



PROYECTO DE GRADOS

Presentado por:

LAURA ISABEL MONTOYA

ISABEL CRISTINA LOPEZ

ESPERANZA ALZATE

Profesor:

ANDRES FELIPE MONTOYA GIRALDO

Asignatura:

OPCIÓN DE GRADOS

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE LA SALUD

ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

BELLO, COLOMBIA

2020

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
RESUMEN	5
PALABRAS CLAVES	5
ABSTRACT	6
KWYWORDS	6
FUNDAMENTACIÓN TEORICA	7
TEMA	8
TITULO	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
OBJETIVOS	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
JUSTIFICACIÓN	11
MARCO TEORICO	13
MARCO CONCEPTUAL	17
Factores de riesgo psicosociales	17
Tiempo fuera del trabajo	19
Comunicación y relaciones interpersonales	20
Situación económica	21
Estrés	21
MARCO NORMATIVO	22
HIPOTESIS	25
DISEÑO METODOLOGICO	26
Enfoque	26
Nivel	26
Diseño	27
Método	27
Población	28
Muestra	28
Técnicas	29
Entrevista semiestructurada:	29
Observación cualitativa:	30

Instrumentos	31
Recopilación de información.	32
HALLAZGOS	33
FASE I. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	33
FASE II. CUESTIONARIO FACTORES EXTRALABORALES	35
FASE III. OBSERVACIÓN Y ENTREVISTA	39
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFIA	46

INTRODUCCIÓN

Según la OIT (Organización Internacional del trabajo) los factores de riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas, estos factores de riesgos continúan en muchas empresas siendo invisibles o simplemente no muestra interés en los administradores de las empresas y lo que es peor incluso ante los trabajadores y los colaboradores afectados, esto debido o generado a la falta de formación preventiva¹. (OIT & 1986.)

Por lo anteriormente mencionado, se generó el interés de llevar a cabo este proyecto de investigación para satisfacer la necesidad de prevenir y analizar las posibles causas de los factores de riesgos psicosociales extralaborales que pudiesen llegar a afectar la integridad de los trabajadores que laboran en la empresa MLB S.A.S.

Es de resaltar la importancia que acarrea la identificación de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, el diagnóstico y la intervención, la cual va más allá de cumplir un requisito legal, ya que esto debe generar aún más interés a los Directivos de las empresas, para lograr contribuir al bienestar, la salud física y mental de las personas que tienen como colaboradores, teniendo presente que esto, traerá un adecuado desempeño y productividad a la empresa.

RESUMEN

En esta investigación descriptiva se evaluarán los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa MLB S.A.S del sector de la construcción, a través de la identificación y descripción de los factores de riesgo psicosocial extralaboral más relevantes que influyen al aumento de la tasa de accidentalidad en el trabajo en la población objeto de estudio.

Se realizará un análisis de los resultados obtenidos a través de la evaluación, con el fin de identificar cuáles son los principales factores de riesgo para el grupo de trabajadores evaluados, buscando establecer una base o panorama inicial para que la organización pueda diseñar e implementar los planes de intervención respectivos, priorizando el tratamiento de aquellos que estén afectando la salud de los trabajadores.

Esta investigación usó como instrumento un cuestionario para el desarrollo de una entrevista para la identificación de los principales riesgos extralaborales que están desencadenando accidentes laborales dentro de la empresa y que influyen negativamente en los trabajadores.

PALABRAS CLAVES

Accidentalidad, Riesgo Psicosocial, Prevención, Riesgo, trabajadores, Factor extralaboral.

ABSTRACT

This descriptive research will evaluate the psychosocial risks in the workers of the MLB SAS company in the construction sector, through the identification and description of the most relevant extra-occupational psychosocial risk factors that influence the increase in the accident rate in the workplace. work in the population under study.

An analysis of the results obtained through the evaluation will be carried out, in order to identify which are the main risk factors for the group of workers evaluated, seeking to establish an initial base or panorama so that the organization can design and implement the plans of respective intervention, prioritizing the treatment of those that are affecting the health of workers.

This research used as an instrument a questionnaire for the development of an interview to identify the main non-occupational risks that are triggering occupational accidents within the company and that negatively influence workers.

KWYWORDS

Accident, Psychosocial Risk, Prevention, Risk, workers, Extra-work factor.

FUNDAMENTACIÓN TEORICA

Siempre cuando se realiza una investigación de accidentes de trabajo nos enfocamos en buscar los actos sub- estándares y las condiciones sub-estándares de forma objetiva analizando lo que simple vista tenemos, sin embargo muchos de los accidentes se presentan por condiciones o conductas que se vienen presentando diariamente en el entorno laboral, desde hace años tenemos practicas monótonas que hacen que el trabajo de seguridad y salud en el trabajo se pasen desapercibidas ciertas características.

Con la investigación se podrá identificar como los trabajadores muchas veces son afectados más por factores extra laborales que las mismas condiciones de las tareas la carga mental que cada uno puede manejar hace que estén en desequilibrio mientras realizan sus labores, esta posible hipótesis se puede demostrar aplicando los parámetros establecidos por la normatividad vigente colombiana que controla los factores de riesgo psicosocial y con la aplicación de un perfil sociodemográfico que permita analizar el individuo desde su entorno extra laboral, porque se cree que los trabajadores que viven en los extractos bajos se accidentan más que los que los que viven en extracto mediamente bien, esto se ha evidenciado en las investigaciones de accidentes de trabajo donde los colaboradores manifiestan estar distraídos por dificultades personales ya que se les es imposible aislar sus problemas personales o sus necesidades durante su jornada laboral.

TEMA

Tasa de accidentalidad.

SUBLINEA DE INVESTIGACIÓN

Promoción, prevención, Incidencia, cultura, educación, naturaleza y emprendimiento en seguridad y salud en el trabajo.

Se baso para la realización de este proyecto en esta sublínea, ya que lo que buscamos con esta investigación es prevenir, controlar y mitigar los riesgos extralaborales a los cuales se ve enfrentado la población trabajadora de la empresa MLB S.A.S y que durante la intervención de estos factores pueda generar cultura en la promoción y prevención de la salud de los colaboradores de toda la organización.

TITULO

Factores extralaborales como desencadenantes de accidentes en la empresa MLB S.A.S. de la ciudad de Medellín, periodo agosto- octubre de 2020.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los riesgos psicosociales, entendidos como todas aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Extra laboralmente, también existen condiciones propias de la población que labora en este sector, tales como habitar en sectores vulnerables con altos índices de inseguridad, la ausencia, en algunos casos, de acceso a servicios públicos, las condiciones de hacinamiento en sus viviendas, los bajos niveles de ingresos para el grupo familiar, problemas familiares, entre otras.

Todas las condiciones mencionadas se entrelazan dando lugar a la aparición de los riesgos psicosociales, generando afectaciones inmediatas y futuras generando accidentes laborales como problemas a la salud y bienestar de los trabajadores.

En la empresa en la cual se desarrollará este estudio, se presentan muchas de las condiciones anteriormente mencionadas, las cuales se presume que propician la aparición de riesgos psicosociales extralaborales; por lo cual se hace prioritario evaluarlos.

Teniendo en cuenta esta breve presentación del tema, la presente investigación se desarrolla a partir de la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores extralaborales más relevantes que influyen a aumentar la tasa de accidentalidad en la empresa MLB S.A.S en el segundo periodo del año 2020?

OBJETIVOS

Objetivo general

Describir los factores extralaborales más relevantes que influyen en el desencadenamiento de accidentes en la empresa MLB S.A.S.

Objetivos específicos

- Caracterizar aspectos sociodemográfico y cuestionario de factores de riesgo psicosocial para la recolección de datos.
- Identificar la percepción de los trabajadores acerca de los factores extralaborales pueden estar interviniendo en el desarrollo de las actividades, mientras se encuentran en su jornada laboral.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial que influyen en los comportamientos de los trabajadores en sus actividades diarias mediante el análisis y la observación de comportamientos rutinarios.
- Proponer recomendaciones para controlar estos factores y así evitar que se puedan desencadenar accidentes laborales.

JUSTIFICACIÓN

Las demandas de trabajo, las largas y extensas jornadas de trabajo y la presión, pueden generar en el colaborador efectos muy negativos y que terminan convirtiéndose en depresión, ansiedad, problemas de sueño y estrés, generando así, poca motivación, inconformismo e inestabilidad laboral; en Colombia, por requerimientos legales, es un deber que las organizaciones realicen continuamente evaluaciones de los factores de riesgo laborales, a los que están expuestos sus empleados; así mismo, éstas deben cumplir con la implementación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, para la prevención, protección y atención a sus colaboradores que pueden estar expuestos a cualquier fuente de riesgo laboral. La resolución 2646 de 2008, del Ministerio de Protección Social, establece las acciones que se deben realizar para identificar, evaluar y generar medidas preventivas que favorezcan a los empleados en cuanto a los factores de riesgos psicosociales y que propendan por el desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos, que redundaran en el desarrollo organizacional.

La tasa de accidentalidad en el sector de la construcción es una de las más alta en Colombia ya que este gremio presenta unas características poblacionales que pueden ayudar a desencadenar los mismos, por eso en el desarrollo de este proyecto se estará analizando los colaboradores de la empresa MLB S.A.S y su caracterización en la tasa de accidentalidad que se presente en el periodo de agosto a noviembre del 2020, en esta se indagara en los diferentes tipos de accidentes ya sean leves, graves o mortales según los casos presentados.

Como sabemos esta población presenta niveles de educación muy bajos y diferentes problemas sociales que rodean su entorno, lo que hacen que su carga mental y sus niveles de

estrés y preocupación este más elevados durante sus jornadas laborales, estos pueden desencadenar los accidentes que se evidencian en el sector, ya que la carga laboral y la carga mental juegan un papel importante en el desempeño de los mismos en sus diferentes tareas.

El factor del riesgo psicosocial aun en muchas empresas no se es abordado de la forma que debería ser y muchas veces pasa desapercibido por lo que con esta propuesta de investigación podremos demostrar que algunas de las causas de los accidentes laborales en esta empresa tienen una o varias causas de factores psicosociales en el entorno extralaboral.

MARCO TEORICO

En la actualidad el bienestar y la salud de los colaboradores es el objetivo principal de todas las empresas ya que es imprescindible que estos gocen de un nivel de vida saludable para que así puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones y por ende, un factor muy importante que debemos intervenir y que es el que más desapercibido son los llamados factores psicosociales estos vienen aumento durante los cambios que presenta la sociedad, por esto, es importante considerar todos los factores que conforman tanto el entorno laboral como lo extralaboral y así lo ratifica este autor diciendo: *“los riesgos psicosociales tienen grandes efectos sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos del estrés”* (levy, 1981).

Este término también lo aborda Villalobos (2007) quien define que *“los factores psicosociales son las condiciones de las personas al relacionarse con el medio, el trabajo y la sociedad que les rodea, viven y experimentan, estos factores no constituyen riesgo sino hasta que se transforman en potencialmente peligrosos para la salud y el bienestar del trabajador, afectando su relación con el trabajo o entorno”*.

Muchas de las cifras de accidentalidad tienen como causantes factores psicosociales que comprenden el tema extralaboral, por ello, además de tener buenos controles de seguridad en nuestras empresas, es de vital importancia el estudio de factores psicosociales no solo intralaborales sino también extralaborales. el Ministerio de Protección Social Colombia (2008), refiere los factores psicosociales como *“los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización, y las condiciones individuales o características*

intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Castaño, M., Ocampo, C. (2016) realizaron un estudio similar al nuestro en una empresa muy reconocida a nivel nacional y lo llamaron *“Análisis de la relación existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto y ventas de Postobón S.A.”* el objetivo principal de ellos fue analizar la relación entre los factores de riesgo intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en 100 trabajadores. La investigación que realizaron fue no experimental, correlacional, transeccional y utilizaron como instrumento una batería de riesgo psicosocial; con la investigación pudieron concluir que los factores psicosociales extralaborales en las relaciones familiares, en las características de la vivienda, en el entorno y los desplazamientos de casa a trabajo y de trabajo a casa, quienes comprenden entorno extralaboral sobre el trabajo y los perciben como un factor protector; mientras tanto, en las dimensiones tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales se percibe como factor de riesgo, demostrando así, que pasan más tiempo en el trabajo que con sus familiares y amigos.

por tal razón, nuestro trabajo también busca determinar la influencia del riesgo psicosocial en el ámbito extralaboral en el desencadenamiento de accidentes en el lugar de trabajo, como lo manifiesta el siguiente autor: *“el conjunto de exigencias y características del trabajo, del ambiente laboral y de la organización, que, al interaccionar con las capacidades, situación personal, expectativas, cultura, actitudes y necesidades del trabajador, pueden incidir negativamente en la salud”* (Mansilla, 2000). con base en esta afirmación es que nuestro trabajo se basa principalmente, demostrando así, que todos estos

factores combinados ejercen en el trabajador situaciones no deseadas como los son los accidentes de trabajo.

Así también, el Ministerio de la Protección Social (2008) y la Universidad Javeriana de Bogotá (2010) diferencian tres tipos de condiciones para los riesgos psicosociales que se presentan en el trabajo, los cuales son: Intralaborales relacionados con la gestión interna y las condiciones de trabajo, por consiguiente y para nuestro caso los riesgos Extralaborales que están asociados al medioambiente y contexto social del trabajador por fuera de la organización; e individuales que son las características de personalidad, edad, estado civil, entre otras características individuales. Lo que quiere decir que en nuestro proyecto nos basaremos en verificar cuales son los riesgos asociados al medio ambiente y el contexto social al que pertenecen los colaboradores para así poder realizar acciones ya sean preventivas, correctivas o de mejora.

“la salud ocupacional o del trabajo, es descrita como una serie de actividades específicas encaminadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de estrategias de prevención, promoción, diagnóstico e intervención de aquellas condiciones que ponen en riesgo la integridad de los mismos, tanto en lugar de trabajo como fuera de éste” Álvarez, Conti, Valderrama, Moreno y Jiménez (2007)

De acuerdo a todo lo anteriormente mencionado los factores psicosociales son condiciones presentes dentro y fuera de nuestro entorno laboral y que pueden relacionarse de manera directa con la organización, y que pueden llegar a afectar positiva o negativamente

su desarrollo de las actividades diarias, además de incidir en la salud física, mental y social del trabajador.

En la actualidad los factores de riesgo psicosociales se presentan a nivel mundial y la principal causa de daño es en la salud y el bienestar del trabajador, y en la disminución de la productividad, clasificándose como enfermedad ocupacional.

Los factores psicosociales en el ambiente laboral, influyen en todos los trabajadores positiva o negativamente, y estos pueden ser perturbadores y pueden alcanzar a desestabilizar el entorno laboral; la constante necesidad de los seres humanos de relacionarse con su medio ambiente familiar, social y laboral, lo llevan a permanecer en contacto con dicho ambiente. Si la interrelación es mala o perjudicial acarrearía a formar barreras protectoras para poder enfrentarse a los cambios que puedan suceder a su alrededor y conservar su calidad de vida.

Si estos factores extralaborales no se encuentran en un equilibrio, el bienestar del colaborador se va a ver afectado y mucho más aún si a esto le sumamos factores negativos de riesgo laboral y psicosocial de estrés generados en su lugar de trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

Factores de riesgo psicosociales

Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral.

Los factores de riesgos psicosociales tienen potencial de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto física como psicológicamente, actuando como desencadenantes del estrés, el cual puede alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para responder frente a las actividades diarias.

Existen múltiples factores de riesgos psicosociales y pueden provenir de diversos componentes del trabajo como: falta de control, jornadas de trabajo extensas, intensidad del ritmo de trabajo, turnos cambiantes e imprevisibles, comunicación organizacional deficiente, ambigüedad o sobrecarga de rol, entre otros.

Los factores de riesgos psicosociales constituyen una amenaza real a la salud de los trabajadores, pero tienen sus características que dificultan su gestión; entre ellas se podrían mencionar:

- 1) Se extienden en el espacio y el tiempo
- 2) Son difíciles de objetivar
- 3) Afectan a los otros riesgos
- 4) Tienen escasa cobertura legal

5) Están moderados por otros factores

6) Son difíciles de modificar.

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo. (OIT, 1986, p. 3).

Según Álvarez (2006) los factores de riesgo psicosocial se definen como *“aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo”*.

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten, por una parte, en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo por lo cual nos lleva a vincular es los factores de riesgo extralaborales lo cual esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Chavarro Ortiz, J. A., & Marín Velásquez, M. M. (2020)

Riesgo extralaboral

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001), señala que las condiciones de trabajo no pueden ser analizadas sino se incluyen las condiciones de la vida extralaboral. El Ministerio de la Protección Social (2010), afirma que las condiciones

extralaborales *“comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo”* (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010 p.26). En estos aspectos se consideran: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento y vivienda, trabajo-vivienda, el conflicto interface familia-trabajo, las posibles dificultades de sostenimiento del individuo, los problemas familiares y la falta de tiempo para compartir en familia representan los riesgos. Con relación a lo anterior, Artazcoz (200,2) resalta cómo el aumento en las horas laborales *“dificulta la organización de la vida privada”*, indicando que el hecho de que las personas no tengan una disponibilidad suficiente del tiempo libre para dedicar a su vida familiar, cultural y social, traen consigo situaciones de estrés que les dificulta mantener la atención necesaria para la ejecución de sus actividades laborales.

Tiempo fuera del trabajo

En este factor se toman en cuenta las actividades diferentes a las laborales que el individuo realiza fuera de su jornada de trabajo, como descansar, compartir con familia y amigos, atender compromisos personales o domésticos, realizar actividades de recreación y ocio.

Las actividades lúdicas y la diversión favorecen las relaciones sociales, crean un intercambio dentro de un grupo familia, el descanso permite recuperar energías físicas, y la recreación y la diversión libera de las tensiones y reestablece el equilibrio psicológico.

Este factor puede representar riesgo cuando el tiempo destinado al descanso y recreación es no es suficiente, así como cuando la cantidad de tiempo extralaboral para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o del hogar es limitada o insuficiente (Ministerio de Protección Social, 2010).

Comunicación y relaciones interpersonales

Se refiere al estilo y características propias de las interacciones que genera el individuo con su entorno y los círculos sociales en los cuales se desenvuelve, tales como amigos y allegados. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando existen deficiencias en la comunicación con los miembros del entorno social de la persona o cuando sus relaciones son conflictivas o disfuncionales, pues en esos casos el individuo cuenta con un pobre o inexistente apoyo social.

De acuerdo con Thoits (1955) el apoyo social constituye un recurso al cual recurren las personas para enfrentar los aspectos estresores de la vida cotidiana y su ausencia sería en sí misma constituye una fuente de estrés o un factor que contribuye a deteriorar la salud y el bienestar del individuo.

Situación económica

Este aspecto hace referencia a los medios económicos disponibles para que el trabajador y su familia cubran sus necesidades básicas, esto constituye un factor de riesgo cuando los ingresos del grupo familiar no alcanzan para cubrir las necesidades básicas creando un déficit económico. Este factor se ha asociado con la depresión según autores como como.

Estrés.

El término estrés ha sido definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) hace aproximadamente medio siglo, como la respuesta no especificada del organismo a cualquier demanda del exterior. El estrés es, tal vez, uno de los factores de riesgo psicosocial que más ha aumentado en los últimos tiempos, debido a un método de trabajo cada vez más centrado en el individuo y en la relación con su entorno.

Según, Richard Lazarus, el estrés se define como un proceso prolongado en el tiempo, en donde de manera constante el individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con los que cuenta para hacer frente a la misma.

De acuerdo con Sotilo (2000) el estrés laboral es el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y afectan la salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo.

MARCO NORMATIVO

Desde hace algunos años se viene trabajando en las empresas el tema del riesgo psicosocial y este fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como *“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo”*(Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984).

El marco legal en el que se basa principalmente este estudio, según la legislación colombiana es: la Resolución 2646 de 2008 por la cual *“se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”* que busca hacer del ambiente laboral un medio seguro y saludable psicológicamente para el trabajador. El objeto de esta normatividad se indica en los artículos 1 y 2, que habla sobre las responsabilidades del riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación de patologías causadas por el estrés ocupacional, que es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de las diferentes partes referentes a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo constante de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

El decreto 1443 de 2014, dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que deben ser aplicadas por todos los trabajadores públicos y privados. De esta forma, el decreto 1072 de 2015 el cual derogó al decreto 1443 del 2014 y que reguló desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, temas como lo son la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, entre otros. Este decreto aplica para las entidades del sector trabajo, así como las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.

Según el Ministerio de Protección Social Colombia tenemos la resolución 2646 (2008), por la cual se establecen las disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación, prevención, evaluación, intervención y monitoreo permanente a los factores de riesgo psicosocial, a partir de la creación de esta resolución en Colombia se empieza a dar una consideración importante a los factores de riesgos asociados a actos o conductas que puedan causar daños en el individuo de forma mental alertando lo influyente que es el riesgo psicosocial en las empresas cuando se presentan accidentes o enfermedades laborales ya que en diferentes estudios fueron factores del riesgos los causantes de que se presentaran las enfermedades y los accidentes.

La Resolución 2646 de 2008 obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial de forma permanente por la exposición a factores de riesgo psicosocial a todos los trabajadores durante la ejecución de sus funciones y no solo dentro del trabajo sino también, fuera de él, donde se pueda evidenciar el origen de los factores desencadenantes de los accidentes laborales.

Esta resolución comprende o clasifica cada factor como: intralaboral, extralaboral y las condiciones individuales. En este caso nuestro trabajo busca evaluar lo extralaboral y que interviene en los aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.

Como lo dice el Artículo 5. “Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” Dentro de los aspectos individuales se encuentran: aspectos socio-demográficos, personalidad y estilo de afrontamiento, condiciones físicas y de salud, hábitos y adicciones. En los factores Extralaborales están incluidos: manejo del tiempo libre, desplazamiento al trabajo y medio de transporte, redes de apoyo social del trabajador, vivienda, servicios de salud, etc

Ahora bien, existe la Resolución 2404 de 2019 que indica los referentes técnicos mínimos obligatorios para identificar y monitorear permanentemente los factores de riesgo psicosocial, esta resolución busca estrictamente reforzar la Resolución 2646 del 2008.

HIPOTESIS.

Se estudia la tasa de accidentalidad laboral y los factores extralaborales que influyen en desencadenar accidentes de trabajo en la empresa MLB S.A.S de la ciudad de Medellín.

H: Las principales causas de la accidentalidad de los colaboradores de la empresa MLB S.A.S poseen una estrecha relación y cierta influencia por los factores extralaborales.

DISEÑO METODOLOGICO.

Enfoque

Una investigación cualitativa según Meneses (2004) indica que *“la ciencia social es fruto del conocimiento conseguido y aceptado por el hombre por medio de procesos de reflexión, sistematización y rigor realizados con la finalidad de interpretar y comprender la realidad”* (p. 224).

Por lo que entonces, este proyecto es cualitativo ya que es usado para investigar fenómenos sociales; como lo es en este caso, ya que su propósito es conocer cuáles son algunos de los factores extralaborales que inciden en los colaboradores en desencadenar accidentes mientras se encuentran en su jornada laboral en la empresa MLB S.A.S.

Nivel

Se puede decir que un estudio o investigación de tipo descriptiva busca: *“Especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”* (Danhke, (1989) cfr. por Hernández, et al (2003) p. 117).

El presente estudio es de tipo descriptivo, debido a que se analiza cómo es y cómo se manifiestan los factores extralaborales en los colaboradores; permitiendo con la información recolectada describir, analizar e interpretar las características y /o causales de estos factores desencadenantes de accidentes.

Diseño

“La investigación no experimental es la investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural”. (hernandez, 2001).

Por otra parte, los investigadores Hernández, Fernández y Baptista (2003) definen que: *“La investigación no experimental se subdivide en diseños transicionales o transversales, y diseños longitudinales. Los diseños experimentales son propios de la investigación cuantitativa y los diseños no experimentales se aplican en ambos enfoques”* (Hernández, et al (2003) p.187).

Por lo que entonces, nuestra propuesta de investigación es no experimental, ya que se pueden observar las situaciones que se manifiestan en el personal dentro y fuera de la empresa en su ambiente natural o de campo, mediante la recolección de información estudiando los diferentes grupos y buscando lo que hace la diferencia para establecer la relación causa – efecto.

Método

Según Karl Popper, *“Este procedimiento forma parte importante de la metodología de la ciencia; su aplicación se halla vinculada a varias operaciones metodológicas:*

confrontación de hechos, revisión de conceptos existentes, formación de nuevos conceptos, conciliación de hipótesis con otras proposiciones teóricas, &c. Por este motivo es errónea la tendencia que se da en la “ciencia filosófica” neopositivista y que consiste en dar un significado absoluto al método hipotético-deductivo como operación metodológica esencial única en la relación lógica.” (deductivo, 1965).

Población

La población motivo de esta propuesta de investigación está conformada por un total de 10 trabajadores de todos los niveles, correspondientes al 100% de los colaboradores de la empresa MLB S.A.S, ubicada en Medellín en el periodo de agosto a noviembre del año 2020.

Tabla 1. *Población*

AREA	N° EMPLEADOS	N° MUJERES	N° HOMBRES	%
Administrativos	3	3		30%
Operativos	7		7	70%
TOTAL	10			100%

Muestra

Como la población es tan pequeña el estudio se hace con la totalidad de la población de todas las áreas de la empresa MLB S.A.S.

Técnicas

Las principales técnicas que se utilizaran en la investigación son:

- Observación.
- Entrevista.
- Encuesta.

Entrevista semiestructurada:

De acuerdo con Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) la entrevista es *“una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”*. Como técnica de recogida de datos, *está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador”*.

Y según Kerlinger (1985:338) *“Es una confrontación interpersonal, en la cual una persona formula a otra pregunta cuyo fin es conseguir contestaciones relacionadas con el problema de investigación.”*

De acuerdo al método de investigación una manera práctica de recopilar la información será a través de la entrevista semiestructurada pues esta nos permitirá tener contacto directo con los entrevistados, donde pueden expresar sus opiniones, matizar sus respuestas, e incluso desviarse del guion inicial y así poder abrir debate al tema a investigar, este modelo de entrevista nos ayuda a tener conocimiento más a fondo de forma cualitativa.

Observación cualitativa:

La observación para Ketele (1984) “*es un proceso que requiere atención voluntaria e inteligencia, orientado por un objeto terminal y organizador y dirigido hacia un objeto con el fin de obtener información*”. La observación, por principio, es susceptible de ser aplicada a cualquier conducta o situación. Pero una observación indiscriminada perdería interés si no selecciona un objeto o tema a observar. Como plantea Whitehead (1967): “*saber observar es saber seleccionar*”, es decir, plantearse previamente qué es lo que interesa observar. En este sentido ayuda, como indica Arnud (1979), contar con una estructura teórica previa o esquema conceptual.

Otra de las técnicas por las cuales se va realizar la investigación es a través de la observación cualitativa donde se realiza un proceso de investigación que nos sirve para recopilar información o datos. Este método de investigación, dado que su enfoque es la observación, suele consumir más tiempo que la investigación cuantitativa pero el tamaño de la muestra que se utiliza para investigar suele ser mucho menor. Este tipo de método de investigación suele ser extensa y mucho más personal.

Instrumentos

Según Bernal (2006), *“el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación; se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de la investigación; un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir.”*

Mientras que Tamayo y Tamayo (2006) dice, *“el cuestionario constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando el que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones; el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio.”*

Por lo que, el instrumento utilizado fue el cuestionario, recopilando información de algunas preguntas de la batería del riesgo psicosocial, desarrollada por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, bajo la normatividad de la resolución 2646 de 2008 del Ministerio.

Recopilación de información.

Las técnicas de recolección de datos, son definidas por Tamayo (1999), como *“la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación (p. 126)*. Así mismo Bizquera, R. (1990), define las técnicas como *“aquellos medios técnicos que se utiliza para registrar observaciones y facilitar el tratamiento de las mismas” (p. 28)*.

La técnica a utilizar en esta investigación es la de la encuesta, aplicando como instrumento el cuestionario, el cual consta de 13 preguntas, donde serán semiestructuradas o abiertas.

El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que interesan, principalmente, reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio (Tamayo y Tamayo, 1998 Pág. 124).

Por lo que, el cuestionario nos va a permitir de forma concreta la técnica de la observación logrando que fijemos nuestra atención en ciertos aspectos y en determinadas condicione identificando los factores extra laborales que pueden influir en la tasa de accidentalidad de la empresa.

HALLAZGOS

Los resultados obtenidos los direccionamos en tres fases.

FASE I. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Inicialmente se realizó la caracterización del perfil sociodemográfico de la población trabajadora:

Tabla 2. *Dimensión y variables del perfil sociodemográfico*

Dimensión	Variables
Información sociodemográfica	-Sexo -Edad -Estado civil -Grado de escolaridad -Ocupación o profesión -Lugar de residencia actual -Estrato socioeconómico de la vivienda -Tipo de vivienda -Número de personas a cargo
Información ocupacional	Lugar actual de trabajo -Antigüedad en la empresa -Nombre del cargo -Tipo de cargo -Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja -Tipo de contrato -Horas de trabajo diarias -Modalidad de pago

Haremos un breve resumen de algunos de los resultados obtenidos:

La empresa está compuesta por 7 hombres del área operativa y 3 mujeres del área administrativa quienes están entre la edad de 43 a 21 años, 8 de ellos son solteros, mientras que los otros dos, uno tiene unión libre y el otro es casado. 7 de ellos viven en arriendo, 2 en casa familiar y 1 tiene casa propia. El tiempo que llevan en la empresa desempeñando el cargo, la mitad de ellos tiene más de un año, mientras que la otra mitad lleva menos de un año laborando en la empresa.

Tabla 3. Descripción de cargos

Hombres	N°	Mujeres	N°
Ayudantes	2	Profesional SST	1
Oficiales	3	Auxiliar SST	2
Cortador	1		
Plumero	1		

La recolección de estos datos se obtuvieron por medio de la ficha de datos generales de la batería para la evaluación de los factores psicosociales del ministerio de la protección social y la universidad Pontificia Javeriana.

	Nombre	Sexo	Año nacimiento	Estado civil	Ultimo nivel de estudio que alcanza	Ocupación	Lugar de residencia actual	Estrato de servicios públicos de la vivienda	Tipo de vivienda	Numero de personas que dependen económicamente de usted	Lugar donde trabaja	Hace cuanto años trabaja en la empresa	Cargo que ocupa en la empresa	Cargo que desempeña	Hace cuantos años desempeña el cargo en la empresa	Nombre del departamento o área en la que labora en la empresa	Tipo de contrato que tiene actualmente	Cuántas horas diarias de trabajo al día están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo	Tipo de salario que recibe
Colaborador 1	Jasmith Benitez	Masculino	1988	Casado	Bachillerato Incompleto	Oficial Construcción	Medellin	1	Propia	3	Enviado	Menos de un año	Oficial	operador, ayudante, servicios generales	Menos de un año	Mampostería	Temporal de menos de un año	8	Quincenal
Colaborador 2	Yuber Mena	Masculino	1977	Soltero	Técnico/ Tecnológico o Completo	Albañil	Medellin	3	En arriendo	1	Enviado	Menos de un año	Oficial	operador, ayudante, servicios generales	1 año	Mampostería	Temporal de menos de un año	11	Quincenal
Colaborador 3	Jairo Torres	Masculino	1988	Soltero	Bachillerato Completo	Ayudante	Medellin	No sé	En arriendo	3	Enviado	Menos de un año	Ayudante	operador, ayudante, servicios generales	Menos de un año	Mampostería	No sé	9 h 30min	Quincenal
Colaborador 4	Richard Alvarez	Masculino	1985	Soltero	Bachillerato Incompleto	Ayudante	Medellin	2	En arriendo	2	Enviado	4 años	Plumero	operador, ayudante, servicios generales	3 años	Mampostería	Prestación de servicios	10	Quincenal
Colaborador 5	David Herrera	Masculino	1986	Soltero	Bachillerato Completo	Ayudante	Medellin	2	Familiar	2	Enviado	3 años	Ayudante	operador, ayudante, servicios generales	3 años	Mampostería	Prestación de servicios	10	Quincenal
Colaborador 6	Andrés Arroyo	Masculino	1986	Unión libre	Primaria Completa	Oficial Construcción	Medellin	1	En arriendo	2	Medellin	Menos de un año	Oficial	Jefatura, tiene personal a cargo	Menos de un año	Mampostería	No sé	8	Quincenal
Colaborador 7	Luis Tejada	Masculino	1982	Soltero	Ninguno	Cortador	Enviado	2	Familiar	4	Enviado	Menos de un año	Cortador	operador, ayudante, servicios generales	Menos de un año	Mampostería	Temporal de menos de un año	8	Quincenal
Colaborador 8	Esperanza Albate	Femenina	1995	Soltero	Profesional Incompleto	Profesional SST	Medellin	1	En arriendo	0	Enviado	5 años	Profesional SST	Jefatura, tiene personal a cargo	5 años	Administrativa	Termino Indefinido	8	Quincenal
Colaborador 9	Elizabeth Paternina	Femenina	1999	Soltero	Técnico/ Tecnológico o Completo	Auxiliar SST	Medellin	1	En arriendo	0	Enviado	Menos de un año	Auxiliar SST	Jefatura, tiene personal a cargo	Menos de un año	Administrativa	Termino Indefinido	8	Quincenal
Colaborador 10	Jennifer Durango	Femenina	1997	Soltero	Técnico/ Tecnológico o Completo	Auxiliar SST	Medellin	1	En arriendo	2	Bello	2 años	Auxiliar SST	Profesional, analista, técnico o tecnologo	2 años	Administrativa	Temporal de un año o más	8	Quincenal

Ilustración 1. Perfil sociodemográfico

FASE II. CUESTIONARIO FACTORES EXTRALABORALES

Luego, continuamos con el cuestionario de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, el cual estaba integrado por 31 preguntas divididas de la siguiente manera:

Tabla 4. *Clasificación dimensiones*

Dimensión	Preguntas
Desplazamiento vivienda trabajo, trabajo vivienda	1, 2, 3, 4
Características de la vivienda y de su entorno	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
Tiempo fuera del trabajo	14, 15, 16, 17
Comunicación y relaciones interpersonales	18, 19, 20, 21, 23
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24, 26, 28
Situación económica del grupo familiar	29, 30, 31

Después de recolectar la información realizamos la matriz de respuestas con la cual empezaríamos a obtener resultados.

PREGUNTA 1		PREGUNTA 2		PREGUNTA 3		PREGUNTA 4		PREGUNTA 5		PREGUNTA 6	
4	Siempre	3	Siempre	4	Siempre	6	Siempre	8	Siempre	2	Siempre
2	Casi siempre	1	Casi siempre	2	Casi siempre	1	Casi siempre	0	Casi siempre	0	Casi siempre
3	Algunas Veces	0	Algunas Veces	0	Algunas Veces	1	Algunas Veces	0	Algunas Veces	2	Algunas Veces
0	Casi nunca	1	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	0	Casi nunca	3	Casi nunca
1	Nunca	5	Nunca	2	Nunca	0	Nunca	2	Nunca	3	Nunca
PREGUNTA 7		PREGUNTA 8		PREGUNTA 9		PREGUNTA 10		PREGUNTA 11		PREGUNTA 12	
5	Siempre	5	Siempre	7	Siempre	9	Siempre	10	Siempre	10	Siempre
4	Casi siempre	1	Casi siempre	2	Casi siempre	1	Casi siempre	0	Casi siempre	0	Casi siempre
1	Algunas Veces	2	Algunas Veces	1	Algunas Veces	0	Algunas Veces	0	Algunas Veces	0	Algunas Veces
0	Casi nunca	2	Casi nunca	0	Casi nunca						
0	Nunca										
PREGUNTA 13		PREGUNTA 14		PREGUNTA 15		PREGUNTA 16		PREGUNTA 17		PREGUNTA 18	
8	Siempre	1	Siempre	3	Siempre	1	Siempre	1	Siempre	6	Siempre
2	Casi siempre	3	Casi siempre	1	Casi siempre	3	Casi siempre	4	Casi siempre	1	Casi siempre
0	Algunas Veces	4	Algunas Veces	3	Algunas Veces						
0	Casi nunca	0	Casi nunca	2	Casi nunca	1	Casi nunca	1	Casi nunca	0	Casi nunca
0	Nunca	2	Nunca	0	Nunca	1	Nunca	0	Nunca	0	Nunca
PREGUNTA 19		PREGUNTA 20		PREGUNTA 21		PREGUNTA 22		PREGUNTA 23		PREGUNTA 24	
6	Siempre	7	Siempre	3	Siempre	5	Siempre	3	Siempre	0	Siempre
2	Casi siempre	0	Casi siempre	3	Casi siempre	1	Casi siempre	1	Casi siempre	0	Casi siempre
2	Algunas Veces	1	Algunas Veces	2	Algunas Veces	2	Algunas Veces	5	Algunas Veces	4	Algunas Veces
0	Casi nunca	1	Casi nunca	1	Casi nunca	2	Casi nunca	0	Casi nunca	3	Casi nunca
0	Nunca	1	Nunca	1	Nunca	0	Nunca	1	Nunca	3	Nunca
PREGUNTA 25		PREGUNTA 26		PREGUNTA 27		PREGUNTA 28		PREGUNTA 29		PREGUNTA 30	
6	Siempre	0	Siempre	5	Siempre	0	Siempre	6	Siempre	0	Siempre
1	Casi siempre	0	Casi siempre	1	Casi siempre	0	Casi siempre	3	Casi siempre	2	Casi siempre
3	Algunas Veces	3	Algunas Veces	2	Algunas Veces	1	Algunas Veces	1	Algunas Veces	2	Algunas Veces
0	Casi nunca	4	Casi nunca	2	Casi nunca	4	Casi nunca	0	Casi nunca	4	Casi nunca
0	Nunca	3	Nunca	0	Nunca	5	Nunca	0	Nunca	2	Nunca
PREGUNTA 31											
0	Siempre										
2	Casi siempre										
4	Algunas Veces										
2	Casi nunca										
2	Nunca										

Ilustración 3. Totalidad de respuestas

Al analizar las respuestas obtenidas en las preguntas, pudimos observar que en la dimensión tiempo fuera de trabajo es la más alarmante.

El tiempo que los colaboradores poseen para realizar actividades de recreación es con una respuesta de: Siempre 1 persona, casi siempre 3 personas, algunas veces 4 personas y 2 personas con una respuesta de Nunca.

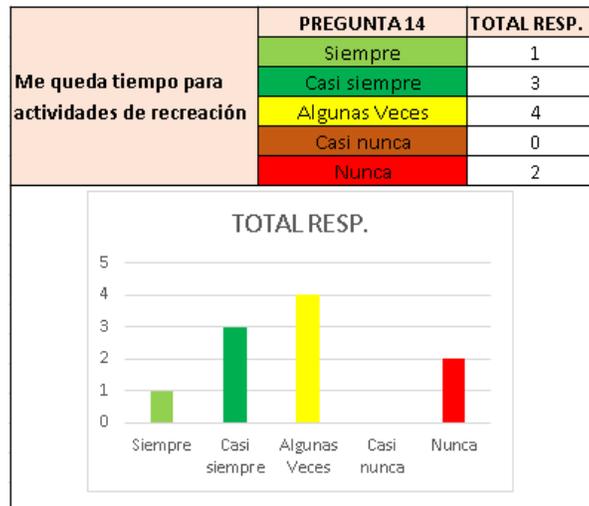


Ilustración 4. *Tiempo Recreación*

El tiempo que los colaboradores poseen para realizar actividades atención de asuntos personales y de hogar es: Siempre 1 persona, casi siempre 3 personas, algunas veces 4 personas, Casi nunca 1 y 1 persona con una respuesta de Nunca.

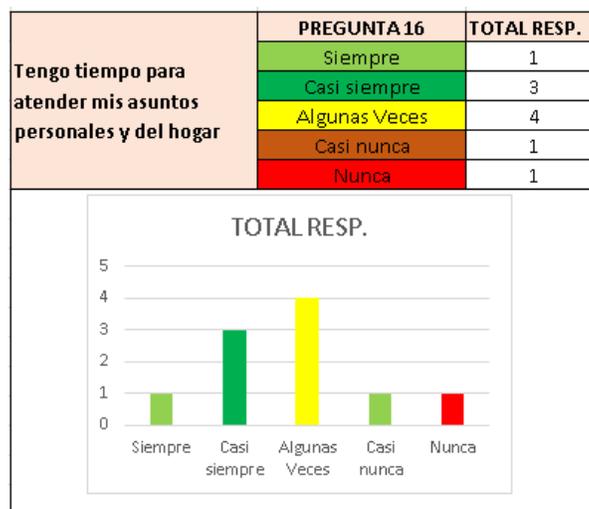


Ilustración 5. *Tiempo asuntos personales y de hogar*

El tiempo que los colaboradores poseen para estar en familia y amigos es: Siempre 1 persona, casi siempre 4 personas, algunas veces 4 personas y casi nunca 1 persona.

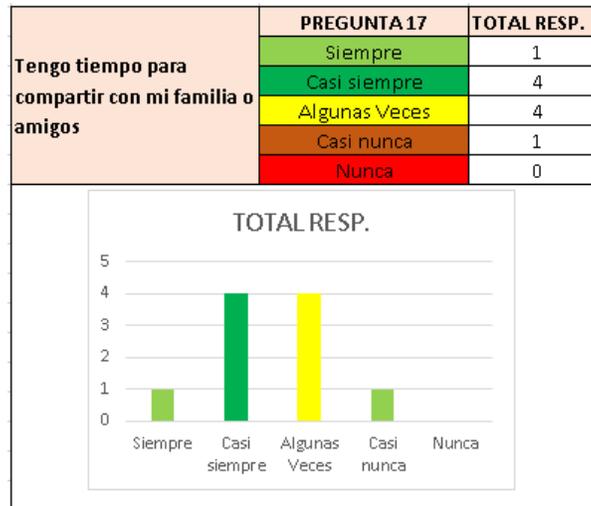


Ilustración 6. *Tiempo para compartir en familia y amigos*

Por lo que, analizando estos tres puntos se puede evidenciar la falta de tiempo para desempeñar acciones fuera del trabajo, cuando permanecen tanto tiempo en el trabajo pueden ver entorpecidas sus relaciones afectuosas con amigos y familia, porque no les dedican tiempo, y también les podrá generar enfermedades que tienen como consecuencia incapacidades y ausencias en el trabajo.

Gustín, M. (2017), especialista en Recursos Humanos, dice que no es recomendable quedarse horas de más en el trabajo y lo argumenta de la siguiente manera: *“El balance. Vivir implica muchas cosas y no todo es producir. Para tener armonía en nuestras relaciones, espacio para la familia, para ejercitarnos, para el juego, para el aprendizaje constante y para descansar”*

El exceso de trabajo puede llegar a convertirse en enfermedades como lo es el síndrome Burnout que lo define la OMS como una patología asociada al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo. Pero, no solo se tiene que ver por un exceso de

trabajo, sino que tiene que ver más bien con la repetición y la falta de momentos para darse un respiro y alejarse del contexto laboral.

FASE III. OBSERVACIÓN Y ENTREVISTA

Se realizó la observación y entrevista semiestructurada planeada y con previo aviso, también, se les informo que esta entrevista era con fines investigativos, los resultados no iban a alterar o interferir en su situación actual de trabajo y que esto se iba a manejar de manera confidencial.

Durante la realización de está, se les oriento sobre el objetivo principal el cual era identificar cuáles son los factores extralaborales que predominan dentro de la organización y que pueden influir en el desencadenamiento de accidentes laborales, siguiente a esto se les realizo una cantidad de 13 preguntas, con las cuales buscábamos obtener las respuestas deseadas; las preguntas estaban fundamentadas en que ellos pudieran expresar de modo personal los riesgos extralaborales que consideraban factor influyente o relevante en un posible desencadenante de accidente. Es por esto que integramos en todas nuestras preguntas los factores extralaborales que son: Desplazamiento vivienda trabajo, trabajo vivienda; Tiempo fuera del trabajo, Características de la vivienda y de su entorno; Asuntos personales o familiares y Situación económica del grupo familiar. Para ello se realizó las siguientes preguntas:

1. ¿Diga cuál es el factor de riesgo que afecta de forma indirecta y puede provocar accidentes laborales en su organización?
2. ¿La influencia de este factor afecta su bienestar, desempeño y las relaciones con los compañeros de trabajo? ¿Cómo lo maneja?
3. Diga que factores extralaborales pueden influir en la falta de concentración durante la realización de su labor. ¿En algún momento le ha sucedido?

4. ¿Se le dificulta controlar las situaciones o problemas de su vida personal y los involucra con su vida laboral? Explique por qué.
5. ¿El tiempo durante el cual participa en actividades con amigos y familia, realiza tareas personales, descansa y disfruta del esparcimiento es suficiente? Puede realizar todas estas actividades? Explique.
6. Como es su relación de comunicación en su núcleo familiar (pareja, hijos, padres) personas cercanas o amigos? Tiene apoyo de estos?
7. Las personas que conviven en su lugar de vivienda poseen alguna situación de conflicto? cual? Ha sabido controlarla?
8. ¿Tiene usted los recursos financieros necesarios para la satisfacción de sus gastos básicos? Explique cuáles son sus mayores preocupaciones económicas y si posee deudas económicas difíciles de pagar
9. ¿Las condiciones de las instalaciones y ubicación de su lugar de residencia es de fácil acceso, es segura y cuenta con los servicios básicos.
10. ¿Como es el desplazamiento que realiza de casa a trabajo y viceversa? El desplazamiento se realiza con comodidad, facilidad y es poco extenso?
11. ¿Cuál cree usted que pueden ser las causas que conllevan desencadenar los AT por factores Extralaborales? ¿Usted cómo los evita?
12. ¿Qué métodos ha utilizado para prevenir o manejar la presencia de este riesgo durante su jornada laboral? ¿Le han funcionado?
13. ¿conoce que acciones realiza su organización para controlar y evitar que se produzcan accidentes laborales relacionados con el factor extralaboral? ¿Alguna vez ha participado de esas acciones?

En la realización de esta entrevista se pudo comprender y observar por medio de sus expresiones y gestos, un poco más detalladas las respuestas de cada trabajador, se pudo entablar un dialogo ameno en el cual los colaboradores pudieron expresar sus sensaciones, sentimientos, emociones y pensamientos con mucha más confianza.

Sin embargo, mientras realizábamos esta entrevista, se logró concluir que en la fase II los colaboradores omitieron o contradijeron muchas de sus respuestas, y que en medio de esta entrevista pudieron dejar a flote mucha más información de la esperada.

- Situación económica: 1 colaborador ratifica que el dinero no le alcanza para suplir con todos los gastos que posee y no posee los recursos económicos en caso de afrontar una emergencia.
- Relaciones Personales y familiares: 6 colaboradores afirman que este es un factor de riesgo que los puede afectar de forma indirecta y puede provocar accidentes laborales en su organización, siendo esto un poco alarmante ya que el 60% de la población trabajadora de esta empresa coinciden con la misma respuesta.
- Combinación de lo económico y personal: 2 personas combinan estos dos factores y los considerándolos influyentes para generar AT.
- Desplazamiento casa trabajo y viceversa: 1 de ellos ve su desplazamiento como el factor que más lo afecta, ya que le toma mucho tiempo desplazándose y cuando esta en su lugar de labor ya se ha predispuesto por todo lo que sucede durante el trayecto de desplazamiento
- Falta de tiempo: el 50 % de los colaboradores no pueden realizar actividades de recreación, actividades familiares o interacción social de forma amenudea mientras que el otro 50% si puede realizar dichas actividades.
- Características entorno y vivienda: el 100% de la población trabajadora afirma tener buenas condiciones de ubicación, seguridad y servicios básicos.

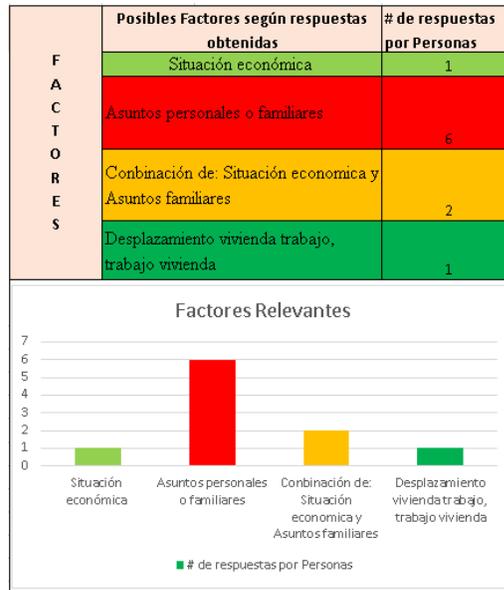


Ilustración 7. Factores Relevantes

Por medio de estas respuestas se pudo determinar 2 factores relevantes e influyentes en posible desencadenantes de accidentes laborales y la mayoría de ellos lo confirmaron, los cuales son: Falta de tiempo para atender asuntos personales y familiares y la situación económica.



Ilustración 8. Factores desencadenantes de AT

Como lo afirman muchos de ellos esta situación muchas veces les genera desconcentración a la hora de desempeñar sus actividades laborales, ya que es en este lugar donde más tiempo permanecen y no pueden solucionar sus eventualidades desde allí, además dicen que en ocasiones les es inmanejable la situación a causa de la preocupación la preocupación y que muchas veces esto llega a influirle en las malas relaciones laborales.

RECOMENDACIONES

Es de carácter importante intervenir los dos factores relevantes como lo es el primer factor: la situación de falta de dinero, este se puede ir manejando con actividades que promuevan en el colaborador aprender a administrar su dinero de forma correcta, Crear alianzas estratégicas con instituciones de diferente índole que ofrezcan algún tipo de servicio que mejore la calidad de vida o aumente el bienestar de los colaboradores (cajas de compensación, entidades financieras, entidades de salud, etc.)

Mientras que con el segundo factor el cual es falta de tiempo para atender asuntos personales y familiares, es garantizarle al trabajador un espacio de descanso y esparcimiento, que le permita despejar su mente y realizar sus temas personales, así también, a nivel de empresa fortalecer saberes de los colaboradores en cómo afrontar de manera asertiva diferentes situaciones que se nos presenta en la vida.

Es muy importante promover el apoyo social y la comunicación entre los trabajadores para conseguir realizar un trabajo más eficiente y fomentar la participación de los colaboradores en actividades de integración.

CONCLUSIONES

La presente investigación ha permitido detectar que si existen factores de riesgo psicosocial extralaborales que pueden influir en el desarrollo de actividades dentro de la jornada laboral y que estos pueden verse reflejados en incidentes o accidentes laborales, los cuales se deben controlar y monitorear para un mejor desempeño de los colaboradores.

Por tanto se debe promover un enfoque global en el análisis de las condiciones de trabajo que examine y tenga en cuenta no solo factores internos como la organización y la gestión de la empresa, sino también y muy importante los factores externos como lo son los vínculos familiares, las actividades de recreación, la estabilidad económica, características de la vivienda, entre otros factores extralaborales que muchas veces pasamos por desapercibidos; y así desarrollar acciones que permitan manejar de manera adecuada estas situaciones.

Es importante prestar atención a los riesgos psicosociales que surgen en las diversas dependencias y diseñar sistemas que favorezcan a los distintos grupos de interés y promuevan el desarrollo de las organizaciones. Por lo que, a su vez tendrá un efecto sobre la prevención de los riesgos y la promoción de la salud de los trabajadores, garantizando el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los profesionales y empleados.

BIBLIOGRAFIA

- ÁLVAREZ FRANCISCO .2006. Salud Ocupacional. Editorial Ecoe. Bogotá. Colombia.
- Álvarez, F., Conti, L., Valderrama, F., Moreno, O. & Jiménez, I. (2007). Salud Ocupacional. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Arnud (1979), Métodos básicos en la investigación cualitativa, la observación.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n10/r1.html>
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16(6), 459-461. Recuperado de:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000600001&lng=es
- Bernal, Torres Cesar Augusto. (2006). Metodología de la Investigación. Para administradores, economía, humanidades y ciencias sociales.
- Castaño, M.E. y Perea, C. (2016). Análisis de la relación existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto y ventas de Postobón S.A.(tesis de titulación). Universidad de Manizales, Caldas, Colombia. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2940>
- Danhke, (1989) cfr por Hernández, et al (2003). Investigación descriptiva. México: McGraw-Hill.

- Hernández, (2001). Tesis de investigación, diseño no experimental según, Hernández, Fernández Y Baptista.
- Hernández, Fernández y Baptista (2003), Capítulo 3 Metodología.
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/blanco_s_nl/capitulo3.pdf.
- Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984.
- Kerlinger (1985:338), Entrevista semi estructurada.
<https://es.slideshare.net/nicolasobando1/entrevista-semi-estructurada-1-81293674>.
- Ketele (1984), Métodos básicos en la investigación cualitativa, la observación.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n10/r1.html>.
- Levi, L. (1981). *Preventing work stress*. Addison Wesley Pub. Co..
- Mansilla, F (2000). El síndrome de Burnout de desgaste profesional. Calidad de Vida.
- Meneses, G. (2004) NTIC, interacción y aprendizaje en la Universidad. Trabajo de investigación para obtener el DEA. Tarragona: Universitat Rovira I Virgilia.
- Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psico-social*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Plan de Salud Territorial. Resolución número 2646 de 2008. Colombia

- Ministerio de la Protección Social. (2008). Plan de Salud Territorial. Resolución número 2646 de 2008. Colombia
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Plan de Salud Territorial. Resolución número 2646 de 2008. Colombia
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, resolución 2646 de 2008. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgopsicosocial-1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- OTI Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra : OIT; 1986. (OIT & 1986.)
- Popper, K. R. (1965). Das Elend des Historizismus. *Die Einheit der Gesellschaftswissenschaften*.
- Richard Lazarus, Estrés Académico- Revista de la psicología Universidad de Antioquia.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922011000200006.
- Sotilo Hidalgo R., Estrés en Emergencias Sanitaria. p. 1-13, 2000
- Tamayo (1999), Metodología de la investigación.
<https://bianneygiraldo77.wordpress.com/category/capitulo-iii/>.

- Tamayo y Tamayo (2006), Capítulo III Marco metodológico 1. Tipo de investigación.
https://www.academia.edu/40328079/CAPITULO_III_MARCO_METODOLOGICO_O_1_TIPO_DE_INVESTIGACION.
- Thoits, P.A. (1995). Stress, coping, and social support processes: Where are we? What next? *Journal of Health and Social Behavior*, número extra, 53-79
- Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas Tendencias y retos *Calidad en la Educación Superior*. Recuperado de: http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_DICIEMBRE_2013_69/UNED/2012/investigacion_cualitativa.pdf
- Villalobos, G. (2007). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, pp. 1–178. Recuperado de: http://www.serviprevention.org/IMG/pdf/SVE_Fact_Psicosociales_CARLUMA_1.pdf.
- Whitehead (1967), *Métodos básicos en la investigación cualitativa, la observación*.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n10/r1.html>.
