

Fecha de elaboración: 4 noviembre 2020			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Factores de riesgo extralaboral que inciden en la ocurrencia de accidentes laborales			
Autor(es): Johan Alfonso Caicedo, Ana Emilse Alvarado Guio, Mónica Andrea Fajardo Páramo			
Tutor(es): Kenia Marcela González Pedraza			
Fecha de finalización: 4 noviembre 2020			
Temática: Riesgo Psicosociales Extralaborales			
Tipo de investigación: Descriptivo de corte transversal. Emplea un enfoque mixto, muestra hallazgos mediante datos cualitativos y cuantitativos.			
Resumen: <p>En Colombia los riesgos psicosociales revelan su importancia en los accidentes de trabajo teniendo en cuenta que, según el estado de ánimo de los trabajadores en el desarrollo de sus labores, estos pueden desencadenar en situaciones tanto positivas como negativas en los individuos y su comportamiento dentro de las organizaciones, de allí la importancia de evaluarlos no solo en nuestro país sino a nivel mundial. Contextualizando donde se comienzan a tener en cuenta los riesgos psicosociales en las organizaciones, de acuerdo con el decreto 614 de 1984, que señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.</p>			
Palabras clave: Riesgo, factores, extralaboral, accidentes, incidencia, laborales.			
Planteamiento del problema: <p>En Colombia, según la afirmación de Andrea Torres Matiz directora de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, para el 2014 se presentó un aumento en la tasa de accidentalidad laboral, con un registro total de 615.156 accidentes laborales, es decir, 1.842 accidentes diarios, lo que se traduce en un incremento del 24% respecto a los sucedidos en el 2013. Aclara cuales son las tres actividades laborales que presentan mayor incidencia de accidentes, el primer lugar lo ocupa el sector inmobiliario en donde se encuentran los servicios temporales con 71.919 accidentes laborales, seguido el de la industria manufacturera con 50.636, y el tercer lugar se presenta en el sector de la construcción con 47.579 accidentes laborales, indicando de esta forma que la construcción se encuentra dentro de los tipos de trabajo más riesgosos y con mayor índice de accidentes (Ministerio de Trabajo, 2014)</p> <p>El sector de la construcción en Colombia, ocupa un importante lugar en las estadísticas en cuanto a accidentes laborales de acuerdo con las cifras suministradas por la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), en el informe por cada 100 trabajadores se registran 9.1 en el sector de la construcción para el año 2017, en el 2018 pasó de estar en el cuarto lugar al tercero con 9 accidentes por cada 100 trabajadores (González, Ximena, 2018).</p> <p>Dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>			

(SGSST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes, tanto por el impacto que tiene dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales, como por la complejidad que implica el definirlo, medirlo y evaluarlo.

Desde el punto de vista de seguridad y salud en el trabajo, las principales causas de accidentabilidad laboral, se producen por la omisión o el uso incorrecto de los equipos de protección individual, la no utilización de medidas de bloqueo, las fallas en el seguimiento de procedimientos de seguridad de protección y/o advertencias, la falta de atención a los peligros de caída, el uso inadecuado de los equipos, edad, masa corporal, actividad física, desordenes de sueño situación económica, las relaciones interpersonales y el nivel de escolaridad sumado a que el sector de la construcción es un medio cambiante donde la rotación del personal es alta; estas variables pueden estar interactuando de manera negativa en el trabajador y ser la principal causa de ocurrencia de accidentes laborales.

Pregunta: ¿Qué incidencia tienen los factores de riesgo extralaboral en la ocurrencia de accidentes laborales?

Objetivos:

Objetivo General

Identificar la incidencia existente entre los factores de riesgo extralaboral a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa de interventoría del sector de la construcción y la ocurrencia de accidentes laborales

Objetivos Específicos

- Evidenciar los factores de riesgo psicosociales extralaborales por medio de los cuestionarios estandarizados que hace parte de la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial construida, diseñada y validada por el ministerio de la protección social (2010) aplicada a los trabajadores en una empresa de interventoría del construcción, en la ciudad de Bogotá.
- Identificar la presencia de accidentes laborales en una empresa de interventoría del sector de la construcción.
- Proponer estrategias de intervención de los factores de riesgo extralaboral que puedan incidir en la ocurrencia de accidentes laborales.

Está contenido en las páginas 18 del documento.

Marco teórico:

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA) (por sus siglas en inglés), los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador (Quironprevención, 2018).

El Ministerio de la Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales en especial de las que le confiere el artículo 83 de la ley 9º de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del decreto ley 205 de 2003 (Ministerio de Protección Social, 2008)

Considerando que el literal c) del artículo 2º del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con

agentes físicos, químicos biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar a la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo; que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, es diseñar y ejecutar programas de prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Es importante comenzar describiendo lo mencionado en la resolución 2646 a manera de contextualizar el objetivo de la batería cuando se realiza la evaluación de riesgos psicosociales.

La resolución 2646 de 2008 que en su artículo 1º objeto. Tiene como fin establecer disposiciones y definir responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2008).

Para el caso específico de la siguiente investigación dentro de los aspectos psicosociales presentes en el trabajo nos centraremos primordialmente en los factores de riesgo psicosociales extralaborales, y cómo pueden incidir en la ocurrencia de accidentes de los trabajadores en una empresa de interventoría del sector de la construcción.

Está contenido en las páginas 25 y 26 del documento.

Método:

Dentro de la metodología a utilizar se realiza aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial extralaboral incluida dentro de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, cuya calificación se realizará por medio del aplicativo aprobado por el ministerio de la protección social, el cual evidenciará el tipo de riesgo al que se encuentran sometidos los trabajadores de una empresa de interventoría en construcción de vías en Bogotá, Sucre, y Santander, cabe resaltar que dichos trabajadores se encuentran desarrollando sus actividades en campo.

Los aspectos extralaborales a evaluar comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Está contenido en las páginas 36 del documento.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Es importante tener en cuenta que la forma A corresponde a los funcionarios que cuentan con estudios técnicos, tecnólogos o profesionales dentro de los cargos de la empresa y corresponde a nueve (9) trabajadores, la forma B corresponde a los funcionarios que corresponde a operarios, conductores, auxiliares o servicios generales y corresponde a seis (6) trabajadores.

De tal forma podemos observar como los trabajadores correspondientes a la forma A tienen riesgo alto mientras los trabajadores pertenecientes a la forma B están en riesgo medio. Las respuestas mostradas en la encuesta realizada al trabajador que sufrió algún tipo de accidentalidad durante los últimos seis meses, arrojaron en todas sus respuestas

una relación estrecha entre los factores de riesgo psicosocial y una posible ocurrencia de accidentes según su concepto, es importante mencionar que en términos generales la puntuación del riesgo fue en su mayoría ALTA, sin embargo, el único empleado accidentado fue uno, lo cual probablemente puede decirnos que no hay incidencia en la accidentalidad y el alto riesgo psicosocial extralaboral en los empleados de esta empresa sin embargo para el trabajador si hay incidencia en la ocurrencia de accidentes.

Está contenido en las páginas 126 y 127 del documento.

Conclusiones:

- La presencia de niveles de riesgo psicosocial Medio, pero sobretodo Alto y Muy Alto, representan una percepción de la realidad que fácilmente puede asociarse con respuestas significativas de estrés negativo, lo cual puede llegar a desfavorecer la calidad de vida laboral de los colaboradores. Por tanto, se hace necesario implementar actividades de observación continua y de prevención a corto plazo en el marco de un Programa de Vigilancia Epidemiológica que tenga en cuenta tanto los factores Protectores como los de Riesgo identificados.
- Los resultados de las encuestas arrojan información confiable y verídica, que puede ser empleada en futuras investigaciones.
- El **Riesgo Psicosocial** ocupa un lugar privilegiado de atención e intervención, ya que de estos depende el clima organizacional, el estrés laboral, la solución de conflictos, la motivación, el clima organizacional, rivalidades profesionales, carga laboral, carga física entre otros, todos los anteriores tienen un efecto directo en la salud del trabajador y en la producción de él hacia la empresa.
- En cuanto a las **Condiciones Extralaborales**, el nivel de riesgo es **alto**, para la Forma A y **medio** para la Forma B.
- Estos resultados corresponden solo a la aplicación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Riesgo Psicosocial en la población seleccionada.
- Dentro de la calificación de riesgo de la forma A que incluye tecnólogos, técnicos, y profesionales, solo una persona manifestó haber sufrido accidentes laborales en los últimos seis meses, porcentaje muy bajo para determinar que la mayoría de los trabajadores pueden verse afectados según su nivel de riesgo extralaboral con una posible incidencia de accidentes de trabajo a causa de estas dimensiones.
- Según los resultados obtenidos en el estudio posiblemente se podría determinar que los niveles de riesgo alto o medio en la población evaluada no tienen incidencia directa en la accidentalidad.
- Probablemente el tamaño de la muestra incide en los resultados de relación directa entre la accidentalidad y los factores de riesgo extralaboral.
- Para el trabajador accidentado existe incidencia entre la accidentalidad y el alto riesgo de los factores extralaborales, a pesar de que la mayoría de trabajadores no se hayan accidentado a pesar de su alto riesgo a dichos factores.
- Para este caso específico posiblemente no se encuentra relación entre accidentalidad y la exposición a factores de riesgo extralaboral, teniendo en cuenta el número de personas accidentadas.

Está contenido en las páginas 131 y 132 del documento.

Productos derivados:

N/A

Factores de riesgo extralaboral que inciden en la ocurrencia de accidentes laborales

Johan Alfonso Caicedo

Cód.11204126

Ana Emilse Alvarado Guio

Cód.11204058

Mónica Andrea Fajardo Páramo

Cód.11204080

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativa

Programa de Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

Noviembre de 2020

Factores de riesgo extralaboral que inciden en la ocurrencia de accidentes laborales

Johan Alfonso Caicedo

Cód.11204126

Ana Emilse Alvarado Guio

Cód.11204058

Mónica Andrea Fajardo Páramo

Cód.11204080

Kenia Marcela González Pedraza

Directora

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativa

Programa de Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

Noviembre de 2020

Tabla de contenido

Resumen.....	7
Planteamiento del problema.....	13
Pregunta de investigación	16
Objetivos	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos	17
Marco Teórico.....	18
Estado del arte	25
Hipótesis descriptiva	32
Método	33
Tipo y diseño de estudio.....	33
Alcance	34
Participantes o fuentes de datos.....	34
Recolección de datos	35

	4
<i>Instrumentos</i>	35
<i>Procedimiento</i>	36
Análisis	39
Resultados o hallazgos	42
Variables	43
<i>Información sociodemográfica</i>	43
<i>Información ocupacional</i>	49
Discusión.....	62
Conclusiones	64
Recomendaciones.....	66
Bibliografía	67
Anexos.....	73

Listado de tablas

Tabla 1. <i>Baremos para las dimensiones y la puntuación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.....</i>	40
Tabla 2. <i>Cobertura porcentual aplicación batería de riesgo psicosocial.....</i>	42
Tabla 3. <i>Distribución porcentual según género.....</i>	43
Tabla 4. <i>Distribución porcentual según grupos etáreos.....</i>	44
Tabla 5. <i>Distribución por estrato socioeconómico.....</i>	47
Tabla 6. <i>Distribución por antigüedad en el cargo u oficio actual.....</i>	51
Tabla 7. <i>Distribución por horas diarias de trabajo.....</i>	51
Tabla 8. <i>Distribución por tipo de contrato.....</i>	52
Tabla 9. <i>Puntaje total para el cuestionario de factores de riesgo extralaboral.....</i>	53
Tabla 10. <i>Promedio de puntajes individuales para el cuestionario de factores de riesgo extralaboral.....</i>	54
Tabla 11. <i>Resultados del nivel del riesgo según el cargo.....</i>	56
Tabla 12. <i>Descripción de los niveles de riesgo.....</i>	57
Tabla 13. <i>Resultados sobre accidentes laborales.....</i>	58
Tabla 14. <i>Encuesta a persona que presento accidentes.....</i>	59

Listado de figuras

Figura 1. <i>Distribución según género</i>	44
Figura 2. <i>Distribución según estado civil</i>	45
Figura 3. <i>Distribución según escolaridad</i>	46
Figura 4. <i>Distribución según tipo de vivienda</i>	48
Figura 5. <i>Distribución según antigüedad en la empresa</i>	49
Figura 6. <i>Distribución según el tipo de cargo</i>	50

Resumen

En Colombia los riesgos psicosociales revelan su importancia en los accidentes de trabajo teniendo en cuenta que, según el estado de ánimo de los trabajadores en el desarrollo de sus labores, estos pueden desencadenar en situaciones tanto positivas como negativas en los individuos y su comportamiento dentro de las organizaciones, de allí la importancia de evaluarlos en nuestro país y a nivel global. Contextualizando dónde se comienzan a tener en cuenta los riesgos psicosociales en las organizaciones, de acuerdo con el decreto 614 de 1984, que señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se han definido como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox & Griffiths, 1996); En este aspecto como lo afirma la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Ministerio de Salud (2016) en la actualidad los riesgos psicosociales son de las principales causales de enfermedades y de accidentes laborales.

Es interés de esta investigación dentro del desarrollo organizacional, conocer el bienestar de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos y como estos pueden tener alguna incidencia en la presencia de accidentalidad laboral.

De acuerdo con la resolución 2646 de Julio 17 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, se estableció la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Las condiciones psicosociales en el trabajo son de gran importancia para el bienestar y estabilidad de cada trabajador. De allí la importancia que las empresas propendan por desarrollar programas de gestión de riesgos psicosociales, con el fin de favorecer a los empleados acorde con sus necesidades.

La resolución 2646 del 2008 aprobó una batería como el instrumento para evaluar los factores de riesgos psicosociales en la que se establecen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, en el caso de esta investigación nos centraremos en los factores de riesgo extralaboral y como ellos inciden en la ocurrencia de accidentes laborales en el campo de la construcción, de allí la necesidad de implementar la aplicación del formato de riesgos extralaborales evaluando las dimensiones presentes en dicho instrumento.

Referenciando la resolución 2404 de 2019 que tiene en cuenta la responsabilidad de los empleadores en la intervención de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y sus efectos establecido en el artículo 13 de la resolución 2646 de 2008, en el año 2015 el Ministerio de Trabajo consideró prioritario definir los procedimientos para la intervención de estos factores de riesgo, para lo cual se diseñó un protocolo de intervención de factores de riesgo psicosocial.

Este protocolo incluye una guía técnica general que contempla acciones de intervención y control frente a cada uno de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos, al igual que protocolos específicos de actuación frente al “burn- out” o síndrome de agotamiento laboral, acoso psicológico, manejo del duelo, estrés post traumático, estrés agudo, depresión y protocolos por actividades económicas prioritarias.

De allí la importancia de trabajar el riesgo extralaboral inmerso en la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales propuesta por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana y como estos pueden tener una incidencia en la accidentalidad laboral en una empresa del sector de la construcción en la ciudad de Bogotá.

La resolución 2404 del 22 de julio de 2019 emitida por el ministerio de trabajo por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos, esto con el fin de estandarizar un instrumento único de aplicación en la medición de factores de riesgo psicosocial y a su vez definir protocolos de aplicación en la comunidad trabajadora. de su aplicación se pueden generar recomendaciones que podrán minimizar los factores de riesgos psicosociales extralaborales encontrados específicamente y analizar la repercusión en la ocurrencia de accidentes laborales.

Palabras claves: Riesgo, factores, extralaboral, accidentes, incidencia, laborales.

Justificación

Desde el punto de la situación observada en Colombia, para ser una organización competitiva no solo es importante dar cumplimiento a requerimientos legales y realizar continuamente evaluaciones de los factores de riesgos más significativos inherentes a las actividades de la organización, se debe además propender por el desarrollo de su talento humano generando un sentido de pertenencia y compromiso que marque el factor diferenciador frente a otras del mismo sector.

El presente trabajo de investigación busca la identificación de los factores de riesgo extralaboral y cómo estos tienen o no incidencia en los accidentes de los trabajadores en una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá. Proponiendo de esta forma unas acciones que buscan mitigar el riesgo psicosocial extralaboral; además, permitirá la recolección de información, con el fin de construir bases de datos que generen estadísticas necesarias para el análisis y toma de decisiones en la organización. Estos datos nos reflejaran la situación real ya que en dicha empresa nunca se ha hecho un estudio de este tipo, generando así el rasgo de novedad del mismo.

Además se piensa que esta investigación se asocia e identifica el riesgo psicosocial extralaboral con las teorías y autores del desarrollo humano y la seguridad y salud en el trabajo a su vez se ve reflejado en el campo organizacional, generando planteamientos y estrategias de intervención, de igual forma dicha investigación será útil al permitir generar fuentes de información del sector productivo en que se encuentra posicionado la organización, en relación al riesgo psicosocial y a la forma en que afecta de manera positiva o negativamente al desarrollo humano del empleado, contribuyendo al constructo académico de dicha temática.

Así mismo dicha investigación permitirá a nivel personal, reafirmar conceptos, posturas y pensamientos tanto psicológicos como normativos en la seguridad y salud en el trabajo, desarrollados a lo largo del postgrado generando posturas críticas y propositivas que propendan por el bienestar de los trabajadores y su correcto desempeño dentro de la compañía enmarcado dentro del precepto de productividad, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estar expuesto a factores de riesgo psicosocial adversos al entorno laboral ejerce tensión mental en los trabajadores (estrés laboral) Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Siegrist y Peater, 1996; Stansfeld y Marmot, 2002). que influye directamente en la ejecución de las diferentes actividades y en los niveles de atención y concentración necesarios para disminuir las tasas de accidentalidad.

En Colombia, uno de los factores más importantes a tener en cuenta dentro del contexto del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo según el decreto 1072 de 2015 es el riesgo psicosocial (Ministerio de Trabajo, 2020), la resolución 2646 de 2008, del Ministerio de Protección Social y la resolución 2404 de 2019 emitida por el Ministerio de Trabajo establece las acciones que se deben realizar para identificar, evaluar y generar medidas preventivas que favorezcan a los empleados en cuanto a los factores de riesgos psicosociales y que propendan por

el desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos, que redundarán en el desarrollo organizacional.

Situaciones como la insatisfacción laboral, el estrés, los cambios del estado de ánimo, el alcoholismo y el consumo de sustancias psicoactivas (Oficina Internacional de Trabajo, s.f.) y su relación con las dimensiones psicosociales extralaborales como: interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas, hasta determinar su nivel de rendimiento, facilitando así la presencia de accidentes de trabajo.

Al determinar la relación de causalidad entre accidentes de trabajo y factores extra laborales en el sector económico de la construcción se podrá plantear una estrategia que con lleve a la reducción significativa de los accidentes laborales.

Planteamiento del problema

En Colombia, según la afirmación de Andrea Torres Matiz directora de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, para el 2014 se presentó un aumento en la tasa de accidentalidad laboral, con un registro total de 615.156 accidentes laborales, es decir, 1.842 accidentes diarios, lo que se traduce en un incremento del 24% respecto a los sucedidos en el 2013. Aclara cuales son las tres actividades laborales que presentan mayor incidencia de accidentes, el primer lugar lo ocupa el sector inmobiliario en donde se encuentran los servicios temporales con 71.919 accidentes laborales, seguido el de la industria manufacturera con 50.636, y el tercer lugar se evidencia en el sector de la construcción con 47.579 accidentes laborales, indicando de esta forma que la construcción se encuentra dentro de los tipos de trabajo más riesgosos y con mayor índice de accidentes (Ministerio de Trabajo, 2014)

El sector de la construcción en Colombia, ocupa un importante lugar en las estadísticas en cuanto a accidentes laborales de acuerdo con las cifras suministradas por la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), en el informe por cada 100 trabajadores se registran 9.1 en el sector de la construcción para el año 2017, en el 2018 pasó de estar en el cuarto lugar al tercero con 9 accidentes por cada 100 trabajadores (González, Ximena, 2018).

Dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes, tanto por el impacto que tiene dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales, como por la complejidad que compromete el definirlo, medirlo y evaluarlo.

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.

En la segunda encuesta realizada en 2013, la situación se torna más aguda. Las conclusiones señalan que se presentó un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión, entre los años 2009 y 2012. Las cifras también revelaron que gran parte de otros eventos de salud, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo, se derivan de condiciones mentales y psicosociales desfavorables.

Desde la Seguridad y Salud en el Trabajo, las principales causas de accidentabilidad laboral , se producen por la omisión o el uso incorrecto de los equipos de protección individual, la no utilización de medidas de bloqueo, las fallas en el seguimiento de procedimientos de seguridad de protección y/o advertencias, la falta de atención a los peligros de caída, el uso inadecuado de los equipos, edad, masa corporal, actividad física, desordenes de sueño situación económica ,las relaciones interpersonales y el nivel de escolaridad sumado a que el sector de la construcción es un medio cambiante donde la rotación del personal es alta; estas variables pueden estar interactuando de manera negativa en el trabajador y ser la principal causa de ocurrencia de accidentes laborales.

De no implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estipulado en el decreto 1072 del 2015 y el dejar de lado la profundidad de los programas enfocados en la prevención de accidentes, permitirá que las tasas de accidentalidad laboral en las organizaciones sean cada día más altas.

Por lo tanto, para evitar que los accidentes laborales presentados en el sector de la construcción sigan en aumento, realizaremos esta investigación enfocada en demostrar si los Factores de Riesgos Extralaborales tienen incidencia con la ocurrencia de accidentes laborales en trabajadores en una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

Pregunta de investigación

¿Qué incidencia tienen los factores de riesgo extralaboral en la ocurrencia de accidentes laborales?

Objetivos

Objetivo General

Identificar la incidencia existente entre los factores de riesgo extralaboral a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa de interventoría del sector de la construcción y la ocurrencia de accidentes laborales

Objetivos Específicos

- Evidenciar los factores de riesgo psicosociales extralaborales por medio de los cuestionarios estandarizados inmersos en la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial construida, diseñada y validada por el Ministerio de la Protección Social (2010) aplicada a los trabajadores en una empresa de interventoría del sector del sector de la construcción.
- Identificar la presencia de accidentes laborales en una empresa de interventoría del sector de la construcción.
- Proponer estrategias de intervención de los factores de riesgo extralaboral que puedan incidir en la ocurrencia de accidentes laborales.

Marco Teórico

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA) (por sus siglas en inglés), los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar la salud física, social o psíquica del trabajador (Quironprevención, 2018).

El Ministerio de la Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales en especial de las que le confiere el artículo 83 de la ley 9° de 1979 y el numeral 12 del artículo 2° del decreto ley 205 de 2003 (Ministerio de Protección Social, 2008)

Considerando que el literal c) del artículo 2° del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar a la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo; que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la resolución 1016 de 1989, una de las actividades de

los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, es diseñar y ejecutar programas de prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales;

El decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades, profesionales señala en el numeral 42 del artículo 1º que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo, repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo y control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”

Es importante comenzar describiendo lo mencionado en la resolución 2646 a manera de contextualizar el objetivo de la batería cuando se realiza la evaluación de riesgos psicosociales.

La resolución 2646 de 2008 que en su artículo 1º objeto. Tiene como fin establecer disposiciones y definir responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2008)

Para el caso específico de la siguiente investigación dentro de los aspectos psicosociales presentes en el trabajo nos centraremos primordialmente en los factores de riesgo psicosociales

extralaborales, y cómo pueden incidir en la ocurrencia de accidentes de los trabajadores en una empresa del sector de la construcción.

Según datos de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), en 2018 se presentaron 645.119 accidentes con una disminución de la accidentalidad laboral de 2,3% frente al año anterior, por su parte las enfermedades calificadas tuvieron un aumento de 7,1% con un total de 10.435. Con respecto a la mortalidad, aunque no hubo un aumento significativo para 2018, se presentaron 569 muertes de origen laboral (Seguridad, 2018).

Es importante tener en cuenta los antecedentes frente a la accidentalidad de los trabajadores y como dicha accidentalidad puede tener o no una relación directa con los riesgos psicosociales extralaborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

Según la OIT (2013). Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo), (Trabajo, s.f.).

Y para ello debemos tener herramientas de medición, como lo es en este caso la batería de instrumentos para la medición de los factores de riesgo psicosocial puntualmente la que mide los factores de riesgo extralaboral, diseñada por la universidad Javeriana en conjunto con el ministerio de la Protección Social.

Dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes, tanto por el impacto que tiene dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales, como por la complejidad que implica el definirlo, medirlo y evaluarlo (Ministerio del Trabajo, 2015)

El ser humano es, por naturaleza, un ser que requiere suplir todas y cada una de sus necesidades, requiere de un gran empeño para atenderlas y así poder vivir, no miserablemente, sino una vida de calidad. Esta calidad no solo la da el trabajo sino también su entorno o contexto fuera de él. Para ello el ser humano busca satisfacerlas de la mejor forma posible, el encontrar dificultades en sus deseos genera frustración y ellos afectan en su cotidianidad y desempeño individual.

Es necesario propender porque los trabajadores y en general el ser humano mantenga un equilibrio en cuanto a los factores que protegen y generan en su comportamiento un efecto de bienestar y satisfacción.

Por lo tanto, los factores protectores psicosociales, son características de los individuos, organizaciones y/o de situaciones, que protegen, mitigan, equilibran, modifican y modulan el efecto, frente a estímulos perjudiciales o ambientales que puedan afectar la salud física o mental del trabajador. Es por ello, que estos factores ejercen una función beneficiosa o protectora sobre el estado de salud del individuo, favoreciendo su proceso de adaptación al entorno social y físico, disminuyendo así, la probabilidad de enfermar, promoviendo la salud y el bienestar del trabajador, así como el fortalecimiento de la compañía (Beltran, 2014)

De esta forma a medida en que se realice la respectiva vigilancia de las condiciones de los empleados no solo en los aspectos que tienen que ver directamente con sus condiciones laborales sino los extralaborales, podemos determinar las posibles consecuencias que esto genera en las actuaciones del trabajador en sus labores cotidianas dentro y fuera de la empresa.

Teniendo en cuenta que cuando se implementan malas estrategias organizacionales dentro y fuera del trabajo son los empleados quienes en muchas ocasiones tienen que asumir las consecuencias en lo referente a los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Sin embargo, muchos de estos riesgos se pueden prevenir a través de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en los que se establecen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a la exposición de los mismos.

La resolución 2646 del 2008 busca que las empresas tengan en cuenta unos aspectos importantes a la hora de implementar un programa para la prevención de los factores de riesgo psicosociales y dentro de ellos los extralaborales. Para este monitoreo permanente e intervención de los mismos se hace necesaria la vigilancia de salud de los trabajadores que tiene como fin velar por garantizar la calidad de las intervenciones en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Ministerio del Trabajo, 2014).

El interés por el estudio del bienestar de los trabajadores ha sido en los últimos años tenido en cuenta por las organizaciones.

Para crear unas condiciones adecuadas en lo referente al bienestar para los trabajadores, es importante que los líderes de las organizaciones consideren más allá del bienestar netamente físico y propendan el bienestar emocional y social como parte de sus objetivos organizacionales.

Teniendo en cuenta el bienestar emocional siendo este el que más influye en el bienestar general, es importante que las empresas creen correlación entre las tres dimensiones para obtener unos resultados esperados.

Combinar de forma estratégica los beneficios y las ventajas tradicionales, como salario, vacaciones remuneradas, bajas de maternidad y paternidad, con beneficios y ventajas ambientales, tales como espacios de trabajo abiertos y reconocimiento a los empleados, ayudará a las empresas a influir de forma positiva en el bienestar de los empleados en el ámbito laboral, (productividad, s.f.)

Investigaciones sobre este aspecto, han señalado de manera amplia, que existen factores psicológicos que favorecen el aumento del bienestar. Entre los que se encuentran, características específicas en torno a la personalidad, las cuales están relacionadas con un aumento del bienestar tanto físico como mental (Arrogante & Pérez, 2013). Es por ello, que el estudio del bienestar de los trabajadores es de los temas con mayor trascendencia en el campo organizacional según (Page & Vella, B 2009, citado por Aristizabal, 2016)

La Ley 1562 del 2012 de Colombia en su artículo 3 define las diferentes causas por las que se puede presentar una situación, suceso u ocasión que afecte, dañe o produzca una alteración en la salud física o mental de las personas, es así que explica que es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte, (Rubio-Castro, 2015)

La ley también señala no es necesario estar ejecutando labores propias del cargo o propiamente dentro de las instalaciones de la empresa ya que es considerado también accidente

de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Cabe aclarar que toda función aun si esta no es propia del cargo que el empleador ordene a su subalterno se considera ejecución de órdenes bajo su autoridad, por tal constituye accidente de trabajo (Hernández G. , 2016).

Así mismo aclara el caso especial en que el accidente de tránsito será catalogado como accidente de trabajo en el traslado de un empleado a su lugar de trabajo: Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. Lo que significa entonces que, si el empleado se transporta en un vehículo de servicio público, a pesar de dirigirse a su lugar de trabajo, este no podrá ser catalogado como accidente de trabajo, sino como en accidente de tránsito y como tal debe ser tratado (Hernández G. , 2016)

Según estudios previos relacionados con la incidencia entre los factores de riesgo psicosocial extralaboral se ha podido determinar que los factores de situación socioeconómica del grupo familiar, características de la vivienda y desplazamiento de vivienda-trabajo-vivienda. Se debe tener en cuenta que cuando la vivienda y el entorno no favorecen el descanso del trabajador o en su comodidad, esto hace que en su jornada laboral este sea más lento y pueda presentar desatención y accidentarse. De igual forma cuando la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada produce en el trabajador cansancio y fatiga y acorta su tiempo de descanso y de sueño, sin mencionar el tiempo que desea pasar con su familia. Muchos accidentes se presentan al culminar la jornada laboral, a veces porque el empleado tiene prisa por salir temprano, para tomar el transporte menos congestionado (lleno) y demorar menos tiempo de pie o poder llegar más temprano a su casa (Lafaurie, D & Vargas, M, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior podemos inferir que dentro de las posibles intervenciones en los trabajadores se deben tener en cuenta las características de bienestar que puedan generar en ellos los factores protectores que están inmersos en las actividades extralaborales y de esta forma determinar que tanto estos puedan influir en la disminución de la accidentalidad dentro de la empresa del sector de la construcción.

Es de suma importancia tener cuenta que el ministerio del trabajo con el fin de brindar herramientas unificadas para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia son referentes técnicos obligatorios, para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2019)

De ahí la importancia de implementar dicha batería en su componente extralaboral para ser aplicada a los trabajadores en obra de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá y de esta forma lograr definir la relación existente entre la accidentalidad y los factores de riesgo psicosocial presentes.

Estado del arte

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial del Trabajo (OIT) hizo referencia a estos a través de un estudio con la población migrante en algunas partes del mundo, sobre la incidencia de los factores psicosociales en la prevención de accidentes, este estudio sirvió como preámbulo a la investigación de los factores de riesgo psicosocial que realizó este mismo comité durante el siguiente año, en el cual, agrupó las investigaciones que se habían realizado hasta el momento sobre cómo estos factores afectan la salud de los trabajadores.

Estas investigaciones dieron origen a la novena reunión sobre Medicina del Trabajo que se llevó a cabo en 1984 con el nombre de: “Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza,

incidencia y prevención” señalándolos como factores estresantes y trastornos derivados de los mismos que generan consecuencias “a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento”. El Comité Mixto definió los factores psicosociales como la interacción “entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización”, además de “las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo”, que de acuerdo a la interpretación que el trabajador haga de sus experiencias, pueden afectar su rendimiento en el trabajo.

A nivel del país, el tema de riesgo psicosocial está afianzándose y aunque parece ser un nuevo concepto que se ha desarrollado dentro del marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en realidad ha sido contemplado por la legislación nacional desde el año de 1984 cuando el decreto 614 en su artículo 2 literal C menciona que “el objeto de la salud ocupacional es proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo”.

Posteriormente, todo el desarrollo normativo en materia de seguridad y salud ha incluido el riesgo psicosocial; sin embargo, es a partir de la expedición de la resolución 2646 de 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” que las empresas han empezado a considerar la importancia de la evaluación y gestión de estos riesgos.

Por otra parte, en España, García, F., Gimeno, D., Benacha, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berrac, A., & Devesa, J. en el año 2001 llevaron a cabo un estudio denominado “Descripción de

los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”, el cual tuvo como objetivo describir la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas según características personales y laborales de los trabajadores. Se realizó un estudio transversal con una muestra de 890 trabajadores que participaron voluntariamente en cuatro empresas, con una tasa de respuesta conjunta del 34.5%. Los factores de riesgo psicosocial se midieron mediante un cuestionario auto administrado que valoró la presencia de demanda, control y apoyo social, según la percepción del trabajador. El análisis estadístico se basó en el cálculo de la mediana y medidas de la dispersión de los factores de riesgo psicosocial para cada una de las empresas por separado, además de la descripción de su distribución según variables personales y laborales. El apoyo social se valoró prácticamente igual en todas las empresas, observándose una mayor variabilidad en la demanda psicológica y en el control. Al comparar respecto a variables sociolaborales, se observan valores similares en el caso del apoyo social, pero no respecto al control y la demanda, que mostraron una mayor variación por sexo (varones), edad (menores de 40 años) y ocupación (administrativos).

Aunque la baja tasa de respuesta puede limitar la validez de estos resultados, éste es el primer estudio que valora la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas diferentes en España, evidenciando la variabilidad entre las empresas para diferentes grupos de trabajadores.

En cuanto al abordaje que se ha dado al tema de riesgos psicosociales en el sector de la construcción, es notorio que se le ha tratado con poca relevancia, debido a que es un sector con una alta prevalencia de otros riesgos relacionados con la seguridad, la ergonomía o las condiciones higiénicas de los ambientes laborales, sin embargo, se debe considerar que las condiciones socioeconómicas propias de quienes laboran en este segmento de la economía, así

como la precariedad de la situación laboral en la mayoría de estas empresas, probablemente traen consigo situaciones como exceso de trabajo, falta de apoyo y presiones de todo tipo, las cuales son aspectos propicios para la aparición riesgos psicosociales y de efectos negativos en la salud mental de los trabajadores derivados de los mismos.

A nivel mundial se han realizado algunas investigaciones para abordar el tema de riesgos psicosociales específicamente en el sector de la construcción. En el año 2007 en España, Marisa Salanova, Ester Gracia y Laura Lorente el equipo “Work and Organizational Network - WONT” de la Universidad Jaume I de Castellón publicaron el artículo “Riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción”, este se desarrolló con el fin de crear una metodología de evaluación del riesgo psicosocial en el sector de la construcción, para lo cual se realizó una revisión teórica, a continuación un estudio piloto y posteriormente una investigación cualitativa mediante la técnica de focus group, dando como resultado el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en construcción REDCONS: recursos, emociones / experiencias y demandas laborales en construcción. A través de la realización de este estudio las primeras conclusiones apuntan a que son las sobrecargas cualitativas de tipo mental y la rutina en el trabajo, las demandas psicosociales más relevantes en este sector. No obstante, muchos profesionales cuentan con recursos que les ayudan a afrontar estas demandas, entre ellos se encuentran los recursos personales, como las competencias mentales y emocionales, y los recursos laborales como las relaciones interpersonales. Respecto a los daños psicosociales destacan sus niveles medio altos de desencanto en el trabajo y las deficiencias en su compromiso con la organización o la dedicación al trabajo.

En ese mismo año, Meliá, J. L., & Becerril, M., en la Universidad de Valencia, España, publicaron el estudio “Psicosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A

structural equation model”. Este estudio desarrolla y contrasta un modelo de ecuaciones estructurales sobre los factores sociales del estrés en el sector de la construcción. Las conductas de liderazgo, el conflicto de rol y las conductas de acoso se consideran fuentes exógenas de estrés; la experiencia de tensión y el síndrome del trabajador quemado se consideran variables mediadoras; y el bienestar psicológico, la propensión al abandono y la calidad percibida son las variables dependientes finales. Una muestra de trabajadores de la construcción españoles participó voluntaria y anónimamente en el estudio. Después de considerar los índices de codificación, el liderazgo también mostró efectos directos sobre la propensión al abandono y la calidad percibida. La construcción ha sido considerada un sector caracterizado más por riesgos físicos que sociales. En este contexto estos resultados sobre los efectos de fuentes sociales de estrés en construcción plantean nuevas cuestiones sobre las características organizacionales del sector y sus riesgos psicosociales.

En el año 2010, en Australia Love, P. E. D., Edwards, D. J., & Irani, Z. publicaron el estudio “Work Stress, Support, and Mental Health in Construction”. El objeto de este estudio era investigar el efecto del apoyo social y propio sobre la salud mental de los profesionales de la construcción. Se llevó a cabo un estudio exploratorio utilizando el cuestionario “Stress and Mental Health Survey”. La encuesta se distribuyó a los profesionales de la construcción en Australia y se recibieron 449 respuestas. El análisis reveló que las personas que trabajan para una empresa contratante reportaron mayores niveles de estrés laboral que los trabajadores independientes o por cuenta propia.

También en el 2010, en Hong Kong, se publicó el estudio “Impacts of Stressors and Stress on the Injury Incidents of Construction Workers in Hong Kong” realizado por Leung, M., Chan, Y., & Yuen, K. el cual tenía como objetivo identificar los distintos factores que producen dos tipos

de estrés a los trabajadores de la construcción (estrés laboral y estrés emocional) y explorar el impacto de estos dos tipos de estrés en las lesiones que sufren los trabajadores de la construcción de Hong Kong. Once estresores se identificaron mediante análisis factorial: la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de rol, la falta de autonomía, la recompensa y el trato injustos, el equipo de seguridad inapropiado, el poco optimismo, el conflicto entre roles, la pobre relación con el grupo de trabajo, la falta de información, la deficiencia física en el medio ambiente y el medio ambiente inseguro. Los resultados de la correlación y análisis revelan que:

1. La incidencia de lesiones por accidente de los trabajadores se vio afectada solo por el estrés emocional;

2. Los indicadores del estrés emocional son la sobrecarga de trabajo, los conflictos entre roles, la deficiencia física en el medio ambiente, la recompensa y el trato injustos y los equipos de seguridad inadecuados;

3. Que la deficiente relación entre los trabajadores de un mismo grupo, la sobrecarga de trabajo, y los conflictos entre roles son indicadores del estrés laboral.

En España, en el año 2011, López, B., & Osca, A. publicaron el estudio “El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción” Este estudio toma como referencia el modelo Demandas Control-Apoyo (Johnson y Hall, 1988; Johnson, Hall y Theorell, 1989; Karasek y Theorell, 1990) y analiza el rol del control y del apoyo social entre algunas demandas laborales y el malestar físico, en una muestra de 285 trabajadores de la construcción. En general, se observó que las demandas laborales, la exposición a condiciones nocivas, el control del trabajo y el apoyo social se asocian con el malestar físico. También se comprueban los efectos moduladores del control y del apoyo. El control modula los efectos

negativos de las demandas. Además, el apoyo amortigua el estrés derivado de la exposición a condiciones nocivas. Se encuentra una interacción triple pero el incremento de varianza explicada no es significativo.

A través de esta revisión se puede evidenciar que existe una creciente preocupación por el abordaje de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y que, en el sector de la construcción, a pesar de que existen otros riesgos más notorios, los factores de riesgos psicosociales están presentes y se han esbozado sus efectos en la salud de los trabajadores

Hipótesis descriptiva

Las dimensiones psicosociales extralaborales influyen en el estado de la salud y bienestar de los trabajadores facilitando así la ocurrencia de accidentes laborales en empleados de interventoría en obras civiles.

Método

El marco metodológico es la explicación de los mecanismos utilizados para el análisis de la problemática de investigación.

Dentro de la metodología a utilizar se realiza aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial extralaboral incluida dentro de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, cuya calificación se realizará por medio del aplicativo aprobado por el ministerio de la protección social, el cual nos evidencia el tipo de riesgo al que se encuentran sometidos los trabajadores de una empresa de interventoría en construcción de vías en Bogotá, Sucre, y Santander, cabe resaltar que dichos trabajadores se encuentran desarrollando sus actividades en campo.

Los aspectos extralaborales a evaluar incluyen los aspectos del entorno social, familiar y económico del empleado. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Tipo y diseño de estudio

En este aspecto la investigación que se lleva a cabo es a partir de un estudio mixto, descriptivo de corte transversal, que comprende el componente cuantitativo en lo referente a la aplicación de la encuesta de la batería de riesgo psicosocial la cual arrojará la estadística de las

respuestas de los trabajadores que se analizarán a la luz de los 7 dominios evaluados, y la aplicación de una entrevista semiestructurada a los trabajadores que tengan riesgo alto, con el fin de evidenciar o no la relación existente entre las variables que se miden y las respuestas de la entrevista con relación a la accidentalidad presente dentro de las obras.

Los beneficios del tipo de estudios transversales es un ahorro, debido a que la medición se realizará en un único momento (Hernández V. H.)

Alcance

Datos cuantitativos con una interpretación cualitativa, que permiten:

- ✓ Recolectar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores.
- ✓ Evaluar condiciones psicosociales extralaborales para determinar factores protectores y de riesgo dentro de la organización.
- ✓ Establecer la ausencia o presencia de factores de riesgo psicosocial extralaboral y determinar su nivel o grado de riesgo en cinco niveles.

Participantes o fuentes de datos

La empresa en la cual se realiza la investigación tiene sus orígenes a principios del año 1985, cuando varios profesionales vinculados a la firma resolvieron integrarse para trabajar de forma conjunta en proyectos de ingeniería como aporte al desarrollo del país.

Se realizará la aplicación a 15 trabajadores de una empresa de interventoría en Bogotá que se encuentran en campo en diferentes proyectos de obras civiles, ubicados en Santander, Sucre y Bogotá, los cuales fueron escogidos por encontrarse laborando en lugares donde hay mayor probabilidad de presentarse accidentes laborales, relacionándolos con los dominios que se tienen

en cuenta en la batería de riesgo psicosocial en este caso específico desde el componente extralaboral.

Se elaborarán las gráficas de cada dominio y de cada trabajador realizando el análisis individual a partir de las directrices expuesta en la batería de riesgo psicosocial. La aplicación de la encuesta se realizará de forma virtual con una duración de 35 minutos para cada trabajador.

A los trabajadores que arrojen riesgo alto en la aplicación del instrumento, se procederá a efectuarles una entrevista semiestructurada que evidencie la relación directa con la accidentalidad en las obras, a partir de la percepción de cada uno de los entrevistados

Recolección de datos

Instrumentos

Se reunieron los colaboradores de forma virtual con el fin de explicarles lo que se iba a realizar frente al tema de Riesgo Psicosocial.

Se aplicó la batería de riesgo psicosocial extralaboral realizado por el Ministerio de la Protección Social a quince (15) funcionarios de la empresa **INTERSA S.A.** de forma grupal, teniendo en cuenta los requerimientos de cada uno de los instrumentos.

1. Reunión inicial de información y sensibilización: Se dio una breve explicación del diagnóstico a realizar, los objetivos, la justificación, la duración, el alcance, la confidencialidad de los datos y la importancia de la colaboración activa y sincera de los participantes para este ejercicio académico.
2. Ficha de Datos Generales: En un conjunto de preguntas para identificar datos personales y aspectos sociodemográficos de los trabajadores. Consta de 19 preguntas relacionadas con identificación persona, edad, estado civil, sexo, nivel de estudios, residencia,

vivienda, tipo de cargo, antigüedad en el trabajo, tipos de salario y contrato, entre otros.

Tiempo máximo de aplicación: 5 minutos.

3. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral: Prueba otorgada por el Ministerio de la Protección Social en 2010. Es un conjunto de 31 preguntas para identificar factores de riesgo psicosocial extralaboral y su nivel de riesgo. La prueba cuenta con baremos estandarizados para la población de trabajadores colombiana diferenciando dos grupos ocupacionales: trabajadores con cargo de jefatura y profesionales o técnicos y trabajadores con cargos de auxiliares u operarios. La duración de aplicación es de 7 minutos.

El cuestionario agrupa los factores de riesgo psicosocial extralaboral en 7 dimensiones:

- ✓ Tiempo fuera del trabajo
- ✓ Relaciones familiares
- ✓ Comunicación y relaciones interpersonales
- ✓ Situación económica del grupo familiar
- ✓ Características de la vivienda y de su entorno
- ✓ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- ✓ Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

Procedimiento

La presente aplicación se lleva a cabo en 6 etapas:

Primera Etapa: Alistamiento de materiales para la realización de la entrevista y la aplicación de los cuestionarios, se proyectan recursos físicos, logísticos y se establece un cronograma de actividades.

Segunda Etapa: Realización de reuniones iniciales de información y sensibilización con la población laboral que participa en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial extralaboral.

Tercera Etapa: Aplicación y calificación de instrumentos. La aplicación de los cuestionarios puede realizarse en tres modalidades:

- Heteroaplicación. El examinador lee los enunciados, los ítems y las alternativas de respuesta, pero existen dos opciones de manejo:

- ✓ Heterolectura y autodiligenciamiento. El trabajador elige y responde por sí mismo las respuestas en el formato. Puede hacerse de manera individual o en grupo (máximo cinco (5) trabajadores, con nivel educativo de primaria completa, y grupos de máximo 12 trabajadores con bachillerato incompleto).
- ✓ Heterolectura y heterodiligenciamiento. Una vez el trabajador verbaliza su respuesta, el examinador la registra en el formato (aplicación individual, recomendada para grados educativos desde analfabeta, primaria incompleta, bachillerato incompleto o personas con dificultades de lectoescritura).
- ✓ Autoaplicación. El examinador entrega a cada trabajador el cuestionario y le solicita leer las instrucciones mentalmente, mientras que el entrevistador las va leyendo en voz alta; una vez finaliza se pide al trabajador que continúe leyendo y respondiendo por sí sólo los enunciados y los ítems. Puede ser aplicación individual o colectiva (personas con nivel educativo de técnico incompleto o superiores).
- ✓ Para los trabajadores de **INTERSA S.A.**, atendiendo su perfil educativo los cuestionarios se diligenciaron mediante autoaplicación. Para analizar los datos sociodemográficos se

realizan ajustes de forma para categorizar algunas de las preguntas abiertas, dejando una copia con los datos vírgenes.

Cuarta Etapa: Análisis e interpretación del nivel de riesgo con base en los resultados.

Los niveles de riesgo pueden describirse en diferentes niveles de detalle:

- Grado o nivel de Riesgo Psicosocial percibido en cada una de las 7 Dimensiones Extralaborales.
- Grado o nivel de Riesgo Psicosocial percibido de manera colectiva a niveles: Intralaboral, Extralaboral y de Estrés.
- Correlación de condiciones sociodemográficas y de trabajo con niveles promedio de riesgo.
- Correlación de condiciones sociodemográficas y de trabajo con niveles promedio de riesgo.
- La entrevista se analiza con base en su contenido.
- Los resultados de condiciones sociodemográficas se correlacionan con las puntuaciones de estrés.

Quinta Etapa: Establecimiento de sugerencias para sistemas, planes, programas y/o acciones para preservar la salud mental, prevenir los accidentes de trabajo ocasionados por factores de riesgo psicosocial y mejorar el desempeño individual y la productividad colectiva de la organización.

Análisis

Se realiza la sistematización de los datos obtenidos en la tabulación de los formatos, teniendo en cuenta el aplicativo de interpretación avalado por el ministerio de la protección social para sistematizar los datos de las encuestas, de cada una de las variables y dimensiones inmersas, cuyo objetivo es evidenciar el tipo de riesgo de los trabajadores a partir de unos puntajes preestablecidos para cada una de las respuestas dadas, posterior a tener los puntajes estipulados se evidencia una posible relación con la forma a la que pertenecen los trabajadores A o B y su posible incidencia en la accidentalidad de los evaluados, graficando las respuestas de los datos y sus porcentajes.

Cada ítem de la batería de riesgo psicosocial aplicada corresponde a la afirmación formulada de manera auto descriptiva que permite identificar la opinión personal de cada trabajador al momento de contestar el cuestionario. Las respuestas se dan mediante una escala de respuestas tipo Likert, en la que se selecciona marcando con una equis (X) una única opción de cinco posibles: Siempre, Casi siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca.

Cada una de las respuestas registradas tiene una puntuación particular, que permite luego obtener puntaje por dimensión y por dominio, que luego se suman para obtener un puntaje bruto total y un puntaje transformado que da cuenta de cierto nivel de riesgo. Por ejemplo, para los trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos es:

Tabla 1.

Baremos para las dimensiones y la puntuación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 0,9	1,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente: Minprotección (2010)

Dentro del Manual de aplicación del Cuestionario para cada rango de nivel de riesgo se indican las características generales del riesgo, el grado de urgencia para la intervención y se enuncian algunas medidas de intervención:

Tabla 2.

Niveles de riesgo y recomendaciones generales para el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

VALORACIÓN DEL RIESGO	CARACTERÍSTICA DEL RIESGO	CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN <i>Las dimensiones de trabajo bajo la categoría ...</i>
<i>RIESGO MUY ALTO</i> <i>(Factor de Riesgo)</i>	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas y significativas de estrés	... requieren atención inmediata de choque, se recomienda implementar actividades de cambio, control y mejoramiento en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<i>RIESGO ALTO</i> <i>(Factor de Riesgo)</i>	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto	... requieren atención permanente de mejoramiento, se recomienda implementar actividades de intervención y control a corto plazo en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<i>RIESGO MEDIO</i> <i>(Factor de Riesgo)</i>	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.	... requieren observación periódica y acciones sistemáticas para prevenir efectos perjudiciales en la salud mediante su corrección o control en el corto plazo.
<i>RIESGO BAJO</i>	Nivel de riesgo en el que los factores se relacionan con síntomas o respuestas de estrés poco significativas.	... requieren acciones o programas de promoción y prevención a corto o mediano plazo que reduzcan o mantengan estos niveles de riesgo.
<i>SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE</i> <i>(Factor Protector)</i>	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita acciones de intervención inmediatas.	... no requieren de atención permanente e inmediata, se recomiendan acciones y programas de promoción y reforzamiento.

Fuente: Minprotección (2010)

Resultados o hallazgos

A continuación, se relacionan los resultados encontrados con la aplicación de la batería para la evaluación de los factores de riesgos extralaboral, entendiendo que las dimensiones que componen este riesgo son: Tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y las relaciones interpersonales, situación económica, características de vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Cada uno de los resultados obtenidos se muestran en concordancia con los objetivos propuestos para la presente investigación.

Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y síntomas de estrés

El diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral de **INTERSA S.A.** se realizó mediante la aplicación del instrumento extralaboral a 15 colaboradores de la empresa.

Tabla 2.

Cobertura porcentual aplicación batería de riesgo psicosocial

COLABORADORES PROGRAMADOS	15
COLABORADORES EVALUADOS	15
COBERTURA	100%

La cobertura según la programación de la Empresa fue del **100%**.

Información general

Fecha de aplicación: OCTUBRE de 2020

Lugar: Instalaciones de la Empresa.

Total, de pruebas aplicadas: Se aplicaron quince (15) instrumentos de la Batería de Riesgo Psicosocial extralaboral

Información específica

La Empresa **INTERSA S.A.** tiene como actividad económica: “interventoría y consultoría”.

Variables

De acuerdo a la población trabajadora evaluada (15 colaboradores), la distribución se presentó de la siguiente manera:

Información sociodemográfica

Distribución por género.

Tabla 3.

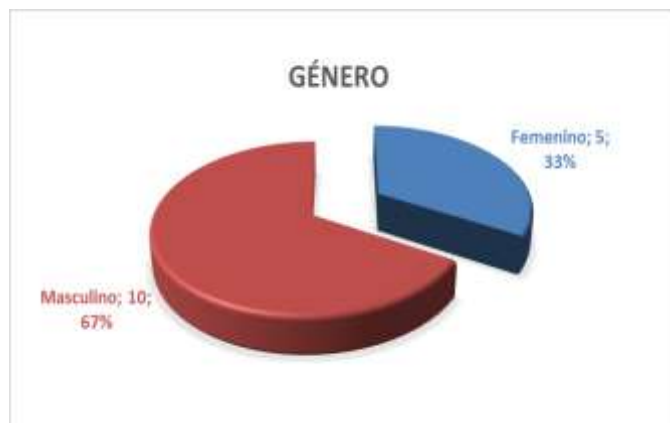
Distribución porcentual según género

GÉNERO	FRECUENCIA	%
Femenino	5	33
Masculino	10	67
TOTAL	15	100

De acuerdo a la tabla, se observa que el 67% de los colaboradores evaluados son hombres y el 33% restante son mujeres. Esto nos sirve para tener en cuenta para la planeación y realización de las actividades de promoción y prevención, que deben ser prácticas, con propósitos claros y que sientan que el aprendizaje

Figura 1.

Distribución según género



Distribución según Grupos Etáreos.

Tabla 4.

Distribución porcentual según grupos etáreos.

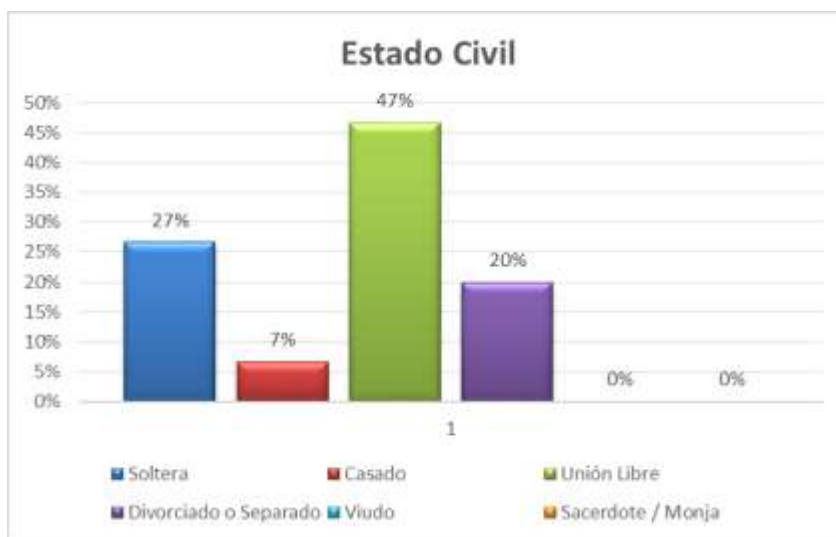
EDAD	FREC.	%
≤ 18 AÑOS	0	0
18-25 AÑOS	2	13
26- 35 AÑOS	4	27
36- 45 AÑOS	7	47
>46 AÑOS	2	13
TOTAL	15	100

La distribución de la población según los grupos etáreos concluye que el 47% tiene entre 36 y 45 años, le sigue el 27% con edades entre los 26 y 35 años, hay un 13% que tiene entre 18 y 25 años y el 13% restante tiene más de 46 años. No hay colaboradores menores de edad trabajando en la empresa

Distribución por Estado Civil.

Figura 2.

Distribución según estado civil



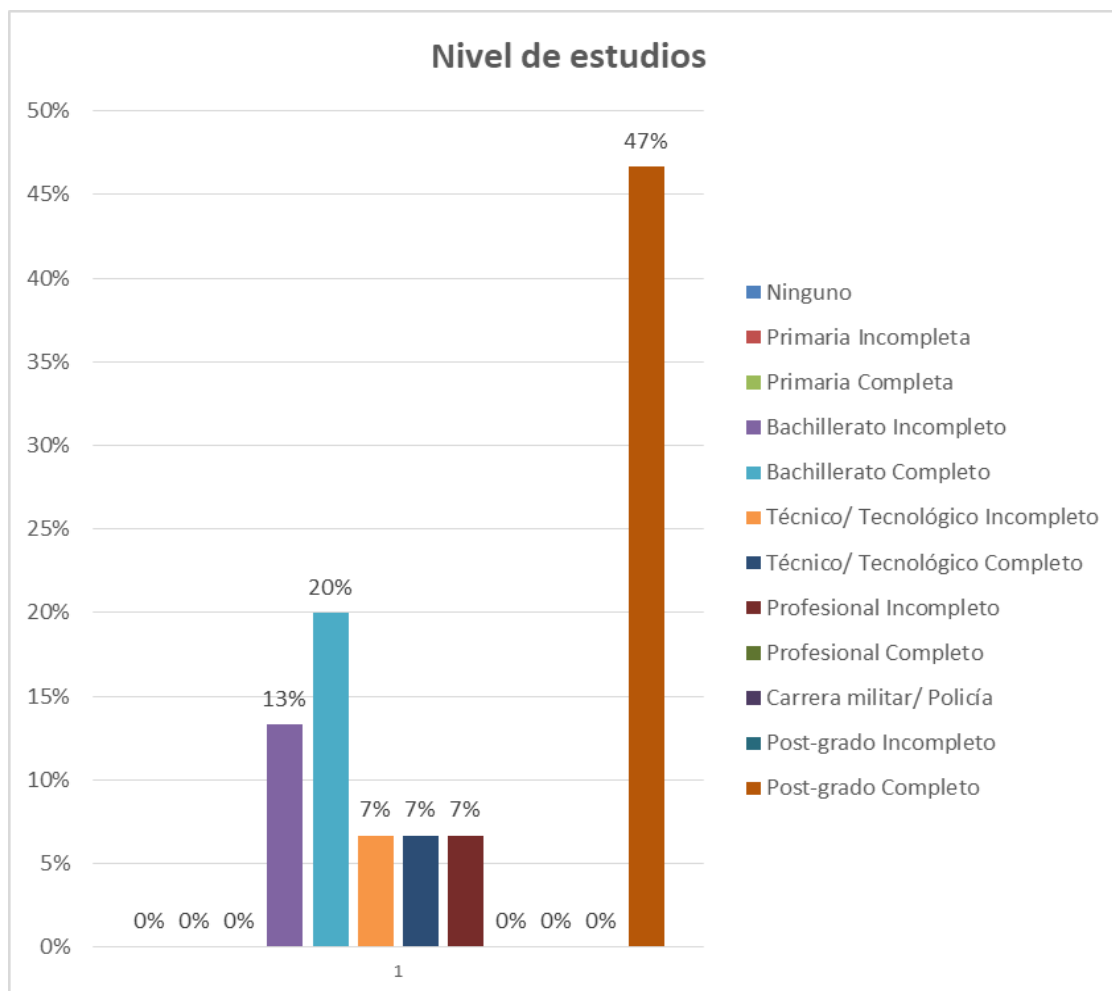
Según la distribución por estado civil ilustrado en la figura 2, el 54% de los colaboradores evaluados tienen una pareja estable, de los cuales el 7% son casados y el 47% lo hacen en unión libre. El 27% son solteros, el 20% son divorciados o separados. Lo anterior evidencia la importancia de la familia y la pareja como una red de apoyo social; sin embargo, la condición de soltero evidencia otro tipo de factores protectores como un nivel de exigencias y/o responsabilidades menores respecto a tener personas a cargo y asumir multiplicidad de roles.

También se encuentra que el 93% tiene personas a cargo, distribuidas de la siguiente manera: el 60% tiene entre 1 y 2 personas y el 33% tiene entre 3 y 4 personas a su cargo.

Distribución según Nivel de Educación.

Figura 3.

Distribución según escolaridad.



En cuanto al nivel de escolaridad de los colaboradores, se puede observar que el 47% han terminado su post- grado, el 20% han terminado el bachillerato, el 13% no han terminado el bachillerato y, en porcentajes iguales (7%) está el técnico incompleto, el técnico completo y el profesional incompleto.

Distribución por estrato socioeconómico.

Tabla 5.

Distribución por estrato socioeconómico.

ESTRATO	FRECUENCIA	%
1	1	7
2	5	33
3	8	53
4	1	7
5	0	0
6	0	0
NO SABE	0	0
TOTAL	15	100

De acuerdo a la distribución por el estrato socioeconómico, se puede observar que el 53% de los colaboradores pertenecen a estrato 3, seguido de un 33% que pertenecen a estrato 2, le sigue el 7% que pertenece a estrato 1 y el 7% restante pertenece a estrato 4.

Distribución por tipo de vivienda.

Figura 4.

Distribución según tipo de vivienda.



Teniendo en cuenta la figura, se puede observar que el 47% de los colaboradores evaluados vive en arriendo, el 46% vive tiene vivienda propia y el 7% restante lo hace en vivienda de tipo familiar.

Información ocupacional

Distribución según la antigüedad en la Empresa.

Figura 5.

Distribución según antigüedad en la empresa



En cuanto al tiempo trabajando en la empresa, el 67% de los colaboradores evaluados lleva menos de 1 año, el 20% lleva trabajando entre 1 y 2 años, otro 6% lleva entre 3 y 5 años y el 7% lleva entre 6 y 10 años en la empresa.

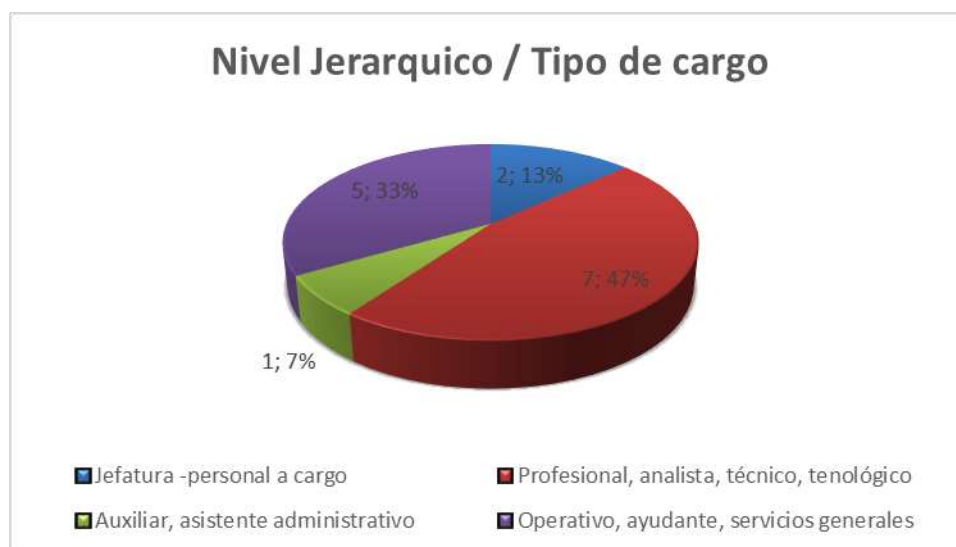
En cuanto al tipo de contrato, el 53% de los evaluados tiene contrato temporal de menos de 1 año, el 40% tiene contrato temporal de 1 año o más y el 7% tiene contrato a término indefinido.

En cuanto al tipo de salario, el 100% tiene salario fijo.

Distribución por Tipos de cargo.

Figura 6.

Distribución según el tipo de cargo



En este ítem se puede observar que hay un predominio en los cargos nivel 2 (profesionales y técnicos) con el 47% de los colaboradores, le siguen los cargos nivel 4 (operativos, ayudantes y servicios generales) con el 33%, en los cargos nivel 1 (jefatura) equivalen al 13% y, el 18% corresponde a los cargos nivel 3 (auxiliares y asistentes) y con el 7% se encuentran los cargos nivel.

Distribución según la antigüedad en el cargo u oficio actual.

Tabla 6.

Distribución por antigüedad en el cargo u oficio actual

ANTIGÜEDAD	FRECUENCIA	%
< 1 año	10	67
1 a 2 años	2	13
3 a 5 años	1	7
6 a 10 años	2	13
> 11 años	0	0
TOTAL	15	100

Teniendo en cuenta la tabla anterior, se puede observar que el 67% de los colaboradores evaluados lleva menos de 1 año trabajando en la empresa, el 13% que lleva entre 1 y 2 años, el 7% lleva entre 3 y 5 años, el 13% lleva entre 6 y 10 años y no hay personal que lleve más de 11 años en la empresa.

Distribución por Horas diarias de trabajo.

Tabla 7.

Distribución por horas diarias de trabajo

HORAS	FRECUENCIA	%
< 8 horas	2	13
8 a 10 horas	13	87
> 10 horas	0	0

HORAS	FRECUENCIA	%
Variable	0	0
TOTAL	15	100

De acuerdo con la tabla se puede observar que el 87% de los colaboradores encuestados trabaja entre 8 y 10 horas diarias, el 13% trabaja menos de 8 horas al día. El promedio es 8 horas diarias de trabajo, según los riesgos psicosociales extralaborales el exceso en el horario de trabajo puede desencadenar cansancio y accidentalidad, este es un ítem para tener en cuenta.

Distribución poblacional por tipo de contrato.

Tabla 8.

Distribución por tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO	FRECUENCIA	%
TEMPORAL MENOS DE 1 AÑO	8	53
TEMPORAL DE 1 AÑO O MÁS	6	40
TÉRMINO INDEFINIDO	1	7
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	0	0
NO SABE	0	0
TOTAL	15	100

El 53% de los colaboradores evaluados tiene contrato temporal de menos de 1 año, le sigue el 40% con contrato temporal de 1 año o más y el 7% tiene contrato a término indefinido.

En esta dimensión podemos observar que la mayoría de trabajadores tienen algún tipo de contrato temporal a menos de un año, esta inseguridad laboral puede relacionarse con los altos puntajes de riesgo por una posible incertidumbre laboral.

Distribución por tipo de salario.

El 100% de los colaboradores evaluados tiene salario fijo

Estimación del riesgo según dimensiones del cuestionario extralaboral

Tabla 9.

Puntaje total para el cuestionario de factores de riesgo extralaboral

	FORMA	PUNTAJE TRANSFORMADO	%	NIVEL DE RIESGO
TOTAL GENERAL	A	3,82	23,5	ALTO
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	B	4,56	23,8	MEDIO

Al ver el promedio de los resultados de los factores extralaborales, se puede observar que en la Forma A, que corresponde a los trabajadores de cargos, como técnicos tecnológicos y profesionales, el nivel de riesgo es *alto* mientras que en la forma B que corresponde a

trabajadores en cargos como auxiliares, asistentes, conductores y servicios generales, se presenta un nivel de riesgo *medio*.

Distribución de la población según Dimensiones del Cuestionario Extralaboral.

Tabla 10.

Promedio de puntajes individuales para el cuestionario de factores de riesgo extralaboral

DIMENSIONES	FORMA	PUNTAJE TRANSFORMADO	%	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	A	4,89	30,60%	Medio
	B	4	25,00%	Bajo
Relaciones familiares	A	1,11	9,30%	Bajo
	B	1,33	11,10%	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	A	3,89	15,80%	Medio
	B	3,17	15,80%	Medio
Situación económica del grupo familiar	A	5	41,70%	Alto
	B	3,83	31,90%	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	A	6,78	18,80%	Alto
	B	8,67	24,10%	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	A	3,44	28,70%	Alto
	B	2,17	18,10%	Medio

DIMENSIONES	FORMA	PUNTAJE TRANSFORMADO	%	NIVEL DE RIESGO
Desplazamiento vivienda- trabajo	A	4	25,00%	Medio
	B	6	37,50%	Alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	A	3,82	23,5	Alto
	B	4,56	23,8	Medio

Como podemos observar los trabajadores pertenecientes a la forma A cuentan con un riesgo alto, mientras los trabajadores de la forma B arrojan riesgo medio, esto puede estar relacionado con las condiciones extralaborales a las que se enfrentan cotidianamente, puesto que los trabajadores pertenecientes a la forma B generalmente son de la región donde trabajan, mientras que los trabajadores de la forma A deben cambiar sus lugares de vivienda para dichos contratos, razón por la cual podrían estar expuestos a un riesgo más alto, en lo referente a separarse de sus familias, características de vivienda e influencia del entorno al que se ven enfrentados.

Tabla 11.*Resultados del nivel del riesgo según el cargo*

Id	Nombre	Edad	Cargo	Total general de Factores extralaborales	Nivel de Riesgo
1	Alberardo Josúe Barrera	33	Conductor	29	Alto
2	Andrés Giovanni Franco	36	Residente auxiliar	18,5	Medio
3	Angelica Maria Rivera	36	Tecnico opetaivo	20,2	Medio
4	Claudia Maria Cuencas	44	Servicios generales	20.2	Medio
5	Dayana Marcela Diaz	20	Oficios varios	37,5	Alto
6	Guillermo José Mora	31	Residente tecnico	26,6	Alto
7	Heidi Paola Cardozo	41	Ingeniera residente	25.0	Alto
8	Jairo Andrés León Infante	24	Ingeniero auxiliar	24,2	Alto
9	Jesús Enrique ceballos	46	Inspector de obra	26,6	Alto
10	John Guillermo Bermudez	37	Conductor	15,3	Bajo
11	Juan David Pascuas Matiz	41	Inspector	30,6	Muy alto
12	Julián David Niño	35	Residente de proyectos	26,6,	Alto
13	Luis Alfonso Gonzales Arevalo	45	Inspector de obra	34,7	Muy alto
14	Madeleine Porras Meza	40	Georreferenciadora	2,4	Sin riesgo
15	Víctor Reinel Vaca Peña	51	Conductor	68,8	Muy alto

Podemos concluir que solamente tres de los 15 trabajadores evaluados puntuaron con riesgo muy alto en la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral presentes, uno de esos trabajadores fue objeto de accidentes laborales en los últimos seis meses, según el reporte evidenciado en la encuesta realizada a dicho funcionario, es importante mencionar que este trabajador argumenta en la mayor parte de la encuesta que él sí encuentra relación directa entre los factores de riesgo psicosocial extralaboral y la ocurrencia de accidentes, sin embargo los demás trabajadores que también se encuentran en riesgo alto y muy alto no sufrieron de accidentes en los últimos seis meses, razón por la cual podemos inferir que no posiblemente dichos accidentes no deben ser generalizados en su incidencia directa con la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral y sea posiblemente una situación aislada o particular.

En cuanto a la identificación de los niveles de riesgos obtenidos según cada trabajador evaluado, en la tabla 2, se muestra de forma detalla la interpretación genérica

Tabla 12.

Descripción de los niveles de riesgo

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO
Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Para poder encontrar si los factores de riesgo extralaboral inciden en la ocurrencia de accidentes laborales, adicional a la encuesta estipulada en la batería de riesgos psicosocial, se les realizó una pregunta adicional a los 15 trabajadores, sobre “si han tenido un accidente laboral en los últimos seis (6) meses”. En la siguiente tabla relacionan los resultados.

Tabla 13.*Resultados sobre accidentes laborales*

Id	Nombre	Edad	Cargo	A tenido un accidente laboral los últimos seis meses
1	Alberardo Josúe Barrera	33	Conductor	NO
2	Andrés Giovanni Franco	36	Residente auxiliar	NO
3	Angelica María Rivera	36	Tecnico operativo	NO
4	Claudia María Cuencas	44	Servicios generales	NO
5	Dayana Marcela Diaz	20	Oficios varios	NO
6	Guillermo José Mora	31	Residente tecnico	NO
7	Heidi Paola Cardozo	41	Ingeniera residente	NO
8	Jairo Andrés León Infante	24	Ingeniero auxiliar	NO
9	Jesús Enrique ceballos	46	Inspector de obra	NO
10	John Guillermo Bermudez	37	Conductor	NO
11	Juan David Pascuas Matiz	41	Inspector	SI
12	Julián David Niño	35	Residente de proyectos	NO
13	Luis Alfonso Gonzales Arévalo	45	Inspector de obra	NO
14	Madeleine Porras Meza	40	Georreferenciadora	NO
15	Victor Reinol Vaca Peña	51	Conductor	NO

Como se aprecia en la anterior tabla solo un trabajador reportó haber sufrido algún tipo de accidente en los últimos seis meses, para lo cual fue necesario realizar una encuesta adicional con dicho empleado (ver tabla 14), con el fin de indagar según él, que tipo de incidencia tienen las dimensiones inmersas en los riesgos psicosociales extralaborales con la accidentalidad, dicho trabajador puntuó con riesgo MUY ALTO en factores de riesgo extralaboral.

Tabla 14.

Encuesta a persona que presento accidentes.

Nombre	Juan David pascuas Matiz
Cargo	Inspector
Edad	29
Empresa	Intersa S.A
Fecha	17 de octubre de 2020
Proyecto	Sucre
<p>1. ¿La cantidad de tiempo para el descanso cree usted que influye en la accidentalidad en el trabajo?, por qué?</p> <p>Sí, porque si se trabaja en jornadas largas, se hace extenuante la labor y se pueden omitir involuntariamente riesgos que nos ponen en peligro al desempeñar nuestras funciones.</p> <p>2. ¿Cree usted que las relaciones familiares influyen en la accidentalidad en el trabajo?, por qué?</p> <p>Sí, es posible porque la mente es necesaria para el ejercicio de nuestras funciones por muy mecanizados que estén, y si no se tiene la tranquilidad que se requiere para enfocarse en las labores también se pueden presentar situaciones fuera de nuestro control.</p> <p>3. ¿Cree usted que las relaciones sociales influyen en la accidentalidad en el trabajo?, ¿por qué?</p> <p>Es posible, porque si se siente que este aspecto no funciona en nuestra vida, un posible sentimiento de culpa nos puede llevar a cuestionarnos constantemente y a buscar soluciones o a pensar que podemos hacer, lo cual no nos permite estar 100% enfocados en nuestras labores.</p>	

4. ¿Cree usted que los ingresos mensuales pueden influir en la accidentalidad en el trabajo?, ¿por qué?

Sí, porque si es claro que los ingresos no son suficientes para cubrir los compromisos adquiridos, se entra en un estado de preocupación constante, el cual puede distraer nuestra atención.

5. ¿Considera usted que la calidad en la vivienda que habita influye en la accidentalidad en el trabajo? ¿Por qué?

Sí, es posible, porque si no se cuenta con un sitio cómodo dónde descansar o donde se sienta a gusto la persona con unas condiciones mínimas de salubridad y confort, es difícil llegar a la siguiente jornada renovado y con el 100% de la actitud para asumirla.

6. ¿Considera usted que las malas relaciones en el entorno social influyen en la accidentalidad en el trabajo?, ¿por qué?

Sí, es posible, cualquier cosa que le genere conflicto a una persona que no está acostumbrada a ello, los distrae un poco.

7. ¿Considera usted que el tiempo que gasta entre su vivienda y el trabajo puede influir en la accidentalidad en el trabajo? ¿por qué?

Sí, porque es tiempo que se vuelve tedioso, en la mayoría de los casos no se puede aprovecharse, es inútil y eso genera estrés, tanto a la llegada como a la salida del trabajo.

La encuesta realizada al trabajador que sufrió algún tipo de accidentalidad durante los últimos seis meses, evidenció en todas sus respuestas una relación estrecha entre los factores de riesgo

psicosocial extralaboral y una posible ocurrencia de accidentes según su concepto, es importante mencionar que en términos generales la puntuación del riesgo fue en su mayoría ALTA, sin embargo el único empleado accidentado fue él, lo cual probablemente puede decirnos en esta muestra, que no hay incidencia directa entre la accidentalidad y el riesgo alto ante los factores de riesgo extralaborales.

Dentro de las estrategias propuesta se exponen las actividades extralaborales con los empleados, que permitan evaluar constantemente a los riesgos que están expuestos, esto con el fin de intervenir por medio de un programa de vigilancia epidemiológica ante los resultados planteados en el estudio, dichas actividades se deben fomentar por el área de recursos humanos, sumado a entrevistas con el personal de forma individual y de esta manera encontrar mayores relaciones entre la accidentalidad y los factores de riesgo extralaboral.

Otra recomendación en futuros estudios es aumentar el tamaño de la muestra y el tiempo que llevan los trabajadores sin accidentalidad, posiblemente esto permite conocer o evidenciar una posible incidencia entre los factores de riesgo extralaboral y la accidentalidad, ya que dentro de nuestro estudio solo un trabajador se accidentó y según él, existe una relación directa con su exposición a dichos factores de riesgo razón que posiblemente sea un caso excepcional.

Discusión

Durante la realización de este estudio, se consideraron otros estudios, los cuales componen el estado del arte del mismo, algunos han evaluado los riesgos psicosociales en empresas de diferentes sectores; sin embargo, no coinciden en las mismas características de la población del presente estudio.

Para esta discusión se tomará en cuenta un estudio denominado Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá.

El cual se realizó en el año 2016 en la ciudad de Manizales e identificó los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y los niveles de estrés de 24 trabajadores correspondientes al 100% de los colaboradores de compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá.

Las semejanzas entre los dos estudios radican en la realización de estos con el mismo instrumento de evaluación y propician la realización de comparaciones entre ellos.

En el presente trabajo de investigación el 23,5% de los trabajadores obtuvieron un nivel de riesgo extralaboral alto, comparado con los resultados obtenidos en el estudio citado; en el cual el 25,0% de los trabajadores arrojaron riesgo alto, y nos da similitud en el puntaje; al revisar las dimensiones se coincide en que Tiempo fuera del trabajo con el 30,60% y 37,5 % respectivamente y en los cuales se puede hacer intervención.

La intención de este trabajo fue encontrar si existe o no incidencia de los factores de riesgo extralaboral en la ocurrencia de accidentes laborales en los funcionarios de la empresa **INTERSA S.A.** teniendo en cuenta el análisis de los resultados donde se puede asociar la realidad con las con las respuestas significativas de estrés negativo lo que puede llevar a desfavorecer la calidad de vida laboral de los colaboradores, pero no se evidencia una relación entre la accidentalidad y los factores de riesgo extralaborales.

Para esta discusión no se encontró como referencia ningún estudio ya que no existen en Colombia estudios con estas características a nivel de interventoría en obras civiles.

Conclusiones

Al realizar el análisis de la información recolectada, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

- La presencia de niveles de riesgo psicosocial Medio, pero sobretodo Alto y Muy Alto, representan una percepción de la realidad que fácilmente puede asociarse con respuestas significativas de estrés negativo, lo cual puede llegar a desfavorecer la calidad de vida laboral de los colaboradores. Por tanto, se hace necesario implementar actividades de observación continua y de prevención a corto plazo en el marco de un Programa de Vigilancia Epidemiológica que tenga en cuenta tanto los factores Protectores como los de Riesgo identificados.
- Los resultados de las encuestas arrojan información confiable y verídica, que puede ser empleada en futuras investigaciones.
- El Riesgo Psicosocial ocupa un lugar privilegiado de atención e intervención, ya que de estos depende el clima organizacional, el estrés laboral, la solución de conflictos, la motivación, el clima organizacional, rivalidades profesionales, carga laboral, carga física entre otros, todos los anteriores tienen un efecto directo en la salud del trabajador y en la producción de él hacia la empresa.

- Dentro de la calificación de riesgo de la forma A que incluye tecnólogos, técnicos, y profesionales, solo una persona manifestó haber sufrido accidentes laborales en los últimos seis meses, porcentaje muy bajo para determinar que la mayoría de los trabajadores pueden verse afectados según su nivel de riesgo extralaboral con una posible incidencia de accidentes de trabajo a causa de estas dimensiones.
- Según los resultados obtenidos en el estudio posiblemente se podría determinar que los niveles de riesgo alto o medio en la población evaluada no tienen incidencia directa en la accidentalidad.
- Probablemente el tamaño de la muestra incide en los resultados de relación directa entre la accidentalidad y los factores de riesgo extralaboral.
- Para el trabajador accidentado existe incidencia entre la accidentalidad y el alto riesgo de los factores extralaborales, a pesar de que la mayoría de trabajadores no se hayan accidentado a pesar de su alto riesgo a dichos factores.
- Para este caso específico posiblemente no se encuentra relación entre accidentalidad y la exposición a factores de riesgo extralaboral, teniendo en cuenta el número de personas accidentadas.
- Dentro de las estrategias propuesta se exponen las actividades extralaborales con los empleados, que permitan evaluar constantemente a los riesgos que están expuestos, esto con el fin de intervenir por medio de un programa de vigilancia epidemiológica ante los resultados planteados en el estudio

Recomendaciones

- Realizar el estudio con un tamaño de muestra más amplio que nos permita identificar con mayor certeza la relación entre la accidentalidad y los factores de riesgo extralaboral.
- Indagar de primera mano cuando se presente un accidente cuál o cuáles de las dimensiones de los factores de riesgo extralaboral estuvieron inmersas en la accidentalidad.
- Hacer extensivo el estudio no solo al personal de campo sino a todos los trabajadores de Intersa, incluyendo las áreas administrativas y directivas.
- Es importante tener en cuenta en futuros estudios al personal contratado de manera indirecta o por parte de terceros.
- Realizar en futuros estudios comparativos entre la percepción de los trabajadores no accidentados y los que sí, con el fin de conocer dichas perspectivas tanto de los accidentados como de los que no sufren accidentes.

Bibliografía

Beltran, A. (2014). *FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL*.

Obtenido de

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/BeltranCabrejo-Andrea-2014.pdf;jsessionid=954135B2F8C5B6255DAA67BCEE942922?sequence=2>

Colombia, M. d. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogota. Recuperado el Junio de 2020, de http://www.riesgo-psicosocial.co/bateria_riesgo_psicosocial.pdf

Cox,T& Griffiths,A.J. (1996). *The assessment of psychosocial hazards at work*. In M.J. Schabracq,J.A.M. Winnubst, & C.L. Cooper (Eds),*Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 1127-146). Chichester: Wiley and Sons.

- espectador, E. (2012). *Estrés afecta el 38% de los trabajadores*. Colombia.
- G., V. (2004). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-420807?lang=es>. Obtenido de
Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación
- García Sánchez, J.S. (2011). *Riesgos psicosociales en el sector de la construcción*. Valencia-España: Universidad Politécnica de Valencia.
- García, F. G. (s.f.).
- García, F. G. (2001). *Descripción de los Factores de Riesgo Psicosocial en cuatro empresas*. Barcelona-España: Universidad Pompeu Fabra.
- Germán F. Vieco Gómez, m. R. (s.f.). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. Obtenido de
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v3n2a09.pdf>
- Gil M., P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid.
- González, Ximena. (28 de junio de 2018). *Especial Construcción*. Obtenido de
<https://www.larepublica.co/especiales/especial-construccion/el-sector-de-obras-registro-88102-accidentes-de-trabajo-durante-el-2017-2743590>
- Hernández, G. (2016). *El secreto profesional en psicología. Enfoque constitucional, legal y jurisprudencial en Colombia*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología.
- Hernández, V. H. (s.f.). *Diseño de estudios transversales*. McGraw-Hill Medical.

- Lafaurie, D & Vargas ,M. (2017). *Factores de riesgos psicosociales y su relación con la accidentalidad en los trabajadores operativos de la construcción ABC S.A.S.* Barranquilla: Universidad libre.
- Leung, M. &. (2010). *Impacts of stressors and stress on the injury incidents of construction workers in Hong Kong.* Hong kong: Journal of construction engineering and management.
- López, b. O. (2011). *El papel del modelo demandas-control-apoyo en la salud de trabajadores de la construcción .* España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Love, P. E. (2010). *Work stress, support, and mental health in construction.* Australia.
- Marulanda, I. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida.* Colombia: Universidad de los andes , facultad de ciencias sociales.
- Maslow, A. (1943). *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas.*
- Masservice. (s.f.). *La importancia de la salud según la Unión Europea.* Obtenido de <https://www.masservice.es/la-importancia-la-salud-trabajo-segun-la-union-europea/#:~:text=Las%20empresas%20saludables%20obtienen%20muchas,la%20participaci%C3%B3n%20de%20los%20trabajadores>
- Max-Neef, M. (1998). *Desarrollo a escala humana, conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones.* Uruguay.
- Ministerio de la Protección Social. (Julio 17 del 2008). *Resolución 2646 del 2008.* Bogotá.
- Ministerio de Protección Social. (2007). *Primera encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales.* Bogotá.

Ministerio de Protección Social. (17 de 07 de 2008). Obtenido de (1)

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de Protección Social. (2008). *resolución 2646*. Bogotá: Colombia Resoluciones y Setencias.

Ministerio de Trabajo. (2014). *Construcción sector de mayor accidentalidad y muertes*. Colombia.

Ministerio de Trabajo. (2020). *Ministerio de Trabajo*. Colombia. Recuperado el Junio de 2020, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio del Trabajo. (2014). *Construcción sector de mayor accidentabilidad y muertes*. Colombia.

Ministerio del Trabajo. (31 de 07 de 2014). *Decreto Número 1443*. Obtenido de

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio del Trabajo. (5 de Diciembre de 2015). Obtenido de

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072*. Bogotá: Colombia Leyes y Decretos.

Ministerio del Trabajo. (2015). *DECRETO 1072*. Bogotá.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora*. Bogotá: Guía técnica general.

Ministerio del Trabajo. (22 de 07 de 2019). *Resolución 2404*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Soler, J. G. (Noviembre 2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá*. Manizales.

Oficina Internacional de Trabajo. (s.f.). <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>. Recuperado el 2020

Ordoñez, M. T. (2019). *Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de candelaria*. Valle.

Page & Vella, B 2009, citado por Aristizabal. (2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de*. Manizales.

Presidencia de la Republica. (1984). *Decreto 614*. Bogotá: Colombia Leyes y Decretos .

productividad, E. b. (s.f.). Obtenido de <https://www.servicefutures.com/es/el-bienestar-de-los-empleados-como-la-motivacion-puede-mejorar-la-productividad#:~:text=El%20bienestar%20social%20significa%20tener,sociales%20ejercen%20sobre%20los%20empleados>.

Quironprevención. (17 de 07 de 2018). Obtenido de

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cuales-principales-riesgos-psicosociales-trabajo>

Rojas, M. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo*. Maracay, venezuela: Intituto Academia de Formación Jurídica Simón Rodríguez 2017.

Rubio- Castro, N. L. (2015). *Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia*. Revista de Salud Pública.

Salanova, M. G. (s.f.). *Riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción*. Castellón-España: Universidad Jaume.

Seguridad, C. C. (2018). Obtenido de (2) <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>

Siegrist, J. P. (2009). *A short generic measure of work stress in the era of globalización*.

Trabajo, O. I. (s.f.). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Villalobos, G. (2004). *Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación, conceptualización y valorización*.

Anexos



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		

↑ Respuesta definitiva ↑ Respuesta equivocada

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

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo		X			
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					X
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo		X			
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo			X		
5	La zona donde vivo es segura		X			
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia				X	
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden			X		
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones		X			
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte		X			
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas	X				
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz		X			
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero		X			
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo		X			



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación		X			
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar		X			
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar		X			
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos			X		
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas		X			
19	Las relaciones con mis amigos son buenas		X			
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	X				
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	X				
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	X				
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan		X			
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo			X		
25	La relación con mi familia cercana es cordial		X			
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar			X		
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa		X			



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo				X	
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos			X		
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar		X			
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar		X			

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Fecha de aplicación
 Número de identificación del responsable (C.R.)

FICHA DE DATOS GENERALES

ANEXO 2
FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas a información general de usted o su organización.
 Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y marque la respuesta en la casilla. Escríbala con esta letra y legible.

1. Nombre completo

2. Sexo

<input type="checkbox"/>	Masculino
<input type="checkbox"/>	Femenino

3. Año de nacimiento

4. Etnia

<input type="checkbox"/>	Blanca
<input type="checkbox"/>	Negra
<input type="checkbox"/>	Mestiza
<input type="checkbox"/>	Indígena
<input type="checkbox"/>	Otra



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Fecha de aplicación:

10	09	2020
dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

1'075.253.312

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

Juan David Pasawas Motiz

2. Sexo:

Masculino	<input checked="" type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

1991

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input checked="" type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>



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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

Ingeniería Civil

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	Corozal Neiva
Departamento	Sucre. Huila.

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

1	4	Finca
2	5	No sé
X	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	X
En arriendo	X
Familiar	

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

1



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	Corozal
Departamento	Sucre.

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

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	2.

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

Inspector

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

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

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

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	8

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

Proyectos



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

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

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

9 horas de trabajo al día

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

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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3
FORMATO MODELO PARA PRESENTAR INFORME DE RESULTADOS DEL
CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
EXTRALABORAL

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	Juan David Pascuas Matiz.
Número de identificación (ID):	1' 075. 253. 312.
Cargo:	Inspector
Departamento o sección:	Proyectos.
Edad:	29
Sexo:	Masculino
Fecha de aplicación del cuestionario:	10-09-2020.
Nombre de la empresa:	INTERSA. S.4.

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	
Número de identificación (c.c.):	
Profesión:	
Postgrado:	
No Tarjeta profesional*:	
No. Licencia en salud ocupacional*:	
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	

* Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Relaciones familiares	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Comunicación y relaciones interpersonales	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Situación económica del grupo familiar	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Características de la vivienda y de su entorno	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	<input type="text"/>	<input type="text"/>

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- *Sin riesgo o riesgo despreciable*: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- *Riesgo bajo*: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- *Riesgo medio*: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- *Riesgo alto*: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- *Riesgo muy alto*: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Factores de riesgo extralaboral que inciden en la ocurrencia de accidentes laborales** 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



Johan Alfonso Caicedo
CC. 79.792.026 de Bogotá

Firma



Ana Emilse Alvarado Guio
CC. 46.681.323 Paipa

Firma



Mónica Andrea Fajardo Páramo
CC. 1.077.847.723 de Garzón- Huila