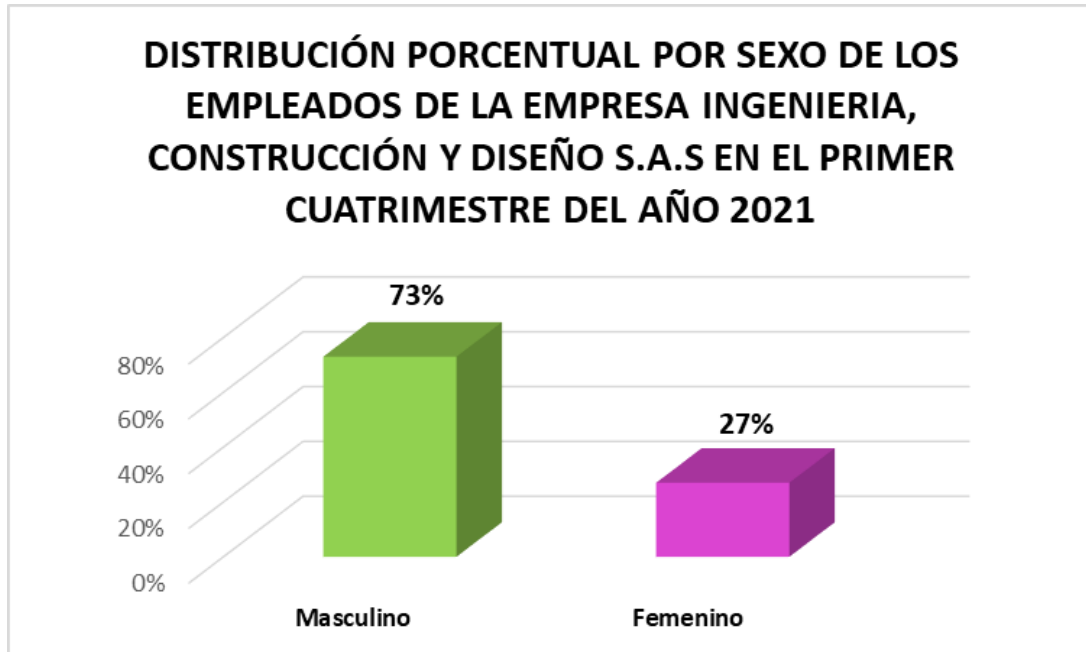
6 Resultados

A continuación se muestran los resultados obtenidos después de implementar el instrumento seleccionado y dar respuesta a los objetivos planteados en primer medida se da a conocer el diagnóstico sociodemográfico y ocupacional del personal operativo de la empresa mediante los histogramas que dan información de los resultados de la encuesta aplicada y el formulario tipo B de la batería de riesgos psicosociales que es válida por la Resolución 2646 de 2008, para efectos de la investigación todas las personas contestaron en la medida que estos ejercicios son aprobados al firmar el contrato; por políticas de privacidad y dando cumplimiento al consentimiento informado en ningún momento se da a conocer el nombre de las personas que respondieron, también es importante comenzar con las características sociodemográficas y ocupacionales debido a que la identificación y control de las condiciones y exposiciones al trabajo son determinantes en la toma de medidas necesarias para mejorar la salud en el trabajo y disminuir los riesgos psicosociales (OMS,2007).

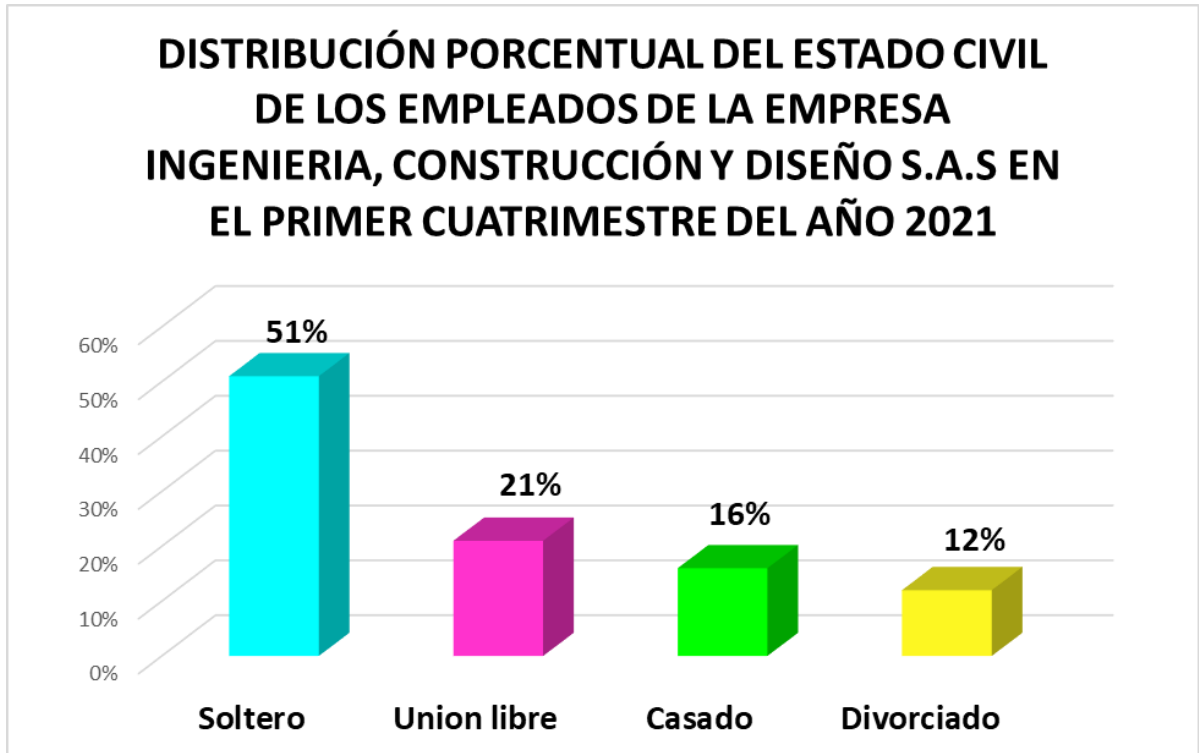
6.1 Características Sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores de la empresa Ingeniera, construcción y diseño S.A.S.

Dentro de las características sociodemográficas se puede establecer edad, genero, estado civil y aspectos referentes a estrato, tipo de vivienda las cuales se presentan a continuación de acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta aplicada y cuyo diseño fue realizado por Villalobos (2010).

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

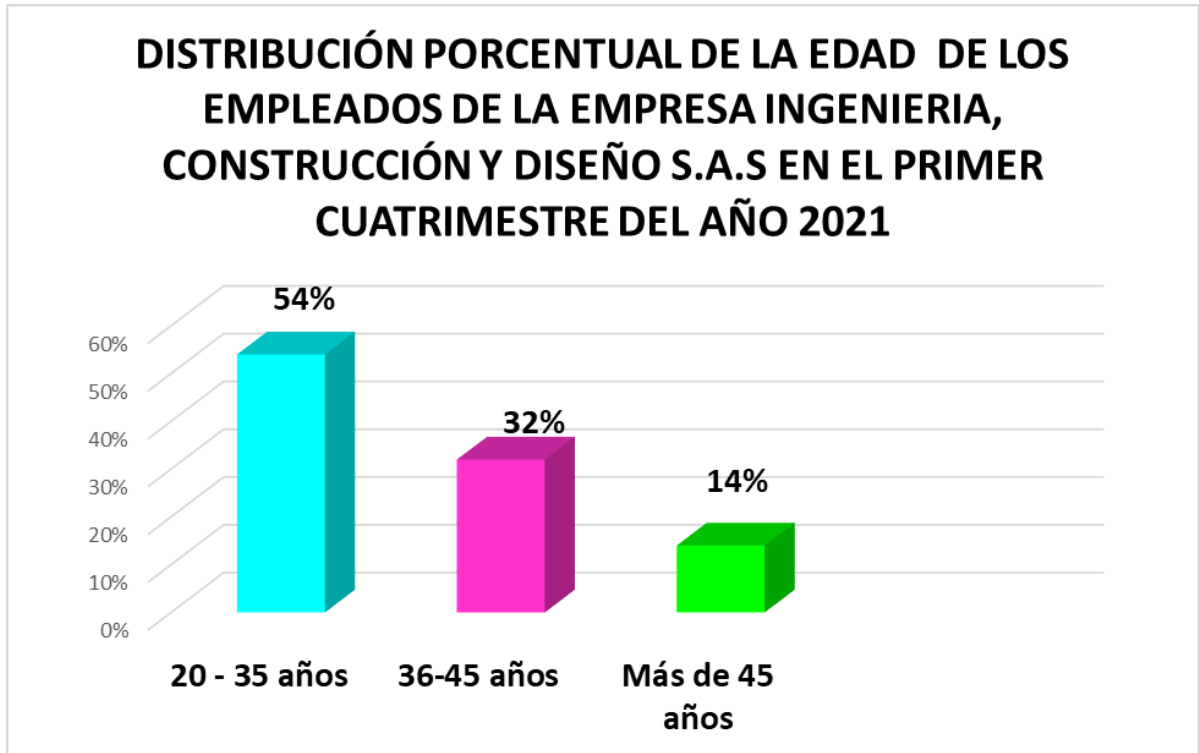


Para el caso de género se observa un gran porcentaje en el género masculino debido al sector económico en el cual se aplicó la batería, en la medida que dentro del sector de construcción se requiere de fuerza por el tipo de actividades a desarrollar en cada frente de trabajo, en cuanto al personal femenino corresponde a un porcentaje menor en la medida que estas actividades se relacionan con requerimientos del tipo administrativo; de acuerdo con la investigación realizada por Chavarro y Marín (2019) sobre Factores de Riesgo Psicosocial del sector de la Construcción, se evidencia un alto porcentaje del género masculino en los trabajadores del área operativa, lo cual es de esperarse por el tipo de actividad económica a investigar.



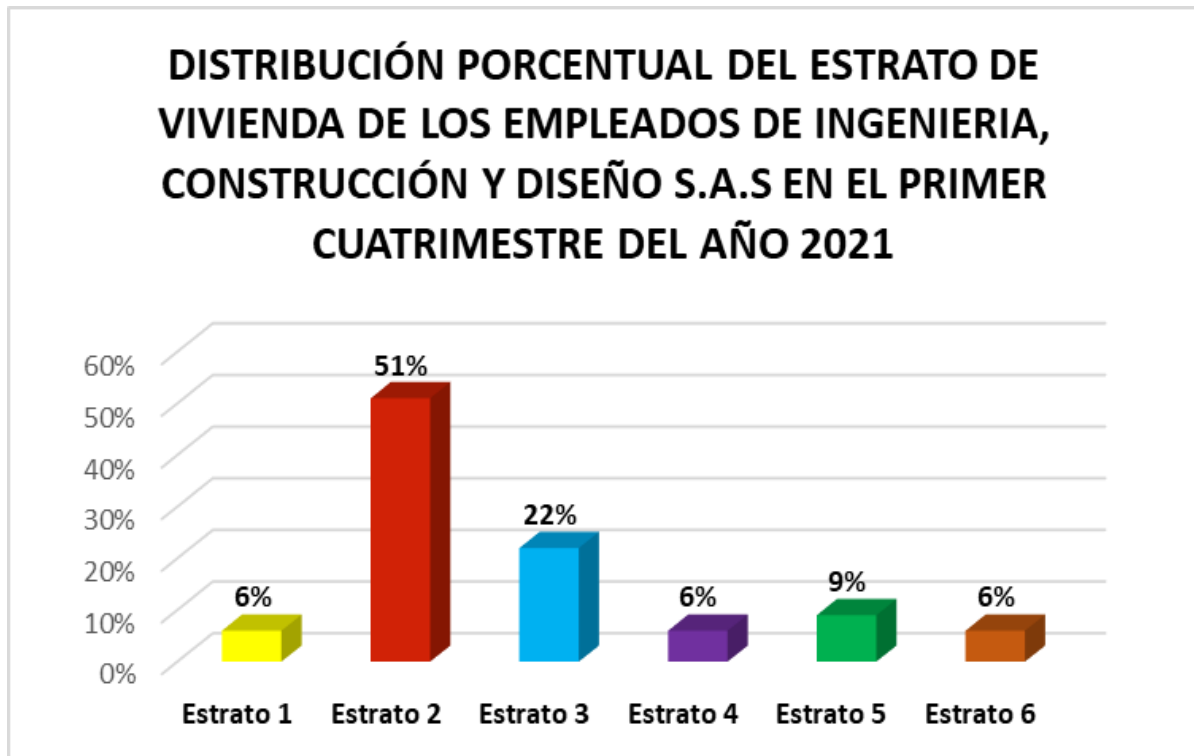
Referente al estado civil se puede observar que la mayoría de colaboradores se encuentran en el rango de solteros con un porcentaje de 51%, lo que al parecer podría incidir en el retiro y falta de compromiso con la empresa, pues para el caso de los empleados de la empresa en muchas ocasiones para cargos con más responsabilidad como Gerente técnico de proyectos, Ingeniero residente y Oficiales, la empresa busca que los colaboradores cuenten con una experiencia más alta y que su núcleo familiar este constituido ya que tienden a ser más estables en los trabajos lo cual concuerda con la OIT (2017) donde se establece que la relación del trabajo con las personas es positiva en la medida que la calidad del trabajador es buena y por ende la de su familia, entendiendo la relación entre economía y estabilidad.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



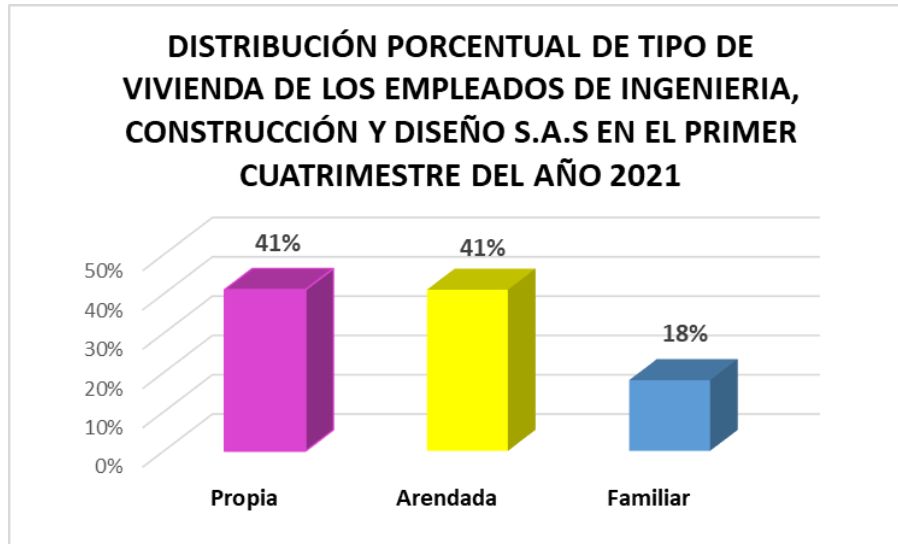
En concordancia con los datos sobre rango de edad se denota que la mayoría de trabajadores están en un rango de edad entre los 20 a 35 años, es decir son jóvenes; pero también se observa un porcentaje para las edades de 36 a más de 45 años, lo anterior permite que dentro de la empresa se genere un apoyo social y laboral que permite mitigar síntomas como el estrés o la ansiedad en la medida que la experiencia de los mayores ayuda en el aprendizaje de los jóvenes (OIT y OMS. 1984), y por su parte la empresa cumple con las exigencias de los clientes para el desarrollo de cada proyecto.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



En su mayoría la población vive en municipios catalogados como estrato 2 siendo el predominante y siguiendo a este el 3, los porcentajes para los otros estratos son menores, mostrando una variedad en la estratificación de los empleados; al ser contrarrestado con la investigación de Chavarro y Marín (2019) la variedad en los estratos permite crear relaciones interpersonales entre los trabajadores y no se asocian como influenciadores en los trastornos o enfermedades emocionales o físicas.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



Frente al tipo de vivienda se encuentra que en igualdad de porcentaje la variable de propia y arriendo mientras que la otra variable de familiar representa un porcentaje más bajo, esto hace referencia al hecho de que algunos individuos son de la zona mientras que otros toman en arriendo para tener permanencia en la zona de trabajo. La variable de tipo de vivienda es importante pues como lo muestra la OIT y OMS (1984), en la medida que se adapta el trabajador al entorno juega un papel fundamental ya que en las condiciones de su medio ambiente esta su vivienda, haciendo referencia al factor de modo de vida que genera o favorece las enfermedades emocionales.

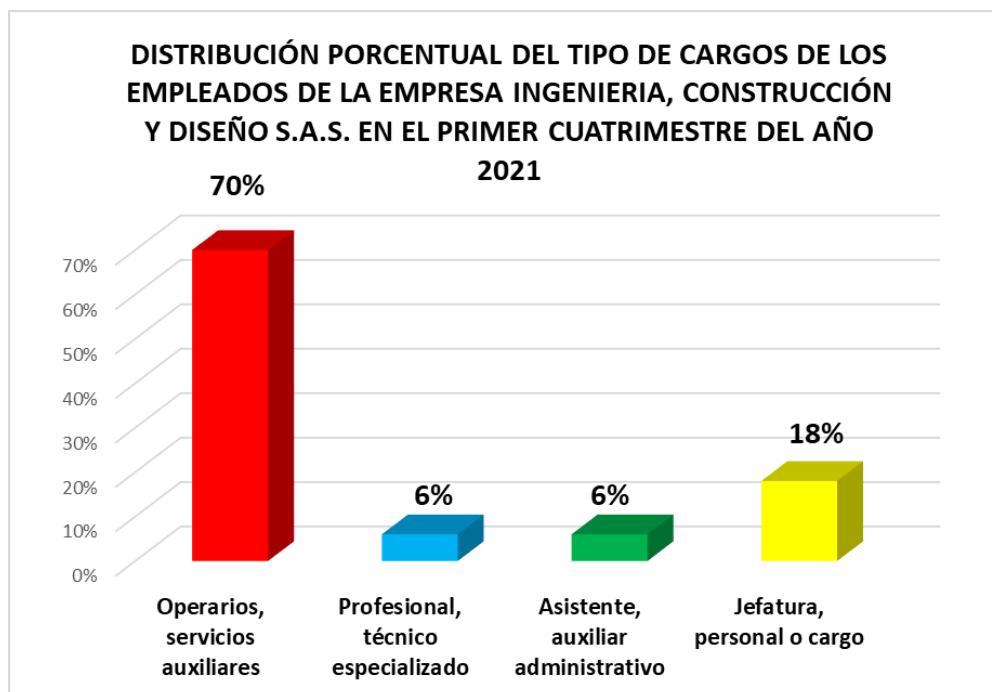
Para el caso de la investigación los datos sociodemográficos muestran una mayor cantidad de hombres entre los empleados, un rango de edades entre los 18 y más de 45 años predominando el intervalo de 18 a 35 años, en su mayoría el estado civil es de solteros, los estratos sociales se encuentran entre el 1 al 5 teniendo predominancia el estrato 2 y en cuanto al tipo de vivienda se encuentra una igualdad entre la variable de propia y arrendada. Frente a esto se muestra como los trabajadores de la empresa Ingeniería, Diseño Y Construcción S.A.S. en el

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

primer cuatrimestre del año 2021 presentan unas variables estables que les permiten no ser tan propensos a sufrir trastornos y enfermedades mentales en la medida que su entorno laboral y cotidiano no presentan aspectos que originen o fomenten una inestabilidad en las relaciones interpersonales.

6.1.1 Características Sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores de la empresa Ingeniera, construcción y diseño S.A.S.

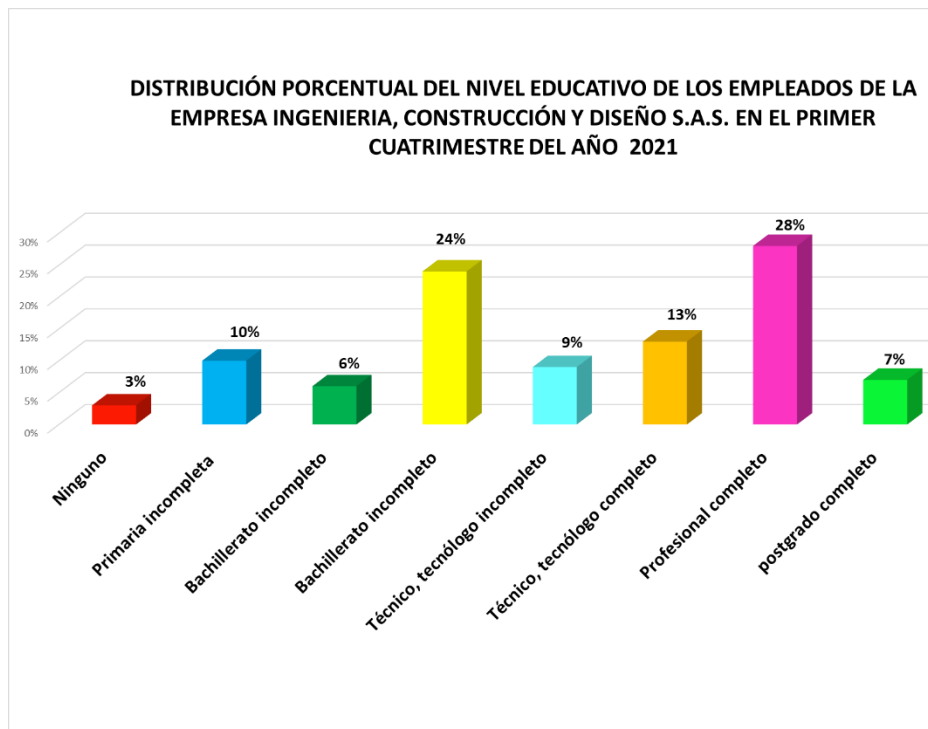
Las características ocupacionales se encuentran asociadas con las disposiciones de los trabajadores en cuanto a contrato, salario, tipo de trabajo y nivel educativo éstas son importantes por su incidencia en el trabajador pues de acuerdo a Villalobos (2010) las condiciones del trabajo incurren en la parte emocional y física del trabajador en la medida que se encuentran directamente asociadas al entorno del trabajador e inciden en su salud mental OMS (2010). A continuación, se muestra la información recopilada al aplicar la encuesta.



DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

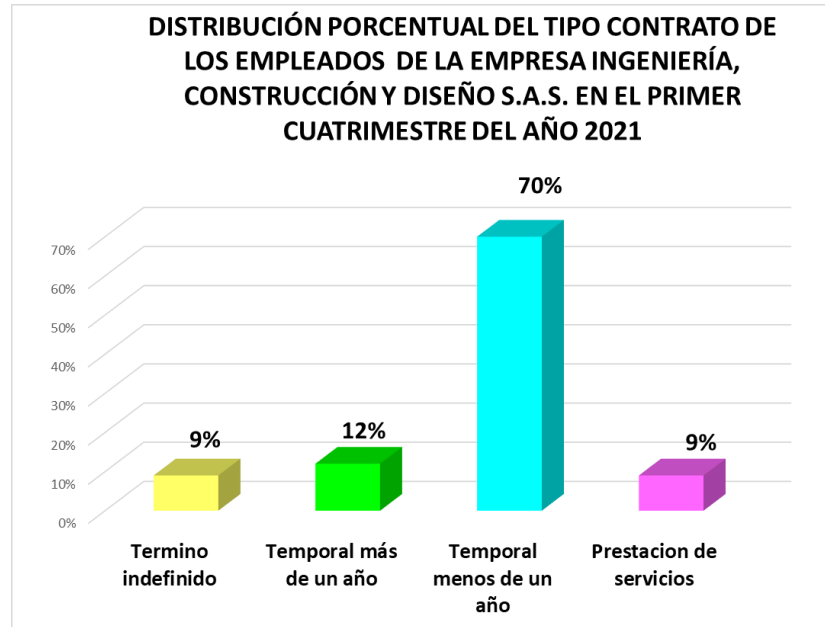
El estudio muestra como la mayoría de trabajadores pertenecen al sector operativo, en la medida que este garantiza la productividad de la empresa y permite obtener las metas propuestas con un rendimiento óptimo, enmarcado por las actividades de trabajo de campo; mientras que los otros tipos de cargo hacen referencia a trabajos orientados a supervisión, asistencia y actividades especializadas. Lo cual demuestra la importancia de aplicar la batería de riesgos psicosociales direccionado a la población operaria. operaria, la empresa también cuenta con cargos profesionales, técnicos y administrativos; los cuales también tienen responsabilidades operativas, pero son más de gestión documental y de proyecto, también se incluye el rol de jefe de personal, esto es positivo pues ya que concuerda con la puesta en marcha de los principios de transferencia de conocimiento que de acuerdo a la OMS (2010) es fundamental en la medida que el aprendizaje se genera entre los diferentes cargos de la empresa ahorrando tiempo y dinero a la empresa , también permite que las personas crezcan a nivel personal y laboral en la medida que pueden ascender en la empresa.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



En cuanto al nivel de estudio el porcentaje mayor esta entre el personal que culmino los estudios de secundaria y los que cuentan con postgrados completos, los otros porcentajes hacen referencia a colaboradores que no terminaron sus estudios y los que se encuentran finalizando el pregrado, bachiller, técnicas y tecnologías. Es importante tener presente que para el sector construcción el nivel educativo no influye como requisito principal para la contratación, frente a esto la empresa al contar dentro de su nómina con trabajadores de diferentes niveles educativos está mostrando como prevalece el bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores dejando de lado las profesiones y centrándose en el hecho de su condición humana el cual es uno de los objetivos de la OIT y OMS (1984).

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



Uno de los lineamientos en el sector de la construcción son los contratos, pues al terminar un proyecto no es seguro el continuar dentro de la zona; por esto se muestra una variabilidad en los mismos teniendo un mayor porcentaje el ítem de temporal menor de 1 año y después el de prestación de servicios. En contraparte la empresa cuenta con contratos de término indefinido y temporal de más de 1 año para dar estabilidad a la existencia de la empresa.

Respecto al tiempo de trabajo, el tipo de contrato que maneja la empresa es a término fijo y/o por obra labor contratada dado que la estabilidad laboral no es muy fuerte en los sectores de construcción; ya que cada proyecto tiene un tiempo de ejecución determinado y es impredecible determinar la continuidad de nuevos proyectos, para aquellas personas que relacionan el contrato a término indefinido, mayor a un año y prestación de servicios son colaboradores que pertenecen a la junta de accionistas. Esto se encuentra en relación con la OMS (2010), quien afirma que la establecer y dar a conocer los desempeños y objetivos, ayudan a reforzar las conductas y da un ambiente laboral sano; permitiendo que los empleados entiendan y manejen estándares de

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

conducta adecuados dentro de la organización. Además, esta conducta se refuerza dentro de la empresa al cancelar a todos sus trabajadores por medio de un salario fijo y unas pautas determinadas que se establece mediante el contrato firmado al entrar a la empresa a laborar.

6.2 Dimensiones intralaborales del personal operativo de INGECODI S.A.S

Para la obtención de los resultados se aplicó la batería de riesgos psicosociales en su formato B, para dar un mayor entendimiento a la identificación de las dimensiones intralaborales en el personal operativo de la empresa Ingeniería, Diseño y Construcción S.A.S, es necesario tener presente que para analizar los riesgos psicosociales intralaborales los resultados se clasifican en cinco niveles de riesgo de acuerdo a la batería de riesgos psicosociales.

Tabla 5

Clasificación e interpretación niveles de riesgo psicosocial

VALORACIÓN DEL RIESGO	CARACTERÍSTICA DEL RIESGO	CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN
RIESGO MUY ALTO	Nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas y significativas de estrés.	Las condiciones de trabajo requieren atención inmediata de choque, se recomienda implementar actividades de cambio, control y mejoramiento.
RIESGO ALTO	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto.	Las condiciones de trabajo requieren atención permanente de mejoramiento, se recomienda implementar actividades de intervención y control a corto plazo.
RIESGO MEDIO	Nivel de riesgo en el que se espera una respuesta de estrés moderada.	Las condiciones de trabajo requieren observación periódica se recomienda implementar actividades de prevención y corrección a corto plazo.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

RIESGO BAJO	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés baja.	Las condiciones de trabajo requieren acciones o actividades de promoción o prevención a corto y a mediano plazo.
RIESGO MUY BAJO	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita acciones inmediatas.	Las condiciones de trabajo no requieren de atención permanente o inmediata, se recomienda promover actividades de promoción y refuerzo positivo.

Tomado de Ministerio De Protección Social -Villalobos (2010), Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial- Ministerio de Protección Social, p.23.

La distribución de la población a la cual se aplicó la batería de riesgos psicosociales en especial el cuestionario formato B para esta investigación presenta la siguiente organización demográfica organizacional, en este caso se toma la población del área administrativa en la medida que la cantidad de individuos no es significativa y por ende no se afectan los valores que arrojan los resultados.

Tabla 6

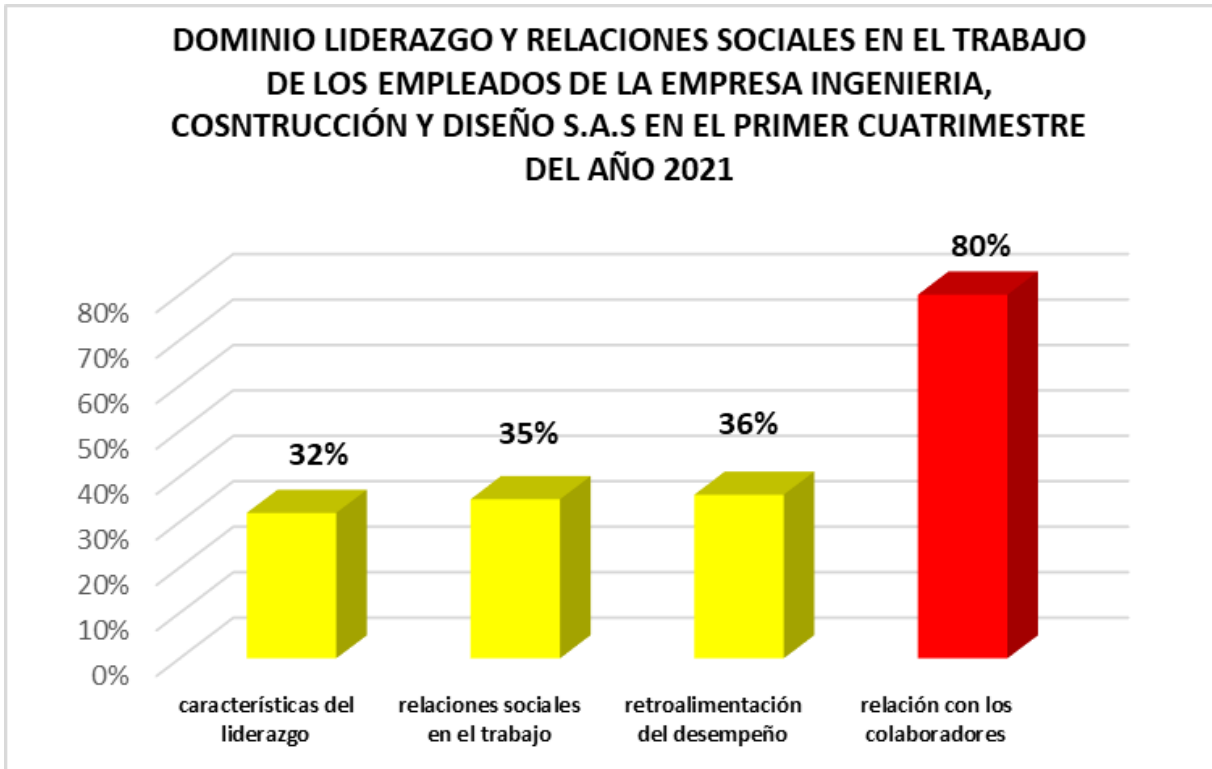
Organización demográfica organizacional

NÚMERO DE PERSONAS POR TIPO DECARGO	PERSONAS
Jefatura - tiene personal a cargo	8
Profesional – analista – técnico – tecnólogo	2
Operarios	12
Personal administrativo	10

Fuente: elaboración propia

A continuación se da a conocer los hallazgos realizados al aplicar el instrumento de evaluación para analizar los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaborales.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



Dimensión **relación con los colaboradores** presenta un riesgo muy alto con un 80%, por esto debe darse una intervención inmediata en cuanto al trato de los empleados y jefes directos con estrategias de choque y mejoramiento, el anterior resultado representa que el grupo de colaboradores operativos tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe y se genera una alerta en cuanto al apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores ya que es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales. Según los hallazgos obtenidos y el planteamiento de la OMS y la OIT (1984) nos indican que los seres humanos tenemos la necesidad de contar con una salud más humanizada entendiendo que la interacción con personas en el entorno laboral, la satisfacción en el trabajo y la organización recaen muchas veces en el trato entre colaboradores y subordinados.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

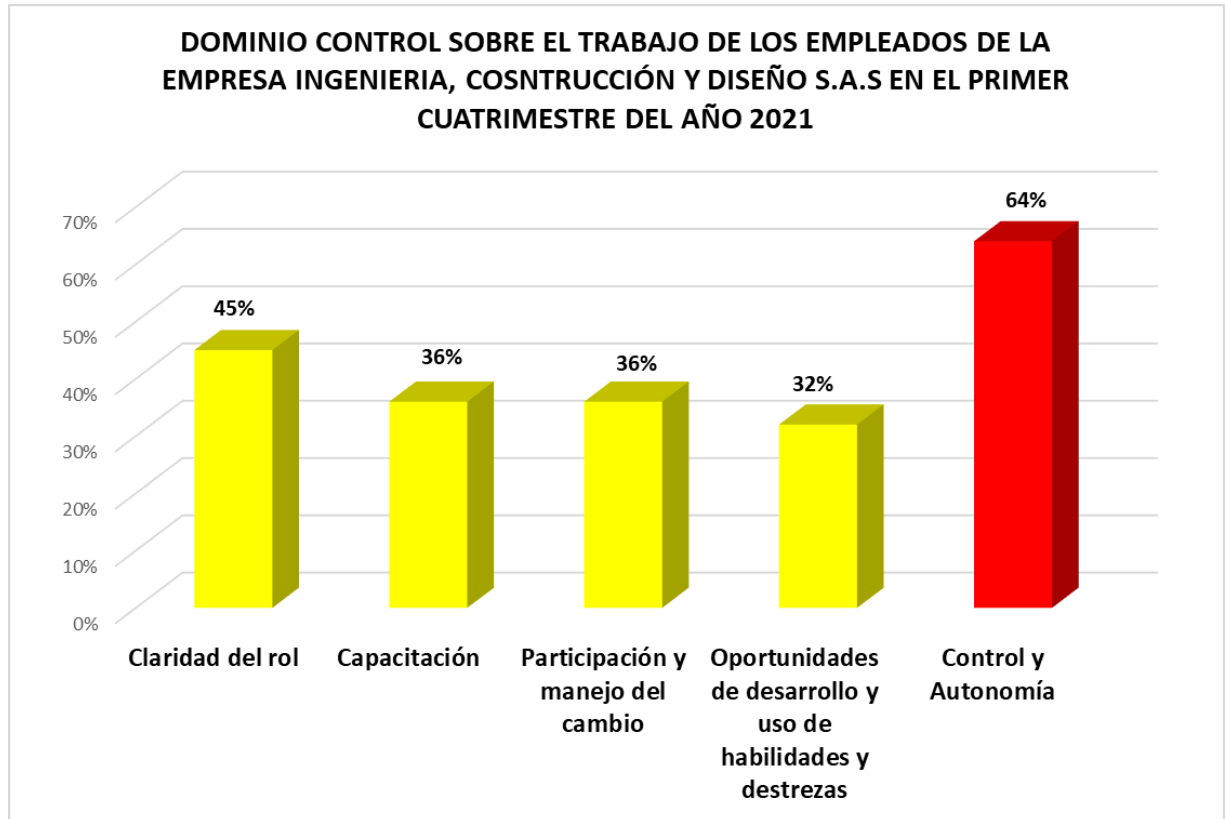
Dimensión **retroalimentación del desempeño** con un porcentaje de 36% riesgo medio-bajo nos describe que en muchas ocasiones la información que un colaborador recibe sobre la forma para ejecutar el trabajo le permite identificar sus fortalezas y debilidades, puede convertirse en riesgo alto cuando la información es poco clara o inexistente incluso cuando hay ausencia de un perfil de cargo.

Dimensión **relaciones sociales en el trabajo** con un porcentaje de 35% riesgo medio-bajo, esta dimensión hace referencia al trabajo en equipo para logara un objetivo en común, se puede convertir en riesgo alto cuando no hay buena comunicación entre las personas que van a ejecutar un trabajo y/o se genera un trato agresivo o de desconfianza entre compañeros.

Dimensión **características del liderazgo** con un porcentaje de 32% riesgo medio-bajo, esta dimensión se refiere a la gestión y buena planificación de los trabajos en campo y administrativos, resolución de conflictos, comunicación, apoyo y motivación laboral, se puede convertir en riesgo cuando no hay una buena prefijación y solución de las dificultades que se puedan presentar en el trabajo.

Las ultimas 3 dimensiones representan un riesgo medio – bajo las cuales no requieren intervención inmediata, pero requiere observación constante y acciones de mejora que eviten que el nivel de riesgo aumente. Según Cuenca (2002) quien plantea los riesgos psicosociales intralaborales como el desajuste del trabajador y su entorno debido a la carga mental que esto produce, se puede inferir que las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales van enfocadas a la carga mental que puede tener cada colaborador durante el periodo laboral.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



Dimensión control y autonomía representan un porcentaje del 64% el cual hace referencia al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, lo que indica una intervención alta con planes de mejoramiento y capacitaciones al ser un factor de riesgo psicosocial generador de estrés, depresión, ansiedad entre otros factores que alteran el buen desarrollo de las actividades. En este caso para la empresa es un poco complejo dejar que todos los colaboradores tengan autonomía en la ejecución de las actividades; ya que para esto se requiere de conocimiento, experiencia y lectura de planos entre otros factores, que influyen significativamente en el desarrollo de cada proyecto y obra contratada.

Por otro lado, también muestra como las capacitaciones que se realizan dentro de la empresa son las adecuadas para el desarrollo efectivo de las funciones laborales y corresponden a

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

las necesidades presentadas en el contexto laboral. Además, los trabajadores manifiestan que cada uno reconoce y entiende los deberes de su cargo, por tanto, pueden desempeñar las funciones del puesto laboral.

Dimensión claridad de rol con un porcentaje del 45% riesgo medio – bajo se refiere al alcance de los objetivos misionales de la empresa, es decir la buena comunicación entre la empresa y el trabajador, esta dimensión se convierte en riesgo alto cuando la empresa no ha dado a conocer al empleado información de manera clara y concisa frente a los objetivos propuestos, políticas y procesos propios de la organización.

Dimensión capacitación con un porcentaje de 36% riesgo medio-bajo, hace referencia a las actividades de inducción, capacitación, entrenamiento y formación que debe brindar la empresa, con el propósito de contribuir en los conocimientos y habilidades de los colaboradores y de esta manera fortalecer el desarrollo intelectual con el fin de tener un mejor desempeño laboral, esta dimensión pasa a riesgo alto cuando las capacitaciones no responden a las necesidades del trabajo y/o son inexistentes.

Dimensión participación y manejo del cambio con un porcentaje de 36% riesgo medio-bajo se refiere los mecanismos organizacionales orientados a la socialización hacia los trabajadores de los cambios realizados en los procesos misionales de la empresa, se convierte en riesgo alto cuando no se divulgan los cambios y no se tiene en cuenta las opiniones de los colaboradores para finalizar procedimientos.

Dimensión oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas con un porcentaje de 32% riesgo medio – bajo esto, se refiere a la oportunidad que la empresa les brinda

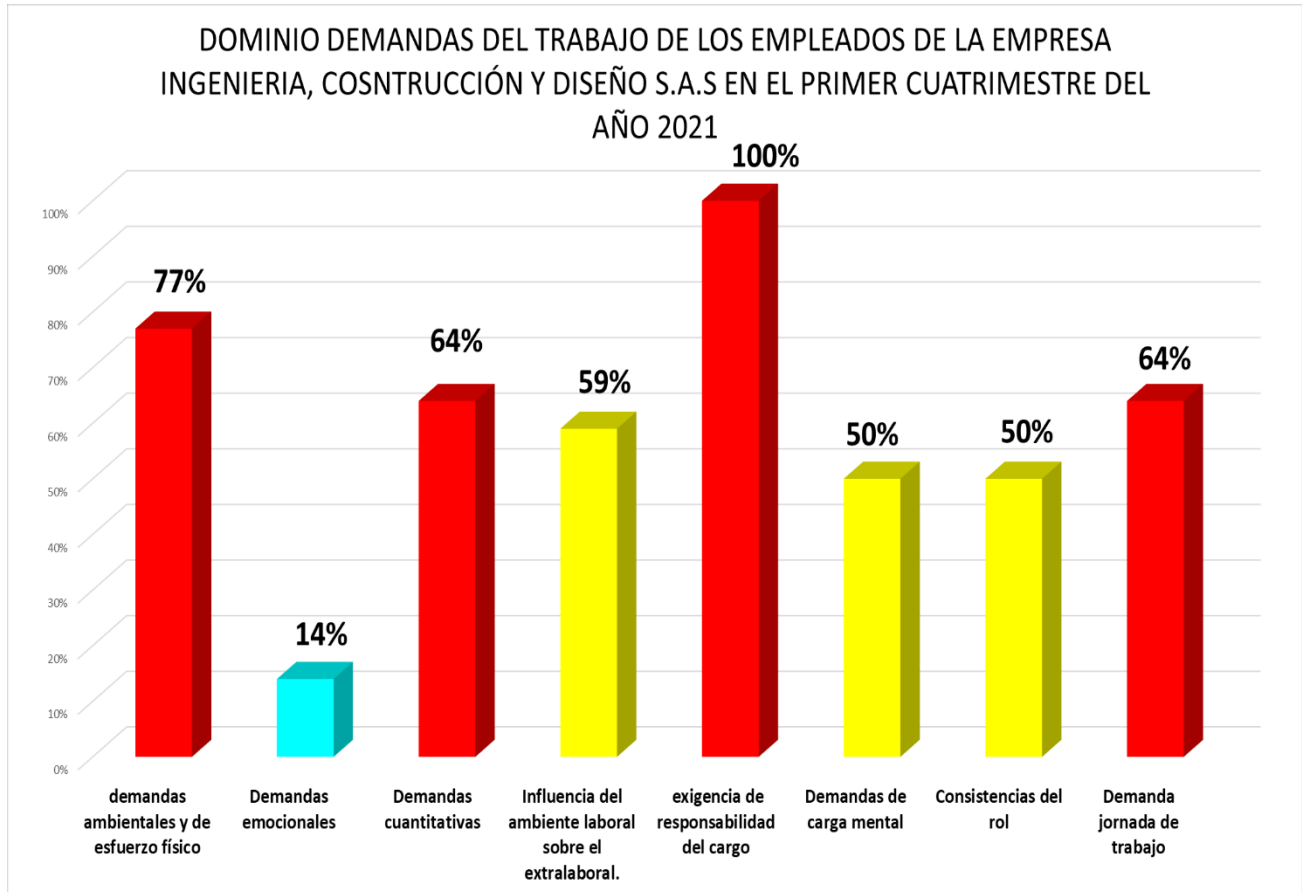
DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

a los colaboradores, para la ejecución y el desarrollo de sus tareas aplicando conocimientos y habilidades, se convierte en riesgo alto cuando se le exige la ejecución de actividades p tareas para las cuales no fue contratado.

Para el caso de las dimensiones: **Capacitación, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio y claridad de rol Capacitación** Presentan un nivel de riesgo Medio Bajo, se recomienda realizar actividades que les permita a los empleados participar influir y tomar decisiones con relación a la ejecución de sus funciones, así mismo la autonomía, debido a que las dimensiones de este dominio son factores protectores.

Esto se encuentra en coherencia con Chiavenato, (1990) quien llama clima organizacional y empresarial las características del puesto del trabajo, organización del trabajo, características individuales y factores extralaborales y que la combinación de estas variables no muestra un desajuste en las dinámicas del empleador y su entorno laboral en la medida que se desarrolla la dinámica que le es asignada por su superior sin entorpecer el desarrollo de los objetivos propuestos.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



Dimensión exigencia de responsabilidad del cargo, presenta un nivel de riesgo alto, con un porcentaje del 100 % lo que significa que las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser delegados a otras personas, por lo cual se requiere de una intervención de manera inmediata ya que esta puede afectar la salud de los colaboradores y desencadenar enfermedades laborales. Según la investigación realizada por (Carrión 2010) en la cual menciona que el desempeño del trabajador y la producción del rendimiento ante la empresa tienen incidencia directa con los factores de riesgo psicosocial, emocional y fisiológicos

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico presenta un nivel de riesgo alto, con un porcentaje del 77% haciendo referencia a las condiciones del sitio de trabajo, la carga física durante el desarrollo de las actividades y que en algunas ocasiones requieren un esfuerzo físico y de adaptación de los colaboradores, las variables a tener en cuenta son: ruido, iluminación, temperatura (calor – frio), riesgo biológico como la presencia de virus, bacterias, hongos o animales, diseño del puesto de trabajo (orden y aseo), carga física. Los hallazgos de esta dimensión no se relacionan con ninguna de las investigaciones enunciadas anteriormente.

Dimensión de demandas cuantitativas presenta un nivel de riesgo alto, con un porcentaje del 64% lo cual se evidencia en una empresa cuando el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido y el empleado se siente bajo presión de tiempo, además que se limitan el número y duración de las pausas usadas para descansar o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados en el tiempo solicitado coincidiendo con lo planteado por Villalobos (2010) en el planteamiento del modelo dinámico llamado los cuatro dominios que evalúan los factores de riesgo intralaborales en tres componentes básicos: el individuo, el trabajo y el entorno y da razón a las posibles fuentes de riesgo psicosocial sin importar el tipo de empresa o su razón comercial permitiendo ser eficaz y verídica la valoración e identificación.

Dimensión de jornada de trabajo presenta un nivel de riesgo alto con un porcentaje de 64% en el cual se muestra como la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes, para este caso la información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo o debe

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo para este caso se está de acuerdo con lo presentado por la OIT y OMS (1984) donde la demanda mayor a un 50 % es una influencia negativa que genera riesgos psicosociales a nivel intralaboral pues el trabajador presenta una carga laboral desde lo cualitativo, en cuanto el trabajo se hace difícil de desarrollar generando sentimientos de frustración y bajo rendimiento en cuanto al tiempo establecido para el desarrollo de las actividades asignadas.

La influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral está delimitada por las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo que afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador en la medida que al no desarrollar bien su trabajo lleva estas actividades a su casa o pensamientos sobre el trabajo estando esta situación de acuerdo con la OMS, (2010). Este tipo de situaciones puede presentarse en las empresas cuando el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

Dimensión consistencia del rol con un porcentaje de 50% riesgo medio bajo, se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias del cargo, se convierte en riesgo alto cuando se les exige a los empleados acciones que pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos incluso sobre la calidad de los servicios y/o labor prestada ante los clientes.

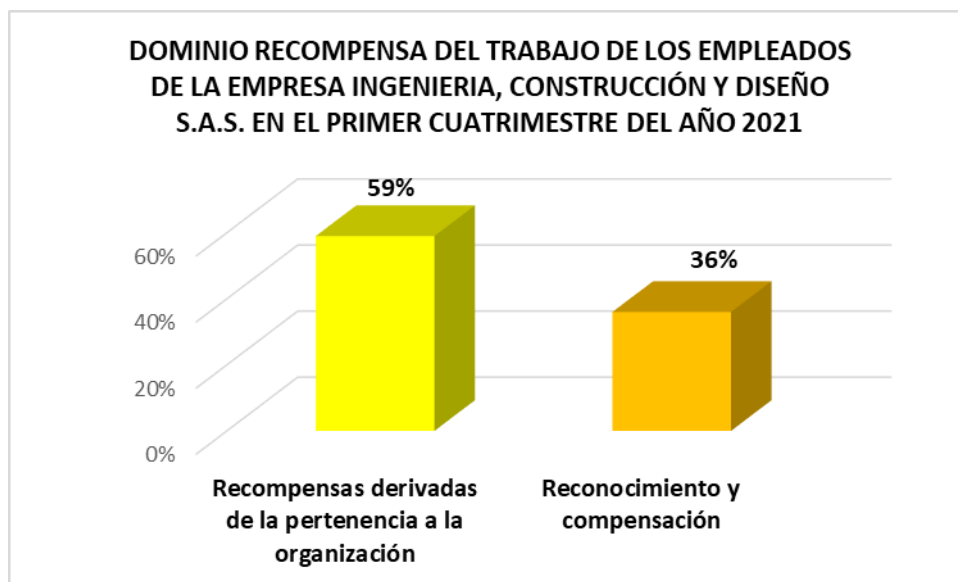
Dimensión demandas de carga mental con un porcentaje de 50% riesgo medio – bajo, se refiere a la carga mental y demandas propias del trabajo como concentración en la tarea,

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

memoria, conocimiento, se convierte en riesgo alto cuando la información es excesiva y/o el tiempo de ejecución no es acorde al requerido.

Dimensión demandas emocionales con un porcentaje de 14% riesgo bajo, se refiere al trato negativo, exposición a sentimientos negativos y emocionales de otras personas durante la ejecución de actividades, se convierte en riesgo alto cuando estas emociones negativas comienzan a afectar al colaborador y/o afectan la integridad de otras personas

Para el caso de las dimensiones: consistencia **del rol, demandas de carga mental y demandas emocionales** Presentan un nivel de riesgo – medio y bajo se recomienda realizar actividades, capacitaciones que permitan la estabilidad de las dimensiones y el nivel de riesgo no aumente.



Dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización presenta un nivel de riesgo medio-bajo con un porcentaje del 50 %, se refiere a que los empleados consideran que la empresa recompensa de una manera adecuada y equitativa las actividades realizadas. Así

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

mismo, muestra el sentido de pertenencia frente a la organización porque consideran que tiene oportunidades, lo que genera tranquilidad frente a las tareas a realizar.

Dimensión reconocimiento y compensación con un 36% presenta un nivel de riesgo medio-bajo, corresponde a los beneficios laborales, económicos y de bienestar que una empresa brinda a sus empleados, se convierte en riesgo alto cuando la empresa no brinda la confianza a los colaboradores y no existe una buena remuneración por el cumplimiento de los objetivos adicional cuando el pago se realiza de forma no oportuna o por debajo los acuerdos pactados en la contratación.

Después de analizar los hallazgos y según lo propuesto por la OMS (2010) dentro del establecimiento de las políticas públicas, muestra a los empleadores la importancia de motivar a los empleados para obtener un buen desempeño y mayores índices de productividad lo cual también se sustenta en el modelo de esfuerzo y recompensa de Siegrist (1996) que trata de mostrar al empleado su esfuerzo recompensado mediante un reconocimiento por su desempeño o remuneración de acuerdo a los objetivos alcanzados, este planteamiento a su vez sustenta la batería de riesgos psicosociales.

6.3 Evaluación de las dimensiones intralaborales del personal operativo de INGECODI S.A.S

Al aplicar el instrumento y tener el análisis de los resultados se puede proceder a evaluar las dimensiones intralaborales, para lo cual se tiene presente los parámetros de evaluación establecidos por la batería de riesgos psicosociales descritos en la tabla 5 de acuerdo a la manera de proceder de acuerdo al nivel de riesgo, pero también se debe clarificar esta evaluación de acuerdo al porcentaje obtenido; lo cual se establece por el desarrollo del formulario tipo B de la

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

batería de riesgos psicosociales y que clasifica el nivel de riesgo de acuerdo al porcentaje de la siguiente forma:

Tabla 7

Clasificación de riesgos por porcentaje

Tabla de Intervención		
Nivel de riesgo	% De Riesgo (Sumatoriade Medio Alto Y MuyAlto)	Intervención
Alto	61 A 100%	Inmediata
Medio – Alto	51 A 60%	Oportuna Y Alerta
Medio – Bajo	31 A 50 %	Observación Y Acciones De Mejora
Bajo	0 A 30 %	Mantenimiento Preventivo

Tomado de Ministerio De Protección Social -Villalobos (2010), Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial- Ministerio de Protección Social, p.23.

Al tener la información pertinente para dar respuesta al objetivo general se presenta la evaluación de las dimensiones intralaborales de riesgos psicosocial que afectan al personal operativo de la empresa Ingeniería, Construcción Y Diseño S.A.S. en el primer cuatrimestre del año 2021. De acuerdo a los resultados las dimensiones que requiere mayor intervención de forma inmediata son: Exigencias de responsabilidad del cargo 100% , relación con los colaboradores 80%, demandas ambientales y de esfuerzo físico 77%, control y autonomía, demandas cuantitativas y dimensiones de jornada del trabajo con un 64% y las otras dimensiones entre medio – bajo y bajo lo que se relaciona en la tabla 8, esto indica que requieren de una intervención orientada a mitigar los efectos ocasionados por los factores de riesgos psicosocial; que pueden llevar a situaciones de estrés y alteraciones en la salud mental de los empleados.

Tabla 8

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Evaluación riesgos psicosociales intralaborales de acuerdo a la batería de riesgos psicosociales

		DOMINIO	DIMENSIONES	EVALUACIÓN
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES		DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas. Demandas de carga mental. Demandas emocionales. Exigencias de responsabilidad del cargo. Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Demanda de la jornada de trabajo. Consistencias del rol. Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.	Este dominio se encuentra con un porcentaje de 91 % presentando un nivel de riesgo alto, con énfasis en la dimensión exigencias de responsabilidad del cargo que marco un porcentaje de 100%, con necesidad de una intervención inmediata por parte de la empresa mediante capacitación y plan de choque ya que este es un nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas y significativas de estrés.
		CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. Participación y manejo del cambio. Claridad de rol. Capacitación.	Este dominio se encuentra con un porcentaje de 41% en un riesgo medio bajo, siendo control y autonomía en el trabajo la dimensión más alta con un 64%, en este caso las condiciones de trabajo requieren acciones o actividades de promoción o prevención a corto y a mediano plazo, en la medida que este es un nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés baja.
		LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO.	Características del liderazgo. Relaciones sociales del trabajo. Retroalimentación de desempeño. Relación con los colaboradores (subordinados).	Este dominio se encuentra con un porcentaje de 41% en un riesgo medio bajo, siendo control y autonomía en la relación con los colaboradores la dimensión más alta con un 80 %, en este caso las condiciones de trabajo requieren acciones o actividades de promoción o prevención a corto y a mediano plazo, en la medida que este es un nivel de riesgo en el que se esperaría un aumento en el estrés y ansiedad con el paso del tiempo.
		RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	Para este dominio se marca un porcentaje del 50% encontrándose en un riesgo medio bajo necesitando observación y mejora, por esto se recomienda promover actividades de promoción y refuerzo positivo.

Modificado de Ministerio De Protección Social -Villalobos (2010), Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial- Ministerio de Protección Social, p.23.

De acuerdo a los hallazgos se propone un plan de intervención basados en los protocolos establecidos por el ministerio de trabajo. Por tanto, al realizar la evaluación de los

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

riesgos psicosociales intralaborales se plantea una propuesta de intervención esperando que esta sea desarrollada de forma continua y oportuna por parte de la empresa, en la medida que el alcance del trabajo tan solo llega a proponer un plan de intervención, es importante que la empresa revise la demanda laboral en función de la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para la realización del mismo en la medida que el personal sobre todo a nivel operativo sienten que el trabajo no se realiza de la manera más óptima lo cual podría desembocar en despidos o renuncias continuas por parte de los trabajadores, lo anterior aplica para ayudantes, oficiales, ingenieros y personal SST.

6.4 Planteamiento propuesto de intervención

En cuanto a las dimensiones que necesitan de una intervención inmediata se plantea una propuesta de intervención de acuerdo al protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral elaborado por la universidad Javeriana para el Ministerio de Trabajo (2016). Desde el protocolo se estructura el ciclo Planear – Hacer – Verificar – Actuar (PHVA).

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

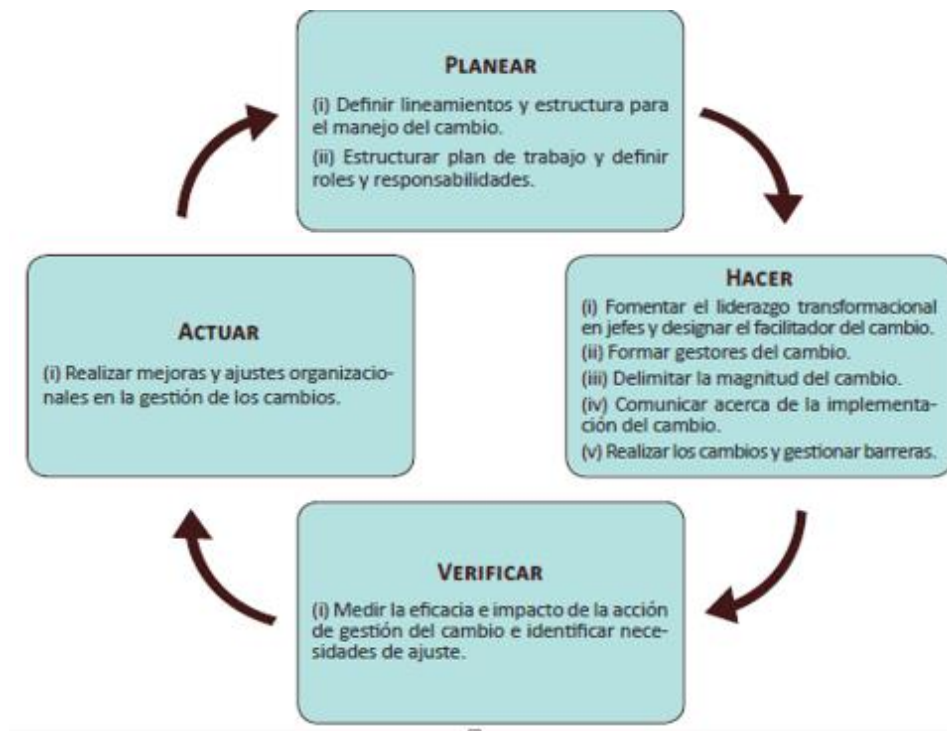


Figura 2 Ciclo PHVA - Tomado de (ministerio de trabajo, 2016). p.16.

Referente a esto se propone el siguiente ciclo PHVA ajustado a la investigación y necesidades de la empresa.

Tabla 9

Propuesta Ciclo PHVA

<i>Fase</i>	<i>Pautas De Desarrollo</i>
<i>Planear</i>	Se define la propuesta de intervención basada en los resultados de la aplicación de la batería. Se concretan el recurso humano, técnico y tecnológico para llevar a cabo la propuesta. Se delegan los responsables. Cronograma de actividades.
<i>Hacer</i>	Desarrollo del plan de intervención. Socializar el cronograma de actividades con las partes interesadas.
<i>Verificar</i>	Verificar la eficacia de los controles. Seguimiento continuo a la ejecución de las actividades. Informes del comportamiento humano por parte del SST.
<i>Actuar</i>	Planes de mejoramiento

Fuente propia.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Dentro de la propuesta de intervención se busca dar algunas pautas que permitan a la empresa afrontar los desafíos que tienen en cuanto a los riesgos psicosociales donde se muestre al empleado la importancia de su salud y a los empleadores actividades que les permitan cumplir con las políticas establecidas.

De acuerdo a la caracterización sociodemográfica y ocupacional y evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales se sugiere realizar la dinámica de intervención tomando como dinamizadores a los técnicos profesionales que están en la zona de trabajo junto al personal operativo y que reciben órdenes del área administrativa permitiendo que la comunicación entre todos los trabajadores sea fluida y continua.

Referente a la dimensión de relación con los colaboradores y control y autonomía se sugiere realizar por medios de comunicación digitales la creación de info-tarjetas que se harán llegar a los dispositivos personales y de la empresa donde se dé información precisa y sencilla de las actividades que se deben desarrollar y quienes son los encargados de cada una de ellas, además se establecerá dentro de las mismas los tiempos de descanso y pautas activas que se deben tomar para mitigar la afectación que se tiene por la variable de tiempo en relación a la entrega de los productos; de otra forma si la empresa cuenta con instalaciones físicas dentro de la zona de trabajo que permitan hacer visible la información debe exponerse en un lugar visible para todos.

Para las dimensiones demandas ambientales y del trabajo y exigencias de responsabilidad se debe revisar la realización de trabajos por turnos y frentes de trabajo entendiendo que se pueden realizar por turnos rotativos los descansos, de ser posible la empresa debe realizar capacitación referente a la importancia del sueño y el cambio de actividades al salir del trabajo

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

evitando pensar en el mismo o llevar tareas de este al hogar; realizar pausas activas que incluyan juegos de agilidad mental , pequeñas sesiones de ejercicios físicos prácticos y de poco esfuerzo, realizar dinámicas grupales que permitan la interacción entre los trabajadores y realizar capacitaciones en cuanto a la funcionalidad de la empresa y objetivos de producción. Para tareas de alta responsabilidad buscar la generación de grupos de trabajo, evitando la asunción de responsabilidad por un solo individuo, posibilitar a los trabajadores la creación e implantación individual de patrones de trabajo autónomo que respeten los estándares pero que den un margen de autonomía, control e innovación creativa. Como incentivación se puede generar un reconocimiento donde se resalte los logros positivos de los trabajadores o los avances realizados por los mismos (Ministerio de trabajo, 2016).

Tabla 10

Actividades Propuestas Para La Intervención

Relación con los trabajadores

Generar estrategias para dar apoyo a los trabajadores en la realización de sus labores.

Se recomienda crear planes de retroalimentación al desempeño, que permita una identificación oportuna de la calidad del trabajo realizado, reconocimiento a la labor realizada cuando esta es acorde a lo esperado.

Capacitar a los jefes en cómo realizar estas retroalimentaciones de manera acertada y que permita un crecimiento laboral acorde a las necesidades de la empresa y del personal.

Crear metodología de evaluación de desempeño, y establecimiento de objetivos

Verificar que en la práctica el proceso de retroalimentación del desempeño se ajuste a la metodología usada.

Promover en la cotidianidad espacios de comunicación entre los colaboradores para permitir aclarar sus diferencias.

Evitar el desarrollo de tareas de la entidad durante el tiempo libre, es necesario dedicar estos espacios para la recuperación y la recreación

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Claridad de rol	<p>Revisión de la Empresa de sus procesos de creación, revisión, actualización y socialización de perfiles de cargo.</p> <p>Realizar reinducción sobre los procesos y procedimientos, además dar claridad en el aspecto contractual y planeación estratégica de la organización.</p> <p>Realización de campañas de reconocimiento de la importancia de cada trabajador en la organización y de los aportes que hacen al desarrollo de la misma.</p> <p>Evitar la presencia de procesos con órdenes y mensajes contradictorios, pues se una ambivalencia que afecta el logro del cumplimiento de la estrategia organizacional.</p>
Demandas Ambientales y de esfuerzo físico	<p>Fortalecer el programa de pausas activas monitoreando su realización tanto en el personal administrativo como el operativo.</p> <p>Estudio de puestos de trabajo corroborando las adecuadas condiciones de Seguridad Laboral, implementos y herramientas de trabajo.</p> <p>Monitorear el uso y estado de los equipos de protección y realizar las mejoras y ajuste pertinentes.</p> <p>Realizar campañas de orden y limpieza en el sitio de trabajo.</p>
Demandas cuantitativas	<p>Adoptar los cambios que se necesiten en cuanto a redistribución de funciones y/o ampliación de la planta de personal en los casos necesarios.</p> <p>Inspecciones psicosociales de puestos de trabajo para cargos críticos.</p> <p>Acciones de formación en optimización del tiempo laboral.</p> <p>Evaluar el dominio de demandas del trabajo bajo la metodología de grupos focales con el fin de determinar los aspectos del mismo a ser gestionados.</p> <p>Implementar pausas de tipo frecuente, pero de corto tiempo (periodos de trabajo corto y pausa corta) evitar las pausas poco frecuentes de tiempo largo (periodo de trabajo largo y pausa larga).</p>
Influencia de entorno extralaboral	<p>Política de cumplimiento de horarios.</p> <p>Capacitación en conciliación trabajo- vida familiar</p>

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Exigencias de responsabilidad del cargo Para tareas de alta responsabilidad posibilitar la generación de grupos de trabajo, evitando la asunción de responsabilidad por un solo individuo.

Posibilitar a los trabajadores la creación e implementación individual de patrones de trabajo autónomo que respeten los estándares pero que den un margen de autonomía, control e innovación creativa.

Demandas de carga mental

Inspecciones psicosociales de puestos de trabajo.

Implementación de programa de líderes de pausas cognitivas y activas.

Actividades de capacitación a líderes de pausas activas.

Consistencia del rol

Verificar que cada trabajador entiende y desarrolla a la perfección y con tranquilidad su tarea. En caso de no contar con suficiente entendimiento, brindar explicación personalizada y capacitación

Fuente propia

7 Conclusiones

Al realizar la caracterización sociodemográfica de los trabajadores de la empresa INGECODI S.A.S se evidencia dentro de los empleados un mayor número de hombres frente al de las mujeres lo cual es típico dentro del sector de la construcción , además la mayoría de la población es joven y su estado civil es el de soltero esto favoreciendo a la empresa en la medida que se pueden manejar diferentes tiempos de trabajo , además la empresa cuenta con un espacio laboral donde se evidencia diferentes factores sociales en cuanto a tipo de vivienda y estrato social.

Al aplicar los instrumentos de la batería de riesgos psicosociales se encuentra que, la variable del trabajo bajo presión por la acumulación de metas a cumplir en relación con el poco tiempo del que se dispone para la realización de estas; conlleva a que los trabajadores presenten una demanda laboral tanto a nivel cuantitativo por los tiempos de trabajo como rotación de turnos por semanas, como cualitativo por el sentimiento de incapacidad para cumplir con las metas de producción necesarias, lo que repercute en su estado psicosocial al generar trastornos en la salud mental asociados con estrés, ansiedad y con el tiempo depresión, pues los trabajadores sentirían que no cuentan con las competencias necesarias para el desarrollo del trabajo y esto afectaría su estabilidad emocional.

Los riesgos psicosociales intralaborales que son evaluados mediante el formulario tipo B nos permitieron dar una clasificación por porcentaje y evidenciar como las dimensiones clasificadas dentro de riesgo alto y muy alto para la empresa INGECODI S.A.S son: control y autonomía , relación con los colaboradores; mientras que el dominio de demandas del trabajo,

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

las dimensiones como: exigencias de responsabilidades del cargo, demandas ambientales y de trabajo se encuentra en un nivel de riesgo alto; siendo estas en conjunto las que requieren de intervención inmediata por ser generadoras o causantes de enfermedades laborales asociadas a los riesgos psicosociales intralaborales en los colaboradores y generar un entorno laboral que no es propicio para las condiciones adecuadas de trabajo, en la medida que no se tiene la percepción por parte de los trabajadores de un entorno laboral saludable.

Recomendaciones

Después de evaluar las dimensiones de riesgos psicosociales intralaborales, se recomienda a la empresa realizar una investigación más exhaustiva referente a las enfermedades que se generan al no ser intervenidas en el tiempo adecuado, en la medida que los trabajadores están expuestos a los riesgos dados por la exposición del empleado en su entorno laboral a condiciones y exigencias del cargo, tiempos variables en la jornada laboral, demanda ambiental; en la medida que estos factores son constantes en las empresas dedicadas a la construcción presentan siempre cortos tiempos para la ejecución del proyecto y exigencias del cliente.

A nivel académico se podría dar continuidad al proceso de investigación y la implementación de la propuesta de intervención, así como el seguimiento bajo el ciclo PVHA; esto también permite el fortalecimiento de los procesos de investigación referentes al tema de salud y seguridad en el trabajo asociado a los riesgos psicosociales intralaborales.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Referencias

- Acuña, L y Huertas, K. (2018). *Factores de riesgo psicosociales intralaboral extralaboral e individual en los trabajadores del laboratorio Clínico Marly Daniel gamboa Cia y ltda* (Tesis de especialización). Recuperado de <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/8246/Trabajo%20de%20grado%20final%20completo%20corregido.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Carrión, F. (2010). Diseño del modelo Ecuador para la gestión de salud y seguridad en el trabajo para el campamento de un proyecto minero a cielo abierto dentro de su fase de “facilidades y construcción” (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/472/1/96276.pdf>
- Cedeño, L., Moreta, M., Guamán-Chávez, R. y Ramírez, V. (2020). Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del Estrés en los Trabajadores. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 9(1), 63-74. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/87>
- Chavarro, O. y Marín, M. (2019). *Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia* (Tesis de especialización). Recuperado de <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/3739>
- Chiavenato, I. (1990). Administración de recursos humanos. Bogotá: McGraw Hill.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Cuenca, R. (2002). Concepto de riesgos psicosociales. Ponencia presentada en la Jornada

Técnica de Actualización de los Riesgos Psicosociales y su Prevención: Mobbing, Estrés y Otros Problemas. Madrid, España 10 de diciembre de 2002. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de <http://creandoconciencia.org.ar/enciclopedia/conduccion-racional/riesgo-vial/RIESGO-PSICOSOCIAL-Y-PREVENCION.pdf>

Díaz, Z. y Erazo, Y. (2021). Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa Rover Alcisa Colombia (Tesis de especialización).

Recuperado de

<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7230/CAMARGO%20D%20CD%20AZ%20Zulma%20Roc%20EDo%20-%20ERAZO%20GUERRERO%20Yolanda%20del%20Socorro.pdf?sequence=1>

Garrett, H. E. (1937). Statistics in psychology and education. New York: Longmans, Green.

Karasek, R. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job redesign.* *Administrative Science Quarterly*, 24, 285 - 308.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

López, S., Sierra, J., Puerto, M. y Ángeles, M. (2017). Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá (Tesis de especialización). Recuperado de <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7417/MorenoMu%Fl ozMaria delosAngeles2017.pdf?sequence=3>

Machado, M. (2020). *Condiciones de seguridad y salud en trabajadores de institución educativa del distrito de Barranquilla en el periodo 2018-2020* (Tesis de Maestría). Recuperado de https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18700/MACHADO_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Salud. (2018). Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>

Ministerio de Salud y Protección social. (2018). Manual Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG – SST). Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/ASIM03.pdf>

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Ministerio de Trabajo. (2016). Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención

de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. Recuperado de

<https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-General-Prevenci%C3%B3n-Factores-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de

<https://www.steel.net.co/download/resolucion-2646-de-2008-en-pdf/>

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 2404 de 2019. Recuperado de

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2019/07/Resolucio%CC%81n-2404-DE-2019.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 652 de 2012. Recuperado de

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio de Trabajo. (2014). Decreto 1474 de 2014. Recuperado de

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

Ministerio del Trabajo. (2015) Decreto Número 1072 De 2015. Recuperado de

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

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2002). P155 Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo). Recuperado de http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/act_paises/colombia/documentos/bogota_4_7_mayo/26_protocolode2002relativoalconvenio155.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Plan De Acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187). Recuperado de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/110B09_127_span.pdf

Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud. (1984). Factores Psicosociales En El Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_232852.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Inspección de seguridad y salud en el trabajo módulo de formación para inspectores. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592318.pdf

Organización Mundial de la Salud. (1975). Detección precoz del deterioro de la salud debido a la exposición profesional informe N° 571. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/40891/WHO_TRS_571_spa.pdf;jsessionid=ABC2E0E0B35E09203754CB7C160BCAE6?sequence=1

Organización Mundial de la Salud. (2007). Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025 67^a sesión del comité regional de la OMS para las Américas. Recuperado de https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Organización Panamericana de la Salud OPS. (2000). Estrategia para el fortalecimiento de la promoción de la salud en los lugares de trabajo en América Latina y el Caribe.

Recuperado de

https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf

Osorio, E. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan.

Revista CES Salud Pública ,2(1).74-79. Recuperado de

http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/download/1450/892

Palma-Contreras, A. (2019). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cad. Saúde Pública* 2020;

36(3). 1-14. Recuperado de <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2020.v36n3/e00084219/es>

Rivera, F., Ceballos, P., Vílchez, V., Solano, A. y Quintana, M. (2019). Riesgos psicosociales percibidos por trabajadores oncológicos asociados a su calidad de vida. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(4).903-909. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0833>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Velázquez, Y., Zamorano, B., Ruíz, L., Monreal, O. y Gil, H. (2014). El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud. *Saber, Universidad de Oriente, Venezuela*, 26 (4). 409-415. <http://ve.scielo.org/pdf/saber/v26n4/art06.pdf>

Villalobos, G. (2010). Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicolaborales. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales. Recuperado de <https://www.protegerips.com/images/bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Anexos

Anexo 1 Autorización de la empresa



Medellín, 15 de marzo de 2021

SEÑORES

UNIMINUTO

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Asunto: Aprobación de proyecto de grado de investigación.

Cordial saludo,

La empresa **Ingeniería, Construcción y Diseño S.A.S con Nit. 900750430-6** certifica que las siguientes personas Yenifer Agudelo Ocampo con C.C. 1.020.471.252 y Victoria Eugenia Cartagena Várelas con C.C. 21.501.092 solicitaron de manera formal ante Gerencia la autorización para realizar el proyecto de investigación asociado a los factores de riesgo intralaborales al 100% de la población, dado lo anterior se da por aprobado la solicitud.

Adicional se autoriza utilizar el aplicativo en Excel para la tabulación de las encuestas y conocer los resultados, socialización de los instrumentos a utilizar y otros requerimientos que sean necesarios.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'BAG', is positioned above the printed name of the administrative manager.

BIBIANA ANDREA GONZÁLEZ CASTAÑO
GERENTE ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Anexo 2 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Usted está invitado a colaborar en el estudio "IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL". Que será realizado en la empresa en la que usted labora.

Objetivo: este estudio pretende identificar los factores de riesgo psicosocial que puedan estar presentes en la empresa, con el propósito de reconocer necesidad es de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, dando cumplimiento a las indicaciones de la Resolución 2646/08.

Su participación es VOLUNTARIA y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción por parte de la empresa.

Metodología empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar una amplia información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Pontificia Universidad Javeriana, por contratación con el Ministerio de Protección Social.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implica ningún tipo de riesgo para usted. Por el contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros de trabajo.

Beneficios para usted y para la sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales (al interior de la empresa) y extralaborales (exteriores a la organización), con el fin de implementar estrategias para mitigarlos y con ello el mejoramiento en su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas que tendrán acceso a la información: el psicólogo que realiza el estudio y el personal de Gestión Humana y/o Salud Ocupacional de su empresa. Los informes grupales o por área, los cuales no incluirán sus datos personales, podrán ser conocidos por toda la empresa en el momento de la presentación de resultados y planes de intervención.

Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio y abandonarlo en cualquier momento. Si está de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo, _____ identificado con CC No. _____, he leído toda la hoja de información que se me ha entregado, comprendo que mi participación es voluntaria. Estoy de acuerdo y deseo participar libremente en el estudio.

Fecha

Firma del Participante

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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

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

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Fundada en 1622

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Anexo 4 Ficha de datos generales



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

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

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DIMENSIONES INTRALABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN AL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO S.A.S. EN EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL AÑO 2021

Anexo 5 Diagrama de Gantt

