

<b>Fecha de elaboración:</b> 12-04-2021			
<b>Tipo de documento</b>	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
<b>Título:</b> Propuesta de intervención para riesgo psicosocial dirigido a la empresa OBRINCOL S.A.S.			
<b>Autor(es):</b> Carlos Núñez Cardoso- Lizeth Muñoz Vargas -Ángela Camacho Chantre			
<b>Tutor(es):</b> Laura Belkis Parada Romero			
<b>Fecha de finalización:</b>			
<b>Temática:</b> riesgos psicosociales			
<b>Tipo de investigación:</b> Cuantitativa, cualitativa.			
<b>Resumen:</b>			
<p>Esta investigación tiene como propósito realizar una propuesta de un programa de intervención del riesgo psicosocial dirigido al personal operativo en la empresa OBRINCOL S.A.S. de acuerdo a la medición realizada para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social.</p> <p>Se realiza un análisis de la información para obtener resultados de una matriz de priorización sobre la cual se desea proponer el plan de intervención a partir de lo sugerido por el diagnóstico y las recomendaciones propuestas por el grupo investigador.</p> <p>Desde lo sugerido del diagnóstico, se plantea la necesidad de diseñar una propuesta de intervención para riesgo psicosociales. Con lo anterior, se dio respuesta a los tres objetivos propuestos en esta investigación: diagnosticar a través de una encuesta el estado actual del riesgo psicosocial dirigido a los obreros OBRINCOL.SAS, analizar los resultados de la encuesta aplicada y determinar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores y diseñar una propuesta basada en la vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial para la empresa OBRINCOL S.A.</p>			
<b>Palabras clave:</b> vigilancia epidemiológica, matriz de priorización.			
<b>Planteamiento del problema:</b>			
<p>Según la Organización Mundial de la Salud (2019) hay cerca de 264 millones de personas que padecen enfermedades relacionados con aspectos psicosociales. En el ámbito laboral este tipo de patologías que en su mayoría se originan por problemas personales, por inconformidad con el trabajo al considerarlo no ajustado a sus expectativas, porque las tareas asignadas a una persona</p>			

no se adecuen a sus competencias, salarios bajos y que la carga de trabajo y horarios sean elevados, generan consecuencias que afectan en gran medida la productividad de los trabajadores.

El acoso y la intimidación en el trabajo son causas frecuentes de estrés laboral y otros riesgos para la salud de los trabajadores que pueden ocasionar problemas físicos y psicosociales. Estos efectos en la salud tienen consecuencias para las empresas, que se someten a pérdidas de productividad y una alta rotación del personal. Además de esto pueden afectar negativamente a las interacciones familiares y sociales.

En este sentido, la empresa **OBRINCOL SAS** hace necesario velar por el bienestar de los trabajadores, promoviendo estrategias que beneficien la salud mental en el lugar de trabajo y que brinden apoyo a personas que presentan con frecuencia problemas psicosociales, lo cual permite reducir el ausentismo laboral, causada por efecto de esta enfermedad y aumenta la productividad mejorando las condiciones laborales. Las personas experimentan diversas alteraciones del comportamiento, que deben ser analizadas para realizar de manera oportuna su respectivo diagnóstico y ayudarlas a controlar como debida obligación de las organizaciones.

**Pregunta:** ¿Qué factores de riesgo psicosocial se presentan con mayor frecuencia en la empresa **OBRINCOL S.A.S**, que intervienen en el desempeño de los trabajadores?

**Objetivos:** Diseñar una Propuesta de intervención para riesgo psicosocial dirigido a la empresa **OBRINCOL S.A.S**.

### **Marco teórico:**

En busca de una gestión eficiente del riesgo psicosocial, se han generado múltiples metodologías para su gestión y la de sus portafolios, relacionadas por ejemplo al sector económico o al tipo de proyecto, en este caso, se hace referencia al sector construcción. En el caso del modelo de Karasek y de Karasek y Theorel, este consiste en que el equilibrio entre la demanda y el nivel de control del estímulo produce un cierto grado de estrés en un momento determinado, mencionan también, que es necesario que el individuo posterior a esta situación debe pasar por un proceso de recuperación tras el periodo estresante, de no suceder así y mantener largos periodos de estrés continuado que puede llevar a que este se acumule llevando a un estrés crónico (Rodríguez & Rivas, 2011).

Según la Organización internacional del trabajo (OIT), los riesgos psicosociales pueden conceptualizarse como todas aquellas interacciones entre el medio-ambiente del trabajo, la

satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, con las condiciones personales externas al trabajo, la cultura del trabajador, además de las capacidades y necesidades del trabajador, que puede incidir en la salud del trabajador, la satisfacción en el trabajo y el rendimiento del trabajo. Esto significa que los riesgos psicosociales son situaciones de interacción entre el ambiente de trabajo y los aspectos del trabajador, que pueden evolucionar según las actividades que se realicen. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

### **Factores de riesgo psicosocial**

En general, los factores de riesgo psicosocial más comunes presentados en el sector de la construcción son: La falta de liderazgo y de roles de participación; el hecho de que los trabajadores no pueden decidir sobre el orden y el ritmo de sus tareas, ni los horarios de trabajo; el escaso reconocimiento del buen desempeño por parte de los superiores; la marcada jerarquía entre los trabajadores del nivel más bajo y los empleados administrativos, además de, la expedición de órdenes contradictorias y poco claras (Lafaurie Cabrera & Vargas García, 2017)

### **Método:**

#### **Medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial**

Para poder describir los factores de riesgo de una determinada actividad relacionada con el sector de la construcción, existen diferentes métodos, El primero de los instrumentos, es realizar tres cuestionarios que aporten datos cuantitativos, dos de los cuestionarios se encargan de evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y un cuestionario para evaluar los factores de riesgo extra laboral. Con los resultados de estos cuestionarios se deben realizar una serie de interpretaciones cualitativas (Ministerio de trabajo, 2019). El segundo de los instrumentos, consta de tres guías para la interpretación cualitativa y cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales. Adicionalmente contiene un cuestionario para la evaluación del estrés y un aplicativo básico para recopilación de datos (Ministerio de trabajo, 2019).

**Resultados, hallazgos u obra realizada:**

El proyecto de investigación se encuentra en la etapa de aplicación de encuestas.

**Conclusiones:**

- De acuerdo con el diagnóstico de riesgo psicosocial desarrollado en esta investigación se encontró que, para el factor intralaboral, las dimensiones que se perciben con riesgo alto son Claridad de rol, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo e Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral.
- Se aplicaron las respectivas encuestas a cada uno de los trabajadores como proceso metodológico para identificar los riesgos, alto, medio o bajo en factores intralaboral, extra laborales y el estrés.
- Se realiza un manual o cartilla para tomar las medidas necesarias ante las problemáticas presentadas en la organización.

**Productos derivados:**

Acero, M., Martínez, A., Naranjo, J. & Páez, J. (2020). *Programa de capacitación enfocado a las empresas de construcción para la prevención de los riesgos biomecánicos y psicosociales. Corporación Universitaria Minuto de Dios.*

Aldaroso, J., Larrea, A. & Cantonnet, M. (2011). *Estudio de la organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial en los Técnicos de Prevención del Sector de la Construcción. Fundación Dialnet.*

**Propuesta de intervención para riesgo psicosocial dirigido a la empresa  
OBRINCOL S.A.S.**

Ángela Camacho Chantre

Cód. 11213101

Carlos Núñez Cardoso

Cód. 11213080

Lizeth Muñoz Vargas

Cód. 11213100

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito Capital

Noviembre de 2021

**Propuesta de intervención para riesgo psicosocial dirigido a la empresa  
OBRINCOL S.A.S.**

Ángela Camacho Chantre

Cód. 11213101

Carlos Núñez Cardoso

Cód. 11213080

Lizeth Muñoz Vargas

Cód. 11213100

Laura Belkis Parada Romero

Phd Educación.

Directora

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito Capital

Noviembre de 2021

## Tabla de contenido

Introducción .....	13
Justificación .....	15
Planteamiento del problema.....	17
Pregunta de investigación .....	18
Objetivos .....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos.....	19
Marco Referencial.....	20
Antecedentes Investigativos.....	20
Marco legal .....	26
Resultados .....	43
Análisis de las gráficas de datos generales .....	48
Análisis de las gráficas del factor de riesgo psicosocial intralaboral.....	54
Análisis de las gráficas Del factor de riesgo psicosocial Extra laboral .....	76
Análisis de las gráficas Del estrés.....	85
Cuadro comparativo análisis de resultados.....	96
Registro fotográfico .....	104
Conclusiones .....	108
Anexos .....	109
Referencias.....	110
Carta De Cesión De Derecho.....	114

## Lista de Tablas

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Marco legal.....	26



## Tabla de gráficas

Gráfica 1 Género.....	48
Gráfica 2 año de nacimiento .....	48
Gráfica 3 Estado civil.....	49
Gráfica 4 último nivel de estudios .....	49
Gráfica 5 ocupación o profesión .....	50
Gráfica 6 lugar de residencia .....	50
Gráfica 7 Extracto de servicios públicos .....	51
Gráfica 8 dependencia económica .....	51
Gráfica 9 tipo de vivienda.....	52
Gráfica 10 tiempo laborando en el cargo.....	52
Gráfica 11 tiempo laborando .....	53
gráfica 12 tipo de salario.....	53
Gráfica 13 horas trabajadas.....	54
Gráfica 14 lugar de trabajo .....	54
Gráfica 15 ambiente del lugar de trabajo.....	55
Gráfica 16 exposiciones del puesto de trabajo.....	56
Gráfica 17 exceso del trabajo.....	56
Gráfica 18 esfuerzo mental .....	57
Gráfica 19 concentración .....	57
Gráfica 20 cálculos y detalles .....	58
Gráfica 21 horario .....	58
Gráfica 22 días de descanso.....	59
Gráfica 23 tiempo extra laboral .....	59
Gráfica 24 tiempo social .....	60
Gráfica 25 innovador en el trabajo.....	60
Gráfica 26 aplicar mis conocimientos.....	61
Gráfica 27 pausas activas.....	61
Gráfica 28 velocidad de trabajo .....	62

Gráfica 29 asuntos personales.....	62
Gráfica 30 cambios laborales.....	63
Gráfica 31 funciones.....	63
Gráfica 32 resultados en el trabajo.....	63
gráfica 33 capacitaciones.....	64
Gráfica 34 fortalecimiento de conocimientos.....	64
gráfica 35 el jefe.....	65
Gráfica 36 distribución de tareas.....	65
Gráfica 37 tiempo.....	66
Gráfica 38 crecimiento profesional.....	66
Gráfica 39 problemas laborales.....	67
Gráfica 40 confianza.....	67
gráfica 41 apoyo laboral.....	67
Gráfica 42 clima laboral respetuoso.....	68
Gráfica 43 satisfacción laboral.....	68
Gráfica 44 ambiente laboral.....	69
Gráfica 45 trabajo en equipo.....	69
Gráfica 46 dificultades.....	70
Gráfica 47 escucha.....	70
Gráfica 48 mejorar laboralmente.....	71
Gráfica 49 evaluar el trabajo.....	71
Gráfica 50 salario justo.....	71
Gráfica 51 satisfecho con el salario.....	72
gráfica 52 bienestar laboral.....	72
Gráfica 53 estabilidad.....	73
Gráfica 54 orgullo por la organización.....	73
Gráfica 55 servicio.....	73
Gráfica 56 nivel de tolerancia.....	74
Gráfica 57 clientes y usuarios.....	74
Gráfica 58 personas con necesidades.....	75
Gráfica 59 clientes violentos.....	75

Gráfica 60 situaciones difíciles .....	75
Gráfica 61 transporte.....	76
Gráfica 62 tiempo de llegada a la casa.....	77
gráfica 63 zona de vivienda .....	77
Gráfica 64 distancia .....	78
Gráfica 65 condiciones de transporte y vivienda.....	79
gráfica 66 servicios públicos.....	79
Gráfica 67 comodidad.....	80
gráfica 68 tiempo de descanso .....	80
Gráfica 69 compartir en familia.....	81
Gráfica 70 relaciones con amistades.....	81
Gráfica 71 apoyo familiar .....	82
Gráfica 72 problemas personales .....	82
Gráfica 73 relación familiar .....	83
Gráfica 74 dialogo.....	84
Gráfica 75 gastos básicos.....	84
Gráfica 76 deudas .....	85
Gráfica 77 cansancio.....	85
Gráfica 78 problemas gastrointestinales .....	86
Gráfica 79 problemas respiratorios .....	86
Gráfica 80 trastornos de sueño.....	87
Gráfica 81 cambios de apetito.....	87
Gráfica 82 dificultades .....	88
Gráfica 83 desinterés.....	89
Gráfica 84 dificultad para concentrarse .....	89
Gráfica 85 accidentes de trabajo .....	90
Gráfica 86 rendimiento .....	91
Gráfica 87 compromiso.....	92
Gráfica 88 decisiones .....	92
Gráfica 89 sentimientos .....	93
Gráfica 90 preocupación .....	93

Gráfica 91 autoestima .....	94
Gráfica 92 comportamientos.....	95
Gráfica 93 manejar los problemas .....	95

## Introducción

Los trabajadores son la mitad de la población del mundo constituyéndose en los máximos contribuyentes al desarrollo económico global. Sin embargo, como describe Álvarez, Palencia & Riaño (2019) cada 15 segundos, uno de ellos muere a causa de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. La enfermedad laboral corresponde a una consecuencia de las deficientes condiciones de trabajo convirtiéndose en un problema de salud pública y un problema de la salud y seguridad en el trabajo y por lo tanto debe ser estudiada, según Vargas (2018).

Las enfermedades causadas por las malas condiciones de trabajo son una de las peores pandemias que azotan a la humanidad. Investigadores han estudiado que:

Cada año mueren 2.350.000 mil personas al año, 6.500 cada día, a causa de las enfermedades y accidentes de trabajo. Unas 340.000 muertes lo son por accidente de trabajo, el resto -dos millones veinte mil muertes- lo son por enfermedad laboral. Los accidentes son visibles, salen cada día en los informativos y en la prensa, provocando una justificada reacción sindical y social; las enfermedades no. Aun siendo mucho más numerosas, las muertes por enfermedad laboral son invisibles. A pesar de que esas muertes arrastran consigo años de enfermedad y dolor antes del fallecimiento y enormes costes a los sistemas de salud apenas no son prevenidas porque permanecen ocultas. (García & Gadea, 2008, p. 439-445)

Los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo son causa frecuente de morbilidad y mortalidad en la población. Se ha calculado que el 16% de los procesos atendidos en centros de Atención Primaria de Salud están probablemente relacionados con las condiciones de trabajo, según informa (Benavidez, et al., 2005).

En Colombia, el Ministerio del Trabajo clasifica los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de las enfermedades laborales y el grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico a través del decreto 1477 de 2014, donde describe de manera detallada y didáctica los agentes y factores de riesgo, en las diferentes actividades económicas y las enfermedades laborales que pueden desarrollar. En consecuencia, es un llamado a fortalecer la prevención ante la presencia de riesgos. (Osorio, 2015, p. 3-4)

Rescatando lo que Celis (2020) menciona, en cuanto a la construcción como actividad económica, tradicionalmente la investigación en torno a la prevención de riesgos laborales se ha limitado al estudio de aspectos físicos, técnicos y de dirección, sin embargo, la importancia de

factores psicosociales en la seguridad, en muchos casos han sido desestimados en este sector, por creerse que los riesgos presentes en una obra civil solo se deben valorar por lo tangible.

**OBRINCOL SAS**, empresa dedicada a Construcción de otras obras de ingeniería civil, con la intención de fortalecer su sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, busca analizar las actividades que, de sus colaboradores del área operativa, con el fin de elaborar una Propuesta de intervención para riesgo psicosocial que genere estrategias de promoción y prevención a fin de reducir los niveles de estrés laboral, agotamiento y depresión.

## Justificación

En el ámbito nacional no existe un diagnóstico nacional de la evolución de la enfermedad laboral que permita reconocer las tendencias, evaluar las acciones y definir necesidades y prioridades. Los Ministerios de Trabajo y el de Salud y Protección Social, así como FASECOLDA, e investigaciones académicas, han abordado este tipo de análisis, sin embargo, solo se ha presentado la frecuencia de la enfermedad laboral, sin incorporar elementos fundamentales propios de la epidemiología ocupacional ni datos que permitan estimar el impacto de las enfermedades laborales sobre la carga global de enfermedad del país; lo cual, limita la eficiencia y credibilidad de las políticas y estrategias en materia de enfermedad laboral dentro del marco de Salud y Seguridad en el Trabajo, las cuales son condiciones necesarias para la consolidación y desarrollo del sistema general de Riesgos Laborales. (Vargas, 2018, p. 33).

Por otra parte, analizando los sectores económicos donde se presenta la mayor cantidad de enfermedades laborales, pudimos observar que el sector construcción es uno de los más importantes. Colombia es un país en el que permanentemente se presenta actividad constructora en obras públicas o construcción de viviendas y edificaciones. Según Camacol (2016) citado por Torres “En junio de 2015 el país empleó un total de 22.017.274 personas, de las cuales 1.351.113 desarrollaron sus actividades en el sector de la construcción. Es decir, el 6.1 % de los empleos del país los ofreció el sector.” Sin embargo, en la actividad constructora aún persisten niveles de informalidad que afectan la calidad de la vida laboral. El trabajador de la construcción en Colombia se enfrenta a ambientes de trabajo donde prevalecen: temporalidad, inestabilidad laboral, deficiencia en la motivación de los trabajadores, exposición, riesgos físicos, biológicos, químicos y psicosociales. Por esta situación, es necesario que los empleadores garanticen la creación y el funcionamiento de sistemas de salud y seguridad en el trabajo acordes con la reglamentación nacional. (Torres, 2018, p. 104).

Para la Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (s. f.) los riesgos psicosociales se incrementan conforme haya errores en la elaboración y diseño de la gestión del trabajo, estos, pueden traer afectaciones laborales como estrés, agotamiento y depresión, por ello, la elaboración estratégica de un plan articulado que evite los riesgos psicosociales es de vital importancia para una empresa que quiera mantener una buena estabilidad e imagen corporativa.

Por esta razón, para lograr una visión más clara del tema a justificar, se anuncian algunos ejemplos de condiciones laborales que se deben ser evitadas para no producir efectos colaterales como los riesgos psicosociales. Estas condiciones laborales son:

- Demandas excesivas de trabajo;
- Falta activa en la participación de la toma de decisiones organizacionales;
- Falta de claridad y poca coherencia entre las funciones otorgadas y las políticas registradas;
- Falta de comunicación y apoyo entre compañeros y áreas transversales.

Fundamentalmente, las razones por las cuales se presentan estos riesgos son variadas, y aunque en la mayoría de las ocasiones son por descuidos corporativos como falta de políticas o lineamientos, también es importante validar la capacidad laboral de los colaboradores, ya que, no todos cuentan con la preparación o el acompañamiento durante el ejercicio de sus labores, sabiendo esto, es importante resaltar que un entorno psicosocial favorable fomenta el rendimiento y el desarrollo personal.

Cada trabajador tiene unas actitudes diferentes en función del grado de salud, capacidades, intereses, valores y motivaciones, que van a condicionar su grado de satisfacción/insatisfacción profesional y vital, el nivel de estrés y de calidad de vida, tanto personal como laboral.

Es importante, una vez hecho el diagnóstico laboral, es decir, la evaluación de condiciones laborales, validar que las exigencias del trabajo estén acorde a las capacidades de cada trabajador, de no ser así puede producir sobrecarga de estrés lo que en últimas afectarían de manera significativa las condiciones físicas de quien ejerza la labor.

Finalmente, para la empresa los riesgos psicosociales se traducen en resultados negativos, que afectan seriamente su imagen, rendimiento económico y corporativo, por ello con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) toda empresa debería desarrollar los procedimientos necesarios para conformar un sistema de gestión de la prevención orientado a la eficacia y a la eliminación de los riesgos psicosociales.

Por último, este documento propone de manera metódica parámetros como una estrategia para el diseño, análisis e intervención de los peligros que conlleven a los riesgos psicosociales y así como resultado final, obtener condiciones de trabajo óptimas, donde los colaboradores cuenten con todas las garantías para su desarrollo personal laboral y profesional y de esta forma alcanzar los resultados deseados.



## Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (2019) hay cerca de 264 millones de personas que padecen enfermedades relacionados con aspectos psicosociales. En el ámbito laboral este tipo de patologías que en su mayoría se originan por problemas personales, por inconformidad con el trabajo al considerarlo no ajustado a sus expectativas, porque las tareas asignadas a una persona no se adecuen a sus competencias, salarios bajos y que la carga de trabajo y horarios sean elevados, generan consecuencias que afectan en gran medida la productividad de los trabajadores.

Según esas investigaciones académicas “en Colombia el número de enfermedades laborales en el periodo comprendido entre el año 2004 y 2014, presentó un crecimiento constante, iniciando con un número total de 959 casos de enfermedad de origen laboral en el año 2004, reportando un pico de 10.573 casos en el año 2012 y finalizando con 9.710 casos de enfermedad laboral en el año 2014” (Aristizábal, 2013).

La primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, llevada a cabo en 2007, indicó una alta prevalencia de los factores de riesgo psicosocial. El 50% de los trabajadores manifestó estar afectado por las actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público. Así mismo, entre el 20% y el 33% aseguraron estar padeciendo altos niveles de estrés laboral. (...) El análisis de las cifras también reveló que gran parte de otros eventos de salud, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo, se derivan de condiciones psicosociales poco favorables. (Anónimo, 2016).

Cabe considerar que este tipo de enfermedades se presenta de manera frecuente en el sector de la construcción, ya que los trabajadores se exponen a un nivel de riesgo alto, horarios de trabajos rígidos, acoso laboral por parte de empleadores, se enfrentan a cambios de temperaturas repentinos y exceso de fuerza, ocasionando desgaste tanto físico como mental.

El acoso y la intimidación en el trabajo son causas frecuentes de estrés laboral y otros riesgos para la salud de los trabajadores que pueden ocasionar problemas físicos y psicosociales. Estos efectos en la salud tienen consecuencias para las empresas, que se someten a pérdidas de productividad y una alta rotación del personal. Además de esto pueden afectar negativamente a las interacciones familiares y sociales.

En este sentido, la empresa **OBRINCOL SAS** hace necesario velar por el bienestar de los trabajadores, promoviendo estrategias que beneficien la salud mental en el lugar de trabajo y que brinden apoyo a personas que presentan con frecuencia problemas psicosociales, lo cual permite

reducir el ausentismo laboral, causada por efecto de esta enfermedad y aumenta la productividad mejorando las condiciones laborales. Las personas experimentan diversas alteraciones del comportamiento, que deben ser analizadas para realizar de manera oportuna su respectivo diagnóstico y ayudarlas a controlar como debida obligación de las organizaciones.

### **Pregunta de investigación**

¿Qué factores de riesgo psicosocial se presentan con mayor frecuencia en la empresa **OBRINCOL S.A.S**, que intervienen en el desempeño de los trabajadores?

## Objetivos

### Objetivo General

Diseñar una Propuesta de intervención para riesgo psicosocial dirigido a la empresa OBRINCOL S.A.S.

### Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado actual del riesgo psicosocial dirigido a los obreros OBRINCOL.SAS.

- Involucrar las percepciones de los obreros para determinar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos.

- Diseñar una propuesta basada en la vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial para la empresa OBRINCOL S.A.S.

## **Marco Referencial**

De acuerdo con lo que se quiere investigar y analizar, se van a revisar otros estudios similares relacionados con el tema a tratar, donde se tendrán varios referentes para la correcta investigación y hallazgo de factores de riesgo psicosocial, se toma como referente varios estudios en algunas empresas latinoamericanas. Además, también se van a consultar estudios previos acerca de interpretación y procesamiento de datos encontrados para el correcto análisis de estos.

### **Antecedentes Investigativos**

Camargo & Erazo (2015). El presente estudio tuvo como objetivo realizar el diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales en la empresa constructora Rover Alcisa Colombia a través de la administración de la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia a los trabajadores ayudantes de construcción, caracterizar sociodemográficamente esta población, e identificar los factores de riesgo psicosocial intra-laboral, extra laboral y nivel de estrés a través de los parámetros establecidos por la batería. Una vez realizado lo anterior se identificó que con una confiabilidad del 94.4% el 34% de los evaluados se encuentra en riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto, de lo cual se puede inferir que estos 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; a su vez, se identificó con la misma confiabilidad que el 38% de los evaluados se encuentra en riesgo psicosocial extra laboral alto y muy alto, lo que indica que estos ayudantes consideran que existen falencias en su dinámica familiar, social y económica que afectan su desarrollo y bienestar como persona y por tanto como trabajador; y finalmente se logró reconocer con una confiabilidad del 88.0% que el 55% de la población se encuentra en nivel de estrés alto y muy alto, indicativos de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud de los trabajadores.

Chavarro & Marín (2019). El estudio tuvo como objetivo realizar el análisis de los factores de Riesgo Psicosociales en una empresa dedicada a la construcción, a través de la realización de la batería de los factores psicosociales del Ministerio de protección Social de Colombia los trabajadores, se busca caracterizar sociodemográfica mente esta población, e identificar los factores de riesgo psicosocial internos (Intralaboral), externos (Extra laboral), nivel de estrés

de los parámetros establecidos por la batería. Este es el resultado de un estudio de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, por medio de la aplicación de la batería se identificó que, de las 32 personas evaluadas, en cuanto al riesgo Psicosocial Intralaboral un riesgo bajo. Según los resultados en la evaluación de los factores extra laborales, se puede observar que los trabajadores no presentan un riesgo psicosocial extra laboral alto, las condiciones extra laborales se convierten en un factor protector para este tipo de trabajadores.

Celis (2020). Estudio comparativo entre España y Colombia frente a la estrategia e implementación de las acciones diseñadas para controlar el riesgo psicosocial en el sector de la construcción. Este estudio trata de la relevancia de la seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción debido a su alto riesgo de accidentalidad, así como de la importancia en el marco laboral y económico de un país, ha generado que a nivel mundial se creen diferentes parámetros para el cuidado y protección de los colaboradores en este sector, donde el riesgo psicosocial no puede desestimarse, contrario a ello, cada vez existe mayor preocupación en este sentido, develándose como un factor clave, no solo para el presente ensayo, también lo es para el sector empresarial y específicamente el que refiere a la construcción. Es por lo anterior que el ensayo se enfoca en el análisis y comparación de la legislación de Colombia y España, siendo este último un referente del tema, con lo cual se pretende evidenciar la puesta en marcha de estrategias y acciones en temas de seguridad y salud para la población que hace parte de la construcción, en lo que concierne al riesgo psicosocial, a través del estudio de las diferentes resoluciones, leyes, manuales y guías técnicas, diseñadas con el fin de establecer el cómo se asume el riesgo psicosocial en cada uno de los países, para así establecer las mejores estrategias que redunden en el bienestar y calidad de vida de los colaboradores del mencionado sector.

Acero. Et al., (2020). Este Estudio es acerca de las empresas del sector de la construcción que deben contratar mano de obra calificada a nivel administrativo, profesional y operativo. Con el tiempo, se ha hecho evidente, en razón a los requisitos normativos, que tanto las personas contratadas en el área administrativa como operativa, no les dan la importancia a los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, razón por la cual desconocen los peligros que se generan en su día a día, el nivel de exposición a los mismos y los controles establecidos por la empresa para minimizarlos. En este sentido, se hace evidente para las empresas del sector de

construcción que al contar con una propuesta de intervención para riesgo psicosocial esta ayuda a minimizar los factores de riesgo psicosocial y ergonómico. Por otra parte, y para cumplir con el objetivo establecido, se realizó una revisión documental en entorno a textos académicos de bases de datos tanto de Colombia como de otros países, donde finalmente fueron seleccionados 60 que cumplían con los criterios de búsqueda, los cuales nos llevaron a identificar los elementos que influyen de manera eficaz en el diseño de una propuesta. Por tanto, este trabajo se convierte a la vez en una herramienta de consulta para las empresas del sector de la construcción que estén interesadas en intervenir este tipo de riesgos.

Moreno. Et al. (2018). El objetivo de este estudio es presentar el diseño, construcción y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en Ecuador, conformado por 58 ítems que evalúan el riesgo psicosocial a través de 8 dimensiones. Diseño: estudio transversal en 2 fases: (i) diseño del marco conceptual y construcción del cuestionario y; (ii) valoración de la validez y consistencia interna aplicado en una muestra de 3.225 trabajadores de empresas ecuatorianas. Resultados: El cuestionario posee una alta fiabilidad en términos de consistencia interna (Alfa de Cron Bach = 0,968) y una adecuación satisfactoria de los datos a la matriz factorial (KMO = 0,980; Bartlett = 93818,0, <0,05). Conclusiones: se recomienda el uso de este cuestionario como instrumento para el diagnóstico preliminar, permitiendo el diseño e implementación de futuros programas de prevención de riesgos psicosociales en empresas de más de 10 trabajadores en el país.

García. et al. (2008). La investigación tuvo como propósito el diseño, la construcción y la validación de un instrumento de Medición de Riesgo Psicosocial (IMP), conformado por 52 ítems que evalúan el riesgo psicosocial a través de siete dimensiones: carga de trabajo, definición del rol, identificación con la tarea, nivel de responsabilidad del cargo, características de la gestión, características del grupo social de trabajo y características de la organización propiamente dicha. Para tal fin, se establecieron como fases: a) el abordaje teórico y conceptual del riesgo psicosocial; b) diseño del instrumento; c) evaluación de jueces; d) aplicación del instrumento; y e) análisis y discusión de resultados. Este instrumento se aplicó a una población de 442 personas de siete empresas bogotanas de los sectores privado y público, con el cual se obtuvo un coeficiente de confiabilidad mediante Alfa de Cron Bach de 0,843.

Moreno. Et al. (2016). La evaluación de los factores psicosociales negativos o factores de riesgo psicosocial es un proceso extenso, pero en la mayoría de los métodos se recurre a la aplicación de un instrumento o escala, de las que existe una gran diversidad; sin embargo, pocas están diseñadas y validadas para su aplicación en Latinoamérica. Objetivo. Validar un instrumento evaluación de factores psicosociales para su aplicación en trabajadores en Perú. Diseño. Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo con una población de trabajadores peruanos. Participantes. Trabajadores de Lima, Arequipa y Trujillo. Métodos. La población se constituyó con 542 sujetos que laboran en la construcción, industria textil, servicios de educación, de salud, minería, pesca y agroindustria, entre otros. El análisis estadístico se basó en la determinación del coeficiente alfa de Cron Bach, porcentaje de varianza explicado y los valores eligen de cada ítem de la escala. Principales medidas de resultados. Validación del instrumento. Resultados. El coeficiente  $\alpha$  de Cron Bach del cuestionario en general fue de 0,9, lo que indica una fiabilidad excelente y por encima de los resultados de otras escalas similares. De manera individual la mayoría de los 7 factores del cuestionario obtuvieron valores satisfactorios; los que presentaron alfa de Cron Bach por debajo de 0,7 fueron ‘Carga de trabajo’  $\alpha = ,5$ , que calificaría como ‘Inadecuada’ y ‘Contenido y características de la tarea’ con  $\alpha = ,6$ , calificando como ‘Adecuada, pero con déficits’. Conclusiones. Es posible utilizar el ‘Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo’ con fines de investigación y de evaluación en las empresas en Perú.

Charria. et al. (2011). Este estudio trata de realizar un análisis acerca de las condiciones básicas requeridas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en contextos organizacionales. Metodología: se retoman los referentes conceptuales principales que se han utilizado para identificar las causas de estrés en el trabajo, haciendo énfasis en el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibrio – Esfuerzo – compensa. Resultados: se presentan algunas metodologías e instrumentos que han mostrado una alta confiabilidad para la identificación de factores psicosociales en diversos contextos organizacionales de diferentes países del mundo. Se destaca el caso colombiano donde, a pesar de contar con pocos instrumentos validados, hay un avance significativo frente a la temática a partir de la resolución 2646 del 2008 y la construcción en el 2010 de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social.

Aldaroso, et al. (2011). Se consideran riesgos psicosociales en el trabajo aquellos factores o elementos del contexto o del contenido laboral y organizacional que actúan como potenciales

fuentes de presión, como estresantes o como desencadenantes del estrés laboral (Cox, 2000). El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define los riesgos psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad para afectar tanto el desarrollo del trabajo como a la salud del trabajador/a. Aunque las nuevas formas de empleo y organización inciden en la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, uno de los factores más importantes y a su vez menos estudiados es el que se refiere a los riesgos psicosociales. La imprecisión y dificultades en la identificación de los riesgos psicosociales conlleva en muchas ocasiones que este tipo de riesgos se pierdan en abstracciones, llegando a no actuar sobre ellos o incluso, a no tener una percepción de su existencia. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales, y fisiológicos. Sin embargo, los factores de riesgo psicosocial se han identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos (Rugulies et al., 2007). Asimismo, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo el 25% de los /las trabajadores/as de la UE está afectado por el estrés y cerca del 50% de las bajas producidas están relacionadas con dicho trastorno.

Uribe. et al. (2017). La presente investigación analiza las condiciones de precariedad laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo de la construcción, caracterizado por: empleo temporal, alta movilidad en el mercado de trabajo, baja profesionalización y multifuncionalidad. La pregunta es: ¿cómo experimentan los trabajadores estas condiciones laborales y cuáles son sus percepciones en torno a riesgos y salud? El estudio expone las condiciones estructurales del sector, los riesgos psicosociales y las percepciones sobre riesgos y salud. La perspectiva teórica multidisciplinaria propone tres conceptos orientadores: precariedad laboral, concepto multidisciplinario de salud y riesgos psicosociales en el trabajo (rpst). Las categorías de análisis son: condiciones de trabajo, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. El enfoque mixto incluye el método descriptivo orientado a las especificidades estructurales (información estadística, geográfica y económica a nivel regional y nacional) y un instrumento mixto para el análisis de riesgo psicosocial y salud. La



muestra es no probabilística y el procedimiento emplea redes sociales de informantes (útil en poblaciones marginales). El espacio de estudio son dos delegaciones de la ciudad de Querétaro (Félix Osoreo Sotomayor y Epigmenio González). Los resultados muestran que prevalecen condiciones de precariedad laboral que agudizan los riesgos psicosociales. Los riesgos se experimentan físicamente y subjetivamente y se naturalizan en las relaciones sociales y laborales. Cobran relevancia los significados del riesgo vinculados a la masculinidad y la valoración social del sacrificio. Además, se presentan afecciones crónicas a la salud en el largo plazo y consumo de diversas sustancias (fármacos, bebidas azucaradas, alcohol y otras sustancias adictivas) para enfrentar la sobre exigencia laboral y los riesgos.

Huayta (2019). El trabajo en la construcción en nuestro país es un ámbito que se estudia en áreas principalmente a nivel económico, hasta la fecha no existen estudios psicosociales que se enfocan en esta población, este Recursos Humano con el que se ejecuta obras civiles (construcción, refacción de viviendas, edificios u otros) son parte importante para el desarrollo de un país. Realizando una observación a ésta población de obreros que se dedican al ámbito de la construcción se traza el objetivo de determinar los niveles de estrés laboral que puedan desarrollar o afronten dichos sujetos en relación con la satisfacción laboral que perciben, puesto que dichas variables podrían determinar el éxito de las organizaciones o al grupo de trabajo que pertenecen para consolidar sus objetivos, metas y el que puedan mantenerse en el mercado generando empleos no temporales sino de mediano o largo plazo. El presente estudio de investigación se realizará con sujetos obreros de la construcción (albañiles) que tienen diferentes roles, dentro de una construcción y su remuneración económica también es variable de acuerdo al cargo en el que desempeñan sus funciones. Por otro lado, esta investigación es correlacional no experimental transversal, siendo las variables de estudio el estrés y la satisfacción laboral. Las escalas para determinar esta relación de variables son la prueba de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo y de la Organización Mundial de Salud, y la Escala de Satisfacción Laboral de la Dra. Palma Carrillo, con las cuales, posterior a la aplicación de las pruebas se pretende realizar la determinación de esta relación de las variables, para realizar un aporte en el área de la psicología social.

### Marco legal

**Tabla 1.**

Marco Legal

<b>Norma</b>	<b>#</b>	<b>Año</b>	<b>Definición</b>	<b>Relación</b>
Decreto	1072	2015	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Según este decreto, el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes y de mayor impacto dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales que se vienen presentando en el país
Resolución	2646	2008	Establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.	Esta resolución trata sobre la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Además, trata sobre la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.
Decreto-Ley	1295	1994	Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Trata acerca de las multas a los empleadores que no hagan el adecuado cumplimiento de la resolución 2646 acerca de

				factores de riesgos psicosociales.
Resolución	2404	2019	Establece las baterías para la evaluación y guías de intervención para la identificar, evaluar, monitorear e intervenir los factores de riesgo psicosocial en las empresas.	Este decreto nos brinda guía acerca de cómo evaluar factores de riesgo psicosocial, guía para la promoción, prevención e intervención de riesgo psicosocial, entre otras. Que aportara un buen referente al trabajo de investigación.
Ley	31	1995	Prevención de Riesgos Laborales	Esta ley dice que toda empresa debería desarrollar los procedimientos necesarios para conformar un sistema de gestión de la prevención orientado a la eficacia y a la eliminación de los riesgos psicosociales.
Decreto	1477	2014	Tabla de Enfermedades Laborales i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en	En este decreto se describen de manera detallada los factores de riesgo psicosocial y las enfermedades laborales que se pueden desarrollar a partir de estos factores.

			los trabajadores afectados.	
Ley	1562	2012	Sistema de riesgos laborales.	Esta ley explica acerca de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones
Decreto	1443	2014	Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Presenta la propuesta de un sistema el cual será el encargado de vigilar y supervisar los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar)
Circular	0064	2020	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco	De acuerdo con la circular el riesgo psicosocial es una herramienta de obligatorio cumplimiento por los empleadores en el marco de las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en observancia de la resolución 2404 de 2019

			de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 covid-19 en Colombia.	con el objeto de identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores, deberá ser aplicada de manera virtual a partir del momento en el que el ministerio del trabajo publique en la página web del fondo de riesgos laborales el software para la aplicación de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial.
PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		2021	Sistema De Vigilancia Epidemiológica para el Control del Riesgo Psicosocial	El riesgo psicosocial es considerado como uno de los riesgos prioritarios presentes en la entidad, teniendo en cuenta que puede generar enfermedades asociadas al estrés, así como afectar el ambiente laboral.

### **Marco Teórico**

La gestión dentro de la organización es un área muy importante porque contribuye a la sostenibilidad de las empresas y permite visualizar a corto y largo plazo diversos horizontes de posibilidades mediante los cuales administrar los recursos físicos, humanos y económicos de manera que la planificación se convierta en uno de los valores principales de la organización. La estructura propia de la organización, (Mejía, 2018)

“Así como su cultura y la confianza entre sus integrantes, su identidad, su nivel tecnológico y sus alianzas, son elementos a través de los cuales se produce el aprendizaje organizacional en sus fases de creación, retención y transferencia de conocimiento. Esos elementos condicionan la relación entre conocimiento, aprendizaje y resultados.” (p. 14)

La gestión del riesgo actualmente es un factor clave en el éxito de las empresas, por lo que se ha incrementado el interés en definir ¿Por qué se necesita la gestión del riesgo? y ¿Cuál es la diferencia entre gestión del riesgo y gestión de riesgo psicosocial?, la respuesta a las anteriores preguntas, es que la gestión del riesgo es esencialmente la gestión del cambio, mientras que la gestión del riesgo psicosocial, es la gestión de un proceso continuo o habitual (Lester, 2017). En busca de una gestión eficiente del riesgo psicosocial, se han generado múltiples metodologías para su gestión y la de sus portafolios, relacionadas por ejemplo al sector económico o al tipo de proyecto, en este caso, se hace referencia al sector construcción.

#### **Concepción de riesgo**

Para proceder a aproximarnos a este concepto, es importante resaltar algunas consideraciones desde el contexto histórico, para poder comprender el trato que el ser humano le da en la actualidad al riesgo.

Según Zachmann, la noción de riesgo se desarrolló como consecuencia de la revolución científica, en razón a que el ser humano empezó a analizar la incertidumbre y la probabilidad con respecto a las amenazas y los peligros. Esto se vio reflejado especialmente en el sector asegurador, el cual se basó en la idea de que era posible desarrollar metodologías para determinar tanto cualitativa como cuantitativamente la probabilidad de que ocurriera un hecho que causara daño.

Adicionalmente, surgió la necesidad de calcular si los beneficios, son mayores a los costos en caso de que ocurra un daño. (Zachmann, 2014)

La concepción de riesgo se puede desarrollar desde dos perspectivas, una objetiva, que considera que el riesgo se encuentra en las cosas que por su naturaleza ofrecen posibilidades de dañar, como por ejemplo, el solo hecho de conducir un vehículo; mientras que la concepción subjetiva introduce la decisión de un sujeto, como un factor determinante en el riesgo, que no hubiera ocurrido de no ser por una decisión humana, como por ejemplo, el hecho de que la persona tomó la decisión de subir al vehículo y si no hubiera decidido subir el riesgo no existiría. (Restrepo, 2016)

Desde los siglos XIX y XX, la concepción de riesgo se ha transformado, pasando desde la perspectiva del ser humano hacia el riesgo como una cosa que debe ser conocido y cuantificado, hacia una noción del riesgo como algo que debería ser evitado. Esta es una de las razones que motivó el desarrollo de la gestión o el manejo del riesgo, como una estrategia que pretendía describir los posibles riesgos de una actividad y realizar las acciones pertinentes para mitigarlos (Zachmann, 2014).

### **Gestión del riesgo**

Actualmente, se han desarrollados protocolos y metodologías para que las sociedades comerciales, puedan asumir la función de manejar sus propios riesgos. Esto generó la especialización en el estudio de la prevención de riesgos laborales, como una disciplina que tiene como fin identificar, evaluar y controlar los peligros que se encuentran en los entornos laborales para disminuir la tasa de accidentalidad y de enfermedades laborales, teniendo en cuenta que, los riesgos laborales, son las probabilidades de que uno de los trabajadores pueda sufrir una enfermedad o un accidente laboral. (Cuenca Agudelo & Montaña Bata, 2021)

En materia internacional existe la norma ISO 45001 en materia de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. De dicha norma vale la pena resaltar que orienta a las sociedades comerciales para que establezcan un órgano interno que esté encargado de la gestión del riesgo, de este modo tendría entre sus funciones: I) Identificar los riesgos y oportunidades. II) Planificar las acciones para mitigar los riesgos y abordar las oportunidades y III) realizar un seguimiento a las acciones tendientes a mitigar el riesgo (Organización internacional de normalización, 2018). Es necesario hacer énfasis, que, en el literal A, numeral 6.1.2.1 de dicha norma, se desarrolla la determinación o identificación de los riesgos, recomendando la creación de protocolos que

permitan realizar exploraciones periódicas para determinar nuevos riesgos y permitir la participación de los trabajadores en la identificación de los riesgos, dejando expresamente consagrado que, los peligros no solo pueden ser físicos o químicos, sino también psicosociales. (Organización internacional de normalización, 2018)

### **Riesgo Psicosocial**

Desde hace décadas se conocen una serie de teorías que consolidan lo que hoy conocemos como riesgo psicosocial, sin embargo, para llegar a ello fue necesario indagar sobre una serie de modelos que argumentan las posibles causas y las consecuencias de dicho riesgo en un contexto determinado. Entre los modelos más referenciados por estudios similares al que aquí se expone son:

Modelo de tensión en el trabajo (Karasek, 1979), predice variaciones significativas en estrés mental, evaluado a través de las variables agotamiento, depresión, satisfacción laboral, satisfacción vital, consumo de tranquilizantes y absentismo por enfermedad. Estas predicciones se confirman a través de datos representativos de dos países industrializados (Estados Unidos y Suecia); para una gran variedad de sintomatología de estrés mental y para un amplio rango de contenidos del trabajo; y tanto en datos procedentes de expertos como de aquellos obtenidos por autoevaluación. En los estudios longitudinales las variaciones en el trabajo y en los síntomas entre 1968 y 1974 sugieren una relación causal entre trabajo y tensión mental. (Karasek, 1979)

La Teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa, corresponden según Luceño, 2005, a estudios en los que se investiga la relación entre estrés laboral y bienestar, y entre las consecuencias de dichas causas se mencionan problemas como trastornos cardiovasculares y sus factores de riesgo asociados como depresión, adicciones, baja autoestima y afecciones musculares.

El Modelo demanda-control el estrés se identifica con tensión psicológica y actúa como variable control, aquella que modula la transformación del estrés en energía para la acción. Si, por el contrario, existe un bajo poder de decisión, se transformará en tensión psicológica que puede derivar en tensiones físicas y mentales. Por tanto, Karasek (1979), no utiliza la palabra estrés como un estado interno del individuo, ya que considera que sus investigaciones no lo evalúan directamente. (Luceño, 2005)

Otro ejemplo, planteado por Schaufeli (1999), ya correspondiente a la época actual evidencia una discusión que se dio en el contexto holandés acerca de



“Los trabajadores menos productivos que no son capaces de afrontar las demandas laborales cada vez mayores y desarrollan quejas de salud —en especial, problemas mentales como estrés laboral severo y burnout— son empujados fuera de la población activa y reciben pensión por enfermedad o discapacidad.” (p. 150)

En el caso del modelo de Karasek y de Karasek y Theorel, este consiste en que el equilibrio entre la demanda y el nivel de control del estímulo produce un cierto grado de estrés en un momento determinado, mencionan también, que es necesario que el individuo posterior a esta situación debe pasar por un proceso de recuperación tras el periodo estresante, de no suceder así y mantener largos periodos de estrés continuado que puede llevar a que este se acumule llevando a un estrés crónico (Rodríguez & Rivas, 2011). Este modelo pasa a obtener más relevancia a partir de la pandemia generada por el covid-19 puesto que, las consecuencias de las personas que se contagian no solo afectan la salud física sino también la mental dado que las deficiencias respecto al resto de sus compañeros serán notorias al no poder realizar los mismos esfuerzos que sus compañeros; recordemos que el sector construcción merita de un esfuerzo físico mayor que otros trabajos por lo que, padecer una enfermedad de este tipo puede afectar enormemente la calidad de vida del empleado, por lo que, además del aislamiento es considerable que la persona tome un tiempo para reestablecerse física y mentalmente.

Este tipo de riesgo se concibe como todo tipo de condición o situación laboral que está relacionada con las funciones o tareas a realizar, con la organización del trabajo, o el entorno laboral, que tiene la potencia para afectar la salud de los trabajadores y el desarrollo normal de las actividades de la sociedad comercial (Cuenca Agudelo & Montaña Bata, 2021)

Según la Organización internacional del trabajo (OIT), los riesgos psicosociales pueden conceptualizarse como todas aquellas interacciones entre el medio-ambiente del trabajo, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, con las condiciones personales externas al trabajo, la cultura del trabajador, además de las capacidades y necesidades del trabajador, que puede incidir en la salud del trabajador, la satisfacción en el trabajo y el rendimiento del trabajo. Esto significa que los riesgos psicosociales son situaciones de interacción entre el ambiente de trabajo y los aspectos del trabajador, que pueden evolucionar según las actividades que se realicen. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

### **Factores de riesgo psicosocial**

Por el momento, se han descrito diez factores de riesgo, estos se dividen en:

Por una parte, están aquellos que están relacionados con las condiciones de trabajo, como:

I) La carga de trabajo o el ritmo de trabajo, como el exceso de carga laboral o niveles altos de presión con el tiempo, II) el diseño de las tareas, como los ciclos desorganizados de trabajo y la baja utilización de las capacidades, III) el horario de trabajo, como los horarios inflexibles, las horas extras impredecibles o los horarios que no permiten tener vida social, y IV) el entorno de trabajo y el equipo de trabajo, como los problemas de confianza, de disponibilidad o de mantenimiento de las instalaciones. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por otra parte, están aquellos que se encuentran presentes en las relaciones laborales, como:

V) la función y cultura organizativa, como una escasa comunicación entre los empleados, bajos niveles de colaboración y ausencia de objetivos organizativos, VI) el papel en la organización, como el desorden o conflicto de funciones, VII) el desarrollo profesional, como estancamiento profesional, inestabilidad en el cargo, salarios bajos y escaso valor social del trabajo, VIII) la latitud de decisión y control, como la ausencia de participación de los empleados en la toma de las decisiones y al falta de control sobre sus propias decisiones, IX) las relaciones interpersonales de trabajo, como el aislamiento social o físico, la inexistencia de relaciones con los directivos y la falta de apoyo social ante los conflictos interpersonales, y X) la conciliación de la vida personal y la vida laboral, como los conflictos entre las tareas que se deben realizar en el hogar y la familia, con las exigencias del trabajo, además del escaso apoyo familiar y la confrontación entre los gustos de la persona y la carrera que ha estudiado. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

### **Relación de los factores de riesgo psicosocial con los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales**

En primer lugar, los factores de riesgo psicosocial, pueden afectar directamente el desarrollo normal de las actividades de una sociedad comercial y producir accidentes de trabajo, en la medida en que, si los trabajadores están estresados, pueden cometer errores involuntariamente, desarrollando comportamientos inseguros hasta que se presenta algún hecho que genera un daño. Por otra parte, si no existe una buena relación en el entorno laboral, puede ocurrir que, las medidas de precaución acerca de los riesgos a los que se expone un trabajador, provienen de la información que recibe de sus jefes o sus compañeros, y al no existir una buena

relación pueden ocurrir accidentes laborales debido a la desinformación o poca capacitación. (Lafaurie Cabrera & Vargas García, 2017)

En segundo lugar, los factores de riesgo psicosocial, pueden afectar la salud de los trabajadores, produciendo enfermedades de origen laboral, esto se puede confirmar revisando la tabla de enfermedades consideradas como laborales por parte del ministerio de trabajo, mediante el decreto 1477 de 2014, en el cual se considera que, los factores de riesgo psicosocial pueden ocasionar depresión, hipertensión, cardiopatías, enfermedades cerebrovasculares, enfermedades del sistema digestivo, estrés postraumático, y múltiples trastornos como psicóticos, de pánico, de ansiedad, de adaptación, del sueño, del humor o de las emociones (Ministerio de trabajo, 2014).

### **Identificación de los riesgos psicosociales en materia de la industria de la construcción**

Para poder identificar los riesgos laborales, es necesario realizar un análisis minucioso del entorno laboral, considerando todas las situaciones en que se pueden presentar daños o existen peligros, teniendo en cuenta las funciones que realiza cada uno de los trabajadores y la actividad económica que realiza la sociedad comercial. Después de la identificación de los riesgos, se procede a evaluarlos y diseñar planes para mitigar o eliminar dichos riesgos. (Cuenca Agudelo & Montaña Bata, 2021).

Esta es la razón por la cual se considera que es importante implementar un modelo de gestión de riesgos, como el propuesto en la norma ISO 450001, en el cual se pueda controlar los riesgos y los accidentes, reduciendo los costos y mejorando no solo el rendimiento, sino el bienestar de los trabajadores, además de darle mayor productividad a la sociedad comercial (Cuenca Agudelo & Montaña Bata, 2021).

Para el caso concreto, hay que hacer el estudio de los riesgos que pueden ocurrir en la actividad económica de la industria de la construcción. Con respecto a esto, se tiene que, según la Organización Internacional del Trabajo, existen ciertos factores que hacen que un trabajo se considere penoso, entre ellos se encuentra el hecho de exponer a un trabajador a altas exigencias físicas, ya sea manualmente, mediante posturas incómodas o vibraciones a un entorno laboral, que utilice ya sean químicos tóxicos, o se realice en ambientes de altas temperaturas y ruidos (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

De este modo, se considera que, uno de los sectores que más está expuesto a riesgos, es el sector de la construcción, el tratamiento de residuos y la agricultura, en donde los más afectados son los obreros, debido a las exigencias físicas, los ambientes térmicos, las posturas constantes,

los trabajos en alturas, la utilización de herramientas vibrantes, la conducción y la manipulación de cargas o máquinas. Por otra parte, también influye que las funciones del trabajo sean repetitivas o automáticas, sean realizadas de manera nocturna, y que las jornadas laborales sean fijas e impuestas, lo que permite no conciliar la vida personal con la vida laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Entre los riesgos laborales en el sector de la construcción se encuentran: las caídas, en razón a los trabajos realizados en alturas ; las caídas de objetos o derrumbes, debido a la inestabilidad en las estructuras o la construcción de obras de gran altitud; objetos desordenados, debido a que un suelo resbaladizo o materiales fuera de sitio pueden ocasionar accidentes; proyección de partículas, en la medida en que se trabaje expuesto a polvos o fragmentos muy pequeños; riesgo eléctrico, para los trabajadores que realizan la instalación eléctrica, en especial con las conexiones al aire libre; y los accidentes con la maquinaria (Cuenca Agudelo & Montaña Bata, 2021).

En general, los factores de riesgo psicosocial más comunes presentados en el sector de la construcción son: La falta de liderazgo y de roles de participación; el hecho de que los trabajadores no pueden decidir sobre el orden y el ritmo de sus tareas, ni los horarios de trabajo; el escaso reconocimiento del buen desempeño por parte de los superiores; la marcada jerarquía entre los trabajadores del nivel más bajo y los empleados administrativos, además de, la expedición de órdenes contradictorias y poco claras (Lafaurie Cabrera & Vargas García, 2017).

En Colombia, algunos autores concluyen que con respecto a el factor de riesgo psicosocial denominado “nivel educativo”, la probabilidad de que pase un accidente, disminuye a medida que el empleado posee mayor formación académica y con respecto al factor de riesgo psicosocial “estrato público” la accidentalidad del trabajador tiende a aumentar en la medida en que el estrato es más bajo (Lafaurie Cabrera & Vargas García, 2017).

Por otra parte, existe un comportamiento directamente proporcional, con respecto los factores de riesgo psicosocial denominados “relaciones familiares”, “Consistencia del rol” y “demandas emocionales”, ya que entre más afectados se estén estos factores, más se incrementa la accidentalidad. Mientras que, algunos factores de riesgo, son inversamente proporcionales, como por ejemplo los denominadas “Características de Liderazgo” y “Comunicación y Relaciones Interpersonales”, los cuales, entre mayor desarrollo posean, menor accidentalidad se prevé (Lafaurie Cabrera & Vargas García, 2017).

### **Medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial**

Para poder describir los factores de riesgo de una determinada actividad relacionada con el sector de la construcción, existen diferentes métodos, no obstante, en Colombia es de amplia utilización la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, expedida por el ministerio de trabajo en la resolución 2404 de 2019, en dicho documento se encuentra una guía para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, en la cual se proporcionan una serie de instrumentos para realizar la medición (Ministerio de trabajo, 2019).

El primero de los instrumentos, es realizar tres cuestionarios que aporten datos cuantitativos, dos de los cuestionarios se encargan de evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y un cuestionario para evaluar los factores de riesgo extra laboral. Con los resultados de estos cuestionarios se deben realizar una serie de interpretaciones cualitativas (Ministerio de trabajo, 2019).

El segundo de los instrumentos, consta de tres guías para la interpretación cualitativa y cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales. Adicionalmente contiene un cuestionario para la evaluación del estrés y un aplicativo básico para recopilación de datos (Ministerio de trabajo, 2019).

Así mismo, otros autores recomiendan el uso de inventarios, cuestionarios o escalas, ya que presentan algunas ventajas, como, por ejemplo: el hecho de estar estandarizados y responder al mismo conjunto de preguntas, de puntuarse de manera objetiva, de poder aplicarse a un rango amplio de población, de hacer un análisis simple para su interpretación, se puede realizar de manera computarizada, se ahorra tiempo y además facilita el manejo de los datos con respecto a la confidencialidad. No obstante, los cuestionarios, también poseen limitaciones como, por ejemplo, el hecho de que las respuestas sean estandarizadas, no permite que el sujeto exprese su respuesta de manera profunda. (Luceño et All., 2005)

Otro instrumento recomendado se trata de los grupos de discusión, en los cuales un grupo de trabajadores deben establecer, cuales factores psicosociales les afectan en su propia labor. Este instrumento tiene la ventaja de permitir que los trabajadores aporten gran volumen de información y que participen en las decisiones que los afectan, además de crear ambientes laborales de cooperación. (Luceño et All., 2005)

Por último, se recomienda realizar un análisis de los cargos y el manual de funciones, para delimitar las funciones de una manera clara, estableciendo los riesgos a los que se expone el trabajador que realice esa actividad, de este modo se puede conocer cuáles son los riesgos inherentes a cada cargo, tomando medidas como la rotación de puestos de trabajo y la redistribución de cargos y funciones. (Luceño et All., 2005)

En conclusión, existen muchas herramientas prácticas que son posible fusionarlas para obtener mejores beneficios en la organización. Por ello, es muy importante conocerlas, saber sus objetivos y a que se dedican de forma estándar para intervenir desde ellas en la práctica, el cual se alcanza si se apoya el conocimiento adquirido en estándares los cuales han tenido una trayectoria exitosa en el pasado, así muy seguramente las decisiones tomadas en el futuro serán mucho más eficientes y eficaces, además de proveer un desarrollo profesional exponencial para aquellos que busquen una diferenciación.

### **Marco conceptual**

A continuación, se presentan las definiciones de los conceptos que se consideran pertinentes para evaluar la investigación del problema y la propuesta de creación de empresa prestadora de servicios de salud mental en el municipio de La Plata, Huila:

#### *Salud*

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. La cita procede del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Official Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. La definición no ha sido modificada desde 1948.

#### *Salud mental*

Según la Biblioteca Nacional de Medicina de EE.UU, 2019:

La salud mental incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida. También ayuda a determinar cómo manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones. La salud mental es importante en todas las etapas de la vida, desde la niñez y la adolescencia hasta la adultez.

#### *Enfermedades mentales*

Son afecciones graves que pueden afectar la manera de pensar, su humor y su comportamiento. Pueden ser ocasionales o de larga duración. Pueden afectar su capacidad de relacionarse con los demás y funcionar cada día. Los problemas mentales son comunes, más de la mitad de todas las personas serán diagnosticadas con un trastorno mental en algún momento de su vida. Sin embargo, hay tratamientos disponibles. Las personas con problemas de salud mental pueden mejorar y muchas de ellas se recuperan por completo.

#### *Estrategias afrontamiento*

Según Lazarus y Folkman, 1984, el afrontamiento ha sido definido como un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas que sean percibidas como excesivas para los recursos del individuo. En ese sentido, la capacidad de afrontar no se refiere solo a la resolución práctica de los problemas, sino también a la capacidad de la gestión de las emociones y del estrés delante de la situación-problema.

#### *Resolución de problemas*

Está vinculado al procedimiento que permite solucionar una complicación. La noción puede referirse a todo el proceso o a su fase final, cuando el problema efectivamente se resuelve (RAE, 2020). En su sentido más amplio, la resolución de un problema comienza con la identificación del inconveniente en cuestión.

#### *Riesgos psicosociales*

Interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. En la actualidad, se considera que son Riesgos psicosociales (UGT, 2019):

- El estrés laboral

Ostermann y Gutiérrez (2000), plantean un modelo sobre salud laboral denominado Self, Work, Social, el cual se aborda al estrés como el Inter juego entre estos tres factores los cuales pueden aportar negativamente como estresores a las condiciones de vida del trabajador o de forma positiva como apoyos.

Autores como Corredor y Monroy (2009), consideran al estrés como un esfuerzo que genera agotamiento para restablecer un equilibrio perdido, debido a la percepción del evento por parte del sujeto como algo amenazante que va a imposibilitarlo para observar un futuro, siendo un fenómeno adaptativo que contribuye a la supervivencia.

- Factores generadores de estrés en el ámbito laboral:

Los estresores de un entorno laboral se dividen bajo tres niveles de análisis:

“Individuales, extra-organizacionales y los organizativos. Los primeros tienen que ver con lo mencionado en el párrafo anterior, sobre los aspectos personales de cada sujeto que influyen en el desarrollo de estrés, como los cognitivos, conductuales y demográficos.” (Durán, 2010 citado por Verduzco, 2018, p. 35)

- La fatiga

Es una respuesta normal e importante al esfuerzo físico, al estrés emocional, al aburrimiento o a la falta de sueño. La fatiga es un síntoma común y por lo regular no se debe a una enfermedad seria. Pero puede ser un signo de un trastorno físico o mental más grave. Cuando la fatiga no se alivia con dormir bien, nutrirse bien o tener un ambiente de bajo estrés debe ser evaluado por su proveedor de atención médica. (MedLinePlus, 2019)

- La violencia en el trabajo

Es la violencia en el entorno de trabajo se deriva de una combinación de causas, relativas a las personas, el medio ambiente y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y los empleadores. (OIT, 1998)

- El acoso laboral

Según la OMS, 2018, comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ámbito laboral. Este acoso tiene como objetivo producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado, hasta que este renuncie a seguir en la empresa o sea despedido; si de forma recurrente eres víctima de estas conductas agresivas, debes identificar si lo que estas padeciendo es acoso laboral o violencia psicológica o es un conflicto laboral.



## **Hipótesis**

El sector construcción es uno de los que más presentan enfermedades laborales; y en Colombia este sector genera aproximadamente el 6,1% de los empleos en proyectos tales como: obras públicas o construcción de viviendas y edificaciones. En congruencia los factores más comunes de riesgo psicosocial que afectan las organizaciones del sector construcción en Colombia y por ende en la empresa OBRINCOL SAS son:

Nivel educativo: la probabilidad de que pase un accidente, disminuye a medida que el empleado posee mayor formación académica y con respecto al factor de riesgo psicosocial.

Estrato público: la accidentalidad del trabajador tiende a aumentar en la medida en que el estrato es más bajo.

La falta de liderazgo y de roles de participación: el hecho de que los trabajadores no pueden decidir sobre el orden y el ritmo de sus tareas, ni los horarios de trabajo.

El escaso reconocimiento del buen desempeño por parte de los superiores.

La marcada jerarquía entre los trabajadores del nivel más bajo y los empleados administrativos.

La política del estado frente a la expedición de órdenes contradictorias y poco claras.

Por lo anteriormente expuesto se parte de la hipótesis de que los trabajadores de la empresa OBRINCOL SAS presentan los anteriores factores de riesgo psicosocial con base a lo definido en el marco teórico y de acuerdo a investigaciones realizadas en otras compañías del mismo sector, partiendo del mismo diagnóstico como causa raíz a lo que están expuestos diariamente los trabajadores, con el fin de aplicar los instrumentos que permitan corroborar esta afirmación o en su defecto aterrizar los datos puntualmente de acuerdo al análisis del contexto de la empresa OBRINCOL SAS.

## **Metodología**

El reconocimiento de que los factores de riesgo psicosocial requieren ser evaluados sistemáticamente, surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por fomentar la salud en los trabajadores (Peiro, J. M, 2004). Se destaca la injerencia de organismos públicos como el Ministerio de la Protección Social en Colombia con la Resolución 2646 de 2008, la cual establece responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial. (Charria, 2011)

El Ministerio de la Protección Social en Colombia en el 2010 tipo de investigación cualitativa y cuantitativa que desarrolla la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. La batería se basa en el modelo dinámico de factores psicosociales planteado por Villalobos y contiene una ficha de datos sociodemográficos y ocupacionales, dos cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral con cuatro dominios de evaluación: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales, y recompensa; un cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral con siete dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, una guía de análisis de puestos de trabajo; un cuestionario para la evaluación del estrés, una guía de entrevistas semiestructuradas y otra para la realización de grupos focales. Además, brinda directrices claras para la evaluación cualitativa de factores individuales.

### **Población y Muestra**

La población que se eligió para esta investigación son los colaboradores correspondientes a la aérea operativa que llevan 6 meses o más laborando en la compañía. En el estudio se incluyeron 65 trabajadores operativos de Obrincol SAS, No se tuvo en cuenta una muestra ya que se realiza a toda el área operativa.

Para precisar la investigación el método de búsqueda e indagación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extra laboral y el estrés, el método de estudio es cualitativo a través de la técnica de observación o la administración de encuestas, teniendo como característica

descriptiva el estudio de caso se obtendrá de manera exhaustiva y cualitativa de los factores a intervenir de la empresa. A través de los siguientes pasos:

Selección del caso: factores de riesgo psicosocial intralaboral, extra laboral y el estrés,

Elaboración de preguntas: aplicación de encuestas 65 en total.

Localización de la investigación: Obrincol SAS.

Análisis de los resultados: análisis de cada grafica

Elaboración de un informe: cuadro de riesgos, bajo- medio y alto, cuadro comparativo de teoría – resultados, coincidencias- diferencias y recomendaciones.

### **Instrumentos**

Se ejecutará la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana. Se aplicará la ficha de datos generales, cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral, extra laboral y el cuestionario para la evaluación del estrés.

### **Recolección de datos**

Para el desarrollo de la investigación se optó hacerlo en 4 fases de la siguiente manera:

**Primero:** Análisis y preparación de las encuestas de acuerdo con la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial con el acompañamiento de un profesional Psicólogo con licencia en salud ocupacional.

**Segundo:** Ejecutar batería de riesgo psicosocial al personal operativo de Obrincol SAS.

**Tercero:** Analizar resultados e identificar causas de riesgo psicosocial de los obreros

**Cuarto:** Elaboración de plan de acción para minimizar riesgos psicosociales en el área de los obreros.

### **Resultados**

De acuerdo con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a 65 colaboradores operativos de OBRINCOL SAS, teniendo en cuenta factores intralaboral, extra laborales y niveles de estrés, se presenta el análisis de resultados en el siguiente orden, análisis

sociodemográfico, análisis condiciones intralaboral Forma B, análisis de condiciones extra laborales y evaluación del estrés.

### **Análisis Sociodemográfico**

De acuerdo con la ficha de datos generales, se presenta la caracterización de la población a estudiar.

### **Análisis de resultados de las condiciones intralaboral, Forma B**

A continuación, se presentan las respuestas consolidadas de la encuesta aplicada para estado de condiciones intralaboral de acuerdo a los dominios y dimensiones de la Forma B

aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios del manual Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Dominios	Dimensiones	Puntaje Bruto	Factores de transformacion	Puntaje Transformado	RESULTADOS X DIMENSIONES
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	Características del liderazgo	9.66	52	18.6	Riesgo Medio
	Relaciones sociales en el trabajo	5.32	48	11.1	Riesgo Bajo
	Retroalimentacion del desempeño	5.60	20	28.0	Riesgo Medio
<b>Control sobre el trabajo</b>	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4.60	16	28.8	Riesgo Medio
	Control y autonomia sobre el trabajo	7.31	12	60.9	Riesgo Medio
	Participacion y manejo del cambio	4.37	12	36.4	Riesgo Medio
	Claridad de rol	3.77	20	18.8	Riesgo Alto
	Capacitacion	2.55	12	21.3	Riesgo Medio
<b>Demandas de trabajo</b>	Demandas ambientales y de esfuerzo fisico	24.48	48	51.0	Riesgo Alto
	Demandas cuantitativas	4.72	12	39.4	Riesgo Medio
	Demandas de carga mental	14.28	20	71.4	Riesgo Medio
	Demandas de la jornada de trabajo	11.22	24	46.7	Riesgo Alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	5.42	16	33.8	Riesgo Alto
	Demandas emocionales	7.54	36	20.9	Riesgo Bajo
<b>Recompensas</b>	Reconocimiento y compensacion	4.20	24	17.5	Riesgo Medio
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organizacion y del trabajo que se realiza	1.97	16	12.3	Riesgo Medio

Dominios	Puntaje Bruto	Factores de transformacion	Puntaje Transformado	RESULTADOS X DOMINIOS
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	20.58	120	17.2	Riesgo Bajo
<b>Control sobre el trabajo</b>	22.60	72	31.4	Riesgo Medio
<b>Demandas de trabajo</b>	67.65	156	43.4	Riesgo Alto
<b>Recompensas</b>	6.17	40	15.4	Riesgo Medio

Puntaje Bruto	Factores de transformacion	Puntaje Transformado
117.00	388	30.2
<b>RESULTADO GENERAL CONDICIONES INTRALABORALES</b>		Riesgo Medio

### **Análisis de resultados de las condiciones Extra laborales**

A continuación, se presentan las respuestas consolidadas de la encuesta aplicada para estado de condiciones extra laborales de acuerdo a los dominios y dimensiones de la única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios del manual Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

<b>Dimensiones</b>	<b>Puntaje Bruto</b>	<b>Factores de transformacion</b>	<b>Puntaje Transformado</b>	<b>Resultados por dimensiones</b>
Dezplazamiento Vivienda - trabajo	5.17	16	32.3	Riesgo Alto
Características de la vivienda y su entorno	8.63	36	24.0	Riesgo Alto
Tiempo fuera del trabajo	5.51	16	34.4	Riesgo Medio
Comunicacion y relaciones interpersonales	4.02	20	20.1	Riesgo Medio
Relaciones Familiares	1.03	12	8.6	Riesgo Bajo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	2.31	12	19.2	Riesgo Medio
Situacion economia el grupo familiar	5.25	12	43.7	Riesgo Alto

<b>Factores de Riesgo Psicosocial</b>	<b>Puntaje Bruto</b>	<b>Factores de transformacion</b>	<b>Puntaje Transformado</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>Intralaboral</b>	117.00	512	29.1	Riesgo Medio
<b>Extralaboral</b>	31.9			

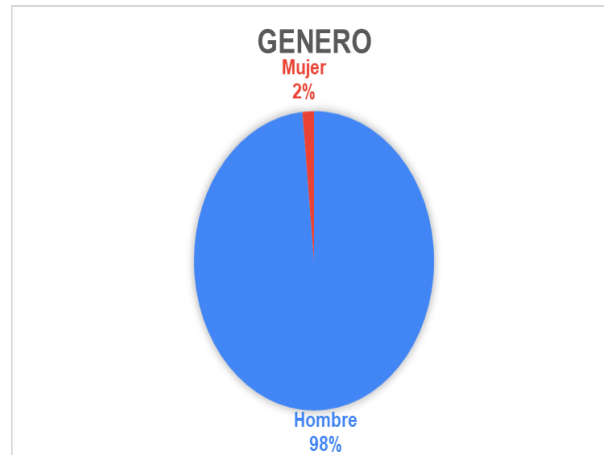
### **Análisis de resultados Evaluación del estrés.**

A continuación, se presentan las respuestas consolidadas de la encuesta aplicada para la evaluación del estrés, cuestionario aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesional o

técnica, auxiliar y operarios del manual Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

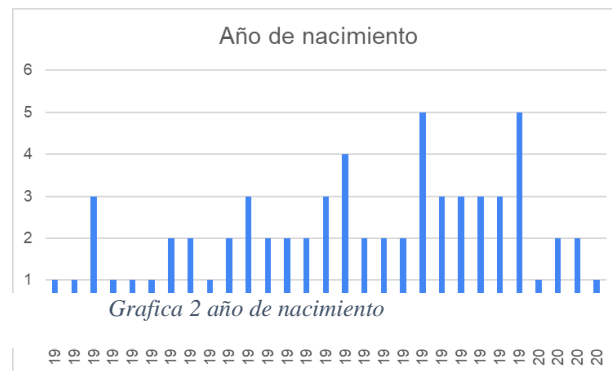
ITEMS	Puntaje Bruto
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión	2.7
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon	
3. Problemas respiratorios	
4. Dolor de cabeza	
5. trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche	
6. palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos	
7. cambios fuertes del apetito	
8. problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)	
9. dificultades en las relaciones familiares	
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultar para iniciar actividades.	1.6
11. Dificultar en las relaciones con otras personas	
12. Sensacion de aislamiento y desinterés	
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo	1.1
14. Dificultar para concentrarse, olvidos frecuentes	
15. Aumento en el numero de accidentes de trabajo	
16. Sentimiento de frustracion, de no haber hecho lo que se queria en la vida.	
17. Cansancio, tedio o desgano.	
18. Disminucion del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	
19. Deseo de no asistir al trabajo	
20. Bajo compromiso o poco interes con lo que se hace.	
21. dificultar para tomar decisiones	
22. Deseo de cambiar de empleo	
23. Sentimiento de soledad y miedo	0.6
24. Sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	
25. Sentimiento de angustia, preocupacion o tristeza.	
26. Consumo de drogas para aliviar tension o los nervios.	
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada"	
28. Consumo de bebidas alcoholicas o cafe o cigarrillo	
29. Sentimiento de que esta perdiendo la razon	
30. comportamientos rigidos, obstinacion o terquedad.	
31. Sensacion de no poder manejar los problemas de la vida.	
<b>PUNTAJE TRANSFORMADO</b>	<b>9.8</b>
	<b>Nivel Bajo de estres</b>

## Análisis de las gráficas de datos generales



Gráfica 1 Género

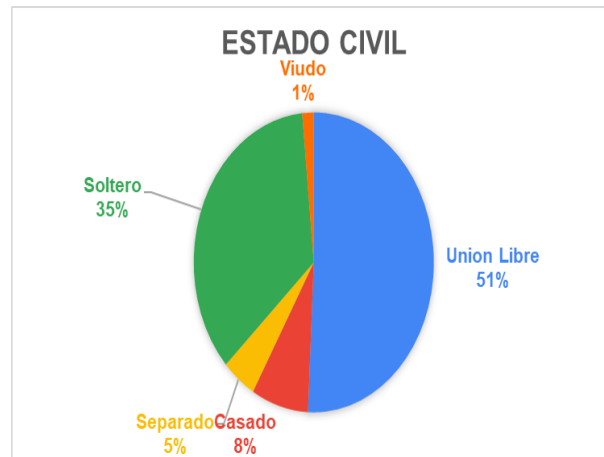
De acuerdo al análisis cualitativo sobre el género a que perteneces las personas encuestadas el 2% son tan solo mujeres y el 98% son hombres, calificándolo como un riesgo depreciable ya que no amerita desarrollar actividades de intervención, solo se podrían hacer acciones o programas de promoción para que haya respeto por esa minoría de mujeres que trabaja en la empresa.



Gráfica 2 año de nacimiento

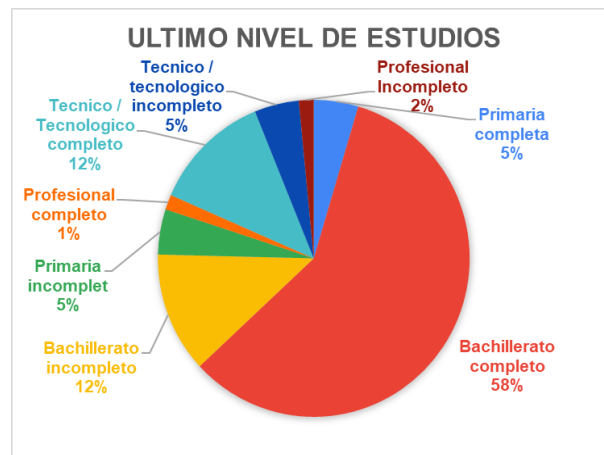
El análisis cuantitativo para el año de nacimiento de los empleados se puede observar que una poca parte de los encuestados nacieron en el año 1994 y 1999 lo cual indica que ya mayor parte de la empresa nacidos entre 1962 y 1993 son personas mucho más adultas, calificándolo como un riesgo bajo tomando acciones para captar empleados más jóvenes brindando oportunidades para que ellos adquieran experiencia.





Gráfica 3 Estado civil

De acuerdo al análisis cualitativo sobre el estado civil de los empleados el 51% viven en unión libre y pocas personas son casadas con un 8% , pero el 35% son solteros , 5% separados y 1% viudos, Se puede calificar con un riesgo bajo ya que vivir en unión libre es decisión de cada persona.



Gráfica 4 ultimo nivel de estudios

Según el análisis cualitativo sobre el nivel de estudio de los empleados encuestados más de la mitad de ellos con el 58% tiene el bachillerato completo, 12% bachillerado incompleto, 5% primaria incompleto, 1% profesión completa, 12% técnico tecnólogo completo ,5%, técnico tecnólogo incompleto, 2% profesional incompleto y 5% la primaria completa; calificándolo como riesgo bajo ya que más de la mitad de los empleados tienen el bachiller completo y también dependen a la profesión que realice hay que tomar acciones para que ellos mejoren este nivel.



*Gráfica 5 ocupación o profesión*

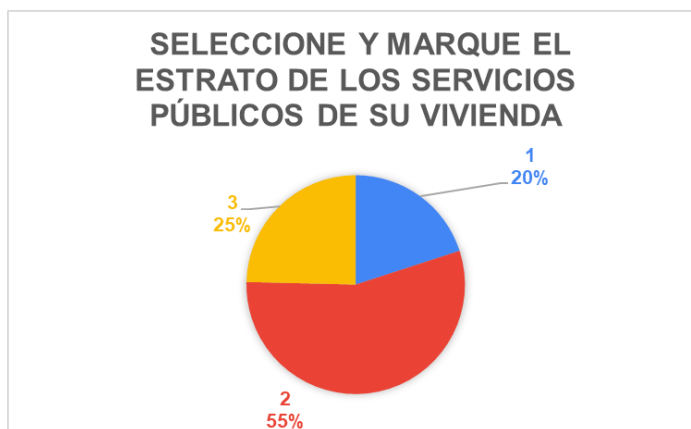
Según el análisis cualitativo sobre la ocupación o profesión de los empleados en su mayoría 57% son auxiliares, el 29% una pequeña parte son líderes de obra y 14% conductor. Lo que indica que la mayor parte de los empleados de la empresa son de apoyo en la obra lo cual es un riesgo muy bajo pues es el objetivo principal de la organización es el cumplimiento en las obras a tiempo y entre más auxiliares tenga más será eficiente y eficaz su entrega.



*Gráfica 6 lugar de residencia*

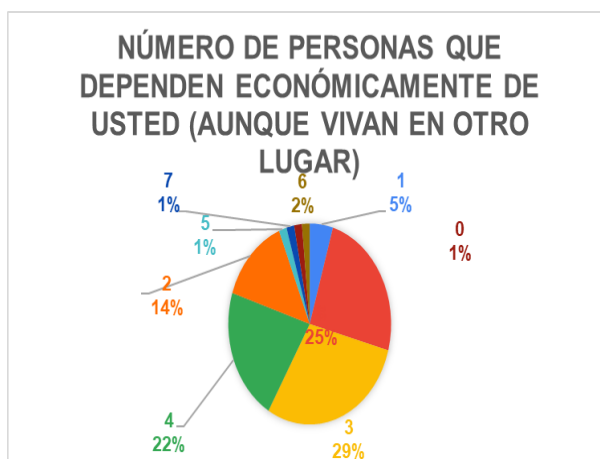
De acuerdo al análisis cualitativo sobre el lugar de residencia la mayor parte de los empleados viven en Bogotá- Cundinamarca 92%, y el 8% en Soacha- Cundinamarca. Siendo de

un riesgo bajo pues el lugar de trabajo es en Bogotá y la mayor parte tendría acceso fácil para llegar al trabajo.



*Gráfica 7 Extracto de servicios públicos*

Según el análisis cuantitativo sobre el estrato de los servicios públicos de la vivienda de los empleados encuestados el 55% están en un estrato 20% estrato 1 y 25% estrato 3, calificándolo como un riesgo bajo.



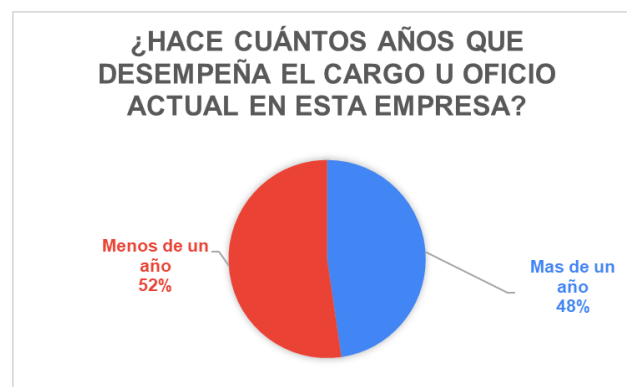
*Gráfica 8 dependencia económica*

De acuerdo al análisis cuantitativo del número de personas que dependen económicamente del empleado el 29% tiene 3 personas, 22% tiene 4%, el 14% 2 personas, 1% 5 personas, 1% tiene 7 personas, el 2% tiene 6 personas, 5% tiene 1 personas, el 1% tiene 0 personas y el 25% tiene 65 personas siendo de riesgo bajo.



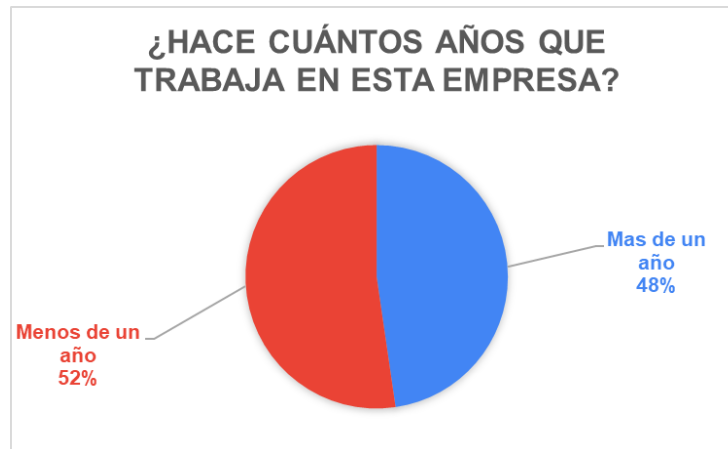
*Gráfica 9 tipo de vivienda*

Según el análisis cualitativo del tipo de vivienda donde viven, el 71 en arriendo, el 18% familiar y 11% propia. Calificándolo en riesgo alto pues si perdieran el empleo podrían también perder su vivienda que poseen en arrendamiento.



*Gráfica 10 tiempo laborando en el cargo*

El análisis cuantitativo de los años que lleva laborando en la empresa el 52% lleva más de un año y el 48% menos de un año, siendo de riesgo bajo pues lo cual la mayoría tienen una permanencia prolongada en la empresa.



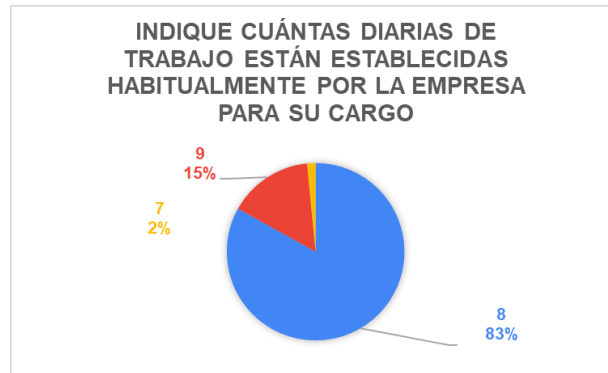
*Gráfica 11 tiempo laborando*

El análisis cuantitativo de los años que desempeña el empleado un cargo u oficio actual en la empresa; menos del 52% menos de un año y más de un año 48%, calificándolo como un riesgo bajo ya que la mayoría tiene menos de un año con un cargo u oficio en la empresa.



*Gráfica 12 tipo de salario*

El análisis cuantitativo de del tipo de salario que recibe el 88% es fijo, 11% una parte fija (diario, semanal, quincenal o mensual) y otra variable y 1% Todo variable ( a destajo por producción) siendo re riesgo bajo ya que es favorable para los empleados tener un trabajo fijo y para la empresa desde que pueda sostenerlo de esta manera pues es una motivación para que los empelados laboren.



*Gráfica 13 horas trabajadas*

De acuerdo al análisis cuantitativo de las horas diarias de trabajo establecidas en su mayoría tienen establecida 8 horas con el 83% , 9 horas diarias con el 15% y 7 horas el 2%, calificándolo como un riesgo depreciable ya que el 83% labora las horas establecidas legalmente en Colombia y tienen la capacidad mental y responsabilidad ya habitual para cumplirlas

### **Análisis de las gráficas del factor de riesgo psicosocial intralaboral**



*Gráfica 14 lugar de trabajo*

Según el análisis cuantitativo de la gráfica 1; el 48% de los empleados algunas veces el ruido en el lugar de trabajo es molesto, el 17% siempre, 11% casi siempre, 15% casi una y el 9% nunca, El análisis cuantitativo de la gráfica 2 en el lugar donde los empleados trabajan es frio respondieron el 71% algunas veces, 0% nunca, 8% siempre, 15% casi siempre, 6% casi nunca. Lo cual se puede calificar como un riesgo bajo y se deben tomar acciones pues el ruido puede afectar la salud auditiva de los empleados al igual que el frio como lo indica la gráfica 2.



*Gráfica 15 ambiente del lugar de trabajo*

Con respecto al análisis cualitativo de la gráfica 3 de los empleados encuestados el 75% indica que algunas veces en el lugar donde trabajan hace mucho calor, el 2% nunca, 5% siempre, casi siempre 15% y 3% casi nunca. De acuerdo a la gráfica 4 indican que el 55% algunas veces en el lugar donde trabajan es fresco y agradable, el 8% nunca, el 11%, siempre, 18% casi siempre, 8% casi nunca. En las gráficas 3 se puede calificar como riesgo bajo ya que la mayoría solo algunas veces siente calor lo que es agradable y en la gráfica 4 se puede calificar como riesgo alto ya que el aire es muy importante para el sistema respiratorio de los empleados y más de la mayoría solo algunas veces lo sienten fresco y agradable.

El análisis de cualitativo de la gráfica 5 de los empleados encuestados indica que el 52% algunas veces la luz del sitio donde trabajan es agradable, el 1% nunca, el 20% siempre, el 25%

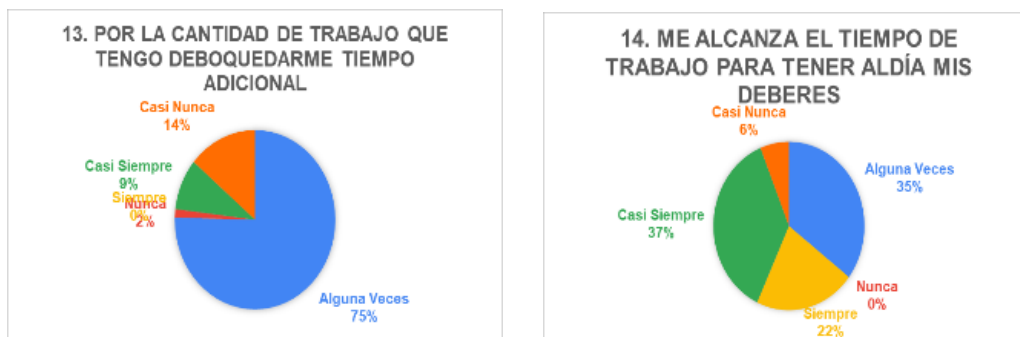


siempre y el 2% casi nunca. El análisis cualitativo de la gráfica 6 para calificar si el espacio donde trabajan los empleados es cómodo indica que el para el 55% algunas veces, 3% nunca. 19% siempre, 9% casi siempre, 14% casi nunca; En la gráfica 5 y 6 se puede decir que el nivel de riesgo es bajo y se debe tomar acciones en estos lugares para que no vaya afectar la salud del empleado.



Gráfica 16 exposiciones del puesto de trabajo

De acuerdo al análisis cualitativo de la gráfica 7 sobre la preocupación que tienen los empleados en el trabajo de estar expuestos a sustancias químicas que afectan su salud, el 29% indicaron algunas veces, 15% casi nunca, 11% nunca, 16% casi siempre, 29%. En la gráfica 9 el análisis cualitativo indica que para el 34% casi siempre los equipos o herramientas con los que el trabajo son cómodos, el 1% casi nunca, 26% algunas veces, 37% siempre; calificando del análisis de ambas gráficas el riesgo bajo pues en una parte pequeña les preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten su salud y siempre y casi siempre se sienten cómodos con las herramientas de trabajo que tienen, se deben tomar medidas de acción donde se haga buen uso de las sustancias químicas como en el manejo de las herramientas de trabajo.

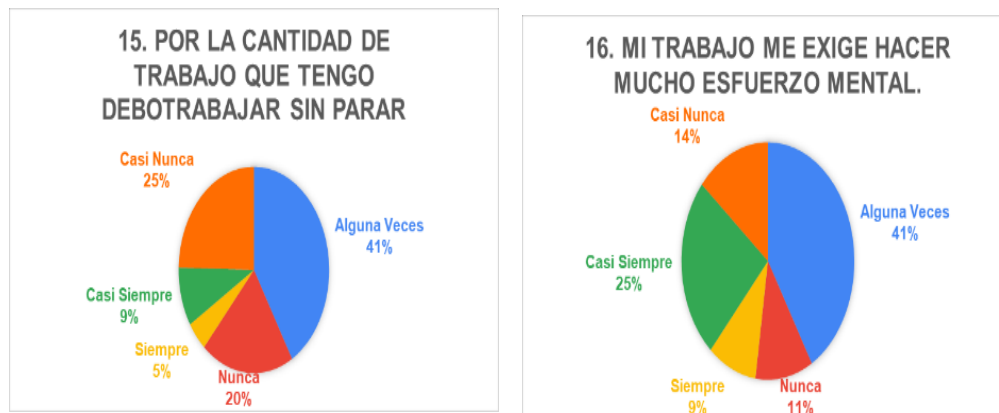


Gráfica 17 exceso del trabajo

Respecto al análisis cualitativo de las gráficas 13 y 14; el 75% algunas veces por la cantidad de trabajo que tiene el empleado debe quedarse tiempo adicional, el 2% nunca, el 0% siempre, el 9% casi siempre y el 14% casi nunca, el 37% casi siempre le alcanza el tiempo de trabajo para tener al día sus deberes, el 16% casi nunca, el 35% algunas veces y 0% nunca. El riesgo es alto ya que la mayoría de los empleados no les alcanza el tiempo para desarrollar sus funciones y una parte

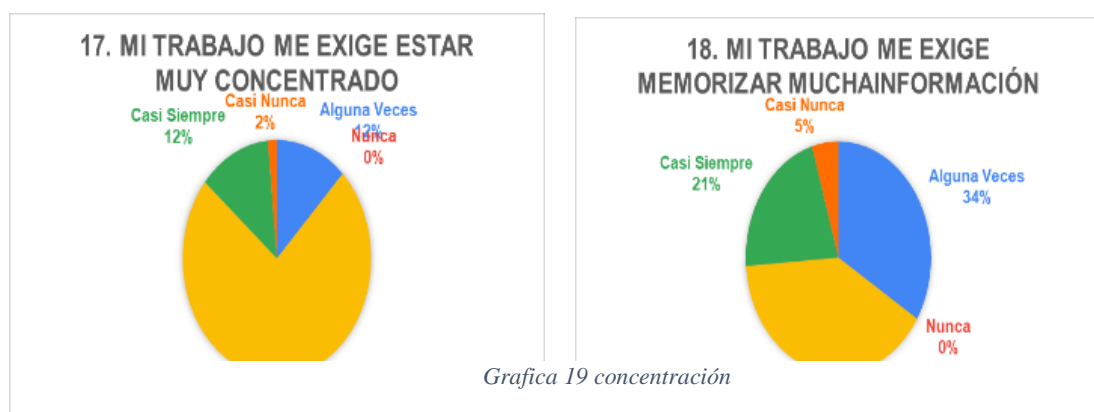


pequeña de los encuestados les alcanza el tiempo por lo cual se deben realizar acciones para que no se genere niveles altos de estrés porque no les alcanza el tiempo laboral.



Gráfica 18 esfuerzo mental

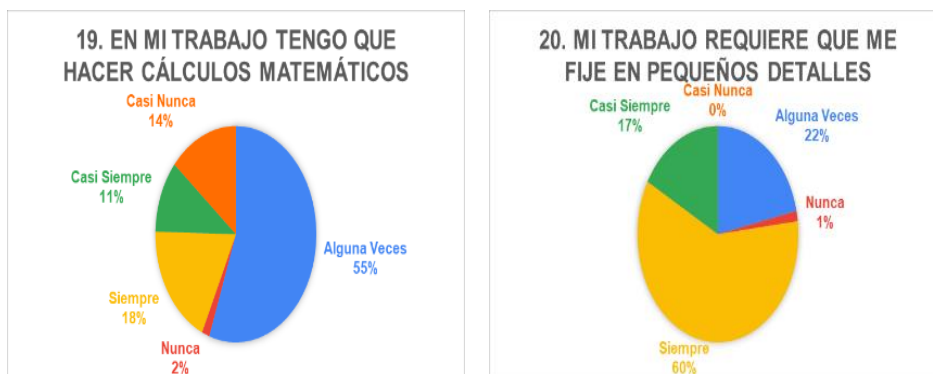
De acuerdo al análisis cualitativo de la gráfica 15 y 16 de los empleados encuestados el 41% algunas veces por la cantidad de trabajo que tiene deben trabajar sin pagar, el 20% nunca, 5% siempre, 9% casi siempre. 25% casi nunca, por otra parte, el 41% algunas veces el trabajo exige a ver mucho esfuerzo mental, 14% casi nunca, 25% casi siempre, 9% siempre y 11% nunca. El riesgo se puede en ambos casos se puede calificar como riesgo bajo tomando acciones que prevengan que no se les paguen las horas por quedarse tiempo de más en el trabajo y así mismo acciones psicológicas para el esfuerzo mental.



Gráfica 19 concentración

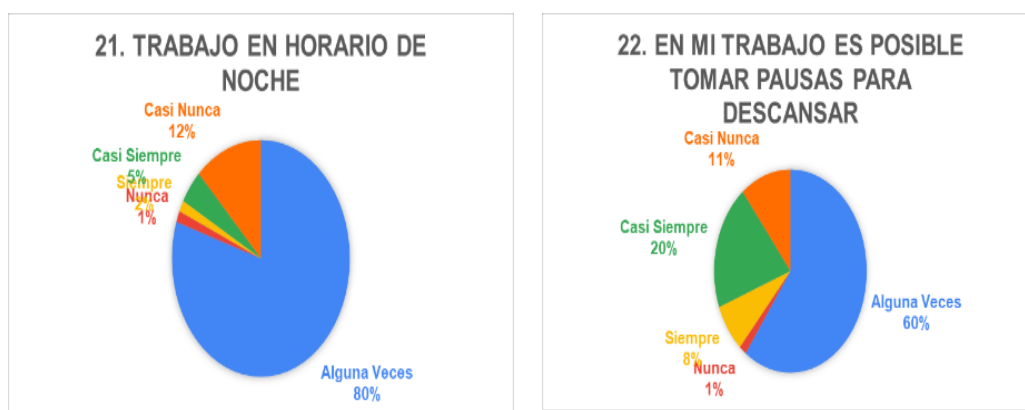
El análisis cualitativo de la gráfica 17 indica que el 74% siempre los empleados se les exigen en el trabajo estar muy concentrados, 12% casi siempre, 2% casi nunca, 12% algunas veces; el análisis cualitativo de la gráfica 18 el 40% de los encuestados siempre deben memorizar mucha información, el 21% casi siempre, 5% casi nunca, 34% algunas veces. El riesgo es alto de acuerdo

a la información de la gráfica 17 ya que en su gran mayoría siempre deben ser muy cuidadosos previniendo accidentes laborales y otras situaciones, en la gráfica 18 el riesgo es bajo pues un poco menos de la mitad de los encuestados siempre deben de memorizar información.



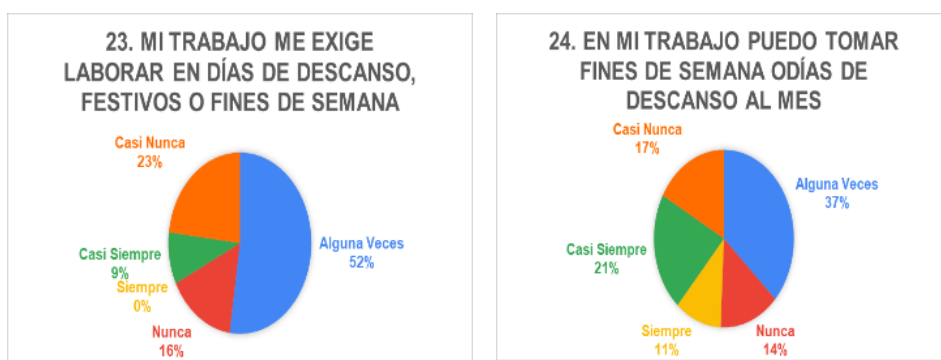
*Gráfica 20 cálculos y detalles*

De acuerdo al análisis cualitativo de la gráfica 19 de los encuestados el 55% algunas veces deben realizar cálculos matemáticos, 2% nunca, 18% siempre, 11% casi siempre, 14% casi nunca; el análisis cualitativo de la gráfica 20 los trabajadores indicaron con un 60% que siempre el trabajo requiere que se fijen en pequeños detalles, 1% nunca, 22% algunas veces, 17% casi siempre. El riesgo en ambos casos sería bajo ya que en todo trabajo se requiere el uso numérico y un empleado detallista para evitar que se generen problemáticas, se deben tomar medidas de acción a un más de acuerdo a la gráfica 20.



*Gráfica 21 horario*

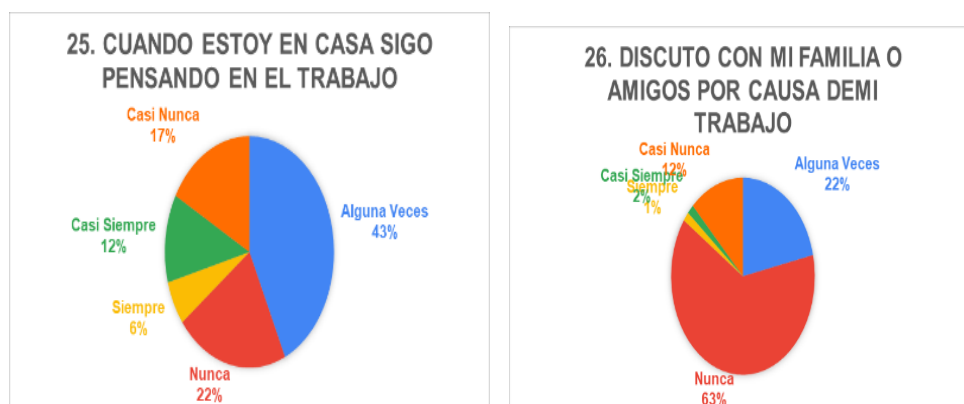
El análisis cualitativo de la gráfica 21 indica que el 80% de los empleados algunas veces trabajan en horario nocturno; 1% nunca, 2% siempre, 5% casi siempre, 12% casi nunca de acuerdo, respecto al análisis cualitativo de la gráfica 22 los empleados encuestados indican que en un 60% algunas veces en el trabajo es posible tomar pausas para descansar, 1% nunca, 8% siempre, 20% casi siempre, 11% casi nunca. Lo cual se pueden calificar como riesgo bajo pues es normal que algunos desempeñen actividades laborales nocturnas, pero se debe tener prevención con estos empleados el nivel de esfuerzo es más alto por laborar en la noche y la mayoría de los empleados tienen tiempo para pausas activas se deben realizar compañías o sembrar el hábito de hacerlo en los demás empleados.



Gráfica 22 días de descanso

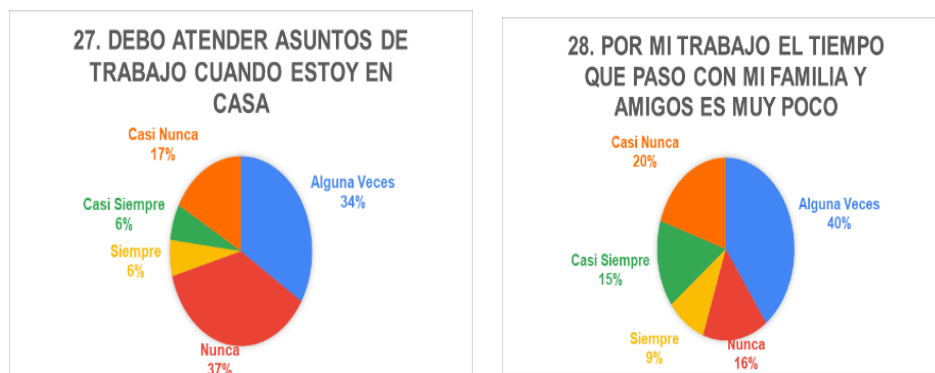
De

acuerdo al análisis cualitativo de la figura 23 y 24 sobre la exigencia de laborar en días de descanso festivos o fines de semana el riesgo se puede calificar como riesgo bajo ya que tan solo el 52% de los empleados encuestados algunas veces deben hacerlo; y en la gráfica 24 el 37% de los empleados encuestados algunas veces pueden tomar en el trabajo fines de semana o días de descanso al mes; calificándolo como riesgo bajo pues en lo habitual las empresas no laboran los días festivos.



Gráfica 23 tiempo extra laboral

En la gráfica 25 se determina un análisis cualitativo; donde el 43% del encuestado indican que cuando están en casa siguen pensando en el trabajo, en el análisis cualitativo de la gráfica 26 en su mayoría el 63% nunca discute con su familia o amigos por causa del trabajo. La calificación de riesgo en ambos casos es baja.



Gráfica 24 tiempo social

El análisis cualitativo de la gráfica 27 y 28 indica que de los empleados encuestados el 37% nunca deben atender asuntos de trabajo cuando están en casa de acuerdo a gráfica 27, de acuerdo a la gráfica 28 el 40% algunas veces por el trabajo el tiempo que pasan con la familia y amigos es muy poco. El riesgo se puede calificar como riesgo bajo.



Gráfica 25 innovador en el trabajo

De acuerdo al análisis cualitativo de la gráfica 29 y 30 indica que de los empleados encuestados el 45% pueden hacer cosas nuevas según gráfica 29, el 35% siempre en el trabajo se le permite desarrollar sus habilidades de acuerdo a la gráfica 30.

El riesgo se puede calificar como riesgo bajo y se deben tomar acciones que les permitan a los empleados desarrollar lo que saben y adquirir nuevos conocimientos.



*Gráfica 26 aplicar mis conocimientos*

De acuerdo al análisis cualitativo de la gráfica 31 y 32 indica que de los empleados encuestados el 51% siempre en el trabajo le permite aplicar sus conocimientos de acuerdo a la figura 31; y el 54% siempre en el trabajo les permiten aprender nuevas cosas según gráfica 32. Por lo que se puede calificar como un riesgo bajo se debe implementar acciones que les permitan el desarrollo de las habilidades y practica de los conocimientos a la otra parte de los encuestados.



*Gráfica 27 pausas activas*

La gráfica 33 de tipo cualitativa, de los encuestados el 54% algunas veces pueden tomar pausas cuando lo necesitan, la gráfica 34 de tipo cualitativa indica que el 29% algunas veces puede decidir cuánto trabajo hace en el día. El riesgo de bajo.



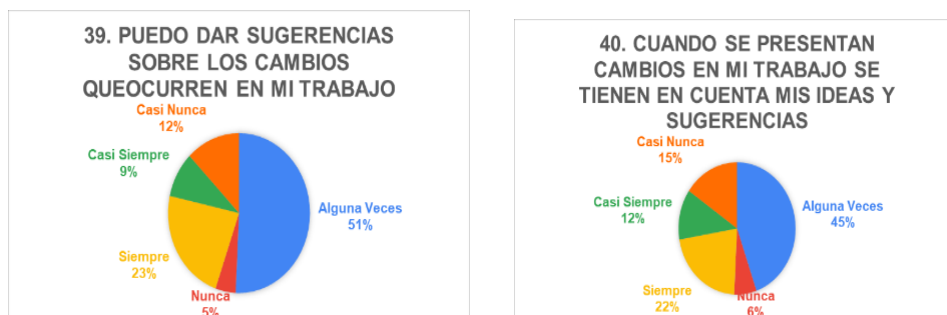
Gráfica 28 velocidad de trabajo

El análisis cualitativo de la gráfica 35 y 36 ; de los empleados encuestados indicaron en un 46% que algunas veces pueden decidir la velocidad a la que trabajan según gráfica 35 y de acuerdo a la gráfica 36 el 40% nunca pueden cambiar el orden de actividades en el trabajo. El nivel de riesgo es bajo lo cual se deben tomar medidas para que el ritmo de trabajo en alguna dependencia sea igual y que les permitan priorizar su orden en las actividades para que tengan un mayor rendimiento.



Gráfica 29 asuntos personales

De acuerdo al análisis cualitativo en la gráfica 37 y 38, el 60% de los empleados encuestados indicó que pueden para un momento su trabajo para entender algún asunto personal de acuerdo a la gráfica 37 y al 42% siempre le explica claramente los cambios que ocurren en el trabajo. Calificándolo como riesgo bajo.

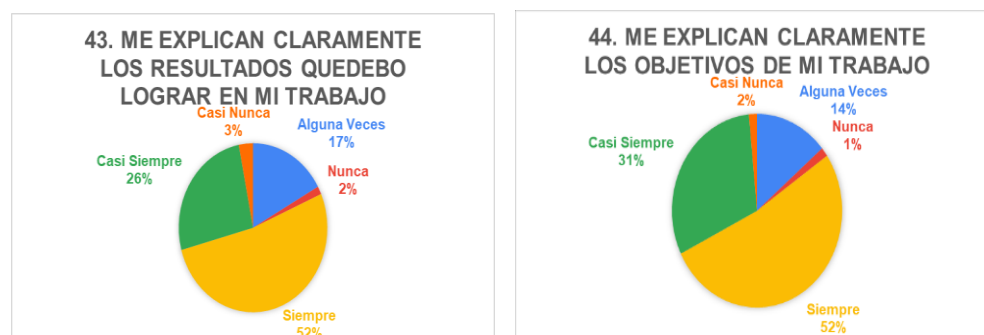


Gráfica 30 cambios laborales

El análisis cualitativo de la gráfica 39 y 40; de los empleados encuestados indicaron en un 51% que algunas veces pueden dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en el trabajo de acuerdo a la gráfica 39 y el 45% algunas veces cuando presentan cambios en el trabajo se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias, lo que puede calificar como riesgo bajo.

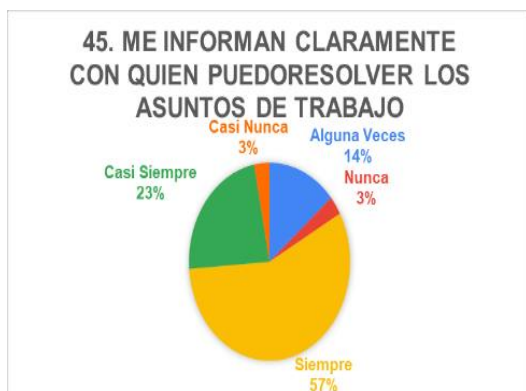


Gráfica 31 funciones



Gráfica 32 resultados en el trabajo

De acuerdo al análisis cualitativo de las gráficas 43 y 44 el riesgo es bajo ya que el 53% de los empleados encuestados indican que les explican claramente los resultados que deben lograr en el trabajo (gráfica 43) y el 52% siempre les explican claramente los objetivos del trabajo. Las acciones a realizar deben ser enfocadas en las metas planteadas por las empresas a favor de todos.



*grafica 33capacitaciones*



Los resultado del análisis cualitativo de las gráficas 45 y 46 se pueden establecer de riesgo bajo ya que el 57 % de los empleados encuestados siempre se les informa claramente con quien puede resolver los asuntos de trabajo y el 57% también la empresa les permite asistir a capacitaciones relacionas con el trabajo que realizan.



*Grafica 34 fortalecimiento de conocimientos*



El análisis cualitativo de las gráficas 47 y 48; indican que en un 54% siempre reciben capacitación útil para hacer su trabajo (gráfica 47) y el 49% siempre recibe capacitación que le

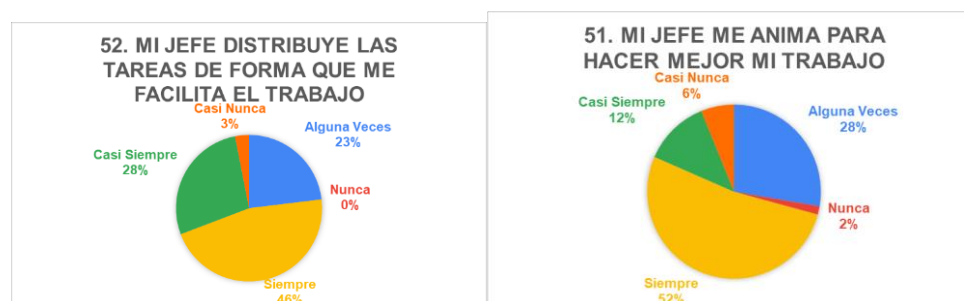


ayuda a hacer mejor el trabajo; se puede calificar de riesgo bajo ya que es muy importante realizar acciones que contribuyan a prepararse cada día más para desempeñar su trabajo.



gráfica 35 el jefe

El riesgo de las gráfica 49 y 50 es bajo y de tipo cualitativa ya que el 51% siempre su jefe lo ayuda a organizar mejor el trabajo y el 46% siempre su jefe tiene en cuenta sus puntos de vista y opiniones, se deben realizar intervenciones donde se tenga más encuesta las opiniones de los empleados y se tome el mejor camino junto con el empleador.



Gráfica 36 distribución de tareas

El riesgo de las gráfica 51 y 52 es bajo y de tipo cualitativa ya que el 52% siempre su jefe lo anima para hacer mejor su trabajo y el 46% siempre el jefe distribuye las tareas de forma que le facilita el trabajo. Las acciones para mantener este riesgo en su nivel más bajo posible deben educar al empleado a tener un orden para trabajar.



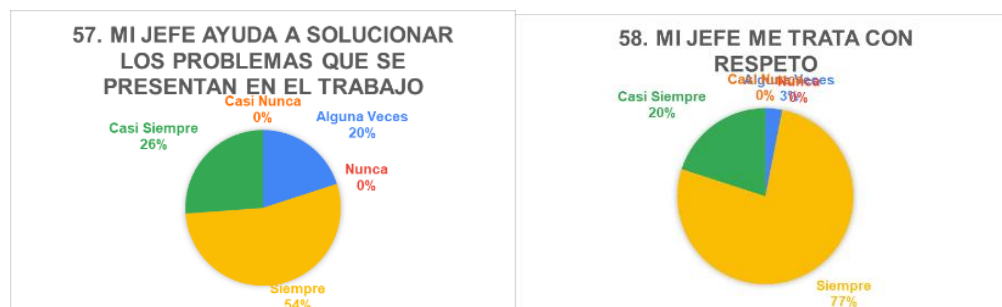
Gráfica 37 tiempo

El análisis cualitativo de las gráficas 53 y 54 son de riesgo bajo pues el 54% siempre el jefe le comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo (gráfica 53) y el 54% siempre recibe orientación del jefe que le ayuda a hacer mejor el trabajo (gráfica 54)



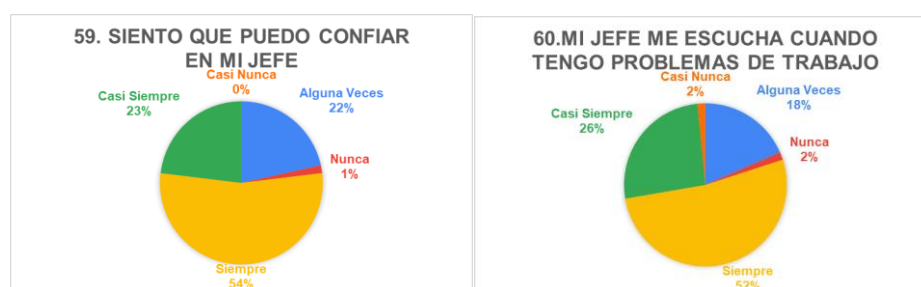
Gráfica 38 crecimiento profesional

De acuerdo al análisis cualitativo de las gráficas 55 y 56; el jefe en un 55% siempre les ayuda a progresar en el trabajo (gráfica 55) y el 52% siempre el jefe les ayuda a sentirse bien en el trabajo. La calificación es de riesgo bajo, se debe realizar actividades de integración para que haya una buena relación entre todos.



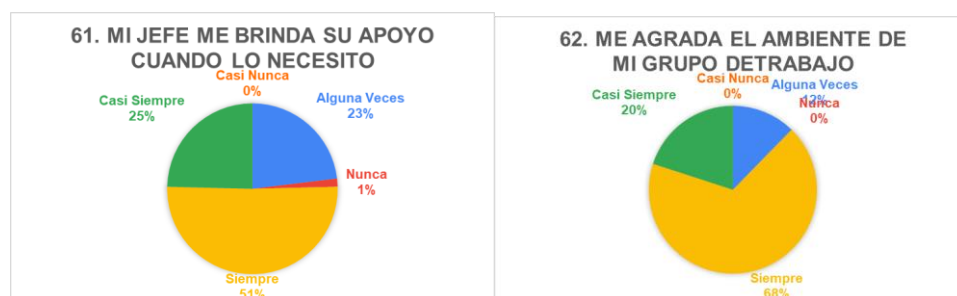
Gráfica 39 problemas laborales

El análisis cualitativo de la gráfica s 57 y 58 indican un riesgo bajo pues el 54% siempre el jefe les ayuda a soluciones problemas que se presentan en el trabajo (gráfica 57) y el 77% de los empleados encuestados indican que siempre el jefe los trata con respeto.



Gráfica 40 confianza

De acuerdo al análisis cualitativo de las gráficas 59 y 60; el jefe en un 54% de los empleados siente que pueden confiar en su jefe (gráfica 59) y el 52% siempre el jefe el escucha cuando tienen problemas de trabajo. La calificación es de riesgo bajo.



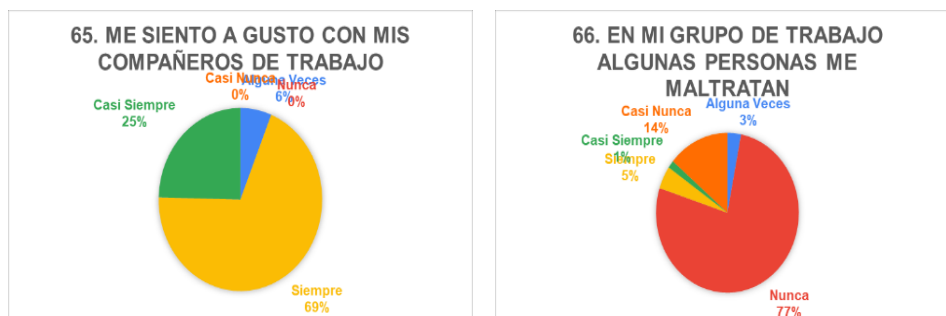
Gráfica 41 apoyo laboral

El análisis cualitativo de la gráfica s 61 y 62 indican un riesgo bajo pues el 51% siempre el jefe brinda su apoyo cuando lo necesitan (gráfica 61) y el 68% de los empleados encuestados indican que siempre les agrada el ambiente de su grupo de trabajo (gráfica 62), se deben tomar acciones de promoción al apoyo entre los miembros del equipo de trabajo.



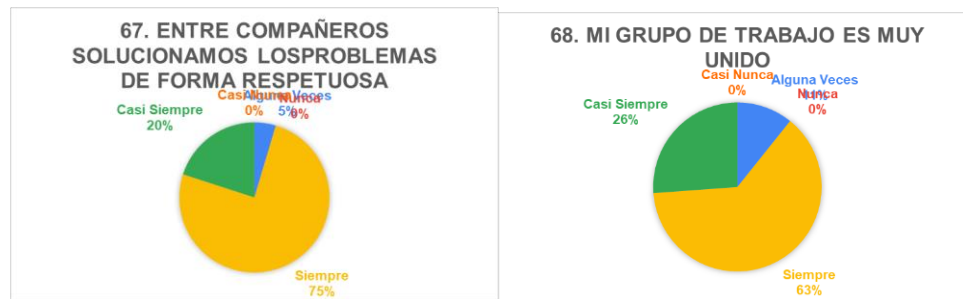
Gráfica 42 clima laboral respetuoso

De acuerdo al análisis cualitativo de las gráficas 63 y 64 ; el jefe en un 81% siempre en su grupo de trabajo los tratan de forma respetuosa (gráfica 63) y el 59% siempre siente que puede confiar en los compañeros de trabajo (gráfica 64) el riesgo es bajo.



Gráfica 43 satisfacción laboral

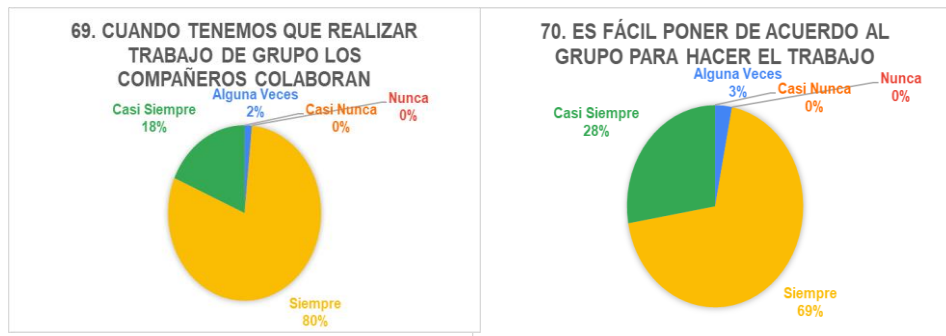
El análisis cualitativo de la gráfica s 65 y 66 indican un riesgo bajo pues el 69 % de los empleados siempre se sienten a gusto con sus compañeros de trabajo (gráfica 65) y el 77% de los empleados encuestados que nunca en su grupo de trabajo los maltratan (gráfica 66), se deben tomar acciones para que haya mejores relaciones interpersonales y el riesgo se mantenga bajo de las gráficas 65 y 66.



Gráfica 44 ambiente laboral

El análisis cualitativo de la gráfica 67 de los empleados encuestados califica en un 75% que siempre entre los compañeros solucionan los problemas de forma respetuosa y el análisis cualitativo de la gráfica 68 el 63% indica que siempre el grupo de trabajo es muy unido.

Calificándolo de riesgo bajo.



Gráfica 45 trabajo en equipo

El análisis cualitativo de las gráficas 69 y 70 indican un riesgo bajo pues el 80% de los empleados califican que siempre cuando deben realizar trabajo en equipo los integrantes colaboran (gráfica 69) y el 69% de los empleados encuestados califican que siempre es fácil ponerse de acuerdo al grupo para hacer el trabajo (gráfica 70).



Gráfica 46 dificultades

De acuerdo al análisis cualitativo de las gráficas 71 y 72, de los empleados encuestado el 61% califica que siempre los compañeros de trabajo lo apoyan cuando tiene dificultades (gráfica 71) y el 68% califica que siempre en su trabajo las personas se apoyan unos a otros. El riesgo es bajo, se debe tomar medidas de acción donde se mejore la calificación de este riesgo y se mantenga en un punto más bajo para el beneficio de los empleados y de la organización.



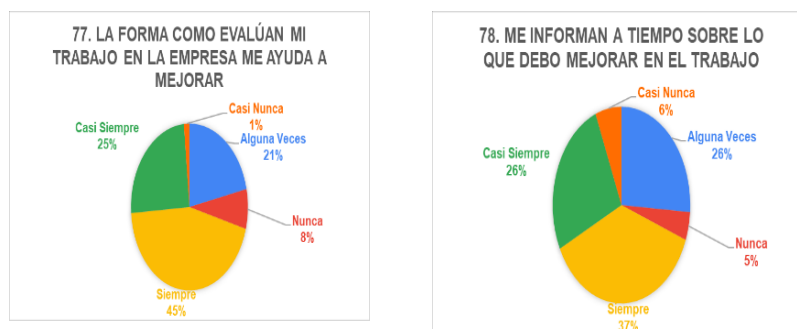
Gráfica 47 escucha

El análisis cualitativo de las gráficas 73 y 74, de los empleados encuestado el 38% califica que siempre algunos compañeros de trabajo los escuchan cuando tienen problemas y tan solo el 3% casi nunca los escuchan (gráfica 73) y el 45% califica que siempre les informan sobre lo que hace bien en su trabajo y nunca el 11% (gráfica 74). El riesgo es bajo, se debe tomar medidas de acción donde se mejore la calificación y se mantenga en su punto más bajo, pues es una motivación que los empleados sepan que hacen bien su trabajo y que además haya compañerismo para escucharse entre ellos.



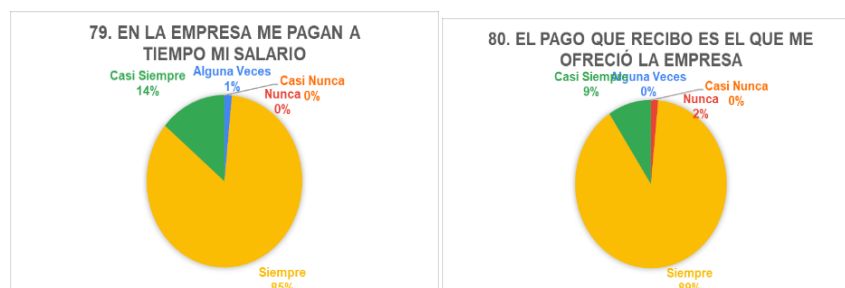
*Gráfica 48 mejorar laboralmente*

De acuerdo al análisis cualitativo de las gráficas 75 y 76, de los empleados encuestado el 41 % califica que siempre les informan que deben mejorar su trabajo ( gráfica 75) y el 42% califica que siempre la información que reciben sobre el rendimiento en trabajo es clara (gráfica 76). El riesgo es bajo.



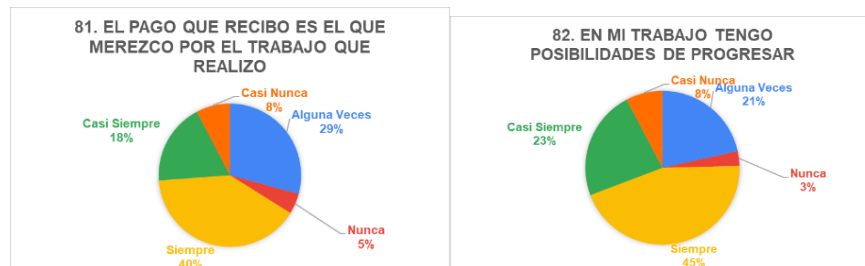
*Gráfica 49 evaluar el trabajo*

De acuerdo al análisis cualitativo de las gráficas 77 y 78 el riesgo es bajo puesto que el 45% siempre la forma como evalúan su trabajo en la empresa le ayuda a mejorar (grafico 77) y el 37% siempre le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo (grafico 78).



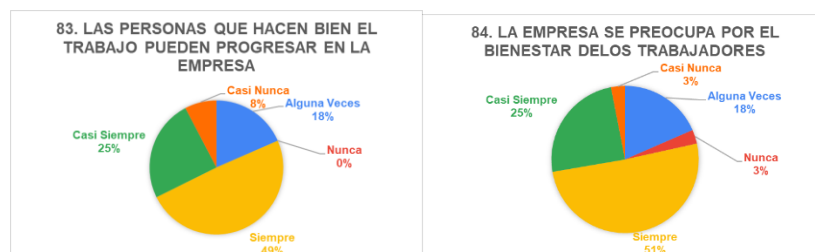
*Gráfica 50 salario justo*

El análisis cualitativo de las gráficas 79 y 80 corresponden a un riesgo bajo puesto que el 85% de los empleados encuestados siempre la empresa les paga a tiempo su salario (grafico 79) y el 89% el pago que reciben los empleados es el que le ofreció la empresa (grafico 80).



Gráfica 51 satisfecho con el salario

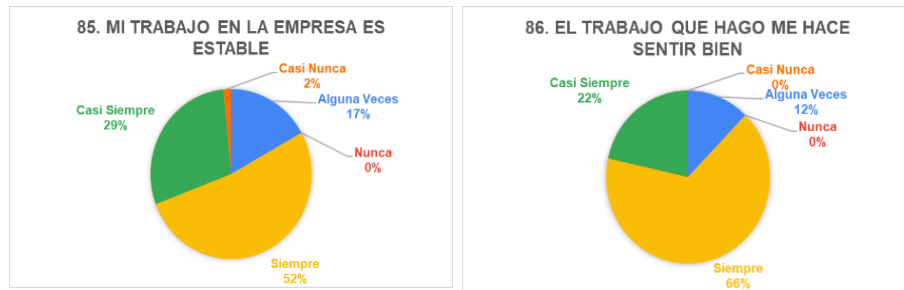
De acuerdo al análisis cualitativo la gráfica 81 el riesgo es medio ya que solo el 40% de los empleados encuestados siempre recibe el salario que merece de acuerdo al trabajo que realiza y el 5% nunca lo recibe aunque son pocos en el caso de que nunca lo reciben, se no hay una gran parte que lo reciba, el análisis cualitativo de la gráfica 82 es de riesgo bajo ya que el 45% de los empleados encuestados tiene posibilidades de progresar en su trabajo lo cual deben mejorar las oportunidades para ellos, de acuerdo a su desempeño.



Gráfica 52 bienestar laboral

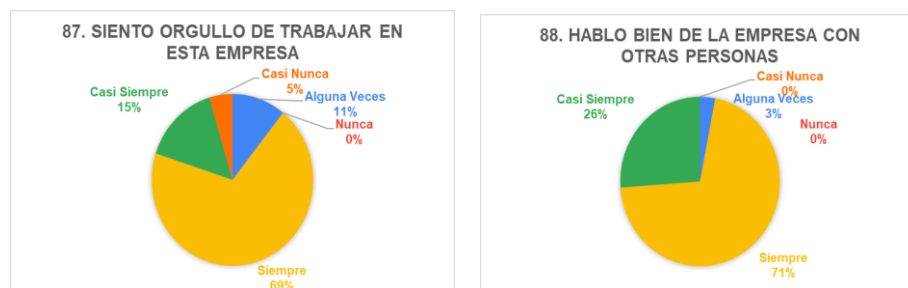
El análisis cualitativo de las gráficas 83 y 84 corresponden a un riesgo bajo puesto que el 49% de los empleados encuestados siempre que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa (grafico 83) y el 51% siempre la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores (grafico 84).





Gráfica 53 estabilidad

De acuerdo al análisis cualitativo de las gráficas 85 y 86 corresponden a un riesgo bajo puesto que el 52% de los empleados encuestados siempre es estable su trabajo en la empresa (grafico 85) y 66 % siempre el trabajo que hacen los hace sentir bien (grafico 86).



Gráfica 54 orgullo por la organización

El análisis cualitativo de las gráficas 87 y 88 corresponden a un riesgo bajo puesto que el 69 % de los empleados siempre se sienten orgullos de trabajar en Obrincol SAS (grafico 87) y 71 % siempre hablan bien de Obrincol SAS con otras personas (grafico 88). Lo cual significa que la mayoría de los empleados se sienten cómodas o a gusto en la empresa.



Gráfica 55 servicio

El análisis cualitativo de la gráfica si en la empresa el empleado debe brindar servicio al cliente o usuarios el 72% de ellos sí y el 28% No, calificándolo como un riesgo bajo y se deben capacitar a todos los empleados en la atención cordial de los clientes.



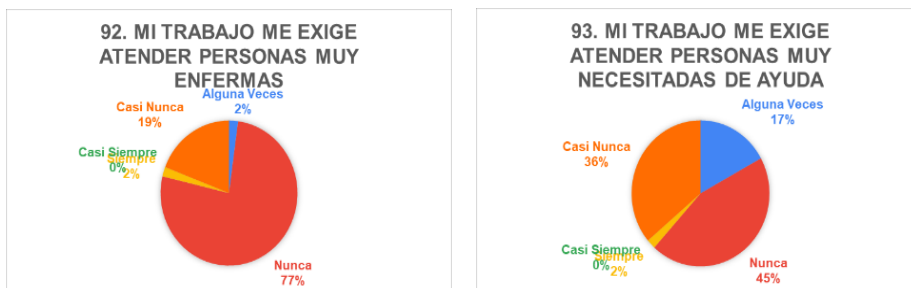
*Grafica 56 nivel de tolerancia*

El análisis cualitativo de la gráfica, si los empleados encuestados atienden a clientes o usuarios muy enojados el 51% algunas veces lo deben hacer, 15% nunca, 4% siempre, 13% casi siempre, 17% casi nunca, lo que se puede calificar un riesgo bajo y se deben realizar acciones para que el empleado sepa controlar este tipo de clientes.



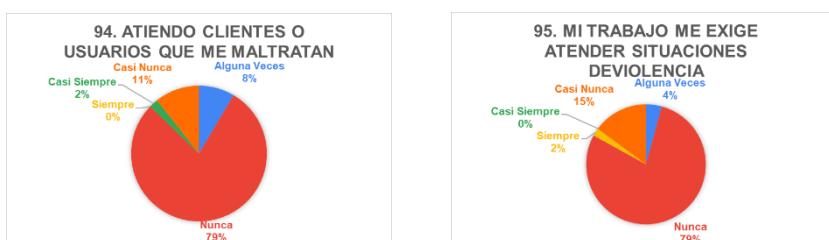
*Grafica 57 clientes y usuarios*

De acuerdo al análisis de las gráficas 90 y 91 de tipo cualitativas se puede determinar que el 47% de los encuestados en la gráfica 90 algunas veces atienden a clientes o usuarios muy preocupados y el 38% casi nunca atienden a clientes o usuarios muy triste es de es un riesgo bajo para lo cual se debe capacitar a los empleados que brindan esta atención y hacer campañas.



Gráfica 58 personas con necesidades

El análisis cualitativo de las gráfica 92 indica que el riesgo es bajo ya que el 77% de los empleados encuestados indican que nunca en el trabajo le exigen atender a personas muy enfermas y la gráfica 93 de análisis cualitativo como se observa en un 45% nunca en el trabajo les exigen atender a personas muy necesitadas de ayuda lo cual lo califica como riesgo bajo.



Gráfica 59 clientes violentos

El análisis cualitativo de las gráfica 94 indica que el riesgo es bajo ya que el 79% de los empleados encuestados indican que nunca atienden a clientes o usuarios que maltratan y la gráfica 95 de análisis cualitativo señala que el 79% nunca en el trabajo les exigen atender situaciones de violencia lo cual lo califica como riesgo bajo. En ambas situaciones se debe capacitar a los empleados para manejar este tipo de situaciones que podrían suceder en algún momento.



Gráfica 60 situaciones difíciles

De acuerdo al análisis de las gráficas 96 y 97 cualitativas el 70% de los empleados encuestados indican que nunca En el trabajo les exigen atender situaciones muy tristes o dolorosas y solo una pequeña parte el 2% siempre les exigen, 2% casi siempre, 19% casi nunca y el 7% algunas veces (gráfica 96) y de acuerdo a la gráfica 97 el 72% de los empleados encuestados nunca pueden expresar tristeza o enojo frente a la persona que atiende, 4% siempre, 7% casi nunca y el 17% algunas veces y casi siempre en un 0% . Calificando estas dos situaciones de riesgo bajo y se deben tomar medidas psicosociales con los empleados para que puedan manejar estas circunstancias.

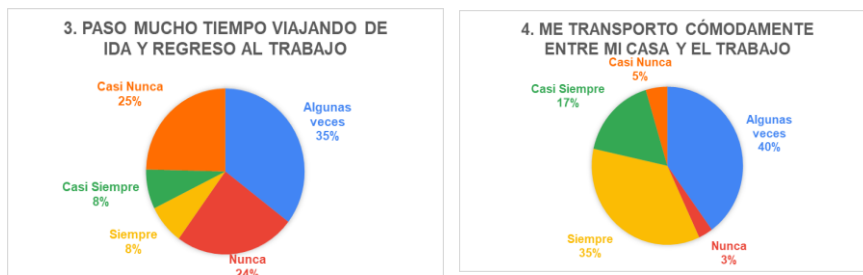
### Análisis de las gráficas Del factor de riesgo psicosocial Extra laboral



Grafica 61 transporte

El análisis de los resultados cualitativos de la gráfica 1 indica que de los empleados encuestados el 34% siempre es fácil transportarse entre su casa al trabajo, el 34% algunas veces y el 29% casi siempre, el 2% casi nunca y el 1% nunca se les es fácil su transporte de la casa al trabajo. El riesgo en este caso es bajo ya que la mayoría de los encuestados no tiene muchas dificultades para llegar al trabajo, se deben buscar alternativas para mantener el nivel en el punto más bajo.

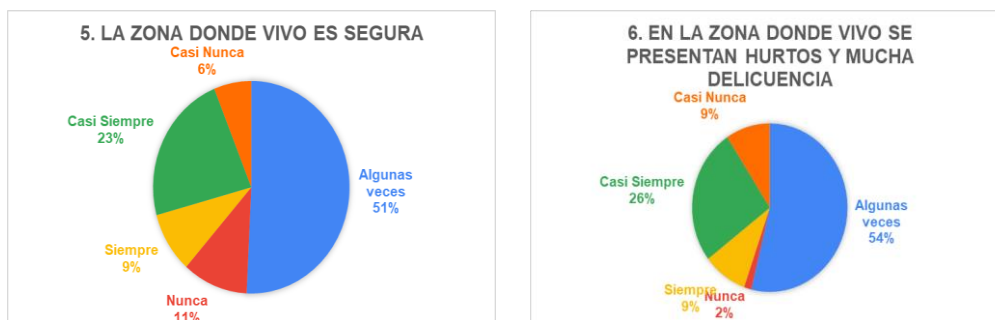
La gráfica 2 indica un resultado cualitativo cuyas respuestas indican si los empleados toman varios medios de transporte para llegar al trabajo que en su mayoría con un 43% respondieron que algunas veces, 29% nunca, 18% casi nunca, 5% casi siempre y 5% siempre. Determinando un riesgo bajo pues menos de la mitad de los empleados no tiene la necesidad de tomar varios transportes; tomar acciones que ayuden a los empleados para que su llegada sea más rápida y no perjudique las horas de ingreso al trabajo y su rendimiento en el mismo.



Gráfica 62 tiempo de llegada a la casa

En cuanto a los resultados cualitativos de la gráfica 3 indica que de los empleados encuestados el 8% siempre pasan mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo, el 8% casi siempre, el 25% casi nunca, el 24% nunca y el 35% algunas veces pasan mucho tiempo se les es viajando de la casa al trabajo y del trabajo a la casa. El riesgo es en este caso es bajo ya que un poco parte de la totalidad de los empleados y algunas veces deben esperar mucho tiempo viajando.

La gráfica 3 respecto al desplazamiento de la vivienda al trabajo indica un resultado cualitativo cuyas respuestas indican que el 40% algunas veces el empleado se transporta cómodamente entre su casa y el trabajo, 35% siempre, 17% casi siempre, 5% casi nunca y el 3% nunca, calificando el riesgo alto pues el mayor resultado indica que los empleados algunas veces viajan cómodos en el transporte y esto puede perjudicar su estado de descanso, lo cual requiere intervención.



gráfica 63 zona de vivienda

De acuerdo al análisis cualitativo de la gráfica 5 y 6 sobre la seguridad de la zona donde vive el 9% indica que siempre la zona donde vive es segura, el 23% casi siempre es segura, 6% casi nunca es segura, el 51% algunas veces es segura y 11% nunca es segura de acuerdo a la gráfica 5. El 9% donde vive siempre se presentan hurtos y mucha delincuencia, casi siempre 26%, casi nunca 9%, algunas veces 54%; nunca el 2%. Lo cual se puede calificar de riesgo alto ya que la

mayor parte de los empleados califican que en la zona donde viven algunas veces se presentan hurtos y mucha delincuencia y solo algunas veces es segura lo cual es peligro pone en riesgo su vida, se deben tomar medidas de vigilancia.

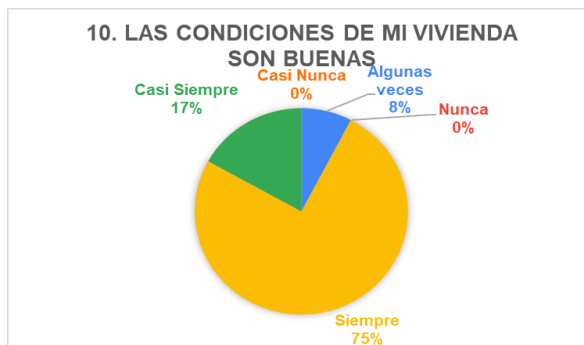
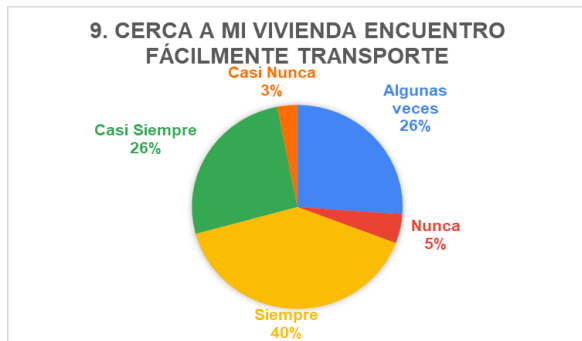


*Gráfica 64 distancia*



Según el análisis cualitativo de la gráfica 5 sobre el acceso a un centro de salud donde vive el 31% indica que siempre donde viven es fácil llegar al centro médico donde lo puedan atender, el 21% casi siempre, 8% casi nunca, el 32% algunas veces y el 8% nunca se les es fácil llegar al centro médico para ser atendido según gráfica 5. Calificándolo como un riesgo medio pues solo algunas veces en el mayor porcentaje tienen acceso pronto a un centro médico.

De acuerdo a gráfica 6 si las calles que están cerca al lugar donde vivo están en buenas condiciones; el análisis cualitativo indica que 31% donde viven tienen vías en buen estado, casi siempre 29%, casi nunca 11%, algunas veces 26%; nunca el 3%. Lo cual se puede calificar de riesgo alto pues no es muy frecuente que las calles por donde viven los empleados estén en buen estado.

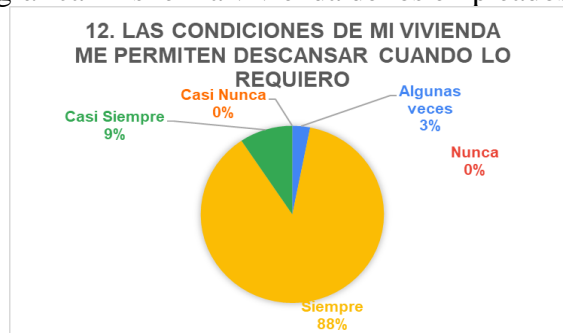


*Grafica 65 condiciones de transporte y vivienda*

En cuanto a el análisis cualitativo de la gráfica 9 si los empleados encuentran cerca donde viven fácilmente transporte; el 40% siempre lo encuentra, 26% casi siempre, 3% casi nunca, 26% algunas veces y el 5% nunca. La calificación para este riesgo es bajo ya que casi la mitad de los encuestados encuentran cerca siempre transporte de manera fácil, se debe tomar medidas por medio de la empresa que pueda brindarle una alternativa de transporte de acceso fácil.

De acuerdo a la gráfica 10 que califica las condiciones de la vivienda; el 75% de los empleados siempre tiene buenas condiciones de vivienda, 17% casi siempre, 8% algunas veces, nunca y casi nunca 0%, lo que indica que la mayor parte de los empleados tienen una vivienda en buenas condiciones, calificado como un riesgo medio y se deben tomar acciones contribuyendo para que los empleados que no tiene una vivienda digna puedan mejorarla.

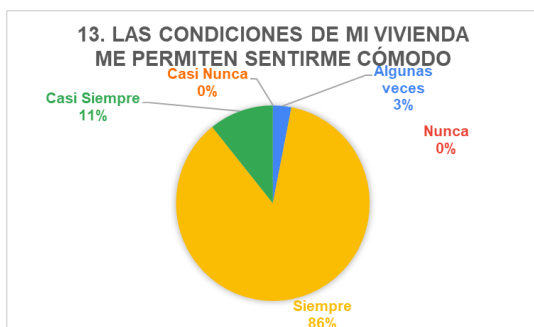
De a acuerdo al análisis cualitativo de la gráfica 11 si en la vivienda de los empleados



*grafica 66 servicios públicos*

encuestados cuentan con servicios públicos de luz y agua en su mayoría con un 92% indicaron que siempre los tiene, el 8% casi siempre, lo que se puede calificar con un riesgo despreciable pues el riesgo es muy bajo de que no cuenten con estos servicios. La gráfica 12 si las

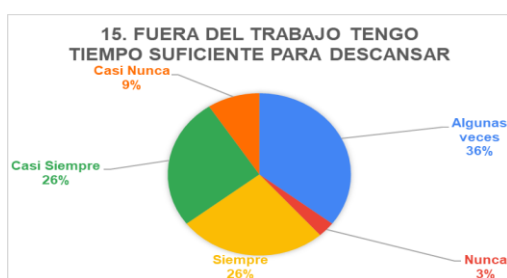
condiciones de la vivienda le permiten descansar cuando lo requiero el 88% de los empleados indican que siempre tienen buenas condiciones, el 9% casi siempre los tiene; cuya calificación sería de riesgo bajo, la calificación no es muy significativa pero requiere de dialogo para conocer las condiciones donde vive el empleado.



*Grafica 67comodidad*



El análisis cualitativo de la gráfica 13 sobre si las condiciones de la vivienda de los empleados les permite vivir cómodos; el 86% siempre se sienten cómodos, 11% casi siempre, 3% algunas veces. Calificándolo como un riesgo bajo en su mayoría se sienten cómodos con las condiciones de su vivienda. La gráfica 14 de análisis cualitativo del tiempo libre para actividades de recreación de los empleados; se puede decir que el 40% algunas veces tiene tiempo, casi nunca 14%, casi siempre 21%, siempre 20% y nunca 5%, Indicando una riesgo bajo ya que la mayor parte solo dispone de tiempo libre algunas veces por sus responsabilidades del trabajo y del hogar.



*grafica 68 tiempo de descanso*



De acuerdo al análisis cualitativo de la gráfica 15 de los empleados que tienen tiempo fuera del trabajo para descansar; el 26 % respondieron que siempre tienen tiempo fuera del trabajo para descansar, 26% casi siempre, 9% casi nunca, 36% algunas veces y 3% nunca. Calificándolo como un riesgo bajo que los empleados tienen tiempo fuera del trabajo para



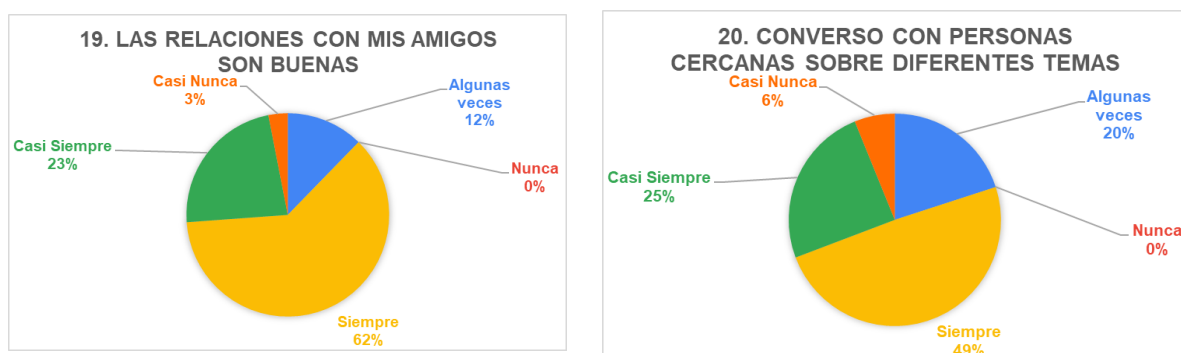
descansar pues algunas veces en su mayoría lo tiene. La gráfica 16 del análisis cualitativo de que los empleados encuestados tienen tiempo para atender sus asuntos personales y del hogar; se puede decir que el 31% siempre, 29% casi siempre, 11% casi nunca, 25% algunas veces y 4% nunca; calificándolo como riesgo bajo ya que solo pocos empleados encuestados tienen tiempo para atender sus asuntos personales y del hogar.



Gráfica 69 compartir en familia

De acuerdo al análisis cualitativo de la figura 17, el 28% siempre tiene tiempo para compartir con su familiar y amigos, el 35% casi siempre, el 11% casi nunca, 25% algunas veces, el 1% nunca tiene tiempo para compartir con su familia y amigos; Se califica como riesgo bajo ya que una parte muy pequeña siempre posee tiempo para su familia y amigos.

En la figura 18 el análisis cualitativo de los encuestados respondió con el 58% que siempre tienen buena comunicación con las personas cercanas; 29% casi siempre, 5% casi nunca, 8% algunas veces y nunca tienen tiempo 0%, lo que corresponde a un riesgo bajo pues más de la mitad de los empleados encuestados tienen buena comunicación con las personas cercanas.

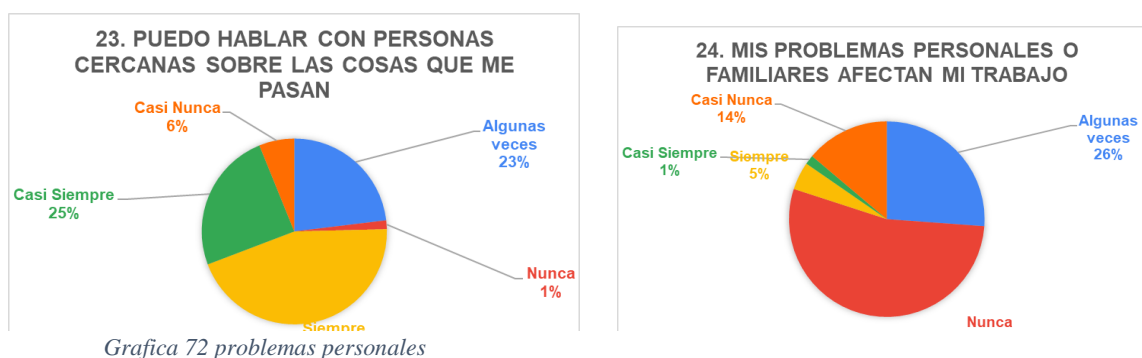


Gráfica 70 relaciones con amistades

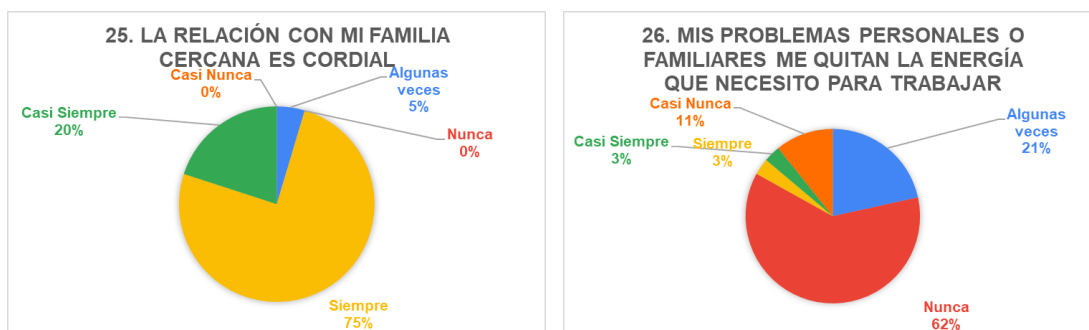
El análisis cualitativo de las gráficas 19 y 20 indica que el 62% siempre las relaciones con sus amigos son buenas, el 23% casi siempre, 3% casi nunca, 12% algunas veces y 0% nunca según gráfica 19, En la gráfica 20 indica que el 49% siempre conversa con personas cercanas sobre diferentes temas; 25% casi siempre; 6% casi nunca; 20% algunas veces y 0% nunca. De acuerdo al análisis tanto en la gráfica 19 y 20 el riesgo es bajo ya que en la gráfica 19 más del 50% tiene relaciones con amigos buenas y el 49% siempre tiene conversaciones con personas cercanas sobre diferentes temas.



El análisis cualitativo de las gráficas 21 y 22 de los empleados encuestados indica que en un 42% siempre cuentan con amigos están dispuestos a escucharlos cuando tienen problemas, el 20% casi siempre, 1% casi nunca, 32% algunas veces y 5% nunca según gráfica 21, En la gráfica 22 indica que el 78% siempre cuenta con el apoyo de su familia cuando tiene problemas, 14% casi siempre; 2% casi nunca; 6% algunas veces y 0% nunca. De acuerdo al análisis tanto en la gráfica 21 y 22 el riesgo es bajo ya que en la gráfica 21 casi en su mayoría siempre tienen a amigos que están dispuestos a escucharlos cuando poseen problemas y en la gráfica 22 por encima de la mitad de los encuestados siempre cuentan con el apoyo de su familiar cuando tiene problemas.

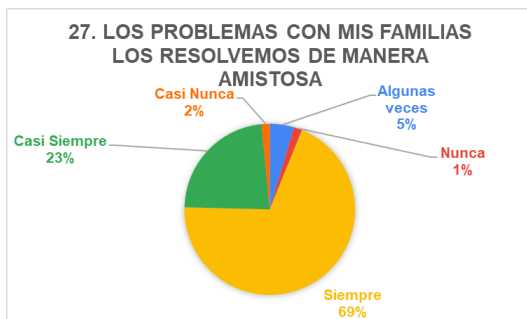


De acuerdo con el análisis cualitativo de las gráficas 23 y 24 de los empleados encuestados indica que en un 45% siempre pueden hablar con personas cercanas sobre cosas que les pasan, el 25% casi siempre, 6% casi nunca, 23% algunas veces y 1% nunca según gráfica 23, En la gráfica 24 indica que el 5% siempre los problemas personas o familiares afectan su trabajo, 1% casi siempre; 14% casi nunca; 26% algunas veces y 54% nunca. Según el análisis tanto en la gráfica 23 y 24 el riesgo es bajo debido que en los dos casi más de la mitad de los empleados encuestados indica que siempre pueden hablar con personas cercanas sobre cosas que les pasan y nunca sus problemas personales o familiares afectan su trabajo.



Grafica 73 relación familiar

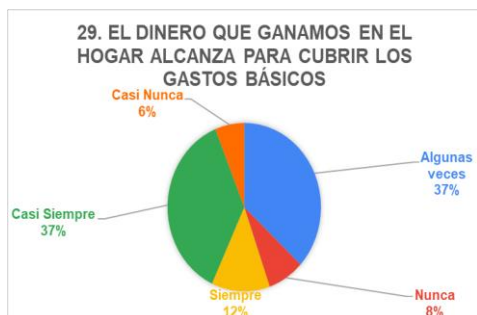
De acuerdo con el análisis cualitativo de las gráficas 25 y 26 de los empleados encuestados indica que en un 75% siempre su relación con la familia es cordial, el 20% casi siempre, 0% casi nunca, 5% algunas veces y 0% nunca según gráfica 25, En la gráfica 26 indica que el 3% siempre sus problemas personales o familiares le quitan la energía que necesitan para trabajar, 3% casi siempre; 11% casi nunca; 21% algunas veces y 62% nunca. Según el análisis tanto en la gráfica 25 y 26 el riesgo es bajo puesto que en su gran mayoría los empleados siempre la relación con su familia cercana es cordial y más de la mitad indica que sus problemas personales o familiares le quitan la energía que necesitan para trabajar.



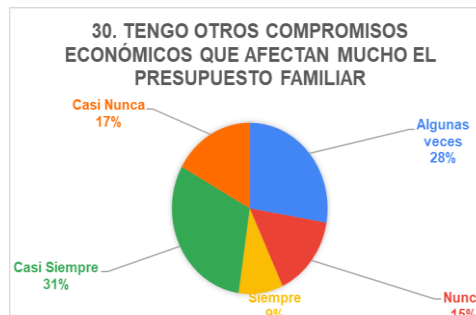
*Gráfica 74 dialogo*



De acuerdo con el análisis cualitativo de las gráficas 27 y 28 de los empleados encuestados indica que en un 69% siempre resuelve sus problemas con sus familias de manera amistosa, el 23% casi siempre, 2% casi nunca, 5% algunas veces y 1% nunca según gráfica 27, En la gráfica 28 indica que el 1% siempre sus problemas personales o familiares afectan sus relaciones en el trabajo, 2% casi siempre; 12% casi nunca; 22% algunas veces y 63% nunca. Según el análisis tanto en la gráfica 27 y 28 el riesgo es bajo pues más de la mitad de los trabajadores encuestados resuelven sus problemas familiares de manera amistosa y en su mayoría nunca los problemas personales o familiares afectan las relaciones en el trabajo.



*Gráfica 75 gastos básicos*



El análisis cualitativo de las gráficas 29 y 30 de los empleados encuestados indica que en un 12% siempre el dinero que ganan en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos que tienen, el 37% casi siempre, 6% casi nunca, 37% algunas veces y 8% nunca según gráfica 29; En la gráfica 30 indica que el 9% siempre tiene otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar, 31% casi siempre; 17% casi nunca; 28% algunas veces y 15% nunca. Según el análisis tanto en la gráfica 29 y 30 el riesgo es bajo pues casi siempre el dinero

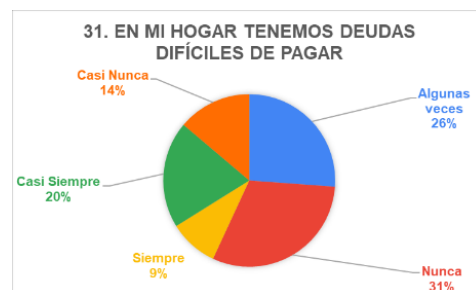
que ganan en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos que tienen y también casi siempre tiene otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.



*Grafica 76 deudas*

De acuerdo al análisis cualitativo de los empleados encuestados en la gráfica 31 en su hogar tienen deudas difíciles de pagar; siempre el 9%, casi siempre 20%, casi nunca 14%, algunas veces 26% y nunca 31%; calificándolo como riesgo bajo ya que una pequeña parte de los encuestados tienen deudas difíciles de pagar en su hogar

### **Análisis de las gráficas Del estrés.**



*Grafica 77 cansancio*

Los resultados obtenidos son de tipo cualitativos con Frecuencia el 2% de los encuestados tiene malestares en su cuello, espalda o tensión; el 6% casi siempre los padece; 49% de los empleados a veces los presenta y el 43% nunca presentan estos malestares lo que indica que el riesgo es bajo ya que no presentan respuestas significativas con malestares frecuentes que afecten su salud.



*Gráfica 78 problemas gastrointestinales*

En cuanto a los resultados cualitativos de la gráfica 2 con frecuencia el 74% de los empleados encuestados nunca presentan problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon; el 23% a veces los presenta, el 3% casi siempre y el 0% indica que no presentan (siempre) estos problemas de salud, categorizándolo con un riesgo bajo, pero se debe realizar programas de intervención para tratarlos.



*Gráfica 79 problemas respiratorios*

Según los resultados de tipo Cualitativo obtenidos de los malestares presentados por los trabajadores en su salud según las gráficas 3 y 4; ningún empleado presenta casi siempre problemas respiratorios o dolor de cabeza con el 0% de resultado, No siempre los presentan según gráfica 3 con el 0% y 2% de acuerdo a la gráfica 4 lo que significa que son muy mínimos estos malestares en los empleados; La gráfica 3 indica que el 8% de los empleados encuestados a veces presentan problemas respiratorios y el 92% nunca presentan estos problemas; La gráfica 4 indica que el 52% a veces presentan dolor de cabeza y nunca lo presentan el 46%.

En la gráfica 3 de los problemas respiratorios indica de acuerdo a los resultados que su riesgo es bajo ya que los empleados de la empresa casi en su totalidad nunca presentan estas molestias y por el contrario en la gráfica 4 de los empleados que presentan dolor de cabeza el

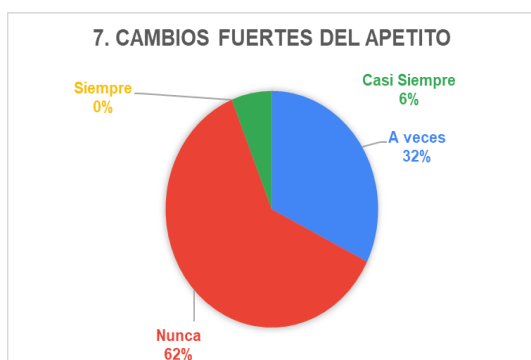
riesgo es medio ya que más de la mitad de los encuestados a veces presentan esta molestia, aunque no es muy frecuente se deben tomar medidas previniendo problemas en su salud.



*Gráfica 80 trastornos de sueño*

Con respecto al análisis cualitativo de los resultados de la gráfica 5 y 6 de acuerdo a las personas encuestadas el 2% siempre padecen de trastornos de sueño tales como somnolencia durante el día o develo de la noche de acuerdo a la gráfica 5, no siempre padecen palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos 0% de la gráfica 6, A veces el 17% de la gráfica 5 padece trastornos de sueño y el 5% de la gráfica 6 palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos y en una minoría de los empleados encuestados según gráfica 5 y 6 el 3% y el 1% padecen de trastornos de sueño y palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos; a su vez el 78% padece de trastornos de sueño y el 94% palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.

De acuerdo al análisis de las gráficas 5 y 6 el riesgo medio pues su estrés vendría siendo moderado y ameritan si de una observación y realizar actividades de prevención; que los empleados puedan controlar estos malestares.

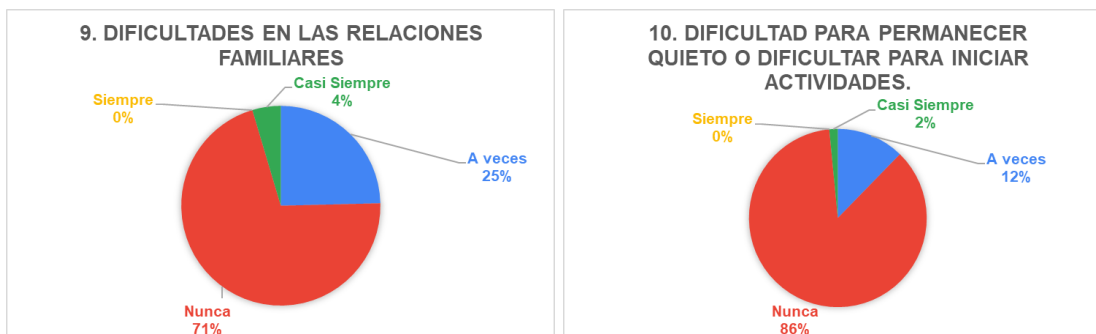


*Gráfica 81 cambios de apetito*

Los resultados cualitativos de la gráfica 7 y 8 indican que hay poca frecuencia de que siempre padezcan de cambios fuertes en el apetito y problemas relacionados con la función de los órganos genitales con el 0%, hay una frecuencia de que casi siempre con el 6% tengan cambios fuertes del apetito y ninguna casi siempre problemas relacionados con la función de los órganos genitales, A veces con el 32% tienen cambios fuertes del apetito según gráfica 7 y el 5% a veces problemas relacionados con la función de los órganos genitales según gráfica 8 y nunca con el 62% cambios fuertes del apetito y el 95% nunca problemas relacionados con la función de los órganos genitales.

Lo que indica que el riesgo es bajo ya que más del 50% nunca tienen cambios fuertes del apetito y problemas relacionados con la función de los órganos genitales, se deben tomar medidas de acción más en aquellos que tienen cambios fuertes del apetito pues es importante tener una buena alimentación para rendir en el trabajo y por el cuidado de la salud.

Con respecto al análisis cualitativo de los resultados de la gráfica 9 y 10 de acuerdo a las personas encuestadas el ninguna persona siempre padecen de dificultades en las relaciones familiares y dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades, casi siempre

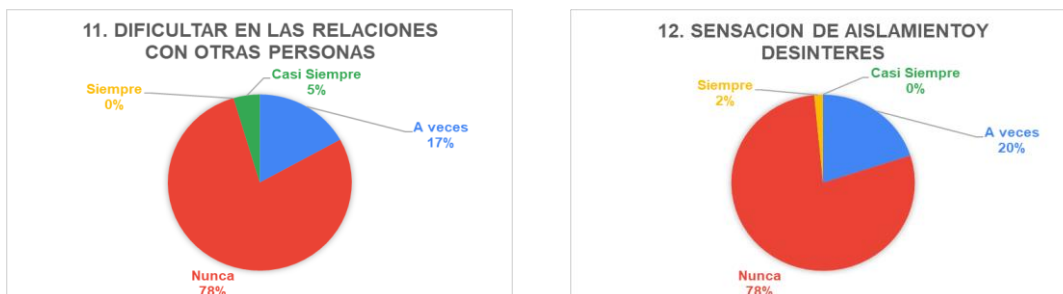


Grafica 82 dificultades

con el 4% padecen de dificultades en las relaciones familiares según gráfica 9 y el 2% casi siempre de la gráfica 10 tienen dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades, la gráfica 9 también indica que a veces con el 25% tienen dificultades en las relaciones familiares y el 12% a veces de la gráfica 10 tienen dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades y en su mayoría tanto en la gráfica 9 y 10 nunca con el 71 y 86 tienen dificultades en las relaciones familiares y dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.



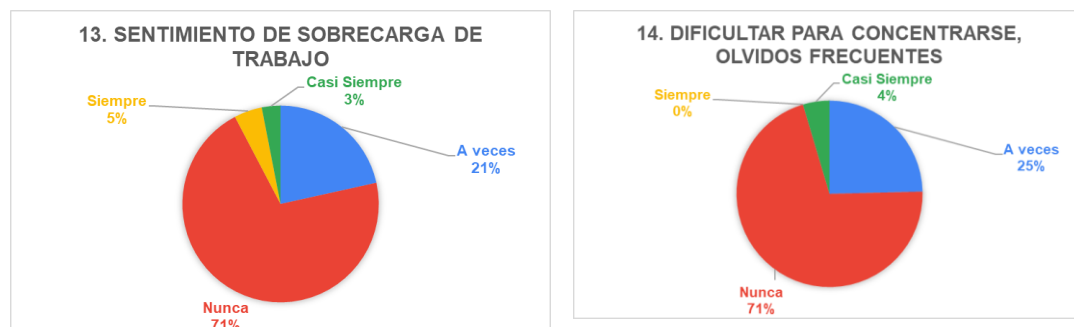
De acuerdo al análisis de las gráficas 9 y 10 el riesgo es medio pues más del 65% en ambas partes nunca tienen estas dificultades en su vida social, se deben realizar acciones de prevención o tratamiento de estas situaciones que no dificulten en su círculo social por el estrés laboral.



Gráfica 83 desinterés

Con respecto al análisis cualitativo de los resultados de la gráfica 11 con frecuencia ningún empleado encuestado siempre tiene dificultades en las relaciones con otras personas y el 2% siempre tiene sensación de aislamiento y desinterés de acuerdo a la gráfica 12, el 5% casi siempre tiene dificultades en las relaciones con otras personas y ninguna persona con frecuencia casi siempre tienen sensación de aislamiento y desinterés según gráfica 12, el 17% y el 20% de los encuestados tienen a veces dificultades en las relaciones con otras personas y sensación de aislamiento y desinterés y en su mayoría el 78% de los empleados nunca tiene dificultades en las relaciones con otras personas y sensación de aislamiento y desinterés.

De acuerdo al análisis gráficas 11 y 12 el riesgo es bajo ya que en su gran mayoría de los encuestados nunca tienen esas sensaciones psicosociales, se deben aplicar acciones que ayuden a los empleados a ser personas más sociales o que se relacionen con las demás personas



Gráfica 84 dificultad para concentrarse

Los resultados cualitativos de la gráfica 13 y 14 indican que el 5% de los encuestados tiene sentimiento de sobrecarga de trabajo y no hay frecuencia de que siempre tiene dificultad para concentrarse , olvidos frecuentes con el 0%, hay una frecuencia de que casi siempre el 3% tiene sentimiento de sobrecarga de trabajo y casi siempre el 4% tiene dificultad para concentrarse , olvidos frecuentes de acuerdo a gráfica 14, de los encuestados el 21% A veces tiene sentimiento de sobrecarga de trabajo y el 25% a veces tiene dificultad para concentrarse , olvidos frecuentes de acuerdo a gráfica 14, en ambas gráficas 13 y 14 el 71% nunca tiene sentimiento de sobrecarga de trabajo y dificultad para concentrarse , olvidos frecuentes.

Lo que indica que el riesgo es bajo ya que más del 65 % nunca tienen como ya se mencionaba sentimiento de sobrecarga de trabajo y dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes. Lo cual se deben tomar medidas de acción para mantener este riesgo lo más bajo posibles y que los trabajadores no vayan a tener dificultades para el desarrollo de sus funciones.



*Gráfica 85 accidentes de trabajo*

De acuerdo a los resultados cualitativos de la gráfica 15 y 16 ; con frecuencia ninguna persona tiene siempre aumento en el número de accidentes de trabajo según gráfica 15 y el 3% siempre tiene sentimiento de frustración , de no haber hecho lo que se quería en la vida de acuerdo a la gráfica 16, con frecuencia ninguna persona tiene casi siempre aumento en el número de accidentes de trabajo y el 6% tiene casi siempre sentimiento de frustración , de no haber hecho lo que se quería en la vida , En la gráfica 15 el 8 % a veces tiene aumento en el número de accidentes de trabajo y el 20% en la gráfica 16 tiene sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida y el 92% de los empleados encuestados nunca tiene aumento en el número de accidentes de trabajo y el 71% nunca tiene sentimiento de frustración , de no haber hecho lo que se quería en la vida.



Lo que indica que el riesgo es bajo ya que más del 70% nunca tienen un aumento en el número de accidentes de trabajo y sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida. Se deben tomar medidas de acción y prevención para mantener el riesgo siempre lo más bajo posible a favor de los empleados como prioridad y de la empresa.

Con respecto al análisis cualitativo de los resultados de la gráfica 17 y 18 con frecuencia ningún empleado encuestado siempre tiene cansancio, tedio o desgano y disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad, el 6 % tiene casi siempre cansancio, tedio o desgano y el 2% casi siempre tiene disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad, el 26% a veces tienen cansancio, tedio o desgano según gráfica 17 y el 12% a veces tiene disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad y el 68% de los empleados encuestados con frecuencia nunca tiene cansancio, tedio o desgano y el 86% nunca tiene con frecuencia disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.

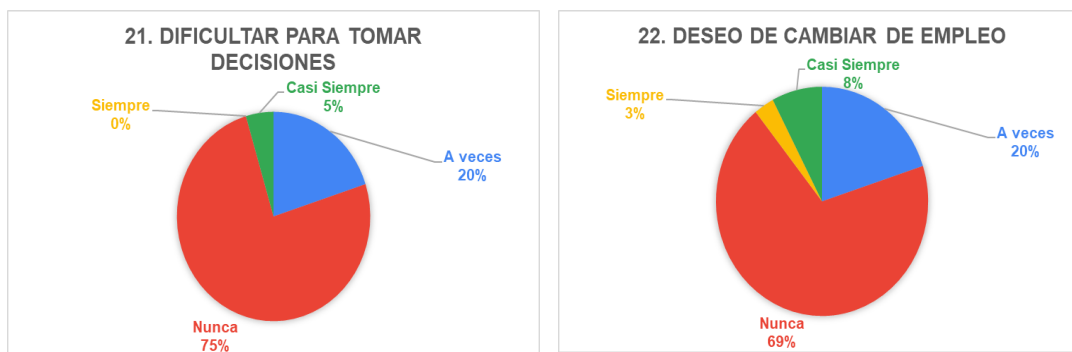
De acuerdo al análisis gráficas 17 y 18 el riesgo es bajo ya que en su gran mayoría de los encuestados nunca tienen las afectaciones en su salud ya mencionadas, se deben planear acciones para ambas partes, pero más previniendo el cansancio, tedio o desgano.

El análisis cualitativo de los resultados de la gráfica 17 y 18 ningún empleado encuestado con frecuencia siempre tiene deseo de no asistir al trabajo y bajo compromiso o poco interés con lo que se hace, el 3 % tiene casi siempre deseo de no asistir al trabajo y el 2% casi siempre tiene bajo compromiso o poco interés con lo que se hace, el 12 % a veces tienen deseo de no asistir al trabajo y el 9% a veces tiene bajo compromiso o poco interés con lo que se hace y el 85% de las personas encuestadas según gráfica 19 nunca tiene deseo de no asistir al trabajo y el 89% de los empleados encuestados en la gráfica 20 nunca tiene bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.



Gráfica 87 compromiso

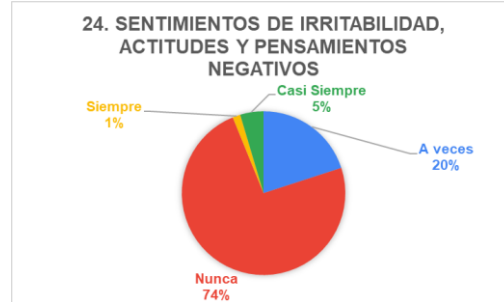
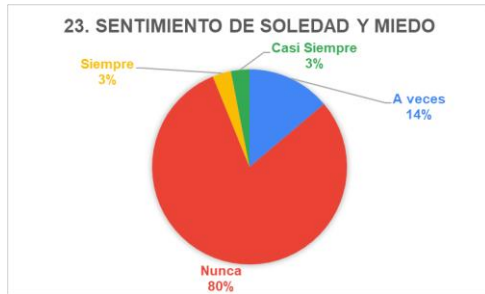
De acuerdo al análisis gráficas 19 y 20 el riesgo es depreciable ya que casi en su totalidad de los encuestados nunca tienen deseo de no asistir al trabajo y bajo compromiso o poco interés con lo que se hace, lo que no representa un riesgo y la frecuencia es mínima en las otras opciones de respuesta, se deben hacer programas de promoción que los motive a llegar al trabajo.



Gráfica 88 decisiones

Con respecto al análisis cualitativo de acuerdo a las gráficas 21 y 22 , ningún empleado siempre tiene dificultad para tomar decisiones , el 3% siempre tiene deseo de cambiar de empleo; el 5% tiene casi siempre dificultad para tomar decisiones según , el 8% tiene casi siempre deseo de cambiar de empleo , tanto en la gráfica 21 y 22 el 20% a veces tiene dificultad para tomar decisiones y el 20% tiene deseo de cambiar de empleo , el 75% nunca tiene dificultad para tomar decisiones y el 69% tiene deseo de cambiar de empleo.

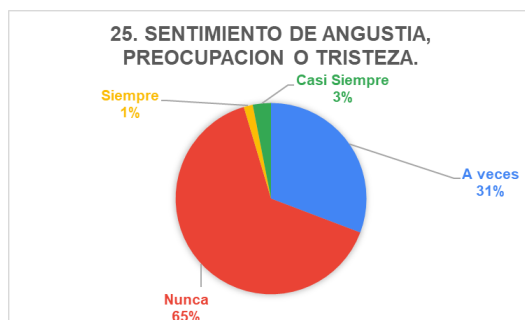
El riesgo es bajo ya que más de la mitad de los encuestado nunca tienen dificultad para tomar decisiones y nunca tienen deseo de cambiar de empleo; de igual forma se debe tomar medidas para prevenir que los empleados dejen sus empleos.



*Gráfica 89 sentimientos*

El análisis cualitativo de los resultados de estas gráficas 23 y 24 reflejan que de los empleados encuestados en frecuencia el 3% siempre tienen sentimiento de soledad y miedo y el 1% siempre tienen sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos, el 3% tienen casi siempre sentimiento de soledad y miedo según gráfica 23 y el 5% casi siempre tienen sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos de acuerdo a gráfica 24, el 14% a veces tienen sentimiento de soledad y miedo de acuerdo a gráfica 23 y el 20% a veces tienen sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos según gráfica 24 y el 80% de los empleados encuestados con frecuencia nunca tienen sentimiento de soledad y miedo y el 74% con frecuencia nunca tienen sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.

De acuerdo al análisis el riesgo es bajo debido a que más del 70% de los encuestados de acuerdo a las gráficas 23 y 24 tienen sentimiento de soledad y miedo y sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. Lo cual se deben asignar medidas de acción para mantener el riesgo lo más bajo posible.



*Gráfica 90 preocupación*

Con respecto al análisis cualitativo de acuerdo a las gráficas 25 y 26, tan solo el 1% tiene sentimiento de angustia y preocupación o tristeza y ningún empleado consume drogas para aliviar

tensión o nervios de acuerdo a la gráfica 26 ; el 3% tiene casi siempre sentimiento de angustia y preocupación o tristeza , el 2% casi siempre consume drogas para aliviar tensión o nervios, el 31% a veces tiene sentimiento de angustia y preocupación o tristeza, el 3% a veces consume drogas para aliviar tensión o nervios y el 65% nunca tiene sentimiento de angustia y preocupación o tristeza y el 95% nunca consume drogas para aliviar tensión o nervios

El riesgo es bajo ya que más de la mitad de los encuestado nunca tiene sentimiento de angustia y preocupación o tristeza gráfica 25 y nunca consume drogas para aliviar tensión o nervios gráfica 26, se debe tomar medidas de acción en ambas partes y aún más en el consumo de drogas pues afecta la salud del trabajador y a su vez manejar la parte psicología de la angustia, preocupación y tristeza.



Gráfica 91 autoestima

Según el análisis de tipo cualitativo de acuerdo a las gráficas 27 y 28 , tan solo el 1% tiene sentimiento de que “no vale nada”, o “no sirve para nada” y el 3% siempre consume bebidas alcohólicas o café o cigarrillo, el 2% casi siempre tiene sentimiento de que “no vale nada”, o “no sirve para nada” y el 9% casi siempre consume bebidas alcohólicas o café o cigarrillo; el 11 % a veces tiene sentimiento de que “no vale nada”, o “no sirve para nada” , el 46% a veces consume bebidas alcohólicas o café o cigarrillo y el 86 % nunca tiene sentimiento de que “no vale nada”, o “no sirve para nada” mientras que el 42% nunca consume bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.

El riesgo es medio en el resultado de la gráfica 28 ya que es muy importante concientizar a los empleados en el consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo porque puede afectar la salud de ellos mismos como la de los demás compañeros, el riesgo es bajo en la gráfica 27 ya que pocas personas tienen pensamientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”.



Grafica 92 comportamientos

En cuanto a los resultados cualitativos de estas gráficas 29 y 30 con frecuencia el 1% siempre tiene sentimiento de que está perdiendo la razón; con frecuencia ningún empleado siempre tiene comportamientos rígidos obstinación o terquedad; el 2% casi siempre tiene sentimiento de que está perdiendo la razón; el 1% casi siempre tiene comportamientos rígidos obstinación o terquedad, el 5% de los encuestados tiene sentimiento de que está perdiendo la razón y el 14% de los empleados tiene comportamientos rígidos obstinación o terquedad y el 92% nunca tiene sentimiento de que está perdiendo la razón y el 85% nunca tiene comportamientos rígidos obstinación o terquedad.

Lo que se puede determinar que el riesgo es bajo y que psicosocialmente los empleados no representan ningún peligro para la organización, se deben tomar acciones para mantener los niveles bajos en este riesgo.



Grafica 93 manejar los problemas

Los resultados son de tipo cualitativo de la gráfica 31 donde con frecuencia siempre ningún empleado tiene sensación de no poder manejar los problemas de la vida; el 3% casi siempre, el 23% a veces y el 74% Nunca tienen esta sensación.

Determinando que el riesgo es bajo pues más la mitad de los empleados encuestados tiene la sensación de no poder manejar los problemas de la vida; se debe hacer a acompañamiento psicológico para los empleados que a veces presentan esta sensación, brindarles apoyo y ayuda.

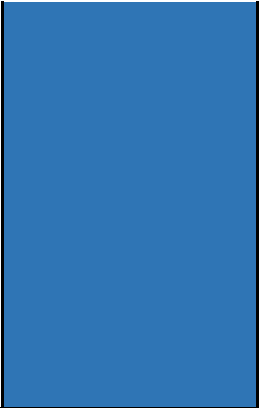
### **Cuadro comparativo análisis de resultados**



ITEM	FACTORES DEL RIESGO PSICOSOCIAL	COMPARACIÓN			
		TEORIA	RESULTADOS	COINCIDENCIAS	DIFERENCIAS / RECOMENDACIONES
1	INTRALABORAL	<p><b>CLARIDAD DEL ROL QUE SE DESEMPEÑA</b> : Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.  <b>EMPRESA:</b> Realiza una inducción es el procedimiento por el cual se presenta la empresa a los nuevos empleados para ayudarles a integrarse al medio de trabajo y tener un comienzo productivo. <b>conducto obligatorio</b></p>	<p><b>GRAFICA 42 ME INFORMAN CUALES SON LAS DECISIONES QUE PUEDO TOMAR EN MI TRABAJO RIESGO ALTO:</b> El análisis cualitativo de las gráfica 42 INDICA QUE EL 43% siempre les informan cuales son las decisiones que puede tomar en su trabajo, por lo cual se manifiesta que falta un 7% para ser la mitad de personal operativo quien desempeñe con claridad sus funciones y tenga claro que pueden realizar o no dentro de la organización.</p>	<p>Se realiza la inducción porque es conocimiento de los empleados las funciones que desempeñan, así no aplique para todos</p>	<p>En la teoría se da por visto y aprobado que todos los trabajadores entendieron o prestaron atención a las funciones y temas generales de la organización.   En los resultados es claro que los trabajadores sufren de desconcentración o no entienden ni preguntan los temas tratados en la inducción y por eso se presenta el alto porcentaje de 57% que desconocen o tienen una mínima idea de las decisiones que puede tomar en su cargo. Es necesario realizar reentrenamiento para afianzar y reforzar los conocimientos.</p>
		<p><b>DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO:</b> Esfuerzo físico. Cualquier actividad física en el trabajo o en otras actividades similares como movimientos frecuentes y/o rápidos, repetitivos, levantar y/o soportar cargas pesadas, o llevarlas durante un tiempo prolongado, mantener posturas estáticas y/o forzadas, etc. representan riesgos para la salud. El esfuerzo físico y postural, debe ser identificado y controlado como parte del plan de prevención. Una organización del trabajo deficiente, que ocasione una excesiva presión de tiempo, a menudo está en el origen de estos factores. También se pueden originar, por ejemplo, en el uso de equipos mal diseñados o deteriorados, o carencias de medios auxiliares de transporte, etc. personal encargado de</p>	<p><b>GRAFICA 11 ME PREOCUPA ACCIDENTRARME EN MI TRABAJO RIESGO ALTO:</b> Desconocimiento de la adecuada posición de trabajo, del funcionamiento de las herramientas y equipos utilizadas en obra, el exceso de trabajo, la presión por salir a tiempo para no quedarse horas extras si es medido por productividad en OBRINCOL SAS el análisis cualitativo casi siempre el 48% del personal operativo encuestado presenta miedo a accidentarse y el 3% se siente seguro en su puesto de trabajo. la empresa cuenta con personal de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Obrincol Sas tiene personal asignado de seguridad y salud en el trabajo para supervisar y hacer cumplir lo que dice la norma.</p>	<p>teoría : se tiene toda la explicación correcta de las posturas adecuadas y del uso de las herramientas y equipos   Los resultados manifiestan que 1 sola persona de seguridad y salud en el trabajo no es suficiente para velar por los 67 operarios al mismo tiempo ya que todos desempeñan una labor diferente, actividades que requieren máxima supervisión.</p>

		seguridad y salud en el trabajo asignado para vigilar y realizar cumplimiento de lo establecido.				
		<p><b>DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO- CALAMIDADES PERSONALES:</b> Es todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, puede existir algún tipo de amenaza de los derechos fundamentales, tanto que puede perturbar tu vida personal y familiar y se vea afectada tu salud o la integridad física de un familiar cercano que obligan a que se atiendan estas primero para seguir con las laborales. Debes por tanto para saber si la estás sufriendo alguna situación o circunstancias que implica una emergencia personal o familiar o un profundo dolor moral que imposibiliten seguir con el empleo Personal de apoyo recursos Humanos.</p>	<p>GRAFICA 37 PUEDO SUSPENDAR MI TRABAJO PARA ATENDER UN ASUNTO PERSONAL DE CARÁCTER URGENTE: <b>RIESGO ALTO.</b> El personal operativo de Obrincol SAS presenta como análisis cualitativo el 0% siempre, quiere decir que no tiene la seguridad ni el respaldo 100% seguro de talento humano para dejar sus labores del día a otro operador porque se le presenta un asunto ajeno a su voluntad. El 11% nunca, manifiesta que es nulo el apoyo que se tiene para atender estas emergencias pero el 60% algunas veces, la respuesta es media a la atención de la emergencia.</p>	<p>Personal de apoyo de recursos humanos para permitir la ausencia del operario a sus labores del día.</p>	<p>Teoría: Hecho que no puede esperar y requiere de la máxima atención del trabajador. El 60% de los operarios pueden algunas veces ausentarse.</p>	<p>Resultados: el primer problema es que cada trabajador desconoce las funciones del compañero, porque no existe rotación de puestos de trabajo y se hace indispensable cada trabajador. y 2 no se tiene en cuenta la emergencia o la rapidez de respuesta que se tiene que tener para abandonar su sitio de trabajo, se quiere acompañamiento de talento humano, nadie esta exento de una calamidad o asunto personal que no tenga espera.</p>
		<p><b>INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL</b> Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, la cual es una condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extra laboral.</p>	<p>GRAFICA 28 POR MI TRABAJO EL TIEMPO QUE PASO CON MI FAMILIA ES POCO <b>RIESGO ALTO</b> el análisis cualitativo el 60% manifiesta que el 60% algunas veces debe utilizar su tiempo de descanso o esparcimiento para realizar trabajos de la organización porque se exige productividad pero no alcanza el tiempo para dar cumplimiento.</p>	<p>el 16% nunca ha necesitado utilizar su tiempo de descanso para adentrar labores de la organización</p>	<p>teoría : tiempo necesario para realizar los asuntos personales de cada trabajador</p>	<p>Resultados: es necesario realizar jornadas para nivelar el trabajo el trabajo de todo el operario y tener igualdad. Para respetar el tiempo de descanso de cada uno.</p>

ITEM	FACTORES DEL RIESGO PSICOSOCIAL	COMPARACIÓN			
		TEORIA	RESULTADOS	COINCIDENCIAS	DIFERENCIAS / RECOMENDACIONES
2	EXTRALABORAL	<p><b>DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO –</b> El desplazamiento es el movimiento para trasladarse de un lugar a otro, o sustitución de una persona en el cargo, puesto o lugar que ocupa. El desplazamiento también es considerado como la variación de la posición de un cuerpo. ‘si los desplazamientos no se consideraran tiempo de trabajo, dejarían de ser el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de estos clientes.</p>	<p>GRAFICA 3 PASO MUCHO TIEMPO VIAJANDO DE IDA Y REGRESO AL TRABAJO -<b>RIESGO ALTO</b> El análisis cualitativo dice que el 51% entre casi siempre, siempre y algunas veces lo que indica que el trabajador tiene que madrugar demasiado para llegar a tiempo y al desplazarse de regreso llega muy tarde, tiempo que no es reconocido laboralmente .</p>	<p>Tiempo que transcurre en el que trabajador se desplaza hasta su vivienda o a su sitio de trabajo.</p>	<p>No existe diferencia entre la teoría y el resultado porque tanto como el concepto o dimensión de desplazamiento y el resultado son el mismo. Quiere decir que la empresa debe buscar estrategias para salvaguardar la seguridad del trabajador, ya sea reponer el tiempo a medio día para salir antes, o generar rutas de transporte seguras.</p>
		<p><b>CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y SU ENTORNO –</b> Seguridad cotidianamente: se puede referir a la ausencia de riesgo o a la confianza en algo o en alguien. Sin embargo, el término puede tomar diversos sentidos según el área o campo al que haga referencia en la seguridad</p>	<p>GRAFICA 6 EN LA ZONA DONDE VIVO SE PRESENTAN HURTOS Y MUCHA DELINCUENCIA <b>RIESGO ALTO</b> el análisis cualitativo el 89% entre casi siempre, siempre y algunas veces, resultados preocupantes para la organización porque arriesga el personal de trabajo diariamente solo el 11% vive en una zona segura.</p>	<p>Teoría: es imposible garantizar en todos los entornos la seguridad de todos los colaboradores.</p>	<p>Se puede pedir acompañamiento en las zonas donde más se presenta la delincuencia pero controlar de cierta manera esta afectación pero Obrincol Sas solo puede velar por lo que suceda dentro de las instalaciones. La gestión del entorno debe perseguir: reducir y controlar los riesgos y los peligros, prevenir accidentes y lesiones y mantener unas condiciones seguras. <b>Seguridad.</b> La organización ha de</p>

		<p>tener en cuenta que edificios, terrenos, equipo y sistemas no ponen en peligro a sus ocupantes: se han de cumplir las normativas de seguridad.</p> <p><b>Vigilancia.</b> Se refiere a la vigilancia de la salud y la evaluación de riesgos en el trabajo. La organización ha de proteger a la propiedad y a sus ocupantes de posibles lesiones o pérdidas.</p>
---	--	---

ITEM	FACTORES DEL RIESGO PSICOSOCIAL	COMPARACIÓN			
		TEORIA	RESULTADOS	COINCIDENCIAS	DIFERENCIAS / RECOMENDACIONES
3	ESTRÉS	<p><b>DOLOR EN EL CUELLO ESPALDA O TENSION:</b> La tensión muscular del cuello puede ser el resultado de movimientos repetitivos o por mantener posiciones sostenidas, por ejemplo: Mala postura al sentarnos, mientras trabajamos en un escritorio o una computadora. Trabajar con los hombros hacia adelante, lo que hace que la cabeza se incline hacia atrás.</p>	<p>GRAFICA 1: RIESGO <b>ALTO</b> Indica que el 57% entre casi siempre, siempre y algunas veces, los trabajadores sufren estos dolores por el estrés, por realizar las mismas actividades durante las 8 horas de la jornada laboral y el 43% nunca presenta estos síntomas porque mantiene en movimiento constante.</p>	<p>afectaciones causadas por el estrés</p>	<p>teórica: malas posturas, movimientos repetitivos</p> <p>Realizar pausas activas mínimo 2 veces durante la jornada laboral. Permitir que los trabajadores se roten los puestos de trabajo para que realicen actividades diferentes. Facilitar los elementos de protección personal cada vez que se vea el deterioro de los mismos sin importar el tiempo que se lleve por más mínimo que sea.</p>
		<p><b>PROBLEMAS RESPIRATORIOS:</b> Si ya tiene un problema respiratorio como asma o enfisema, el estrés puede dificultar más la respiración. En situaciones de estrés, el corazón también bombea más rápido. Las hormonas hacen que los vasos sanguíneos se contraigan y desvíen más oxígeno a los músculos, lo que</p>	<p>GRAFICA 3 <b>RIEGO BAJO</b> ningún empleado presenta casi siempre problemas respiratorios o dolor de cabeza con el 0% de resultado , No siempre los presentan según gráfica 3 con el 0% y 2% de acuerdo a la gráfica 4 lo que significa que son muy mínimos estos malestares en los empleados; La gráfica 3 indica que el 8% de los empleados</p>	<p>El estrés aumenta la presión arterial y trae problemas respiratorios pero solo el 8% presenta esta situación.</p>	<p>RECOMENDACIÓN: Realizar seguimiento al porcentaje del 8% que presenta problemas y gestionar citas médicas para realizar el respectivo proceso para controlar estos problemas. Seguir en el control para mantener el 92% en el equilibrio sin problemas, mediante charlas de riesgo Psicosocial y citas médicas, actividades lúdicas de crecimiento laboral y personal.</p>

	<p>aumenta la presión arterial.</p>	<p>encuestados a veces presentan problemas respiratorios y el 92% nunca presentan estos problemas; La gráfica 4 indica que el 52% a veces presentan dolor de cabeza y nunca lo presentan el 46%. En la gráfica 3 de los problemas respiratorios indica de acuerdo a los resultados que su riesgo es bajo ya que los empleados de la empresa casi en su totalidad nunca presentan estas molestias y por el contrario.</p>			
	<p><b>SENTIMIENTO DE SOBRECARGA DE TRABAJO:</b> Designar funciones adicionales al trabajador de forma excesiva, desproporcionada y constante. Entonces, en lugar de estimular al colaborador, el trabajo desproporcionado representa un riesgo psicosocial que afecta su calidad de vida.</p>	<p><b>GRAFICA 13 RIESGO BAJO</b> El 29% de los trabajadores entre casi siempre, siempre y algunas veces, presentan sobre carga laboral, tienen sus funciones asignadas y reciben más información sin haber terminado la solicitada anteriormente por esta razón sienten estrés porque no dar prioridad ni organización por fechas la entrega. El 71</p>	<p>Recepción de información sin control de la misma para evitar el acumulo de actividades a desarrollar.</p>	<p>Teoría: funciones acumuladas y exceso de carga laboral.</p>	<p><b>RESULTADOS:</b> Obrincol SAS tiene de diferencia a otras organizaciones que vigila las actividades del colaborador de manera continua tiene un supervisor de obra de tiempo completo en cada frente de trabajo para facilitar el desempeño de los trabajadores y evitar las sobrecargas laborales. seguimiento al registro</p>

			<p>% por ciento de los colaboradores se sienten cómodos con sus funciones pues el tiempo les alcanza para desempeñarlo en su jornada laboral.</p>			<p>de asistencia, permisos de trabajo</p>
--	--	--	---	--	--	---

**Registro fotográfico**



**Foto 1. Diligenciamiento de encuesta**



**Foto 2. Diligenciamiento de encuesta**



**Foto 3. Diligenciamiento de encuesta**



**Foto 4. Diligenciamiento de encuesta**





**Foto 5. capacitación**



**Foto 6. Pausa activa**



**Foto 7. Pausa activa**



**Foto 8. Pausa activa**



**Foto 9. Charla**



**Foto 10. Capacitación**



**Foto 11. charla**



**Foto 12. Diligenciamiento encuesta**



**Foto 13. Diligenciamiento de encuesta**



**Foto 14. Diligenciamiento Encuesta**



**Foto 15. Diligenciamiento d encuesta**



**Foto 16. Pausa activa**



**Foto 17. Pausa activa**



**Foto 18. Pausa activa**



**Foto 19. Capacitación**



**Foto 20. Capacitación**



**Foto 21. Capacitación**



**Foto 22. Pausa activa**

## Conclusiones

- De acuerdo con el diagnóstico de riesgo psicosocial desarrollado en esta investigación se encontró que, para el factor intralaboral, las dimensiones que se perciben con riesgo alto son Claridad de rol, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo e Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral.
- Para el riesgo psicosocial extra laboral las dimensiones con riesgo alto son Desplazamiento Vivienda – trabajo, Características de la vivienda y su entorno y Situación económica el grupo familiar. En general para los riesgos psicosociales intralaboral y extra laborales se puede concluir que representan un riesgo medio para toda la población, a pesar de esto, se debe implementar un plan para mitigar las dimensiones donde se presenta riesgo alto.
- El nivel de estrés para toda la población se encontró en un nivel bajo, a pesar de esto, se puede percibir que algunos de los factores preocupantes y los cuales se deberían tomar medidas preventivas son dolores en el cuello y espalda o tensión y Sentimiento de sobrecarga de trabajo.
- Se aplicaron las respectivas encuestas a cada uno de los trabajadores como proceso metodológico para identificar los riesgos, alto, medio o bajo en factores intralaboral, extra laborales y el estrés.
- El estudio de método cualitativo permitió realizar una búsqueda e indagación de los factores de riesgo psicosociales ya mencionados para registrar, analizar y plantear una hipótesis.
- Se ve la necesidad de incrementar las capacitaciones dirigido a los operarios que se encuentran en el 0% de desconocimiento de sus funciones.
- Se requiere la necesidad de realizar rotación de puestos para que realicen actividades diferentes y no hacerse indispensable para la labor a desempeñar.
- Se detecta en OBRINCOL SAS que se requiere más personal de apoyo para el recurso humano, profesional de seguridad y salud en el trabajo y supervisor de obra para orientar al personal y no permitir que estén expuestos a actividades repetitivas.
- Se realiza un manual o cartilla para tomar las medidas necesarias ante las problemáticas presentadas en la organización.

## **Anexos**

1. Encuestas
2. Tabulación de resultados
3. Encuestas aplicadas
4. Registro de asistencia de capacitaciones
5. Carta acompañamiento profesional psicóloga
6. Cartilla propuesta de intervención
7. Registro de accesorias de la tutora

## Referencias

- Acero, M., Martínez, A., Naranjo, J. & Páez, J. (2020). *Programa de capacitación enfocado a las empresas de construcción para la prevención de los riesgos biomecánicos y psicosociales*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Acoso laboral. 2018. Recuperado de <https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/factores-acoso-laboral/>
- Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (s. f.). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Oshwiki [Publicación de blog]. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n.>
- Aldaroso, J., Larrea, A. & Cantonnet, M. (2011). Estudio de la organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial en los Técnicos de Prevención del Sector de la Construcción. Fundación Dialnet.
- Álvarez, S. Palencia, F. & Riaño, M. (2019). Comportamiento de la accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia 1994 - 2016. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28 (1). [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000100002&lng=es&tlng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000100002&lng=es&tlng=es)
- Anónimo. (2016). El riesgo psicosocial: un ítem crucial en el SG-SST. [Publicación de blog]. <https://safetya.co/riesgo-psicosocial-item-crucial-sg-sst/>
- Aristizábal, J. (2013). La enfermedad laboral en Colombia. Fasecolda. [Diapositiva de PowerPoint]. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/enfermedad-laboral-colombia-2013.pdf>
- Barbutin Monterroza, A. K., Méndez Sossa, D. B., Martínez Vergara, D. C., Fernández Ruiz, D., Coronado Benítez, L., & Mármol Calderin, K. (2021). Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo.
- Benavides, G., Castejón, J. Gimeno, D., Porta, M., Mestres, J. & Simonet, P. (2005). Certification of occupational diseases as common diseases in a primary health care setting. *National Library of Medicine*. 47.

- Briceño, C. M. G., & Guerrero, L. G. (2020). Aplicación legal en Colombia de las normas de seguridad y salud en el trabajo con ocasión de la pandemia del Covid-19. *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, 2(2), 44-49.
- Camargo, Z. & Erazo, Y. (2015). Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa Rover Alcisa Colombia. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Celis, J. (2020). Estudio comparativo entre España y Colombia frente a la estrategia e implementación de las acciones diseñadas para controlar el riesgo psicosocial en el sector de la construcción. Universidad Militar Nueva Granada.
- Charria, V., Sarsosa, K. & Arenas, F. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e Instrumentos de evaluación*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública
- Chavarro, J. & Marín, M. (2019). *Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia Año 2019*. Universidad Santiago de Cali.
- Cuenca Agudelo, C., & Montaña Bata, L. T. (2021). Técnicas de ludo prevención en la gestión de riesgos laborales en el sector construcción. Bogotá.
- García, A. & Gadea, R. (2008). Estimaciones de incidencia y prevalencia de enfermedades de origen laboral en España. *Atención primaria* 2008. 40 (9).
- García, M., Cortes, D. & Sánchez, A. (2008). *Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas*. Diversitas: Perspectivas en Psicología.
- Huayta, M. (2019). *Niveles de estrés y satisfacción laboral en obreros del sector de construcción*. Universidad Mayor de San Andrés.
- La violencia en el trabajo. 1998. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008502/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm)
- Lafaurie Cabrera, E. D., & Vargas García, W. M. (2017). Factores de riesgos psicosociales y su relación con la accidentalidad en los trabajadores operativos de la constructora ABC S.A.S. de Barranquilla. Barranquilla.
- Lester, E. I. A. (2017). Project Definition. En *Project Management, Planning and Control* (pp. 1-5). <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102020-3.00001-2>
- Luceño Moreno, L., García, J. M., Díaz, M. J., & Díaz Ramiro, E. M. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *eduPsykhé*, 4(Nº1), 19-42.

- Ministerio de trabajo. (2014). Decreto 1477.
- Ministerio de trabajo. (2019). Resolución 2404. Bogotá.
- Ministerio de trabajo. (2008). Resolución 2646. Bogotá
- Mejía, C. (2008). Aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento. Bogotá, agosto de 2018.
- MedLinePlus. Fatiga. 2019. Recuperado de:  
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003088.htm>
- Moreno, M., Varillas, W., Aranda, C. & Nuñez, F. (2016). *Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú*. Anales de la facultad de medicina.
- Moreno, L., Vaca, S., Martínez, D., Suasnavas, P., Cárdenas, I. & Gómez, A. (2018). *Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas*. Ciencias & trabajo. 20 (63).
- Organización internacional de normalización. (2018). Norma ISO 45001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso. . Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Boletín internacional de investigación sindical. (Vol. 8). Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. Salud Mental. [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)
- Osorio, L. (2015). Identificación, evaluación y control de riesgos y peligros: Estrategia fundamental para la prevención de la enfermedad laboral. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 5 (2).
- Peiro, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universitas psychologica, 3(2), 179-186.
- Restrepo, J. E. (2016). El concepto de riesgo: avances hacia un modelo de percepción de riesgo en salud. Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "Psicoespacios", 10(N°16).
- Riesgo psicosocial. Definición. 2019. Recuperado de  
<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial>
- Schaufeli, W. (1999). Evaluación de riesgo psicosociales y prevención del estrés laboral: algunas experiencias holandesas. Revista de psicología del trabajo y de las Organizaciones, 15(82), 141-171.



- Torres, E. (2018). *Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia*. Signos: Investigación en sistemas de gestión. 10 (2).
- Uribe, C., Carrillo, M. & Salinas, R. (2017). Riesgos psicosociales, salud y trabajo precario: los trabajadores de la construcción en la Ciudad de Querétaro. *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo*. 22 (35).
- Vargas, Y. (2018). Perfil de salud laboral en Colombia a partir del análisis y caracterización de la enfermedad laboral reportada en el Sistema General de Riesgos Laborales. Periodo 2004–2014. Repositorio institucional Universidad Nacional de Colombia.
- Verduzco, R. O. F., & Hernández, C. G. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, (64).
- Villalobos, F., & Gloria, H. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: Aproximación conceptual y valorativa. *Cienc. Trab*, 197-201.
- Zachmann, K. (2014). *Risk in Historical Perspective: Concepts, Context, and conjunctions*. Springer international.

### Carta De Cesión De Derecho

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “**Propuesta de intervención para riesgo psicosocial dirigido a la empresa OBRINCOL S.A.S**”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento. La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos. La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.


Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Lizeth Muñoz Vargas  
CC. 1.023.902.961

Firma



Angela P. Camacho Chantre  
C.C. 1.081.418.839

Firma



CARLOS F. NUÑEZ CARDOSO  
CC. 1.081.416.051