



Sistematización del plan de intervención de factores de riesgo psicosocial a los colaboradores de la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S

Stefany Hiestroza Palacios

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Abril de 2022

Sistematización del plan de intervención de factores de riesgo psicosocial a los
colaboradores de la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S

Stefany Hinestroza Palacios

Sistematización Presentada como requisito para optar al título de Administrador en Salud
Ocupacional

Asesor(a)

Paola Viviana Ordoñez Eraso

Psicóloga

Especialista en Gerencia del Talento Humano

Magister en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Abril de 2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado al motor de mi vida quien es mi madre, Derma Elizabeth Palacios Aguilar, quien a pesar que no tuvo la oportunidad de terminar el bachillerato porque tenía que trabajar por el hecho de ser madre soltera siempre me recalco que lo más importante es estudiar si quiero lograr un futuro prometedor.

Dedico este trabajo también a mi tío, Rodrigo Abel Palacios Aguilar porque me brindó la oportunidad de trabajar en la empresa y me apoyo en este proceso con los permisos necesarios para hacer los trabajos y realizar las prácticas de mi carrera.

Finalmente, y no menos importantes le dedico este trabajo a mis amigas y compañeras de la universidad, Leidy Johanna Serna y Maira Alejandra Preciado quienes han estado durante toda mi carrera han sufrido, llorado y sin embargo nos mantuvimos unidas en todo este maravilloso proceso.

Agradecimientos

Este proyecto de grado es gracias al padre celestial nuestro señor, por permitirme a pesar de los inconvenientes salir adelante y lograr los objetivos que me propuse desde que comencé la carrera, adquirir nuevos aprendizajes, forjar, creer en la ética profesional y luchar hasta alcanzar lo que muchas veces me causo sobre esfuerzos físicos, mentales y en ocasiones llegue a pensar que sería imposible.

Agradezco a la Corporación Universitaria Minuto de Dios por brindarme el espacio y el apoyo necesario para desarrollar este proyecto de grado y a su grupo de docentes por darme las herramientas necesarias, guiarme y brindarme su conocimiento.

Resumen

Los factores psicosociales en las empresas se pueden evidenciar en cualquier puesto de trabajo que implican esfuerzos y tensiones, tanto a nivel físico como mental. En este proceso de sistematización del plan de intervención de factores de riesgo psicosocial a los colaboradores de la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S donde se recopiló las experiencias vividas en las prácticas realizadas con el objetivo de generar nuevo conocimiento útil a nivel académico y empresarial basado en el análisis crítico del proceso de construcción del plan de intervención en riesgos psicosociales por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en todos los frentes de trabajo.

Con esta metodología se busca dar respuesta a un proceso de investigación de carácter cualitativo, en donde se hace la recolección de datos no numéricos ni contables desde un análisis netamente empírico y de aprendizaje. En donde el punto de partida es la descripción del desarrollo de la fase práctica profesional.

Finalmente, se mencionan algunas propuestas de mejora para la empresa como que se actualice el plan de formación establecido para la organización, recolectar información sobre el riesgo psicosocial al momento de la contratación y desarrollar los sistemas de vigilancia epidemiológica que permita la optimización y ejecución del SG-SST.

Palabras claves: Riesgo Laboral, Factor Psicosocial, Sector Construcción, Entorno Laboral

Abstract

Psychosocial factors in companies can be evidenced in any job that involve efforts and tensions, both physically and mentally. In this process of systematization of the intervention plan of psychosocial risk factors to the collaborators of the company Constructions Rodrigo Palacios S.A.S where the experiences lived in the practices carried out were collected with the aim of generating new useful knowledge at the academic and business level based on the critical analysis of the process of construction of the intervention plan in psychosocial risks through the application of the risk battery psychosocial on all fronts of work.

This methodology seeks to respond to a qualitative research process, where the collection of non-numerical and accounting data is made from a purely empirical and learning analysis. Where the starting point is the description of the development of the professional practical phase.

Finally, some proposals for improvement for the company are mentioned, such as updating the training plan established for the organization, collecting information on psychosocial risk at the time of hiring and developing epidemiological surveillance systems that allow the optimization and execution of the SG-SST.

Keywords: Occupational risk, psychosocial factor, construction sector, work environment

Contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos.....	4
Resumen.....	5
Abstract.....	6
Lista de Tablas.....	9
Lista de Figuras.....	10
Introducción.....	11
Justificación.....	13
Objetivos.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
1. Contextualización.....	16
1.1. Descripción de la Empresa.....	16
1.2. Descripción de la Problemática.....	18
1.3. Descripción del Rol.....	19
2. Estado del arte.....	21
3. Referente Conceptual.....	25
3.1. Factores de Riesgo Psicosocial.....	26

3.1.1.	¿Qué son los Factores de Riesgo Psicosociales?	26
3.1.2.	¿Cómo se Manifiestan los Factores de Riesgo Psicosocial?.....	29
3.1.3.	Factores Psicosociales en la Construcción	31
3.1.4.	Prevención de Riesgos Psicosociales	33
3.2.	Planes de Intervención	35
3.2.1.	¿Qué es un Plan de Intervención?.....	35
3.2.2.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	36
3.3.	Sector de la Construcción.....	37
3.4.	Marco Legal	40
4.	Metodología	43
5.	Interpretación Critica	51
	Conclusiones	61
	Recomendaciones	62
	Bibliografía	63
	Anexos	66

Lista de Tablas

Tabla 1	27
Tabla 2	30
Tabla 3	33
Tabla 4	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6	¡Error! Marcador no definido.

Lista de Figuras

Figura 1	17
----------------	----

Introducción

Dentro del presente documento, se hablará de manera objetiva, teórica y empírica de la reconstrucción de una experiencia práctica profesional enfocada en los planes de intervención de factores de riesgos psicosociales a los colaboradores de la empresa de construcción “Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S”.

Desde un análisis del entorno laboral de cualquier empresa, el riesgo psicosocial tiene una gran importancia en la seguridad y salud de todos los trabajadores, debido a que es un factor que altera y diversa de cada una de las problemáticas de la compañía. Al visualizar la problemática desde un área práctica y pedagógica se logra entender el rol de la formación y capacitación desde un sentido pragmático y protagonista dentro de cualquier entorno laboral.

En el proceso de sistematización siempre debe existir un punto de partida, en el cual se abordará desde un medio descriptivo cada una de las variables que interfieren en la experiencia empírica y pedagógica. Todo esto con el fin de que, al profundizar en la praxis, se logre dar cumplimiento a cada uno de los objetivos planteados. Por esa razón, cuando se habla del proceso vivido tanto a nivel educativo como profesional, se logra crear una reflexión analítica y profunda del proceso y los aprendizajes.

Cuando se menciona un plan de intervención, se hace referencia a una herramienta, la cual dará la facilidad de elaborar un enrutamiento y dará las pautas a seguir durante una fase de intervención, la cual posee unos objetivos y unas metas por cumplirse. Desde un punto de vista a priori de una fase práctica, este es entendido desde un concepto académico y legal, pero en un conocimiento a posteriori de una fase práctica, este se entiende más allá de una teoría, dado a que adquiere importancia tanto a nivel operativo como cognitivo. Y desde allí nace la implementación de esta herramienta en el medio laboral, buscando dar solución a cada una de las

problemáticas que se presentan en cualquier entorno laboral (en este caso, sector de la construcción).

Este concepto de riesgo psicosocial, es concebido como uno de los factores que más afectan la salud de los trabajadores, debido a que está directamente relacionado al entorno laboral. Ahora bien, en el sector de la construcción, diariamente se manejan grandes tensiones y riesgos debido a lo demandante que suelen ser las labores, esto conlleva a que en muchas ocasiones los trabajadores sufran de enfermedades o lesiones por el llamado “estrés laboral” o “peso laboral”.

Por esta razón, dentro de todas las compañías deben existir planes de intervención que se encarguen de prevenir y subsanar las posibles causas de cualquier factor que afecte la salud física y mental de los trabajadores. Para esto, el área encargada de seguridad y salud en el trabajo (SST) debe analizar, velar y controlar cada uno de estos factores con el fin de preservar la salud e integridad de los empleados. Para que esto sea posible, dentro de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) se deben mencionar y abordar los temas psicosociales con el afán de prevenir cualquier accidente, enfermedad y/o fatalidad.

Lo que se pudo analizar al aplicarse la batería de riesgo psicosocial en la compañía con los resultados obtenidos después de la tabulación de las encuestas realizadas tanto de tipo A y B según correspondieran es que no solo se pueden ver afectados la parte administrativa de la empresa sino que también la operativa ya que existen compañeros de trabajo que utilizan apodos causándoles vergüenzas y lo que logran es aumentar los factores psicosociales como desconcentración, estrés laboral, mal clima laboral y esto se ve reflejado en los altos índices de las tasa de accidentalidad y ausentismo en la empresa.

Justificación

La intención de la sistematización de aprendizaje de práctica profesional es ahondar en la experiencia vivida en la fase practica al momento de la construcción del plan de intervención de los factores de riesgo psicosociales que más se presentan y afectan el desempeño de las labores en la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S. con ayuda de la profesional de la empresa y de la ARL COLMENA SEGUROS. Junto a esa persona, sé logró implementar un plan de intervención de factores de riesgo psicosocial para todos los colaboradores.

Este factor es importante debido a que esta problemática, puede afectar notoriamente la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que una correcta sistematización servirá como punto de partida al momento de responder frente a una emergencia, enfermedad o accidente laboral derivado algún factor psicosocial. Eso es posible gracias a que existe un recorrido en donde se evidencia una investigación, una intervención y un resultado, el cual ayuda con el cumplimiento no solo legal sino también con la salud e integridad de los trabajadores. A términos generales, el entorno laboral de la construcción es bastante exigente y pesado, dado a que los trabajadores se ven implicados en muchas ocasiones a laborar jornadas de trabajo muy exigentes, en donde se requiere un trabajo físico constante. Los factores psicosociales afectan directamente la salud mental y física de los trabajadores, por esa razón la implementación de planes de intervención marcará un gran cambio en la calidad de vida de los trabajadores, e igualmente brindará un sistema de control y prevención ante cualquier posible accidente y/o enfermedad que pueda sufrir cualquier trabajador dentro de la compañía.

Al momento de comenzar con la construcción del plan de intervención, se logran identificar varios factores de riesgo psicosociales, pero a medida que se dieron a conocer las medidas de prevención e intervención hacia la problemática, los trabajadores de la compañía

entraron en consciencia y entendieron lo grave que puede llegar a ser si no se interviene correctamente. De tal manera que tanto la compañía como los trabajadores fueron aplicando y tomando medidas correctivas gracias a la aceptación y comprensión hacia el tema. E intrínsecamente fue tomado como un compromiso, el cual todos deben sacar adelante ya que no solo será favorable para que la empresa de cumplimiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sino que también se busque cuidar y velar por la salud e integridad de todos los trabajadores. Adicionalmente, al tocar el tema legal, la empresa al implementar un plan de gestión evitará sanciones judiciales y económicas por parte de las entidades controladoras.

Objetivos

Objetivo General

Documentar la experiencia de aprendizaje adquirida en la práctica profesional durante la construcción del plan de intervención de factores de riesgo psicosocial de la empresa

Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S

Objetivos Específicos

Difundir las estrategias y herramientas utilizadas durante el proceso de construcción del plan de intervención en riesgos psicosociales desarrollado durante la práctica profesional.

Generar nuevo conocimiento útil a nivel académico y empresarial basado en el análisis crítico del proceso de construcción del plan de intervención en riesgos psicosociales en la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S

Sugerir una propuesta de mejora que permita la optimización de los procesos de construcción de planes de intervención de riesgo psicosocial a partir del aprendizaje adquirido en la práctica dentro de la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S

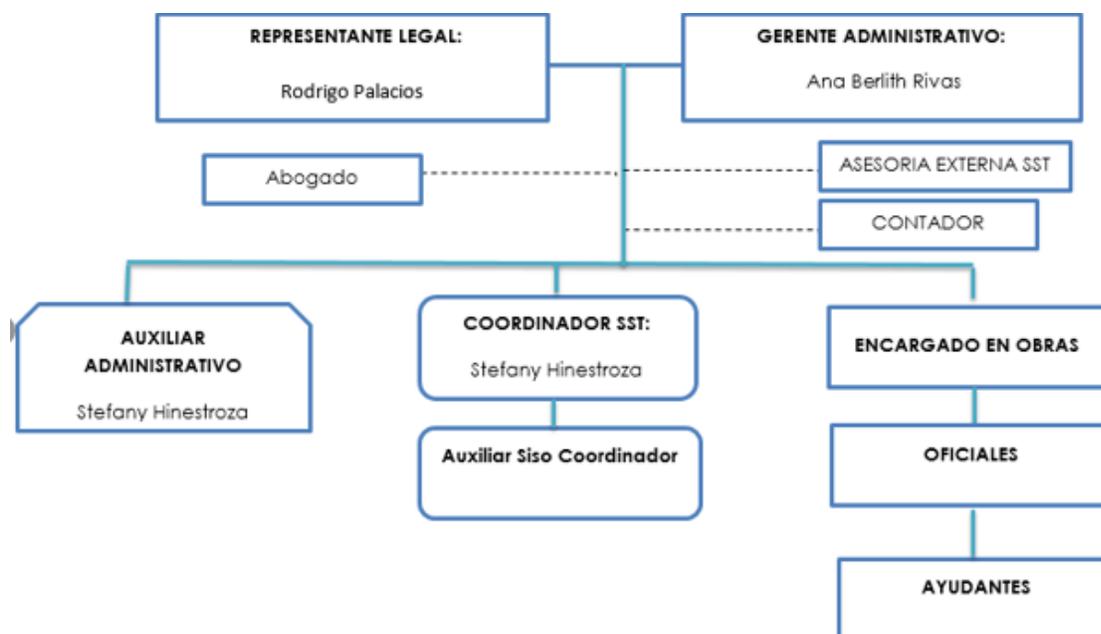
1. Contextualización

1.1.Descripción de la Empresa

Construcciones Rodrigo Palacios es una empresa dedicada a la construcción de edificaciones, excavación de pilas, acabados y mampostería desde el 2012 y aunque el tamaño de la empresa es pequeño es muy reconocida dentro del gremio. Esta empresa fue constituida como Sociedad Por Acciones Simplificada (SAS). El objeto social de la compañía está enfocado en la construcción de edificaciones para uso residencial, en donde se incluye únicamente empresas dedicadas a construcción de casas, edificios, caminos, ferrocarriles, presas, calles y oleoductos con el código CIU 5452102.

La empresa está ubicada en el área metropolitana, cuenta con 8 centros de trabajo, y actualmente la empresa tiene un total 84 trabajadores, incluyendo el nivel operativo y el administrativo. En cuanto a la información tributaria de la compañía, esta empresa no es contribuyente dado a que no supera los volúmenes de operación, la cantidad de ingresos y tampoco cuenta con el patrimonio necesario para ello, y tampoco es una empresa retenedora en la fuente ni recauda, pero si es declarador de IVA.

Dentro de cualquier compañía siempre debe existir un orden jerárquico, en el cual se comienza a estructurar y a describir cada una de las funciones y roles de los trabajadores que conforman la empresa. Para el caso de “Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S” la estructura de esta compañía comienza desde el representante legal y dueño mayoritario de la compañía (Rodrigo Palacios). A partir de allí se desglosan las labores y puestos, empezando por un gerente administrativo, hasta llegar a los ayudantes contratados por la compañía (Véase en la Figura 1).

Figura 1*Organigrama Estructural de la Compañía*

Fuente: Adaptado de la Base de datos de la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S

Al ahondar en la visión y proyección que tiene la compañía, esta empresa para el año 2030, tiene como propósito incrementar su reconocimiento a nivel nacional, buscando que sea conocida como una empresa integra y calificada dentro de la industria de la construcción con gran objetividad y empeño en la búsqueda de un crecimiento proporcional y dominante.

Desde un sentido ético y filosófico, la compañía “Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S” se caracteriza por la constancia, calidad, experiencia, orden y disciplina es el factor del éxito de la propia empresa. El mayor objetivo de la empresa es esforzarse día a día para brindar a los clientes la mejor experiencia y calidad en todos y cada uno de los procesos constructivos, con la finalidad de brindarle una buena y cordial atención basada en el cumplimiento de la filosofía corporativa y lograr satisfacer cada una de las necesidades y acuerdos pactados.

1.2.Descripción de la Problemática

Según Betancur (2008), en la resolución 2646 del 2008 se establecen disposiciones y se definen las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Los factores de riesgo psicosocial, son aquellos riesgos relacionados al entorno laboral de la compañía, en donde influyen los factores sociales, intrapersonales, jornadas laborales, presión y estrés laboral, entre otras. Lo cual puede afectar tanto la seguridad laboral como la salud de todos los trabajadores, debido a que estos tipos de riesgo afectan cognitivamente, conductualmente y afectivamente a las personas.

En este orden, el Ministerio de Protección Social, determinó un instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial con la finalidad de que las empresas en compañía de profesionales calificados al aplicar la batería de riesgo psicosocial generaren un informe detallado de cada variable, con el fin de determinar el tipo de intervención, planes y programas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, en las actividades desarrolladas por la empresa “Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S”, influyen diferentes situaciones como son: la presión del tiempo para la ejecución y entrega de las labores a estos se suma la alta rotación del personal según las necesidades de los trabajos (ya sean de excavaciones, estructura o mampostería). Y gracias a este análisis retrospectivo, se lograron identificar algunos factores de riesgo psicosocial dentro de empresa. Al momento de evaluar las actividades de ejecución y entrega de labores y la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se logra dictaminar que, desde un sentido macro, la problemática tiene como punto de partida la

poca disponibilidad por parte del área administrativa y por el área operativa al momento de realizar cualquier tipo de intervención.

1.3.Descripción del Rol

En la empresa Construcciones Rodrigo Palacios el rol como practicante radicaba en realizar acompañamiento a las gestoras de seguridad y salud en el trabajo que había en cada obra, es decir, llenar permisos de altura, pre operacionales, formatos de Análisis de Trabajo Seguro, actualizar la caracterización de la accidentalidad, el perfil sociodemográfico de cada obra, hacer seguimiento al ausentismo y hacer las capacitaciones para dar cumplimiento al plan de trabajo anual por medio de un informe mensual que se le debe entregar a la profesional de la empresa.

A pesar que se tenía estipulado como proyecto de practica un plan de intervención de factores de riesgo psicosocial a los colaboradores de la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S la empresa me solicito que les colaborara en las múltiples tareas que me asignaban para dar cumplimiento a la hora exigidas por la universidad. Al momento de ejecutar dicho proyecto me ayudo a crecer en el ámbito laboral ya que me enfrente a temores como interactuar con los trabajadores y más con el gremio de los excavadores (pileros) ya que ellos exigen que desde muy temprano ya tenga el permiso de espacios confinados listos porque como trabajan al contrato y dicen que si las gestoras de seguridad en el trabajo se demoran los hacen perder dinero.

Comprobé que, aunque los practicantes quisiéramos rendir en campo igual a las que ya tienen experiencia a veces se nos dificulta por muchos motivos como por desconocimiento de los formatos o incluso de los nervios cometemos errores al diligenciarlos por intentar hacer las cosas rápido. Los logros obtenidos en el desarrollo de la práctica son más que gratificantes porque me enseñaron que todos pensamos de forma diferente, aunque obtengamos los mismos resultados y

que, aunque pasemos la vida estudiando no hay mejor maestro que los mismos trabajadores que son los que conocen directa o indirectamente los riesgos de su labor.

La universidad intenta brindar la oportunidad de estudio con la modalidad a distancia, pero no es la más indicada a pesar que muchos lo hacemos por la facilidad que nos ofrece para poder laborar y realizar las tareas del hogar, pero la carrera debería ser más práctica que teórica donde nos enseñaran cosas como creación y diligenciamiento de formatos que, aunque parezcan sencillos nos deberían concientizar que el sistema de gestión es uno solo pero que queda a criterio de cada empresa la implementación y ejecución.

Aunque las practicas las realice en la empresa que llevo trabajando desde hace muchos años y que ya distingo al grupo de trabajo con el que estoy, no deja de sentirse miedo de enfrentarse al mundo laboral y es por eso que como recomendación le sugiero a la universidad que brinde más acompañamiento a los estudiantes de forma presencial como para que los nervios de cometer error al momento de realizar sus actividades.

2. Estado del arte

Uno de los primeros agentes internacionales en abordar esta problemática fue la organización internacional del trabajo en 1984 al definir el significado de factor psicosocial como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización. Por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, en la Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 30, se definen los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Estos comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales y/o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador.

Según Ordoñez (2019), a través de la identificación y descripción de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extra laboral y los síntomas de estrés en la población de una empresa de construcción, se logró determinar que las consecuencias pueden ser negativas y repercutir no solo en la salud física y mental de los trabajadores, sino también en el ausentismo y disminución de la producción y baja calidad en la producción.

La construcción junto con el servicio de transporte y trabajos domésticos, son las actividades económicas que refieren mayor accidentalidad en Colombia. Se afirma que la construcción es un gremio que brinda mucha oportunidad laboral en el mundo, pero para nadie es un secreto que también es el causante de los altos índices de accidentalidad y enfermedades profesionales por los malos hábitos y porque la mayoría de los trabajadores son empíricos. Según Camargo Díaz y Erazo Guerrero (2015), los trabajadores están insatisfechos con las características de su trabajo y de su organización en relación con la garantía de su bienestar y la

protección de su salud porque hay empresas que consideran que invertir en un gestor de seguridad y salud en el trabajo es una pérdida de dinero.

Igualmente menciona Saldaña Orozco junto a otros autores, que la evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC -batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial- en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). En donde existen algunas características individuales que hacen que la respuesta a las condiciones de trabajo sea diferente; entre las que se encuentran la jornada de trabajo y el ritmo de trabajo. Cuando las necesidades no están satisfechas se produce una situación de bajo grado de bienestar que se denomina “insatisfacción”; frente a la cual el trabajador reacciona con respuestas de carácter psicológico, fisiológico o psicosocial. La evaluación e intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo es una materia pendiente en la actualidad, sin embargo, existen cada vez más instituciones que consideran los riesgos psicosociales como riesgos importantes, haciéndose necesario el planteamiento de políticas de salud laboral para la mejora de la calidad de vida a partir de una intervención de cara a la mejora de la calidad de vida laboral y satisfacción de los trabajadores de todos los niveles de las organizaciones.

Aunque las empresas apliquen la batería de riesgo psicosocial, contrate personal profesional de seguridad y salud en el trabajo no es suficiente ya que para eso se deben contar con recursos económicos y tiempo tal como dice Jiménez (2020). El momento en el que una empresa decide diagnosticar riesgo psicosocial, es responsable de su intervención a partir de los hallazgos, especialmente en el componente intralaboral, que es donde tiene la posibilidad de tomar decisiones administrativas en pro del riesgo psicosocial.

Desde la perspectiva de Ramírez Ávila junto a otros autores (2016), la caracterización de los factores de riesgo dentro de las empresas es de suma importancia, ya que debe existir una correcta clasificación de los casos con los índices más altos, a fin de intervenir, ya sea de carácter intralaborales o extra laborales de manera directa o indirecta.

Según Mesa (2019), si los trabajadores presentan enfermedades como el estrés, puede producir estados afectivos negativos como ansiedad y depresión que actúan mediante procesos biológicos hormonales o conductas de riesgo. Para afrontarlo recurren a conductas de riesgo como fumar, ingerir alcohol, es decir, el estrés puede convertirse en una enfermedad de origen laboral.

Igualmente, es oportuno definir los factores de riesgo desde la perspectiva de Martin Daza como condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de la tarea, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo la labor. Y de igual forma se hace necesario mencionar que para Villalobos, el organismo tiene 2 tipos de respuesta ante estos factores, en donde el primero son respuestas de acomodación pasiva, que conducen a una reducción del interés por participar y cambiar la realidad; o las respuestas de estrés, que tienen componentes subjetivos, fisiológicos y motores

Marcos junto a otros autores (2012), contextualiza los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral colombiano, es preciso mencionar que estos factores se han convertido en un tema esencial y crítico en la seguridad y salud de los trabajadores en todas las áreas y entornos. En Colombia se hace necesario exigir que la compañía cuente con personal idoneo, el cual ayude en la mejoría del entorno y el clima laboral. Sin embargo, en otros países también los factores psicosociales causan inestabilidad de la industria, dado a la preponderancia que ha adquirido

este tema como un factor de riesgo adicional a los tradicionales, vinculados con exposiciones ambientales y de seguridad. De igual manera, este tema invita a la profundización de estudios de campo, a fin de conocerlos más a fondo y de generar normativa acorde a estos conocimientos.

A partir de allí, la manera en que Cesar Chávez define el objetivo principal del modelo gestión, brinda un apoyo para contrarrestar y afrontar cada una de estas problemáticas, dado a que tal autor define este modelo como un sistema de prevención de riesgos laborales. En donde se involucra la gestión técnica, administrativa y del talento humano, los cuales deben formar parte de la política y el compromiso de la gerencia en beneficio de la salud y la seguridad de los trabajadores, el desarrollo y productividad de las empresas y de toda la sociedad.

3. Referente Conceptual

Cuando se habla de una experiencia empírica, se refiere netamente a una vivencia la cual ha dejado un conocimiento, recuerdo u aprendizaje. Desde la definición kantiana, la experiencia indica la referencia del conocimiento, a partir de la cual tiene que elaborarse, a la que ha de adecuarse, responder y corresponder, de la que tiene que dar razón o incluso la que ha de ser su contenido (Amengual). Al profundizar dentro de este contexto, el conocimiento es dado a partir de la experiencia, dentro de la cual se debe adecuar, responder y corresponder a unos dogmas y teorías aplicables a la labor.

Y es esta la base principal de una sistematización de prácticas, debido a que a partir de las experiencias y conocimientos adquiridos en una fase práctica de una labor, se logra plasmar el aprendizaje de la labor dentro de un análisis empírico detallado. “Al igual que otras modalidades de investigación crítico social como investigación participativa, la recuperación histórica y el diagnóstico participativo, la sistematización reconoce y contribuye a formar como sujetos de conocimiento a los propios actores involucrados en la experiencia” (Carr & Kemmis, 1989, pág. 8).

Al relacionar la sistematización de prácticas al campo de la gestión en seguridad y salud en el trabajo, es necesario acotar el significado dado por César Chávez de esta área como:

“Un modelo de gestión que centra su objetivo en la prevención de riesgos laborales. Involucra la gestión técnica, la gestión administrativa y la gestión del talento humano, que deben formar parte de la política y el compromiso de la gerencia en beneficio de la salud y la seguridad de los trabajadores, el desarrollo y productividad de las empresas y de toda la sociedad”. (pág. 15)

3.1. Factores de Riesgo Psicosocial

3.1.1. ¿Qué son los Factores de Riesgo Psicosociales?

Para comenzar, es necesario definir que los factores psicosociales son condiciones complejas que están relacionadas con el trabajo, la organización, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas de manera directa. Los factores de riesgo psicosociales son definidos como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social. Al mismo tiempo relaciona la intensidad del trabajo y que tan exigentes o agotadores son dichas labores (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los factores psicosociales de riesgo son:

Condiciones que conducen al estrés laboral y a otros problemas relativos a la salud y a la seguridad laboral, que comprenden aspectos de trabajo y del entorno del trabajo como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.).

Dentro de todos los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, existe una subdivisión de algunos factores, en los cuales se describen los riesgos dependiendo a la condición que se afectada si no se crea una correcta intervención y prevención (Véase tabla 1).

Tabla 1*Factores de Riesgo Psicosociales*

Factor	Riesgo Laboral
Factores del Entorno y del Puesto de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo excesiva (exigencia psicológica) • Jornadas largas y horarios irregulares o extensos • Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica • Falta de autonomía y control en la realización de tareas • Ritmo de trabajo elevado • Falta de claridad en las funciones
Factores Organizativos	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión y estilos de dirección inadecuados • Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo • Falta de apoyo social • Clima y cultura organizativa • Ausencia de cultura de prevención de riesgos • Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo • Discriminación

Relaciones en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Acoso sexual • Acoso laboral • Violencia laboral
Seguridad en el Empleo y	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad sobre el futuro de la empresa
Desarrollo de Carrera Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad de promocionarse y desarrollar carrera
Carga Total de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Doble jornada • Descanso insuficiente

Nota: Reproducida de OIT (1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT.

A través de la identificación y descripción de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extra laboral y los síntomas de estrés de los trabajadores. Determinó que las consecuencias pueden ser negativas y repercutir no solo en la salud física y mental de los trabajadores si no también alteran el ausentismo y disminución de la producción e incluso bajar la calidad de la producción por la rotación del personal para cubrir los puestos de trabajo debido a las incapacidades. (Ordoñez, 2019)

Muchos autores definen que los riesgos psicosociales son condiciones psicológicas. Pero en realidad, el factor de riesgo psicosocial es cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral que puede afectar negativamente su salud, bienestar, desempeño y también su desarrollo personal. El factor de protección psicosocial se presenta cuando dicha condición minimiza o elimina un riesgo y además afecta positivamente las

dimensiones antes descritas. Para Martín Daza, los factores psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de la tarea, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo la labor.

3.1.2. ¿Cómo se Manifiestan los Factores de Riesgo Psicosocial?

Los factores de riesgo psicosocial al ser un tipo de factor que ataca directamente la salud de los trabajadores, principalmente a la salud física y psicológica de las personas. Pero sin embargo no se pueden generalizar los efectos que estos tienen, debido a que este tipo de riesgo es de un carácter muy personal. Lo que significa que en todas las personas se suele manifestar de maneras muy diferentes. Según Villalobos, existen 2 tipos de respuesta del organismo ante los factores de riesgo psicosociales, el primero son respuestas de acomodación pasiva, que conducen a una reducción del interés por participar y cambiar la realidad; o las respuestas de estrés, que tienen componentes subjetivos, fisiológicos y motores (Villalobos, 2004, pág. 201).

Cuando se hace referencia a las respuestas de acomodación pasiva, estas responden a una falta o pérdida de interés por participar dentro su mismo entorno, llevando esto a que se le imposibilite cambiar su realidad actual. Pero por el lado contrario, las respuestas de estrés son aquellas que van relacionadas a las carga e intensidad de una labor o una actividad. De igual manera, estas respuestas cognitivas propias del organismo, ocasionan regularmente enfermedades y/o alteraciones en la salud de la persona. Como se menciona anteriormente, la mayoría de afectaciones o enfermedades suelen darse especialmente a nivel físico como psicológico. Estas son algunas de las afectaciones más comunes: (Véase en la tabla 2)

Tabla 2*Principales Enfermedades y Afectaciones Causadas por los Factores Psicosociales*

Físicas	Psicológicas
• Cefaleas	• Frustración
• Migrañas	• Culpa
• Dolores Lumbares	• Irritabilidad
• Fatiga Crónica	• Trastornos Cognitivos
• Trastornos Digestivos	• Trastornos de Conducta
• Hipertensión	• Depresión
• Alteraciones del sueño	• Neurosis
	• Estrés

Nota: Estos son algunas de las alteraciones más comunes, no están todas

Si los trabajadores presentan enfermedades como el estrés puede producir estados afectivos negativos como ansiedad y depresión que actúan mediante procesos biológicos hormonales o conductas de riesgo. El cual para afrontarlo, muchas de estas personas optan por conductas de riesgo como fumar, ingerir alcohol y/o cualquier es decir , el estrés puede convertirse en una enfermedad de origen laboral (Mesa, 2019)

Pero en ese mismo sentido, cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación y/o detención. Las respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores de riesgo psicosocial. La terminología más utilizada en la identificación de factores de riesgo psicosocial son los:

referentes a la salud tanto física como mental de los trabajadores, la cual está directamente relacionada con:

Acoso laboral:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

3.1.3. Factores Psicosociales en la Construcción

Se afirma que la construcción es un gremio que brinda mucha oportunidad laboral en el mundo, pero para nadie es un secreto que también es el causante de los altos índices de accidentalidad y enfermedades profesionales por los malos hábitos y porque la mayoría de los trabajadores son personas que han aprendido a laborar de una manera empírica. Según los estudios que se han realizado acerca de la problemática psicosocial dentro de este gremio, la mayoría de los trabajadores están insatisfechos con las características de su trabajo y de su organización en relación con la garantía de su bienestar y la protección de su salud. Dado a que existen empresas que consideran que invertir en un gestor de seguridad y salud en el trabajo es pérdida de dinero. (Camargo Diaz & Erazo Guerrero, 2015)

Para nadie es un secreto que el factor económico y el de seguridad y salud en el trabajo deben ir relacionados. Esto debido a que un buen sistema de gestión requiere una gran inversión

en medidas de protección tanto activas como pasivas. En donde la vida, salud y seguridad de todos los trabajadores no se vea comprometida en ninguna de la labor cotidiana y rutinaria.

Existen características individuales que hacen que la respuesta a las condiciones de trabajo sean diferentes; entre las que se encuentran la jornada de trabajo y el ritmo de trabajo . Cuando las necesidades no están satisfechas se produce una situación de bajo grado de bienestar que se denomina "insatisfacción"; frente a la cual el trabajador reacciona con respuestas de carácter psicológico, fisiológico o psicosocial. La evaluación e intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo es una materia pendiente en la actualidad, sin embargo, existen cada vez más instituciones que consideran los riesgos psicosociales como riesgos importantes y de intervención inmediata. Haciendo necesario el planteamiento de políticas de salud laboral para la mejora de la calidad de vida a partir de una propuesta proyectiva de cara a la mejora del entorno laboral y satisfacción de los trabajadores. (Saldaña Orozco, et al. 2014)

Aunque las empresas apliquen la batería de riesgo psicosocial, contrate profesionales en seguridad y salud en el trabajo, no es suficiente. El momento en el que una empresa decide diagnosticar un riesgo psicosocial, es responsable de su intervención a partir de los hallazgos, (especialmente en el componente intralaboral), a partir de allí se tiene la posibilidad de tomar decisiones administrativas en pro del riesgo psicosocial, y para eso hace falta un recurso económico y cronológico, el cual es el mayor factor negligible dentro de los sistemas de gestión de las compañías.

En Colombia el tema de riesgos psicosocial se ha vuelto muy importante para las compañías ya que les exigen contar con personal idóneo que contribuyan con el clima laboral. Pero en otros países también los factores psicosociales causan inestabilidad de la industria, dado a la preponderancia que ha adquirido este tema como un factor de riesgo adicional a los

tradicionales, vinculados con exposiciones ambientales y de seguridad. De igual manera, este tema invita a la profundización de estudios de campo, a fin de conocerlos más a fondo y de generar normativa acorde a estos conocimientos (Marcos, et al. 2012).

Para el Ministerio de trabajo (2016) se debe implementar un protocolo de prevención, teniendo como punto de partida los principios de la intervención psicosocial reseñados en la guía técnica, destacando siempre el compromiso gerencial y la participación de los trabajadores como sujetos activos de la transformación en sus entornos de trabajo.

3.1.4. Prevención de Riesgos Psicosociales

Desde un punto de vista de prevención, cualquier ambito laboral tendra un ambiente y una carga prestacional, lo cual conllevara a que existan factores de posibles enfermedades y/o accidentes derivados a esta problemática. Cuando se menciona la prevención, los factores psicosociales deben dominar en cualquier sistema de prevencion debido a que estos riesgos atacan directamente a la salud fisica y mental de los trabajadores, lo cual afectará emocional, coginitiva, conductual y fisiologicamente el correcto desarrollo de las labores.

Por tal motivo, dentro del plan de prevención e intervención se debe fomentar la comunicación y el bienestar psicosocial de los trabajadores (Véase tabla 3).

Tabla 3

Actividad Preventiva de Riesgos Psicosociales

Comunicación	Bienestar Psicosocial
---------------------	------------------------------

-
- Dar a conocer con tiempo suficiente futuras reestructuraciones, nuevas tareas, tecnologías, etc. Con el fin de ofrecer el personal la máxima información posible
 - Establecer y mantener canales de comunicación adecuados dentro del servicio (ascendentes, descendentes y horizontales) e información a todos los miembros de la comunidad cuando proceda
 - Definir procedimientos que faciliten la toma de decisiones, la ejecución de tareas, su diseño y planificación
 - Fomentar el trato equitativo entre los miembros de los distintos grupos de trabajo.
 - Facilitar las condiciones ambientales y organizativas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre los trabajadores
 - Establecer mecanismos de control y vigilancia que impidan situaciones de riesgo
 - Actuar, utilizando la legislación vigente, para evitar aquellas conductas y actitudes que no cumplan la política de prevención.
 - Implicación en la resolución de los conflictos interpersonales existentes en las diferentes unidades
 - Establecer procedimientos de resolución de conflictos entre el personal
-

Nota: Adaptado de “Prevención de Riesgos Laborales”, Universidad de Alicante, 2021

(<https://cultura.ua.es/es/prevencion-de-riesgos-psicosociales.html>)

Cada una de estas medidas de prevención, va enfocada al tipo de trabajo, la intensidad, el gremio, el sistema, y todo lo relacionado al ambiente laboral. Tal como afirma Moreno (1991), el trabajo esta determinado por:

La división social del trabajo que producen las relaciones sociales de producción en que dicho proceso tiene lugar, se hallan en la base no sólo de las condiciones materiales de existencia, sino que condicionan e impregnan todos los ámbitos de la vida: desde las opciones o estrategias matrimoniales y el tipo de relaciones intrafamiliares o de vecindad, hasta la forma de representarse el mundo y de expresar los sentimientos. Se genera no sólo una cultura sobre el trabajo, sobre todos los diversos aspectos de la esfera laboral, sino también una cultura desde el trabajo, a partir de los diversos procesos de trabajo y lugares ocupados en las relaciones sociales de producción: por eso es preciso hablar, no en singular sino en plural, de culturas del trabajo. (Moreno, 1991, pág. 619)

Cuando este autor se refiere a una cultura del trabajo, hace referencia a que tan fructifero y apacible es el ambiente laboral que describe el trabajador, el cual influye de manera directa y proporcional en la vida personal de cada una de estas personas. Llevando a que las problemáticas que se puedan presentar, afecten la vida social, cultural y mental de cada uno de ellos.

3.2. Planes de Intervención

3.2.1. *¿Qué es un Plan de Intervención?*

Dentro de cualquier proceso laboral, siempre debe existir un plan de intervención, el cual sirva como una guía esquemática durante un periodo de intervención específico. Dentro del mismo plan de intervención se trazan unos metas, las cuales deben ser cumplidas a cabalidad durante la intervención.

El verdadero motivo y utilidad de los planes de intervención es conocer concretamente cuales son las problemáticas que aquejan al sector o la compañía, y así establecer medidas de prevención que se acojan a las necesidades. Cuando se delimita el trabajo a realizar dentro de un periodo de tiempo específico, allí se logran encontrar las variables base que tendrán los planes de intervención.

Cuando se habla del gremio de seguridad y salud en el trabajo, la herramienta de intervención comúnmente utilizada es el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es un proceso que es llevado por etapas, con el objetivo de anticipar, conocer, evaluar y controlar los posibles riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de todos los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2015).

Cuando se ahonda en las etapas de los sistemas de gestión, el primer paso es la identificación de los riesgos, seguido de un diagnóstico con el fin de obtener los antecedentes y/o causas que pueden generar un riesgo. A partir de allí se crean unos objetivos, los cuales ayudan en la correcta implementación de los sistemas de gestión enfocados en las áreas con una mayor posibilidad de accidentes o riesgos.

3.2.2. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Según el decreto 1072 de 2005 emitido por el Ministerio de Trabajo, los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo deben ser implementados por:

Todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios

temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Cuando un sistema de gestión es implementado de la manera correcta, existirán cambios positivos dentro del entorno laboral y la calidad de vida de todos los trabajadores. Debido a que el área de seguridad y salud en el trabajo deberá velar por el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.Sector de la Construcción

El sector de la construcción es un sector que a través de los años ha logrado incrementar su impacto tanto a nivel económico como laboral. Solo al hablar a un nivel económico, el centro de investigación Invest In Bogotá, logro analizar el impacto que este sector tuvo en el país durante el 2019. Y lo que pudo hallar fue que tal sector apporto un total de 66.9 billones de pesos colombianos, viéndose reflejado en un 6,5% del producto interno bruto del país.

Ahora bien, el nivel de crecimiento que ha logrado el sector constructivo en los últimos años, ha llevado a que este contrate cada vez más personal. Según informes del DANE, en 2022 se espera que el sector de la construcción aporte por lo menos un total de 720.000 empleos, entre directos e indirectos.

La industria de la construcción es, sin duda, protagonista en el desarrollo de las sociedades, ya que es responsable directa de la creación de infraestructura de vivienda,

transporte, instalaciones sanitarias, entre otros proyectos, en las que se gesta la cultura y el crecimiento económico de la humanidad (Langdon, 2008).

Desde el campo de seguridad laboral, este sector es catalogado como uno de los sectores con el nivel de riesgo más alto a nivel laboral (Clase V). Estos riesgos están categorizados según las tareas que se realicen y la posibilidad que existe de sufrir un accidente (Véase en la tabla 3).

Tabla 4

Clasificación de Riesgos Laborales

Clases de Riesgos	
CLASE I	Riesgo Mínimo
CLASE II	Riesgo Bajo
CLASE III	Riesgo Medio
CLASE IV	Riesgo Alto
CLASE V	Riesgo Máximo

Nota: Adaptado del Decreto 1295 de 1994

Según fasecolda, la construcción es el tercer gremio con mayor accidentalidad a nivel nacional. El análisis fue realizado en la cantidad de accidentes laborales que se registraban,

dando un porcentaje basado en la proporción de accidentes por cada 100 trabajadores. Los resultados se evidencian a continuación:

Tabla 5

Porcentaje de Accidentalidad en los sectores Económicos

Sector	Porcentaje de Accidentalidad (%)
Minas	12.9
Agricultura	12.4
Construcción	8.7

Nota: Adaptado de “Sectores más Vulnerables en Accidentalidad Laboral”, Fasecolda, 2018 (<https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/sectores-mas-vulnerables-en-accidentalidad-laboral/>)

El sector de la construcción al ser un tipo de trabajo tan diverso y en donde se realizan tantas tareas de alto riesgo. Conlleva a que los trabajadores estén diariamente expuestos a múltiples situaciones de peligro al momento de realizar sus labores. Todos estos factores pueden estar inmersos en riesgos físicos, psicológicos, psicosociales, entre otros.

La mejor forma de prevenir son los planes de intervención, como sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, en donde se logrará minimizar los riesgos y evitar que se materialicen en accidentes o enfermedades. De tal modo que, las empresas se ven obligadas a acatar acciones en beneficio de la seguridad de los trabajadores, como es el proporcionar y obligar a usar los equipos de protección individual (EPI's) o diversos medios de prevención

colectivos, así como el formar e informar de los riesgos y de las mejores maneras para evitarlos (Martinez Guirao, 2015, pág. 69).

3.4.Marco Legal

Para nadie es un secreto que dentro de cualquier proceso que involucre un riesgo y peligro latente al momento de realizar una labor, siempre existirá un ente regulatorio, el cual se encargara de estructurar y organizar las formas, maneras y contextos a trabajar. Todo esto con el fin de brindar un entorno seguro a cada una de las personas que estén inmersas dentro del gremio.

En el marco de seguridad y salud en el trabajo, el ente regulatorio es en la mayoría de los casos el Ministerio de Trabajo, el cual se encarga de crear restricciones constructivas, procedimientos y regulaciones al momento de ejercer alguna labor. Cada una de estas se ve contemplada en leyes, resoluciones, guías, normas y decretos. Los cuales han sido establecidos por medio de investigaciones de prevención y sucesos trágicos al momento de ejercer alguna labor de riesgo. Dentro de las medidas que abarcan el gremio de la construcción y los factores de riesgo psicosocial, se encuentran las siguientes:

Ley 1010 de 2006: "Adopta medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo."

Ley 1562 de 2012: El artículo 3° define el accidente de trabajo. “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión

Resolución 0652 de 2012: Establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del

empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Ley 1090 de 2006: Reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, e incluye el código deontológico y ético, que señala como principio general el buen uso de métodos de evaluación y la confidencialidad de la información recolectada en el ejercicio de esta disciplina.

Resolución 2646 de 2008: Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Los artículos 16 y 17 establecen disposiciones para la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.

Resolución 4886 de 2018 del Ministerio de Salud: Política Nacional de Salud Mental Presenta los antecedentes normativos, el análisis de la situación de salud mental, los enfoques de la política, el modelo de determinantes sociales de la salud: relaciones con la salud mental, los principios y ejes de la política y el monitoreo, evaluación y seguimiento de la política nacional de salud mental.

Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.

PARÁGRAFO 3: El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.

Ley 1539 de 2012: Implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones.

Resolución 3673 de 2008: Resolución 3673 de 2008 establece la obligación de la evaluación de aptitud psicofísica de los trabajadores que realizan actividades en alturas.

Resolución 2646 de 2008: Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Los artículos 16 y 17 establecen disposiciones para la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.

Norma ISO 45003 de 2021: Es la primera norma mundial que ofrece orientación práctica sobre la gestión de la salud psicológica en el lugar de trabajo. Proporciona orientación sobre la gestión de los riesgos psicosociales, como parte inseparable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Norma ISO 45001 de 2018: Es la norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinada a proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales.

Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional (GTC 45): Esta guía proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional.

Ley 100 de 1993: Se crea el Régimen de Seguridad Social Integral. Artículo 208 De la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional.

Decreto 1281 de 1994: Reglamenta las actividades de alto riesgo.

El Decreto Ley 1295 de 1994, en su artículo 2: Señala como objetivo del sistema general de Riesgos Profesionales “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva.

4. Metodología

Esta sistematización de aprendizaje de la práctica, da respuesta a un proceso de investigación de carácter cualitativo, en donde se hace la recolección de datos no numéricos ni contables desde un análisis netamente empírico y de aprendizaje. En donde el punto de partida es la narración y descripción del desarrollo de la fase práctica profesional mediante la construcción e implementación de un plan de intervención enfocado en los factores de riesgo psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores de la empresa de construcción Rodrigo Palacios S.A.S.

Para realizar una evaluación del puesto de trabajo, es necesario mencionar que la compañía Rodrigo Palacios S.A.S cuenta con 8 centros de trabajos ubicados en el área metropolitana y tiene en cada una de ellos una persona gestora SST, quien tiene designada la función de enviar informes y reportes mensuales acerca de la ejecución de los sistemas de gestión. Gracias a esto, se logra llevar a cabo la evaluación de cada uno de los puestos de trabajo, en donde el primer paso es la identificación de los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores al momento de ejercer sus labores.

Para esto, fue necesario realizar un diagnóstico de riesgos psicosociales a los trabajadores de la compañía. El objetivo principal de este diagnóstico era establecer las fuentes de riesgo y

protección psicosocial, con instrumentos de auto reporte validados en Colombia, encaminados a definir una propuesta de intervención para promover la buena salud de los colaboradores. Todo esto con el fin de implementar estrategias de intervención frente a los factores de riesgo psicosociales, en donde se primero por la planeación, diseño e implementación de acciones preventivas dentro de los programas que la empresa puede llegar a desarrollar.

Para la identificación y evaluación de los factores psicosocial Intralaboral y extra laboral se utilizaron cuatro de los instrumentos de Batería para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial, validada en Colombia, avalada y publicada por el Ministerio de Protección Social en noviembre de 2010. Allí los instrumentos que se utilizaron fueron:

- Ficha de datos generales: Información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosociales Intralaborales en dos formas:
 1. **FORMA A:** Se aplicó a los trabajadores con cargos de jefaturas, profesionales o técnicos.
 2. **FORMA B:** Se aplicó a los trabajadores con cargos de auxiliares u operarios (servicios generales).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosociales Extra labores.
- Cuestionario para la evaluación de estrés

Para una correcta interpretación de los resultados, es inevitable describir cada uno de estos instrumentos de medición e intervención. Dentro de cualquier proyecto de evaluación, la caracterización de la población juega un rol muy importante debido a que brinda información

verídica y detallada de la población evaluada. Ahora bien, los factores de riesgos psicosociales a ser una problemática que va relacionados directamente a la salud mental, la información intra y extra laborales adquieren un gran poder dado a que se tendrá la posibilidad de estudiar y analizar tempranamente medidas de prevención a los factores psicosociales. Es por esa razón que la recolección de información sociodemográfica y ocupacional juega un rol tan importante.

El estrés es considerado una respuesta adaptativa que tiene el individuo frente a las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes. El estrés hace presencia tanto en situaciones positivas como negativas, frente a estas situaciones la persona podrá presentar respuestas fisiológicas (sudoración, aceleración del ritmo cardiaco, respiratorio, tensión muscular, etc.), de comportamiento (trastornos del sueño, pérdida del apetito, etc.), emocionales (depresión, ansiedad, etc.); y cognitivas (decremento de la creatividad, dificultad en la toma de decisiones y disminución de la capacidad de concentración y de atención, entre otras).

El conocimiento que tengan los trabajadores sobre los riesgos producidos por las condiciones laborales es un factor determinante, por lo que se hace necesario identificarlos, evaluarlos y tomar acciones correctivas para disminuirlos o eliminarlos, tanto como sea posible. También existen los factores de riesgo que se refieren a la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

Cuando se hace alusión a los factores de riesgo psicosociales extra laborales, se refiere a 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.

Ahora bien, desde el instrumento de caracterización socio-demográfico. Se logra la recolección de información cuantitativa de los colaboradores. Al momento de realizar el análisis de dicha información, se cuentan con 30 colaboradores (28 hombres y 2 mujeres), de los cuales el 43% tienen un rango de edad entre 18 a 29 años y el otro 57% entre 30 y 59 años. Dentro de esa misma caracterización fueron evaluados factores como el nivel de escolaridad, estado civil, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda en la que reside, lugar donde trabaja, el tipo de contrato, el tipo de cargo, antigüedad, tipo de salario y horas diarias de trabajo.

Luego, al momento de realizar la interpretación de los riesgos intralaborales se debe tener en cuenta que aunque en una evaluación de los riesgos no se evalúa o diagnostica la situación de las personas, sino que se evalúa las condiciones de trabajo, las opiniones y percepciones de los trabajadores sobre su propio trabajo son fundamentales en la medida en que como indica la Fundación Europea para la Mejora de Calidad de Vida y del Trabajo: “El estrés no puede estudiarse aislado de la percepción del propio sujeto, porque depende directamente de ella”; por esta razón el abordaje de la evaluación parte de reportes individuales que permiten la determinación de frecuencia de percepciones. Dentro de la intervención de los riesgos intralaborales, al momento de evaluar los dominios de liderazgo, relaciones, control y demanda en el trabajo, se logra crear una matriz de intervención a partir de los resultados, dominios y dimensiones identificadas como factores a intervenir.

Ahora bien, desde la evaluación y el análisis de los factores de riesgo extra laborales. Existen muchas problemáticas relacionadas a la situación económica de los trabajadores, su entorno y vivienda, lo cual logra influenciar negativamente en la salud psicosocial de los trabajadores, debido a que debilita sus relaciones interpersonales y disminuye la buena comunicación.

Al momento de realizar la evaluación del estrés laboral como una enfermedad y una problemática derivada del trabajo, las consecuencias de este no solo perjudican al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de la accidentabilidad o incluso a la incapacidad laboral, lo que genera para la empresa problemas considerables de planificación, de logística y de personal. De manera que es evidente el enorme coste humano y económico que el estrés genera en el mundo laboral. Por tanto, indican el estrés laboral la disminución de la producción (calidad, cantidad o ambas), la falta de cooperación entre compañeros, el aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión del personal, el aumento de quejas de los clientes, los problemas de relaciones interpersonales en el trabajo, la falta de orden y limpieza, el aumento del absentismo, el aumento de incidentes y accidentes, el aumento de quejas al servicio médico y el aumento del consumo de tabaco, alcohol y medicamentos.

Por lo que abordar la sistematización desde un planteamiento y enfoque en la seguridad y salud laboral, se vuelve un tema netamente basado en el conocimiento previo y la manera de como este es aplicado dentro de un entorno profesional. Cuando se ahonda de manera descriptiva la sistematización de experiencias, es necesario profundizar el concepto como un entendimiento y proyección a los procesos vividos, los cuales dejan a su vez una experiencia y un aprendizaje que llevan a crear un nuevo conocimiento. Por lo tanto, al momento de interpretar un proceso se crea una reflexión y una crítica constructiva sobre la práctica.

De esta manera, se hace necesario entender que la realidad contextual en donde se crea ese aprendizaje y desde donde nace la idea la sistematización. Desde el marco de la sistematización, las experiencias deben ser reconstruidas en base a las orientaciones y

conocimientos que tiene el aprendiz bajo unos lineamientos prácticos profesionales. Todo eso con la intención de buscar que el aprendizaje que el aprendiz ha obtenido en su fase teórica, sea puesto en práctica desde un empoderamiento del área y de los procesos que allí deban ser aplicados y controlados.

Cuando se analizó el entorno laboral, se logran hallar cuales son los factores que afectan de manera negativa el correcto desempeño de las labores. Al enfocar la problemática dentro del medio psicosocial, se puede analizar la problemática desde un punto de vista descriptivo, en donde el entorno laboral tendrá gran peso en los trabajadores, y al mismo tiempo se conocerá que tan urgente es hallar las correctas medidas de prevención psicosocial. Todo esto con el fin de ser implementadas en un plan de intervención, buscando cuidar y preservar la salud física y mental de todos los trabajadores.

A partir de allí puede ser definida una metodología de carácter reflexiva, en donde la aprehensión y apoderamiento de los procesos forman una base sólida al momento de compartir la experiencia práctica profesional. Desde un punto de vista objetivo, el desarrollo de una sistematización y la correcta divulgación del aprendizaje, debe tener un punto de partida, en donde la recolección de información de los procesos vividos en la fase práctica es la base principal de toda la sistematización. Desde ese punto la adaptación al sistema y el entendimiento de los procesos que allí se llevan juegan un rol sumamente importante, dado a que desde ese punto es donde se logra crear una idea de construcción de un plan de intervención buscando disminuir y controlar los factores de riesgo que se puedan presentar dentro de la compañía.

Al tomar los planes de intervención como un medio de implementación de medidas de acción y control ante los posibles riesgos. Se lograron dictaminar algunas posibles medidas de intervención con el fin de prevenir posibles accidentes o fatalidades, algunas de ellas son:

- Establecer un plan de fomento de estilos de vida y trabajo saludable, enfocado en hábitos de sueño, alimenticios y de ejercicio.
- Entrenar en técnicas básicas de relajación y estiramiento; y en la identificación primaria de sintomatología del estrés, con el fin de intervenir a tiempo sus manifestaciones fisiológicas, y los controles inmediatos, que como trabajadores pueden hacerse.
- Incentivar a los trabajadores para que practiquen ejercicios físicos, con el fin de evitar la vida sedentaria, que puede ocasionar sobrepeso y cardiopatías, a través de semanas de salud ocupacional o jornadas de salud.
- Es importante realizar exámenes de salud en este colectivo con la finalidad de detectar y prevenir problemas de salud de naturaleza psicosocial.
- Debe evitarse que los sitios de reposo o donde se toma el alimento estén ubicados en el recinto donde se realiza la actividad laboral, porque permanecer en el mismo espacio durante una larga jornada, produce fatiga e irritabilidad.
- Para la fatiga física se recomienda realizar ejercicios de precalentamiento al iniciar la jornada y de relajación o de estiramiento al finalizar la misma.
- Teniendo en cuenta que la fatiga física tiene que ver también con una deficiente alimentación, se recomienda llevar a cabo programas de capacitación sobre nutrición.

La construcción y formulación de la sistematización es enfocada netamente en la descripción clara y detallada acerca del proceso y la experiencia que se va a sistematizar. Por tal razón, se hace necesario responder el “¿Para qué?” y el “¿Por Qué?”. Todo esto con el fin de ahondar en los aspectos puntuales al momento de la reconstrucción descriptiva de la práctica profesional.

Cuando estos aspectos logran ser clarificados, la sistematización deberá ser dirigida temáticamente en la recuperación y reconstrucción del proceso vivido en la práctica, es decir que, se buscará la reconstrucción narrativa en forma cronológica, en donde se podrá evidenciar cada uno de los aspectos y experiencias que surgieron en la labor como practicante. A partir de allí, cuando se logre la correcta reconstrucción de la práctica, se realizará la reflexión crítica del proceso, en donde se analizarán cada uno de los aspectos relevantes y las problemáticas presentadas al momento de la implementación y construcción del plan de intervención enfocado en los factores de riesgo psicosociales.

Por último, la sistematización en si misma debe dar respuesta a cada uno de las problemáticas que se presentaron en pro a la fase práctica profesional. Lo que quiere decir que, se deben realizar las conclusiones pertinentes al proceso, las cuales deberán tener como objetivo principal la comunicación y divulgación del aprendizaje.

5. Interpretación Crítica

El SGSST va encaminado a garantizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, siendo la alta dirección el máximo responsable de su elaboración, implementación, control y revisión, por lo que su alcance debe ir más allá, actuando como factor de motivación y eficiencia de los trabajadores sobre las bases de integrar su responsabilidad y las tareas a los sistemas de gestión y en general a las distintas actividades y funciones de la empresa, lo que incide en que ésta sea responsable socialmente, por lo que las malas condiciones de trabajo provocan lesiones a los trabajadores, pérdida de bienes materiales y deterioro del clima laboral, además de la poca productividad; por tanto, un eficiente SGSST es aquel donde exista una correcta armonía entre sus colaboradores.

Aunque la empresa se dedicada a la construcción de edificios residenciales con un buen nivel de posicionamiento en el gremio, con una buena facilidad de pago, cumple con los lineamientos exigidos, los permisos y las reglamentaciones normativas relacionadas con el giro en el que se desenvuelve, cuenta con profesionales, técnicos encargados en los procesos legales, con profesionales en la parte administrativa y profesionales encargados de los diferentes puestos en la construcción de estas obras, sus objetivos ante el mercado es llevar siempre una planificación estratégica en sus proyectos con una base de calidad y que sea en menor tiempo, trabajando con maquinaria especializada y alta tecnología para satisfacer a los clientes en sus necesidades.

En este momento la renovación tecnológica que maneja la empresa es muy importante para las infraestructuras ya que aparte de dar oportunidades a los clientes, la constructora ha crecido en el mercado en busca de las certificaciones necesarias y que se requieren en todos los procesos que se llevan a cabo dentro de la constructora con su líder se ha logrado consolidar todo un

proceso organizativo y financiero para asegurar y ejecutar un gran número de proyectos edificadores adquiriendo una gran experiencia.

Actualmente la empresa ha desarrollado su actividad económica en la capital del departamento de Antioquia pero su objetivo es expandirse para ejecutar diversos proyectos de mucha responsabilidad con un capital humano que siempre busque la satisfacción de los clientes, el crecimiento económico y el mejoramiento de la sociedad.

La constructora Rodrigo palacios ha tenido un desarrollo y crecimiento sostenible orientado siempre de los resultados obtenidos a través del tiempo, la empresa quiere seguir ofreciendo a todos sus clientes una buena calidad y precios que sea competitivos en el mercado, pensando también en nuestros trabajadores dándoles seguridad y empleos seguros mejorando la calidad de vida y un apoyo para salir adelante, así se motivan a tener un mejor rendimiento para ofrecer los proyectos, reduciendo el tiempo de construcción para ofrecer un mejor servicio en la entrega de estas al cliente, se está en constante cambio logrando así una innovación en todos los procesos con el fin de incrementar en el mejoramiento y así alcanzar en el mercado un nivel alto convirtiendo a la empresa en líderes.

Para competir en el mercado la constructora aparte de brindar a los clientes accesibilidad en precios, también opta por cumplir con los estándares de calidad que rigen las normas verificando con un control de calidad de los materiales y ejecución de estos, para evitar futuras fallas en los procesos, estudiar los métodos para evitar deficientes prácticas constructivas, y asegurar así, que el cliente final va a recibir un producto de calidad. Actualmente la empresa constructora Rodrigo palacios presenta oportunidades de mejora frente a la gestión de sus procesos debido a que no cuenta con estándares sólidos de calidad que pueda tomar como referencia ya que se encuentra en proceso de mejoramiento, llevando a tener espacios de capacitación tanto para los

trabajadores obreros como para las parte administrativas, la constructora cada día se capacita en el conocimiento de los procesos para enfocarse en ofrecer un servicio de bienestar para a sociedad en conjunto con los proveedores que también forman parte de la constructora en beneficio de todos. La marca competitiva frente a otras empresas de la rama constructora es la garantía que ofrece la empresa y la puntualidad para entregar las obras.

En ocasiones, los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo implementados en las empresas no cumplen su objetivo fundamental, que es el de disminuir o evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, lo cual responde básicamente al déficit que muestran la implementación de este sistema y por consiguiente la inadecuada aplicación de la responsabilidad empresarial.

Con base en el desarrollo de las practicas, al realizar la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Construcciones Rodrigo Palacios SAS fundada desde el 2012. La práctica inició con una revisión de la última autoevaluación del SG-SST para la identificación del cumplimiento de los estándares mínimos estipulado en la Resolución 0312 de 2019; se evidenció un aumento en la tasa de accidentalidad, en el ausentismo y para tratar de mitigar o hallar solución a esta situación decidimos diseñar e implementar el sistema de vigilancia de factores psicosociales para tratar de comprender por medio de la aplicación de la batería de riesgo y la tabulación de la información la problemática que está alterando los índices y lograr así implementar algunas medidas de intervención según las condiciones encontradas de los trabajadores y determinar instrumentos de control al seguimiento de ejecución del programa.

La caracterización de la accidentalidad nos arrojó resultados negativos y queremos probar o descartar que las principales causas pueden ser por la alta presión de temporal, relaciones interpersonales, sobre carga de trabajo, máquinas y equipos en malas condiciones o incluso

seguridad contractual. Ocasionando incumplimientos a lo establecido dentro de la normatividad legal en Colombia.

Debido a esto se realizó informe a la alta dirección y con apoyo de ARL COLMENA, se procedió a la aplicación de la batería de instrumentos para evaluación de los factores psicosocial intralaboral y extra laboral, con la finalidad de identificar y evaluar los factores de riesgo y focos de intervención en la población trabajadora activa al momento. Adicional se realizó un plan y cronograma de trabajo con las actividades asignadas en el desarrollo de la práctica.

PLANEAR:

- Identificar los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de la batería (intra - Extra laboral, e individual).
- Revisar Trazabilidad (Perfil socio-demográfico de los trabajadores).
- Asentar incapacidades transcritas para llevar indicadores.
- Identificar las causas por la cuales se presenta mayor ausentismo laboral y verificar si posiblemente alguna de ellas está vinculada al Riesgo Psicosocial.

HACER:

- Realizar seguimientos y controles médicos de los empleados
- Seguimiento programa de capacitaciones y verificar el cumplimiento
- Realizar acompañamiento en actividades de campo a los gestores SST
(Revisar informes mensuales y cumplimiento de actividades programadas).
- Tabular resultados de los cuestionarios (A-B) de la batería de riesgo según sea el caso.

VERIFICAR:

- Realizar seguimiento a los casos en los cuales se evidencia un riesgo psicosocial en los colaboradores de la compañía, por medio de indicadores.
- Realizar una evaluación a las capacitaciones que se brinden.

ACTUAR:

- Cumplir con las actividades de promoción y prevención de riesgo psicosocial.
- Revisar y entregar a la interlocutora los informes mensuales entregados por las gestoras SST de cada obra donde se demuestre el cumplimiento
- Establecer medidas de intervención según las condiciones encontradas de los trabajadores.
- Determinar instrumentos de control al seguimiento de ejecución del programa.
- Socialización y capacitación al personal sobre los factores de riesgos más relevantes.

Actividad/Semana	AGOSTO	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Diagnóstico inicial	X												
Realizar seguimientos y controles médicos de los empleados		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar acompañamiento en actividades de campo a los gestores SST (Revisar informes mensuales y cumplimiento de actividades programadas).		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Aplicación de la batería de riesgo psicosocial					X	X	X						
Tabulación de resultados							X	X					
Identificación de los posibles factores de riesgos psicosociales en la empresa									X				
Establecer medidas de intervención según las condiciones encontradas de los trabajadores.										X	X		
Determinar instrumentos de control al seguimiento de ejecución del programa												X	
Socialización y capacitación del personal sobre los factores de riesgo más relevantes												X	X

El proceso de aplicación se ejecutó de forma presencial y con el profesional requerido en los diferentes centros de trabajo habilitados de la organización, desarrollada en seis (6) partes:

1. Convocatoria interna de la empresa a cada centro de trabajo (proyectos de construcción) para sus empleados en un horario estipulado por la administración de la obra, con la finalidad de no interferir en el proceso productivo.
2. Sensibilización: Con la participación de los trabajadores referente a factores de riesgo Psicosocial a cargo del Psicólogo especialista en salud ocupacional.
3. Firma del consentimiento informado por cada colaborador, para la tabulación de la información.

4. Evaluación de factores de riesgo psicosocial. Se ejecutaron acorde al cronograma establecido en la fecha del trece (13) de octubre de 2021.
5. Tabulación de respuesta y transformación de valores a cargo del Psicólogo especialista en salud ocupacional.
6. Análisis de resultados.

Los resultados fueron entregados por medio del profesional asignado para la empresa, el diagnóstico se realizó bajo tipo descriptivo correlacionar y de corte transversal. Con las siguientes distribuciones:

1. Género: Masculino del 93% y femenino 7%.
2. Edad: Predominó el rango de edad entre los 18 a 29 con el 43%.
3. Estado civil: El 53% de la población se encuentran en unión libre y con un 27% solteros.
4. Escolaridad: El bachillerato completo e incompleto ocupan el 23% cada uno. El 7% de la población se encuentran sin ningún grado de escolaridad.
5. Lugar de residencia: El 87% de los encuestados viven en el municipio de Medellín.
6. Estrato económico: Los estratos 1 y 2 ocupan el 87%.
7. Tipo de vivienda: Solo el 10% de los encuestados poseen vivienda propia.
8. Número de personas a cargo: El 70% de la población encuestada poseen grupos familiares de 1 a 3 integrantes.
9. Antigüedad: Por el tipo de contrato que se desarrollan dentro de la organización el 70% de los colaboradores, poseen antigüedad menor a un año.
10. Tipo de cargo: Del total de 30 encuestados, 24 corresponden a personal operativo (oficiales, ayudantes)

11. Horas diarias de trabajo: La extensión horaria de la organización oscila de ocho a nueve horas.

Donde se diagnosticaron las insuficiencias que persisten en el momento de dimensionar y estructurar sus elementos, los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores, así como la función que desempeñan los sujetos en cada una de las fases de su elaboración, implementación y control, cuestiones que inciden de manera negativa en la correcta aplicación de la responsabilidad empresarial y en la concepción de esta categoría dentro de los SGSST en estas empresas.

Como propuesta de mejora se le sugiere a la empresa:

- Actualización del plan de formación establecido para la organización. Donde se incluyan temas sobre: Situación económica, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, pautas de crianza, educación y vida en familia, estrés.
- Durante los procesos de contratación del personal recolectar la información sobre los factores extra laborales, para ser usada en los desarrollos de las medidas de intervención establecidas dentro de la organización.
- Establecer mecanismos para recolectar y analizar la información necesaria para el desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológica.

Para la recolección se tiene diferentes fuentes del SG-SST:

- Registros de accidentalidad, ausentismo y morbilidad.
- Descripción de procesos de la organización para selección del personal.
- Descripción de cargos y responsabilidades.
- Datos sociodemográficos
- Historia clínica ocupacional

- Soportes de cuestionarios: niveles de estrés y factores de riesgo psicosocial.
- Documentos oficiales de la gestión organizacional de la empresa
- Soportes del desarrollo del SG-SST

En el caso de Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S no posee toda la información solicitada por el profesional. Motivo por el cual se debe proceder a la recolección de forma oportuna.

En el papel de la seguridad y salud en el trabajo, cabe enfatizar que el empleador debe mostrar un liderazgo y compromiso firme respecto a las actividades de seguridad y salud laboral en la empresa, así como adoptar las disposiciones necesarias para crear un SGSST, que incluya los elementos requeridos por el decreto 1072 del 2015, en función del ciclo PHVA.

Es fundamental para mí, la experiencia adquirida con el desarrollo de las prácticas profesionales en la organización donde desempeño mis labores. Me permitió adquirir nuevos conocimientos frente al riesgo psicosocial como la identificación y las medidas de intervención.

Como limitantes significativos en el desarrollo de la práctica se tuvieron variables como:

1. La circunstancia del tiempo, ya que solo se tuvo espacio para generar la propuesta y acompañamiento en aplicación de los cuestionarios. Con un periodo más largo, además de las recomendaciones frente al diagnóstico emitido por el profesional, también se hubiera podido trabajar en la gestión del recurso económico y humano, para el desarrollo de las intervenciones frente al riesgo Psicosocial.
2. Respecto al presupuesto, no es desconocimiento que para el desarrollo de estas actividades las administradoras de riesgo laboral no direccionan recursos financieros a las organizaciones. Por parte de la Alta dirección se generó el costo inicial de la

aplicación de los cuestionarios, para la implementación de las recomendaciones emitidas se debe esperar un aumento presupuestal del SG-SST, para poder dar continuidad a las acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en la sistematización de la experiencia profesional se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Como futura administradora en seguridad y salud ocupacional tengo el reto constante de posicionar la profesión, puesto que al difundir las estrategias y herramientas utilizadas durante el proceso de construcción del plan de intervención en riesgos psicosociales desarrollado durante la práctica profesional en la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S la intención es dejar plasmada la experiencia y el aprendizaje por medio de esta sistematización para que sirva de enseñanza para otras personas y más que todo para la compañía y que se reconozcan todos los aportes que desde la profesión y la disciplina se hace a la sociedad.

A pesar que cuando comencé las prácticas en la empresa me sentía muy desorientada debido a la falta de experiencia y al darme cuenta que cuando uno está ejerciendo la carrera en el área operativa el contexto se obtuvieron nuevos conocimiento útil a nivel académico y empresarial basado en el análisis crítico del proceso de construcción del plan de intervención en riesgos psicosociales en la empresa y de una u otra manera el objetivo se logró.

Realizar una sistematización de experiencia implica un proceso que requiere de mucho esfuerzo en el cual no solo se organiza la información sino que pasa por un proceso crítico para la recolección interpretación y análisis de la información se logró enfatizar y sugerir propuesta de mejora que permita la optimización de los procesos de construcción de planes de intervención de riesgo psicosocial a partir del aprendizaje adquirido en la práctica dentro de la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S.

Recomendaciones

Empresa Construcciones Rodrigo Palacios SAS

La empresa puede implementar un diagnóstico inicial de sus procesos con una matriz DOFA y contratando un personal de planta y que esté debidamente capacitado para que pueda hacer seguimiento al sistema de gestión y establezca políticas de obligatorio cumplimiento permitiendo llevar un mejor control en los procesos.

Brindar la oportunidad de que más practicantes puedan llevar sus procesos investigativos y/o de sistematización de experiencia en la compañía, para fortalecer e implementar las acciones de mejoras encontradas logrando así la mejora continua.

Es importante que el representante legal de la empresa se apropie de los temas basados en la seguridad y salud de sus trabajadores para que entienda la importancia de intervenir los factores de riesgos encontrados.

Universidad

Deberían encaminar las carreras de salud y seguridad en el trabajo más en lo teórico que en lo práctico ya que nuestra carrera es más operativa que administrativa.

Fortalezca en la formación profesional herramientas que permitan no sentir tanta desconfianza cuando se ejerza la carrera y poder dirigirse a nuestros compañeros laborales con más sentido de pertenencia.

Bibliografía

Saldaña Orozco, C., Ramirez Lira, E., Anaya Velasco, A., & Baeza A, M. (2014). Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC -batería para el estudio de la condiciones de trabajo de carácter psicosocial- en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). *Revista salud uninorte*.

Amengual , G. (s.f.). *El concepto de experiencia: de Kant a Hegel*. Obtenido de Scielo.org:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1666-485x2007000100001

Betancour Palacio, D. (2008). *Responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo permanente para la identificación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*.

Camargo Diaz, & Erazo Guerrero. (2015). *Diagnóstico de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores*.

CAMARGO DIAZ, Z. R., & ERAZO GUERRERO, Y. D. (2015). *DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES AYUDANTES DE CONSTRUCCIÓN DE LA EMPRESA ROVER ALCISA COLOMBIA*. Bogota.

Carr, E., & Kemmis, S. (1989). *La Sistematización de Experiencias Educativas: Reflexiones sobre una Práctica Reciente*. Obtenido de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63478141/Torres_Alfonso_1999_Sistematizacion_de_experiencias_educativas_Pedagogia_y_saberes___1320200530-83304-1297bh2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1646506926&Signature=

Chávez Orozco, C. (s.f.). *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de

<https://pdfs.semanticscholar.org/ff68/12f3e65271ddaf2928baf7a26524c4aa59cf.pdf>

Desestresarse sin quemarse. (14 de mayo de 2013). Obtenido de

<http://desestresarsesinquemarse.webnode.es/estres/definicion/>

Gomez, V., Segura Camargo, S., Castrillon, D., & PerillaL, y. (2016). ESTANDARIZACIÓN DE UNA BATERÍA PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES EN TRABAJADORES COLOMBIANOS.

Acta.colomb.psicol, 2-10.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *¿Qué es un factor de Riesgo*

Psicosocial? Obtenido de Ministerio de Trabajo y Economía Social:

[https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-](https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20se%20definen,del%20trabajo%20y%20la%20salud%20()

[#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20se%20definen,del%20trabajo%20y%20la%20salud%20\(](https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20se%20definen,del%20trabajo%20y%20la%20salud%20()

Jimenez, L. (2020). ¿Por qué no es suficiente hacer la aplicación de la batería de riesgo psicosocial? *Recursos humanos positivos*.

Juan, M. (2019). APLICACIÓN BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL. *MEZZA*.

Langdon. (2008).

Marcos, A., Contreras, A., Cornelio, C. I., Cobaró, B., Gerke, J., & Picciuto, M. V. (2012).

Estrategia Argentina de salud y Seguridad en el Trabajo. Argentina.

Marcos, Contreras, Cornelio, Cobaró, Gerke, & Picciuto. (2012). *Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo*.

Martinez Guirao, J. E. (2015). *Riesgos Laborales en la Construcción. Un Análisis sociocultural*.

Mesa, J. (2019). *Aplicación Bateria de Riesgo Psicosocial*.

Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto 1072*.

Moreno, I. (1991). *Identidades y Rituales. Estudio Inductorio. Pampa*.

Ordoñez, M. T. (2019). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA. VALLE. CANDELARIA : 01*.

Ramirez Avila, E., Griebing Amature, M., & Rodriguez, N. (2016). *CARACTERIZACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS EN UNA EMPRESA*. Bogota.

Saldaña Orozco, Ramirez , L., Anaya Velasco, & Baeza. (2014). Evaluación de los Riesgos Psicosociales con el Instrumento CTCPS-MAC (Batería para el Estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial) en el Departamento de Obras Públicas de un Ayuntamiento del Sur de Jalisco (México). *Salud Uninorte*.

trabajo, M. d. (2016). Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral., (pág. 331). Bogota.

Universidad de Alicante. (2021). *Prevención de Riesgos Laborales*. Obtenido de <https://cultura.ua.es/es/prevencion-de-riesgos-psicosociales.html>

Villalobos. (2004). *Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/35558/2/Sistematizaci%20de%20Procesos%20de%20Diagn%20stico%20-%20Flores%20y%20Salinas.pdf>

Anexos