Factores psicosociales de riesgo derivado de condiciones laborales en el personal operativo y administrativo de una obra de construcción en Otanche (Boyacá)

Lesly Yisseth Rodríguez Uribe

Monografía para optar el título de especialista en seguridad y salud en el trabajo

Director

Merly Karina Moran Cuan

Magister en Psicología

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2023

Dedicatoria

A Dios, cada logro mío tiene el sello tuyo.

A mi madre, tu ejemplo no me deja flaquear.

A la memoria de mi padre, tu niña seguirá adelante.

Agradecimientos

A todas aquellas bellas personas que, con sus conocimientos, experiencia, confianza y/o amistad incondicional, han sido impulsores en mi vida profesional. Dios les bendiga.

Contenido

Introducción 20

1. .Factores psicosociales de riesgo derivado de condiciones laborales en el personal operativo y administrativo de una obra de construcción en Otanche (Boyacá) 22

1.1 Planteamiento del problema 22

1.2 Justificación 26

1.3 Objetivos 30

1.3.1 Objetivo general 30

1.3.2 Objetivos específicos 30

2. Estructura temática 31

2.1 Marco referencial 31

2.1.1 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo 31

2.1.2 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo 34

2.2 Marco teórico 36

2.3 Marco conceptual 44

2.4 Marco legal 46

2.4.1 Normas Supranacionales 46

2.4.2 Normas colombianas 47

2.5 Marco normativo 51

2.6 Consideraciones éticas 52

3. Diseño metodológico 53

3.1 Enfoque 53

3.2 Tipo de investigación 53
3.3 Técnicas de recolección de datos 54
3.3.1 Encuesta de percepción de condiciones laborales 54
3.4 Participantes 57
3.5. Técnicas, análisis y sistematización 58
3.6 Procedimiento 59
4. Resultados 60
4.1 Exigencias psicológicas 62
4.1.1 Ritmo del trabajo 62
4.1.2 Exigencias psicológicas cuantitativas 64
4.1.3 Exigencias psicológicas emocionales 65
4.2 Control del trabajo 67
4.2.1 Influencia 67
4.2.2 Posibilidades de desarrollo 69
4.2.3 Sentido del trabajo 71
4.3 Apoyo capital social 73
4.3.1 Claridad vs conflicto de rol 73
4.3.2 Doble presencia 75
4.4 Nivel de Exposición a Factores Psicosociales de Riesgo 77
Conclusiones 79
Referencias 88

Lista de tablas

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

Lista de figuras

Figura 1. *Estructura general factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.* ... 33

Figura 2. *Organizaciones y el impacto de los aspectos sociales en las empresas.* 43

Figura 3.*Ficha Técnica Encuesta de Percepción de Condiciones Laborales* 54

Figura 4. *Resultados Pregunta No. 1: ¿Cree que puede hacer su trabajo sin afanes o a su propio ritmo?* 62

Figura 5. *Resultados Pregunta No. 4. ¿Tiende a olvidar los problemas del trabajo cuando se encuentra en descanso?* 63

Figura 6. *Resultados Pregunta No. 2. ¿Observa que la distribución de las tareas o asignaciones posibilita que el trabajo no se acumule?* 64

Figura 7. *Resultados Pregunta No. 3. ¿Considera que tiene suficiente tiempo para desarrollar sus actividades laborales?* 65

Figura 8. *Pregunta No. 5: ¿Siente que en su trabajo puede controlar o manejar sus emociones?* 66

Figura 9. *Resultados Pregunta No. 6. ¿Reconoce que en su trabajo puede expresar sus emociones abiertamente?*..... 66

Figura 10. *Resultados Pregunta No. 7: ¿Estima o tiene la seguridad que puede influir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?* 68

Figura 11. *Resultados Pregunta No. 9. ¿Considera que tiene autonomía sobre el orden o en la forma que realiza sus tareas?*..... 68

Figura 12. *Resultados Pregunta No. 12: ¿Reconoce que su trabajo le permite tener iniciativa y tener creatividad?* 69

Figura 13. *Resultados Pregunta No. 13. ¿Suele aprender cosas nuevas en su trabajo?* 70

Figura 14. *Resultados Pregunta No. 14: ¿Reconoce que es un trabajador útil e importante en su trabajo?* 71

Figura 15. *Resultados Pregunta No.15. ¿Considera que tienen sentido o son muy importantes las tareas que realiza?* 72

Figura 16. *Resultados Pregunta No. 8: ¿Reconoce que su trabajo tiene objetivos claros o conoce con claridad lo que se espera de su trabajo?* 73

Figura 17. *Resultados Pregunta No. 16. ¿Se tiene en cuenta su opinión, cuando se le asignan tareas contradictorias o estas pueden hacerse de otra forma?* 74

Figura 18. *Resultados Pregunta No. 10: ¿Considera que puede tomar sus descansos laborales o desconectarse de su trabajo en tiempos de Ocio?* 75

Figura 19. *Resultados Pregunta No. 11. ¿Considera que, ante una calamidad doméstica, puede pedir permiso o ausentarse sin dificultad?* 76

Figura 20. *Nivel de Exposición a factores Psicosociales de Riesgo en una Obra de Construcción en Otanche (Boyacá)* 77

Lista de apéndices

Apéndice A. *Consentimiento informado*..... 102

Apéndice B. *Encuesta de percepción de condiciones laborales*..... 104

Apéndice C. *Matriz de condiciones laborales, factores psicosociales, y nivel de exposición* .. 106

Apéndice D. *Validez de Contenido: Operacionalización de condiciones laborales para medir impacto del riesgo psicosocial***.**..... 106

Resumen

Los factores psicosociales de riesgo, en un entorno donde las condiciones sociolaborales u organizativas no son las óptimas, o se encuentran poco controladas, son propensas a generar un impacto negativo en la salud mental, emocional, social o física de sus empleados. Esto significa que las situaciones que se perciben como estresantes, abrumadoras o desafiantes, y que ofrecen pocas oportunidades de solución en el contexto laboral, pueden tener consecuencias negativas en la calidad de vida y el bienestar de los empleados. Desde este contexto y dada la relevancia en los últimos tiempos de considerar tanto la tipificación como el control de este tipo de riesgos, se propone como objetivo de la presente monografía, determinar los factores psicosociales de riesgo que se derivan de condiciones laborales en el personal operativo y administrativo de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá). Para alcanzar los objetivos propuestos, se propone llevar a cabo un estudio cuantitativo transversal no experimental, tipo descriptivo, a través de la aplicación de una encuesta de percepción de condiciones laborales como instrumento de recolección de datos. Derivado del análisis de las respuestas, obtenidas de la valoración subjetiva, las Exigencias Psicológicas tanto Cuantitativas como Emocionales, Ritmo del Trabajo, Doble presencia e Influencia, son condiciones laborales con alto nivel de exposición que pueden producir riesgo psicosocial. Se concluye que aspectos relacionados con las Exigencias Psicológicas, Apoyo y Capital Social en el trabajo, se consideran perjudiciales para la salud, generando mayor impacto percibido dentro de la muestra en estudio.

Palabras clave: riesgo psicosocial, factores psicosociales de riesgo, salud mental laboral, trabajadores de la construcción, encuesta de percepción, bienestar laboral

Abstract

Psychosocial risk factors, in an environment where socio-labor or organizational conditions are not optimal, or are poorly controlled, are likely to generate a negative impact on the mental, emotional, social or physical health of its employees. This means that situations that are perceived as stressful, overwhelming or challenging, and that offer few opportunities for solutions in the work context, can have negative consequences on the quality of life and well-being of employees. From this context and given the relevance in recent times of considering both the classification and control of this type of risks, the objective of this monograph is proposed to determine the impact of psychosocial risks that derive from working conditions on operational personnel. and administrative of a construction site located in Otanche (Boyacá). To achieve the proposed objectives, it is proposed to carry out a non-experimental cross-sectional quantitative study, descriptive type, where a survey of perception of working conditions will be used as a data collection instrument. Derived from the analysis of the responses, obtained from the subjective assessment, the Psychological Demands, both Quantitative and Emotional, Work Rhythm, Double Presence and Influence, are working conditions with a high level of exposure to psychosocial risk. It is concluded that aspects related to Psychological Demands, Support and Social Capital at work are considered harmful to health, generating a greater perceived impact within the study sample.

Keywords: psychosocial risk, occupational mental health, construction workers, perception survey, occupational wellbeing

Glosario

A continuación, se presenta un glosario con los términos más utilizados tanto en el cuerpo del presente documento, como en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, en específico, riesgos psicosociales, los cuales, fueron tomados textualmente de diversas fuentes bibliográficas.

Adaptación laboral: el proceso mediante el cual los individuos se ajustan y se adaptan a las demandas y exigencias de un nuevo entorno laboral, incluyendo el aprendizaje de tareas y habilidades, la comprensión de las normas y roles organizacionales, y la integración en el equipo de trabajo (Feldman, 1981, p. 171).

Alimentación saludable: la alimentación es una cadena de hechos que comienza en el cultivo, selección, preparación del alimento, hasta las formas de presentación y el consumo de un grupo de ellos. Una alimentación saludable se logra combinando varios alimentos en forma equilibrada, lo cual satisface las necesidades nutritivas para un correcto crecimiento y desarrolla las capacidades físicas e intelectuales. (Hernández et al, 2013, p. 1).

Capacidad funcional: la habilidad de una persona para realizar actividades diarias de manera independiente y sin limitaciones, teniendo en cuenta su salud física, mental y social (Bradley et al, 1994, p. 346)

Características de la vivienda y de su entorno: los aspectos físicos, sociales y ambientales del lugar donde vive una persona, incluyendo el tamaño, diseño, ubicación, accesibilidad, calidad del vecindario, servicios disponibles y otros factores que influyen en la calidad de vida y el bienestar de los residentes (Dyer, 1996, p. 271).

Competencia: combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos (Irigoin y Vargas, 2002, p. 34).

Condiciones de salud: conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

Condiciones de trabajo: aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Resolución 2646 de 2008, Artículo 3).

Condiciones Extralaborales: los factores y circunstancias que afectan la vida de una persona fuera del ámbito laboral, como el entorno familiar, las relaciones sociales, el estilo de vida, la salud, el ocio y otras actividades no relacionadas con el trabajo (Grinberg, 1983, p. 247).

Condiciones intra laborales: características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Barrios et al, 2016, p. 28).

Condiciones y medio ambiente de trabajo: aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

1. Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
2. Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores.
4. La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

> Control y autonomía sobre el trabajo: capacidad de los empleados para tener influencia y autoridad sobre su propio trabajo, incluyendo la toma de decisiones, la planificación de tareas y la gestión de recursos. El control y la autonomía son elementos clave para promover la satisfacción laboral, la motivación intrínseca y el rendimiento en el trabajo (Lawler, 1994, p. 19).

Crisis: estado temporal de trastorno y desorganización, caracterizado principalmente por una incapacidad del individuo para manejar situaciones particulares utilizando métodos acostumbrados para la solución de problemas, y por el potencial para obtener un resultado radicalmente positivo o negativo (Slaikeu, 1988, p. 16).

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: exigencias y presiones del entorno laboral, como la carga de trabajo, los plazos, la complejidad de las tareas y la exposición a factores estresantes. Por otro lado, el esfuerzo físico se relaciona con la cantidad y la intensidad de la actividad física requerida en el trabajo (Karasek, 1992, p. 45).

Demandas cuantitativas: cantidad de trabajo y la carga de tareas a las que se enfrenta un empleado, incluyendo la cantidad de trabajo a realizar en un período determinado, las horas de trabajo y la presión temporal (Siegrist, 2015, p. 34).

Demandas de carga mental: demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla (Barrios et al, 2016, p. 58).

Demandas de la jornada de trabajo: los aspectos específicos de la tarea y del entorno laboral que requieren esfuerzo, energía y atención por parte de los trabajadores durante el

transcurso de su jornada laboral. Esto incluye factores como la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, las demandas cognitivas, la presión temporal y las exigencias emocionales que enfrentan los empleados durante su desempeño laboral (War, 2005, p. 291).

Demandas del trabajo: exigencias y presiones que enfrentan los empleados en su entorno laboral. Estas demandas pueden incluir factores como la carga de trabajo, la complejidad de las tareas, los plazos, la presión temporal, las demandas emocionales y la exposición a situaciones estresantes (Karasek, 1992, p. 285).

Demandas emocionales: expectativas y requerimientos relacionados con la expresión y regulación de las emociones en el trabajo (Grandey, 2000, p. 103).

Depresión: distorsión negativa de los pensamientos, las emociones y las percepciones de uno mismo, del mundo y del futuro. (Beck et al, 2009, p. 58).

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido (Ministerio de la Protección Social et al, 2010, p. 103).

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos (Ley 1010 de 2006, Artículo 2).

Estrés: respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (Resolución 2646 de 2008, Artículo 3).

Exigencias de responsabilidad del cargo: es el grado de responsabilidad y rendimiento esperado de un empleado en relación con las tareas, decisiones y resultados asociados a su puesto o cargo. Estas exigencias se refieren a la carga de responsabilidad y la necesidad de tomar decisiones críticas y asumir las consecuencias de las mismas en el desempeño del trabajo (Yukl, 2010, p. 81).

Factores psicosociales de riesgo: Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Álvarez, 2006, p. 53)

Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador (Ley 1010 de 2006, Artículo 2).

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: 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" (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2001, p. 75).

Factores psicosociales protectores o benéficos: condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (Resolución 2646 de 2008, Artículo 3).

Fatiga: es la sensación compleja, integrada por síntomas físicos y psíquicos, que ubica a quien la percibe en un continuo que va desde sentirse bien hasta estar exhausto; constituye un sistema de evaluación de la integridad del individuo y un factor determinante en la disposición para realizar alguna tarea (Martínez et al., 2004, p. 517).

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral (Ministerio de la Protección Social et al, 2010, p. 103).

Lugar de trabajo: todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón de este (Decisión 584 CAN, 2004, Articulo 1).

Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral (Ley 1010 de 2006, Artículo 2).

Pausas en el trabajo: serie de ejercicios físicos y estiramientos de los diversos grupos musculares, implicando movimientos articulares que realizan los trabajadores de todos los segmentos del cuerpo humano. Se pueden incluir ejercicios de respiración, fortalecimiento y postura, se recomienda que sean realizados en un espacio acogedor y saludable (Jaspe, 2018, p. 176).

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral (Ley 1010 de 2006, artículo 2).

Promoción de la salud: es el proceso que permite a las personas incrementar su control sobre los determinantes de la salud y en consecuencia mejorarlos (De la Guardia Gutiérrez, 2020, p.81).

Relaciones interpersonales: interacciones y conexiones sociales que ocurren entre los individuos en un entorno de trabajo. Estas relaciones involucran la comunicación, la cooperación, el apoyo social y las interacciones diarias entre los empleados dentro de una organización (Kahn, 1990, p. 701).

Relaciones familiares: vínculos y conexiones emocionales que se establecen entre los miembros de una familia, incluyendo padres, hijos, hermanos y otros parientes cercanos. Estas relaciones son fundamentales para el desarrollo y el bienestar de los individuos, ya que influyen en su sentido de pertenencia, seguridad emocional y desarrollo de habilidades sociales (Bowlby, 1973, p. 136).

Salud: derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo (Decisión 584 CAN, 2004, Artículo 1).

Síndrome de burnout o agotamiento laboral: patología de origen laboral derivada del estrés crónico con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, que surge de la interacción entre el contexto laboral y las características de la persona, y se caracteriza por cansancio físico y/o psicológico, sensación de no poder dar más de sí mismo (agotamiento emocional), una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás (despersonalización) y sentimientos de bajo logro personal y profesional (Martínez, 2006, p. 125).

Tiempo fuera del trabajo: es el período en el que los individuos están libres de sus responsabilidades laborales y tienen la oportunidad de dedicarse a actividades y compromisos fuera del entorno de trabajo. Este tiempo se refiere a las horas no laborales, los días libres, las

vacaciones y cualquier otro momento en el que los empleados puedan separarse de las demandas y presiones del trabajo (Perlow, 1998, p. 340).

Violencia laboral: toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (OIT, 2012, p. 4).

Vulnerabilidad: la vulnerabilidad es una condición intrínseca a la condición humana que implica la exposición a riesgos y la falta de protección frente a potenciales amenazas o adversidades (Sen, 1999, p. 39).

Introducción

La presente monografía de investigación aborda el tema de los factores psicosociales de riesgo derivado de condiciones laborales en el recurso humano de una obra de construcción, en la ciudad de Otanche (Boyacá), la cual pretende a través de sus resultados, hacer una contribución a la línea de investigación de Sistemas de Calidad y Productividad, sub línea de condiciones Psicosociales, del programa de Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad Santo Tomas, seccional Bucaramanga.

Según Moreno (2011) “los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves” (p. 8). Estos riesgos, son inducidos como respuesta a la ejecución de una tarea productiva que implica una alta demanda, exigencia, exposición excesiva, cambios o fluctuaciones constantes para poder llevarlas a cabo. Aunque muchos de estos aspectos podrían asociarse una serie de condiciones inevitables conexas a las dinámicas de la empresa, terminan perjudicando la salud de los trabajadores.

Hasta este punto es claro que, el riesgo psicosocial puede tener distintos orígenes, causas, fuentes, efectos o consecuencias, pero es esencial tener en cuenta que los trabajadores, son individuos sociales y contextuales, derivándose de allí otro factor a considerar: su relación con el clima organizacional u miembros de la organización, el cual esta influenciado o puede influenciar sus percepciones. Estas valoraciones subjetivas no solo condicionan el interés y la motivación, sino que también los estilos a través de los cuales experimentan las situaciones de la organización estructuran creencias o generan respuestas conductuales que utiliza un trabajador para afrontar su entorno organizacional. Es importante destacar, que una percepción negativa, incrementará la presencia de riesgos psicosociales.

El sector de la construcción no es ajeno a experimentar estos riesgos (psicosociales), volviéndose significativos cuando su influencia o su percepción, tienden a ser negativas, llegando a experimentar síntomas asociados a la ansiedad, la depresión y el agotamiento emocional. Muchos de estos riesgos, suelen estar asociados a la carga excesiva de trabajo, estrés laboral, falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social y la inseguridad laboral. Estos últimos pueden ser agravadas, cuando se experimenta por parte de los empleadores, falta de conciencia o de acciones preventivas, frente a estos aspectos.

Teniendo en cuenta lo planteado hasta el momento, se podría concluir que, en ambientes de trabajo, donde no se cuenta con una cultura controlada de la salud basado en un sistema de gestión (SST), hacia las amenazas o riesgos de tipo psicosocial, puede existir una alta probabilidad de afectar negativamente a sus empleados a nivel mental, emocional, social o laboral, lo que repercute en su productividad, bienestar y calidad de vida, siendo esto inherente a cualquier sector productivo.

Desde esta perspectiva, y considerando la importancia de identificar y gestionar este tipo de riesgos, el objetivo de este estudio fue realizar una investigación, centrada en la valoración subjetiva (percepción), que tiene una muestra de trabajadores, tanto operativos como administrativos, de una obra de construcción en Otanche (Boyacá), sobre sus condiciones laborales y factores de riesgo conexos, como valor predictivo de riesgos psicosociales, que puedan afectar la salud mental en contextos de trabajo y pueda lograrse así, a muy corto plazo, proyectar con los resultados del estudio, la inclusión de medidas de mejora continua, que mitigue el efecto de los mismos.

1. Factores psicosociales de riesgo derivado de condiciones laborales en el personal operativo y administrativo de una obra de construcción en Otanche (Boyacá)

1.1 Planteamiento del problema

Los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral pueden causar daños fisiológicos, cognitivos, emocionales, conductuales y sociales, propiciando la ocurrencia de efectos negativos tanto en el trabajador como en el desarrollo de tareas laborales, disminuyendo la capacidad funcional, la productividad, condiciones de salud del individuo, y su calidad de vida, lo cual conduce al aumento de situaciones perjudiciales para el desarrollo de la organización como el aumento de costes de producción, alteraciones en la sinergia de equipos de trabajo, incidentes y eventos adversos ocupacionales, entre otras. La industria de la construcción, no es ajena a esto, si bien este sector, históricamente se ha centrado en otro tipo de riesgos laborales, en las últimas décadas se viene prestando mayor atención a los riesgos psicosociales como el estrés laboral, el agotamiento emocional, la falta de apoyo social y la inseguridad laboral, entre otros, gracias a las perspectivas teóricas humanistas sobre motivación laboral/jerarquías de necesidades de Maslow (1954), de condiciones de trabajo de Herzberg (1967), la teoría de la expectativa de Vroom (1964), por nombrar algunas, que refuerzan la atención sobre estas.

En los últimos años, este interés se ha fortalecido aún más con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) considerando los riesgos psicosociales como una de las principales epidemias laborales del siglo actual, debido a que influyen de forma tácita o invisible en la construcción tanto emocional como actitudinal de los trabajadores, generándoles un impacto significativo en el bienestar tanto mental como afectivo y

en última instancia, en los aspectos operativos de la empresa, independientemente del sector productivo en el que se encuentren.

Desde este contexto, son varias las fuentes desde las cuales se plantea la problemática de investigación, relacionada con los factores psicosociales de riesgo derivados de condiciones laborales en trabajadores de una obra de construcción en Otanche (Boyacá): *Prevalencia de los Riesgos Psicosociales, Repercusión de Riesgos Psicosociales, y Vacío de Conocimiento desde la evidencia Empírica,* revisemos cada uno de ellos:

Prevalencia de los Riesgos Psicosociales: según Muñoz, Orellano & Hernández (2018) la OMS, reporta que más de 2 millones de trabajadores en el mundo, fallecen a causa de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el desarrollo del trabajo. respalda esta información, indicando que el 13,3% de las muertes laborales son por accidentes y el 86,7% por enfermedades. Además de lo anterior, destaca, que el sector de la construcción enfrenta circunstancias y condiciones muy peligrosas. (OIT, 2020).

En empresas de construcción, los riesgos laborales tradicionales como caídas, golpes, cortes, atrapamiento, choques, protección de partículas, sepultamiento y atropellos son comunes. Sin embargo, en los últimos años, los riesgos psicosociales han ganado importancia en la evaluación de condiciones laborales en esta industria. Se ha observado que estos riesgos tienden a prevalecer sobre otros riesgos tradicionales (físicos, químicos, biológicos y ergonómicos) debido a las tareas específicas que se realizan. Es así como ha llegado a establecerse que la carga mental, la falta de apoyo social de la empresa, carga excesiva de trabajo, falta de control y autonomía, inseguridad laboral, tienen una mayor incidencia dentro de los niveles más altos de riesgo. En la obra de construcción objeto de esta investigación, las quejas más frecuentes se relacionaban con las jornadas largas de trabajo, complejización en actividades propias de la labor productiva,

atención constante en la ejecución de tareas y presión por plazos de entrega, resultaron, más frecuentes, que las consecuencias derivadas de otro tipo de riesgo.

Según la tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, los peligros ocupacionales relacionados con riesgos psicosociales en el sector de la construcción oscilan entre el 40,4% y 65,8%, lo que indica un nivel significativo de riesgo, en comparación con los biomecánicos, uno de los más prevalentes en el sector, con una tasa de incidencia entre un 63,4% y 77,5%. El informe también menciona, que de forma muy ocasional, realizan actividades preventivas relacionadas con la investigación de enfermedades laborales (57,6%), de igual forma, recibe escasa capacitación e información sobre red de urgencias o atención de salud en caso de accidente o enfermedad laboral (33,3%). (MINTRABAJO y OISS; 2022).

En empresas de obra civil, la tendencia a minimizar o subestimar los riesgos psicosociales conlleva a medidas de prevención insuficientes y falta de conciencia sobre su importancia para promover ambientes laborales saludables. Esto resulta en la atribución de accidentes laborales a causas distintas de las emocionales, a menos que el empleado presente síntomas de ansiedad o depresión. Aunque las problemáticas afectivas pueden surgir por tareas laborales, suelen estar más relacionadas con enfermedades generales que ocupacionales, derivando los casos a profesionales de la salud mental en lugar de especialistas en medicina del trabajo, especialmente con antecedentes de patologías mentales.

Repercusión de Riesgos Psicosociales: a pesar que en la actualidad se tiene amplia información acerca de los riesgos psicosociales, se presenta un nivel elevado de mantenimiento, debido a la falta de una cultura de la prevención e intervención de este tipo de riesgos. Contrariamente a lo que se piensa, muchos empresarios, orientan sus decisiones hacia la

planeación estratégica de la empresa, con fines de posicionarse y mantenerse en el mercado, donde la apuesta por la implementación de estrategias orientadas a la salud de origen psicológico del trabajador, suele estar minimizada. En términos organizacionales, estos riesgos representan un desafío para la productividad y gestión eficiente en términos organizacionales. El ausentismo laboral, accidentes y preexistencias por riesgos profesionales generan aumentos en costos y disminución en la calidad del trabajo. La productividad se ve afectada, ya que los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales experimentan disminución en su capacidad funcional y deterioro en condiciones de salud. MINTRABAJO y la OISS (2022) indican que, en este sector, las incapacidades temporales por riesgos psicosociales son del 15,2%, siendo la diabetes uno de los diagnósticos predominantes desde medicina del trabajo.

Desde el contexto psicológico, los riesgos laborales relacionados con las condiciones laborales tienden a impactar negativamente en la vida personal y social de los trabajadores, afectando relaciones interpersonales y familiares debido a la carga emocional y desgaste asociados con las condiciones laborales adversas. Estos factores pueden dar lugar a comportamientos perjudiciales para la organización y el bienestar individual, incluyendo la disminución de la motivación, baja capacidad de compromiso, pérdida del sentido de pertenencia, dificultades en el autocuidado, falta de seguimiento en indicaciones médicas y propensión a enfermedades de origen mental o físico.

Vacío de Conocimiento desde la evidencia Empírica: en la industria de la construcción, faltan investigaciones específicas, profundas y actualizadas que aborden este tema en el contexto colombiano, que involucren la identificación precisa de los factores psicosociales que afectan a los trabajadores de dicho sector, junto al establecimiento de la relación con el bienestar laboral y los resultados de su función productiva, lo cual es fundamental tanto para implementar estrategias

de prevención como para mejorar las condiciones de trabajo. La mayoría de estas, han sido desarrolladas fundaciones hispanoamericanas interesadas en establecer líneas y protocolos preventivos.

Las evidencias empíricas nacionales relacionadas con la temática de estudio, se encuentran más relacionada con la medición del estrés laboral como causa-consecuencia de la presencia de posibles riesgos laborales, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en cumplimiento de la normatividad vigente, o de la necesidad establecer los efectos de este tipo de riesgos en la ejecución de los procesos empresariales. De ahí que, el diagnostico de las misma (riesgos psicosociales) se ha vuelto preponderante para el establecimiento de planes de intervención, aunque la mayoría de las veces, la presencia de estas problemáticas (estrés) son derivadas a un profesional de la salud para su atención y tratamiento en el caso de afectación física/emocional o se establecen estrategias donde predomina un enfoque basado en el capitalismo empresarial, cuando el corporativo se ve perjudicado.

En consecuencia, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo derivado de la percepción condiciones laborales del personal operativo y administrativo de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá)?

1.2 Justificación

Los aspectos psicosociales cuando tienen la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, se convierten en factores de riesgo, es decir, cuando actúan como desencadenantes de tensión y de estrés laboral. Las investigaciones al respecto, han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo, las escasas compensaciones o la doble

presencia, pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

El trabajador al exponerse a un posible riesgo psicosocial, puede provocar alteraciones en su salud física y mental, como también afectar su entorno social y familiar, debido a que las condiciones laborales que expone a los individuos a varios efectos adversos, entre ellos, interacción sensible a la percepción y estrés por temas de liderazgo, situaciones de convivencia y trabajo en equipo, jornadas laborales extenuantes, sobrecarga laboral y demandas por el entorno laboral y condiciones de vivienda y ocio afectan directamente la salud de los colaboradores y sin lugar a dudas la productividad de las empresas (Vásquez, 2019).

Es preciso mencionar que, dentro del mercado colombiano, si bien es cierto que las empresas de diferente tamaño y capacidad, afrontan las mismas condiciones de mercado lidiando con problemáticas económicas, sociales, políticas y sanitarias en común, pero son un número limitado de ellas las que logran sostenerse, manteniendo su continuo desarrollo dentro de un entorno que cambia aceleradamente y exige adaptaciones rápidas. Desde este contexto, las estrategias del negocio tienden a estar más orientadas al mantenimiento de la organización dentro del mercado y menos hacia la potencialización o desarrollo del capital humano, lo cual suele conllevar a disminuir la atención a la manifestación de los riesgos psicosociales.

De aquí que, es un hecho que en Colombia hay una cantidad alarmante de casos registrados correspondientes a enfermedades laborales, derivadas de sus condiciones de trabajo. La salud y bienestar de los trabajadores se ve mermado a causa del trabajo excesivo, el estrés o acoso laboral, la falta de apoyo social, la fatiga, por nombrar algunas, generando un impacto negativo, en la productividad, eficiencia y rendimiento laboral. Al respecto Zapata Rotundo (2018), manifiesta que existen otros factores psicosociales relacionados tanto con la organización como con el trabajo

del empleado que pueden desencadenar problemas psicosociales, como el abuso de poder, un liderazgo inadecuado, la sobrecarga laboral, el sedentarismo, la falta de comunicación y la falta de fluidez en las relaciones interpersonales, los cuales también pueden tener un impacto negativo en la organización.

Muchas de estas situaciones, no son abordadas por las empresas como riesgos psicosociales, sino como problemáticas que pueden causar criticas o daños a la imagen corporativa, razón por la cual practicas muy usuales para su solución, son el reclutamiento y capacitación constante, despidos masivos, mantenimiento de relaciones entrópicas, entre otras, afrontando más las consecuencias que las causas, en pro de la reputación de la empresa y su sostenibilidad en el mercado, acarreando para el trabajador mayor acentuación en las consecuencias de los riesgos ya experimentados o manifestaciones psicofísicas derivadas.

El análisis de la adaptación y comprensión del entorno por parte de los recursos humanos, en presencia de factores psicosociales, así como en la innovación de procesos y productos, implica una reconfiguración de la organización en respuesta a la dinámica del entorno, más orientadas hacia las condiciones laborales que se requieren para desarrollar las funciones productivas por parte del empleado. De manera que sea esencial la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores.

Situándonos en la población objeto de estudio, las empresas de construcción de forma específica tienden a replicarse las situaciones ya descritas en este apartado, tanto los trabajadores operativos como administrativos se enfrentan a una serie de condiciones laborales, altamente influenciadas por la cultura del país, el sector productivo al que pertenecen, y la propia identidad de la empresa contratante. Estos finalmente, terminan influyendo en su percepción del entorno laboral y su bienestar en general, como hemos visto. Es oportuno mencionar en este punto, que

los trabajadores de la industria de la construcción, son altamente vulnerables a los efectos de los riesgos psicosociales, no solo por sus condiciones laborales, sino también por la confluencia de varios factores que dificultan la intervención en seguridad y salud en el trabajo, como la rotación laboral permanente, la corta duración de algunos proyectos, junto a la dificultad movilización personal salubrista a zonas donde se encuentra el trabajador o de la falta de oportunidad de acceso del trabajador a la consulta con profesionales especializados.

En la población obrera de Otanche (Boyacá), además de evidenciarse los aspectos previamente mencionados, hay características de contexto que también influyen en que las condiciones laborales se conviertan en factores de riesgo psicosocial en el sector o de la obra de construcción, y que a su vez que limitan el crecimiento de dicha actividad económica en la zona: a. Es población pequeña (8,541 habitantes), con mayoría de habitantes rurales (4,500) que población urbana (3,449) y de carácter flotante (DANE, 2023); b. las principales actividades económicas son la minería, la agricultura y la ganadería (cámara de Comercio de Tunja, 2022); c. la construcción como actividad económica, es menor al 3%, siendo las obras públicas y de administración municipal sus principales objetivos (Alcaldía de Otanche, 2023); d. En el municipio se encuentra el mayor porcentaje de reservas y zonas públicas protegidas del departamento de Boyacá; y el municipio es considerado zona de riesgo por hundimiento, debido a la inestabilidad geológica presente en la zona (cámara de Comercio de Tunja, 2022).

Desde este contexto, surge la idea y tema de la presente monografía, la cual pretende a través de una encuesta de percepción sobre condiciones laborales, identificar los factores psicosociales, experimentados tanto del personal operativo como administrativo de una obra de construcción en Otanche (Boyacá). Los hallazgos de esta investigación proporcionaran información valiosa para la implementación de políticas y programas, basadas en conclusiones

lógicas, que promuevan un entorno laboral saludable, generen alternativas de control para el mantenimiento de una cultura de seguridad, propicie el desarrollo tanto personal como profesional de los trabajadores, sirva como referente investigativo, teórico, práctico y metodológico para otras empresas del sector.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Identificar los factores psicosociales de riesgo derivado de condiciones laborales en el personal operativo y administrativo de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá), a través de la aplicación de una encuesta de percepción de condiciones laborales, a fin de proporcionar información valiosa que promueva el desarrollo de programas para un entorno laboral seguro y saludable en el sector.

1.3.2 Objetivos específicos

Diseñar una encuesta de percepción de condiciones laborales para determinar los factores psicosociales de riesgo en el personal operativo y administrativo de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá),

Aplicar encuesta de percepción de condiciones laborales diseñada a trabajadores de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá).

Sistematizar encuesta de percepción de condiciones laborales diseñada a trabajadores de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá).

Determinar los factores psicosociales de riesgo en trabajadores de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá) derivada de la percepción de condiciones laborales.

2. Estructura temática

En el marco teórico de la investigación, se examinarán las bases conceptuales y teóricas que respaldan el estudio sobre los "Factores Psicosociales de Riesgo Derivados de Condiciones Laborales en el Personal Operativo y Administrativo de una Obra de Construcción en Otanche (Boyacá)". Se enfocará en la literatura relacionada con los factores psicosociales en entornos laborales, especialmente en la construcción, explorando teorías que aborden la relación entre las condiciones laborales, el estrés y el bienestar psicosocial. La revisión teórica se organizará en categorías clave, como carga de trabajo, demandas emocionales, control sobre el trabajo y apoyo social, con el objetivo de proporcionar una comprensión detallada de los factores específicos que pueden afectar el riesgo psicosocial en el personal operativo y administrativo de la construcción en Otanche.

2.1 Marco referencial

2.1.1 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

El crecimiento de la actividad profesional ha supuesto una mejora en la calidad de vida global de los empleados, pero también ha provocado algunos efectos negativos. Por lo tanto, se debe prestar atención a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo relacionados con aquellos aspectos del entorno laboral (exigencias del trabajo, relación concolegas, estilo de liderazgo, etc.)

pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores (HSE, 2001). Su creciente importancia se pone de manifiesto en numerosos informes y estudios, entre los que destaca por su actualidad.

El estudio realizado por trabajadores de la Comisión Europea en 1999 reveló que las enfermedades relacionadas con el estrés, la violencia, el acoso o la intimidación en el entorno laboral representan aproximadamente el 18% de todas las enfermedades profesionales (Comisión Europea, 2000). Este dato subraya la importancia de abordar y gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, ya que pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados.

En 2000, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo realizó un estudio en la Unión Europea sobre la investigación y análisis en seguridad, protección y salud ocupacional, enfatizando la importancia de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores (Bermúdez, 2005).

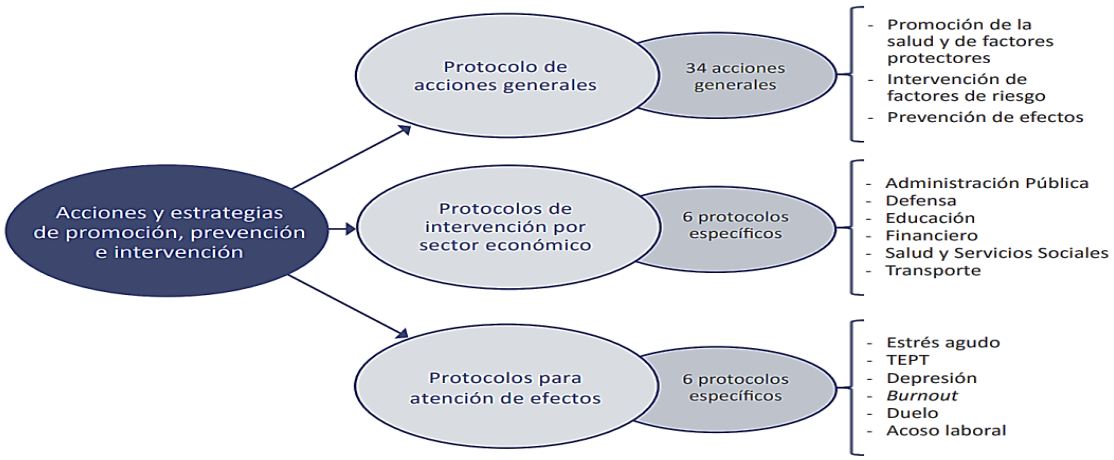
El Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo (EWCO), que realiza investigaciones y aprende sobre las condiciones de trabajo en Europa. Relativas a España sobre calidad de vida en el trabajo y España (2005/2006), que muestra los resultados de las condiciones de trabajo en relación con la salud de los trabajadores, tiene un fuerte enfoque en los factores de riesgo psicosocial (Weller, 2006). Es cierto que la gestión de los factores de riesgo psicosocial es un tema de gran importancia para la salud y el bienestar de los empleados en las empresas.

En el campo de la prevención de riesgos laborales, se busca proporcionar un marco que promueva y mejore las prácticas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Según Cox (1993), argumenta que las reglas y procedimientos utilizados deben ser parte de la prevención de riesgos de higiene o seguridad y deben incluir una evaluación de los riesgos psicosociales. Los procedimientos utilizados en la gestión de estos riesgos deben seguir un ciclo que comienza con

la identificación y evaluación de los riesgos laborales, luego se implantan estrategias de prevención y control, se realiza un seguimiento para verificar su eficacia y finalmente se reevalúan periódicamente para asegurarse de que sigan siendo adecuados y efectivos. Este enfoque cíclico es fundamental para abordar adecuadamente los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Las acciones y estrategias propuestas en la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, está estructurada en tres grupos de protocolos, con sus respectivas acciones y estrategias (ver figura 1):

Figura 1. *Estructura general factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.*



Tomado de Pedraza (2023)

Los estudios que examinan los factores de riesgo psicosocial para el recurso humano en el lugar de trabajo, incluyen variables psicosociales relacionadas con la calidad y la organización del trabajo (Meliá 2006 y Montmayeul, et al, 1994).

Muchos autores comparten la importancia de la salud y seguridad humana (Hale & Glendon, 1987; Llory, 1992; Meliá, 2006; Schabracq, et al, 1996). Montmayel et al (1994)

encontraron que, con métodos psicológicos apropiados, es posible escribir herramientas para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

2.1.2 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

A lo largo del tiempo, se han propuesto diversas clasificaciones de los factores psicosociales en el entorno laboral. En este apartado, se presta atención a la propuesta del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), según Cuenca (1996). Esta propuesta categoriza los factores psicosociales en tres grupos principales: factores de organización del tiempo de trabajo, factores de tarea y factores de estructura de la organización. Esta clasificación ayuda a comprender y abordar de manera más específica los diferentes aspectos que influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores en el contexto laboral.

2.1.2.1 Organización del tiempo de trabajo. Los factores aquí incluidos se relacionan con la organización y contenido del trabajo en base a aspectos temporales. Incluidos los horarios de trabajo, los turnos de trabajo y los turnos de noche. La jornada laboral determina en gran medida la forma de vida de la población económicamente activa. Número de días en los que se distribuye este tiempo total de trabajo, cantidad e importancia, los días libres y el tipo de horario influyen significativamente en la fatiga de los empleados (Bongers, Kremer y Jolanda Ter Lanka, 2002; Morales, et al, 2005).

Los turnos del trabajo y trabajo por la noche, crean una serie de problemas centrados en las consecuencias basadas en los cambios continuos en el cronograma, la frecuencia de un día para la vida familiar y social (Monk, 1996; Morales et al. , 2005) y las repercusiones directas que sobre la salud tiene el trabajo nocturno, ya que se sabe que afecta a los ritmos circadianos (el conflicto

entre el ritmo de la actividad biológica y el ritmo de su actividad profesional) (Martínez Jarreta, 1997), según los hábitos alimenticios (la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada, además suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y otros estimulantes), también afecta el sueño, tanto la cantidad como la calidad y, por supuesto, estos cambios ocurren en la vida social y familiar. Este tipo de organización del trabajo puede provocar diversos trastornos en el organismo, principalmente por alteraciones de su ritmo circadiano (Folkard y Tucker, 2003; Zambrano, 2006).

2.1.2.2 Tareas. Los factores se relacionan con diversos aspectos necesarios para llevar a cabo las actividades laborales de manera efectiva. Estos factores comprenden elementos como la velocidad de trabajo, el conflicto y la ambigüedad en los roles laborales, la monotonía y la repetición de tareas, la independencia en la toma de decisiones, el estrés mental, las cualificaciones requeridas y la situación profesional. Estos elementos influyen en la naturaleza de las tareas que los empleados realizan y pueden tener un impacto significativo en su salud bienestar en el entorno de trabajo.

2.1.2.3. La estructura de la organización del trabajo. La organización del trabajo se refiere a cómo se combinan tecnologías, sistemas, materiales y mano de obra para crear un producto o servicio en particular (Jódar, 1997). Junto con el diseño organizacional formal, los procesos de trabajo, los estándares, las prácticas de recursos humanos y la cultura interna influyen en el desempeño, la satisfacción y el bienestar de los empleados. Los factores que pueden causar

estos efectos incluyen la comunicación, el estilo de liderazgo, la participación y otros factores organizativos (promoción, estabilidad laboral, etc.).

La comunicación es esencial para el funcionamiento eficaz de cualquier equipo u organización. Básicamente, realiza cuatro tareas: controlar, motivar, expresar emociones e informar (Robbins, 2004). Los problemas comunes de comunicación, como la distorsión, la ambigüedad o la incoherencia, suelen ser la cuna de conflictos interpersonales, insatisfacción empleados y sus beneficios. La comunicación en el lugar de trabajo es un factor de riesgo cuando se manifiesta en forma de: (a) falta de comunicación, (b) comunicación inadecuada o negativa; ser sobreutilización del texto en lugar del canal verbal, lo que impide el contacto físico y las relaciones sociales entre los miembros de la organización (Isla et al., 2004).

2.2 Marco teórico

Recientemente se ha prestado mayor atención a los aspectos de la salud laboral relacionados con los factores ambientales y su influencia en la salud mental de los trabajadores y su interacción con el entorno laboral. Los factores de riesgo, como los psicosociales, que siempre han estado presentes, adquieren mayor importancia en el discurso sobre la salud laboral.

Estos factores de riesgo psicosocial son relevantes cuando el trabajo se deshumaniza, o sea, cuando los trabajadores pierden control sobre sus actividades y decisiones, y no pueden aplicar sus habilidades y conocimientos personales como sea necesario (Fernández, 2010). Esta falta de control y la desconexión con las habilidades individuales pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, es esencial abordar estos factores psicosociales para promover un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio.

Los factores psicosociales han sido agrupados en cuatro categorías: aquellos relativos a la tarea como la adecuación entre el trabajo y la persona; las relaciones interpersonales; los aspectos organizativos y el tiempo de trabajo (Fernández 2010), agrupaciones que constantemente se vulneran total o parcialmente en la comunidad laboral.

El personal empresarial y sus aspectos psicosociales conlleva a la reestructuración continua de la estructura organizacional Camarena Martínez (2016). Las actividades frente al recurso humano son una herramienta psicosocial única, que nace de la mezcla del conocimiento adquirido por las empresas, del entorno (condiciones del mercado), de los grupos de interés involucrados y de la curva de aprendizaje. Desglosando los conceptos se sobreentiende por tanto que las empresas, para poder estructurar los aspectos psicosociales de las empresas, requieren conocer sus capacidad, habilidades y lecciones aprendidas de las mismas, además de interactuar con los cambios del entorno incluyendo los grupos de interés que intervienen, influyen y pueden generar un impacto sobre las áreas sensibles como es el recurso humano, dependen de la adaptación permanente a las situaciones cambiantes de la contratación y el comportamiento en general de los aspectos psicosociales de las mismas.

Los riesgos psicosociales se consideran uno de los cuatro tipos principales de riesgos laborales, junto con la higiene, la ergonomía y la seguridad en el trabajo. Estos riesgos psicosociales surgen cuando las personas se ven afectadas tanto física como psicológicamente al desempeñar sus actividades laborales. Esto puede tener un impacto significativo en la salud y la productividad de los trabajadores. Los riesgos psicosociales se originan en las interacciones entre el trabajo en sí, el entorno laboral, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Todos estos factores se canalizan a través de percepciones y experiencias que pueden tener repercusiones en la salud, el rendimiento y la

satisfacción en el trabajo (OMS, 2010). En resumen, los riesgos psicosociales se refieren a los aspectos emocionales y sociales del trabajo que pueden afectar tanto a la salud como al bienestar de los trabajadores.

Así mismo en los aspectos Psicosociales de la organización, se concentra en una situación específica, que buscan la forma más eficiente de coordinarse para mantener el equilibro laboral, con la participación de todos los integrantes que están comprometidas con un propósito común, y de la cual son responsables, de allí la importancia de crear escenarios por medio de herramientas psicosociales que logren consolidad el funcionamiento integral de las empresas.

En la teoría de las organizaciones, especialmente en el campo de la estrategia social, existen diferentes conceptos relacionados con la actualización de la organización. El propósito de este artículo es profundizar los principios de las capacidades psicosociales. En primer lugar, haremos una breve revisión de los siguientes conceptos: capacidades administrativas, organizativas y estratégicas; las capacidades administrativas están relacionadas con la integración y coordinación de los recursos y actividades de la organización, incluidas las habilidades funcionales, que orientan la producción de productos y servicios, la gestión del capital humanos, las estrategias de marketing y financieras (Fortune & Mitchell, 2012). Estas propuestas incluyen operaciones, operaciones regulares y de orden cero (Ljungquist, 2007; Winter, 2003).

En la literatura de revisión, se ha explorado la noción de "capacidades y capacidades" de las organizaciones, considerando los aspectos sociales y demográficos de las comunidades que influyen en estas organizaciones. Estos aspectos pueden manifestarse tanto dentro de las propias organizaciones como en su papel como proveedoras de servicios en la comunidad. Varios autores han destacado la importancia de comprender los aspectos psicosociales en el contexto empresarial,

centrándose en su influencia en los procesos organizativos, logísticos y de liderazgo, especialmente en relación con las capacidades dinámicas y los factores de innovación social.

En este sentido, autores destacados como Vipin Gupta y Yi Zhang han realizado contribuciones significativas en el campo de la gestión del rendimiento ambiental a través de su trabajo titulado "Investigación sobre la Gestión del Rendimiento Ambiental" (Gupta & Zhang, 2020). En esta obra, se examinan las diversas herramientas y metodologías utilizadas para evaluar el impacto ambiental de las empresas, así como los factores que influyen en su rendimiento ambiental. Los autores también analizan la relación entre el desempeño ambiental y los resultados financieros y operativos de las organizaciones. Esto destaca la creciente importancia de considerar factores psicosociales y ambientales en la gestión empresarial moderna.

Además, el libro aborda temas clave como la sostenibilidad, la responsabilidad ambiental y los desafíos que enfrentan las organizaciones para cumplir con los requisitos regulatorios y las expectativas de los stakeholders en materia ambiental permitiendo así comprender la importancia de integrar consideraciones ambientales en las operaciones y estrategias empresariales.

El argumento central expuesto por Ambrosini y Bowman (2009) destaca que los cambios fundamentales en el entorno, como la economía, la tecnología, la población y la sociedad, influyen en el desarrollo de las organizaciones. Por lo tanto, es importante que los gerentes comprendan y se adapten a estos cambios para promover la innovación, el cambio organizacional y la adquisición de nuevos recursos. Argumentan que los mismos deben tener una visión estratégica y una capacidad para identificar oportunidades y desafíos en su entorno, y luego desarrollar estrategias efectivas para abordarlos.

Enfatizan en la importancia de las capacidades dinámicas de las organizaciones, que son su capacidad para integrar, construir y reconfigurar sus recursos internos y externos en respuesta

a los cambios del entorno. Estas capacidades dinámicas les permiten a las organizaciones adaptarse rápidamente, aprender de la experiencia y mejorar su desempeño en el tiempo.

Además, en su obra, los autores exploran el papel fundamental de la innovación en el desarrollo organizacional. Argumentan que las organizaciones deben tener la capacidad tanto de generar como de aprovechar la innovación para poder mantenerse competitivas en un entorno empresarial en constante evolución. La capacidad de adaptarse y responder de manera innovadora a los cambios del entorno es crucial para el éxito sostenible de una organización hoy.

Desde la perspectiva del impacto social de las empresas, algunos autores argumentan que las capacidades empresariales y su influencia en los aspectos sociales, tanto internos como externos, se derivan de la adquisición de conocimiento y la capacidad para adaptarse a las contingencias empresariales. Estas capacidades dinámicas se presentan como una especie de asesoramiento organizacional que actúa como un factor moderador en la relación entre el mercado y el rendimiento de la empresa. (Adomako, Narteh, Danquah y Analoui, 2016). En resumen, las capacidades dinámicas permiten comprender y adaptarse a los cambios radicales que constantemente ocurren en el entorno empresarial

A medida que la tecnología contribuye cada vez más en la creación de productos y servicios que son más ligeros, resistentes y a precios más bajos, la relación entre las capacidades dinámicas y la innovación organizacional se convierte en un proceso estructural, según lo señalado por Eisenhardt y Martin (2000).

Desde la perspectiva de los riesgos psicosociales, es importante considerar que los cambios constantes y rápidos en el entorno y las demandas de adaptación pueden generar situaciones estresantes para los empleados y los gerentes. La presión por cambiar, innovar y adquirir nuevos recursos puede afectar la salud mental y el bienestar emocional de las personas involucradas en la

organización. Además, la necesidad de absorber nuevas perspectivas y adaptarse continuamente puede generar estrés, ansiedad y una sensación de incertidumbre en el entorno laboral. Es fundamental abordar estos riesgos psicosociales y promover prácticas de gestión que fomenten un ambiente de trabajo saludable, apoyo emocional y una adecuada conciliación entre el trabajo y la vida personal.

De la misma manera, la gestión del riesgo psicosocial en las organizaciones, desde los factores prioritarios en las organizaciones, la tendencia Keynesiana en el sentido de que la medida del desempleo es directamente proporcional a los índices de producción, analiza este índice es el factor de equilibrio en la rigidez de un mercado de bienes y servicios, cuando viene dado por la escasez de demanda agregada, las medidas de política económica a emplear son políticas de demanda expansivas que permiten la entrada de importaciones sin control y la reducción de las protecciones a los productores nacionales, es de allí que el riesgo psicosocial, es parte fundamental del desarrollo humano, depende en definitiva de la cultura de una sociedad.

Dentro del contexto de los aspectos psicosociales que afectan a las organizaciones, se pueden identificar dos tendencias distintas. Una de ellas está fuertemente influenciada por la economía del crecimiento y los valores asociados a esta corriente. Como lo señala Sen (2003), esta tendencia se centra en la centralización del Producto Interno Bruto (PIB) y se conoce como "la noción opulenta del desarrollo". En este enfoque, el desarrollo se percibe como una medida capitalista de la riqueza de una nación, lo que excluye considerar los niveles de pobreza y desigualdad en una sociedad.

Los factores psicosociales y organizacionales pueden definirse como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, al igual que las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo;

lo cual a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, la productividad y la satisfacción laboral. Es por esto que nace el interés por indagar algunos factores psicosociales individuales y organizacionales que afectan la productividad en las organizaciones.

El trasfondo de la conciencia ética del papel del individuo y la responsabilidad de las organizaciones, como parte de un modelo sustantivo, bajo el comportamiento ético basado en las estructuras y las prácticas de la conciencia social de un líder empresarial, frente a un proceso financiero económico, que establece la capacidad y los limitantes como fuente real de opciones frente a las oportunidades institucionales, psicosociales, que juegan un papel indispensable en el crecimiento y desarrollo de carácter global.

En el ámbito de la cultura psicosocial, Sen (2003), afirma que su aporte se vuelve real en el desarrollo social de las comunidades que forman parte de las organizaciones; porque la cultura psicosocial carece de valor intrínseco y es instrumental, y es un medio que impulsa el desarrollo; tendientes a fortalecer los procesos de crecimiento económico, que encuentran un sentido práctico por la relación en el mejoramiento del desempeño económico de individuos y la organización social.

La acumulación de capital y su impacto en las comunidades deben ser controlados de manera que se promueva el bienestar organizacional y de los equipos humanos. La utilización de la mano de obra desocupada puede tener aspectos positivos si se hace en condiciones dignas que fomenten el desarrollo personal. Esto puede beneficiar a las comunidades a las que pertenecen los trabajadores desocupados, contribuyendo así al desarrollo local. Además, la planificación y la participación efectiva del Estado como entidad organizativa son fundamentales para lograr el desarrollo colectivo de una nación y mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos. Sin una hoja de ruta preestablecida y un compromiso serio por parte del Estado, resulta difícil alcanzar metas

y objetivos de desarrollo sostenible y promover una cultura de inclusión y colaboración en la sociedad. En este sentido, la gestión adecuada de los recursos y el enfoque en el bienestar de las comunidades son aspectos clave para un desarrollo equitativo y sostenible.

Deben aplicar los aspectos ambientales ante su destinatario, ordenando de manera psicosocial, las organizaciones productivas y su entorno, ejerciendo su carácter obligatorio frente a los posibles impactos sociales y ambientales, de ahí que la relación con las prioridades en las organizaciones, que afectan la gestión del riesgo psicosocial, como se visibiliza en las acciones y actividades de las organizaciones en torno al impacto de los aspectos sociales en las empresas. (Ver figura 2).

Figura 2. *Organizaciones y el impacto de los aspectos sociales en las empresas.*

Tomado de Patiño (2019)

Aspectos tales como: respetar y promover los derechos fundamentales de las personas y asegurar el desarrollo sostenible es definido como “el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas”. Y con esta premisa que es el eje fundamental del impacto psicosocial de las organizaciones, debemos

adicionar los grupos de interés, personas naturales o jurídicas afectadas directa o indirectamente por las políticas sociales de las organizaciones.

La responsabilidad psicosocial, contempla promover la explotación responsable de los recursos humanos de las empresas, que incluye el adecuado ambiente laboral para los miembros de esta, y contribuir al desarrollo sostenible. Por desgracia en Colombia no se cumple a cabalidad las normas de responsabilidad social empresarial, por ello el equilibrio psicosocial, busca establecer la equidad necesaria de las posibles soluciones a la aplicación de los aspectos psicosociales derecho de las normas al respecto mediante la investigación aplicada.

2.3 Marco conceptual

A continuación, se incluye los conceptos más relevantes tratados en el cuerpo del presente documento los cuales fueron tomados de diversas fuentes bibliográficas.

Carga laboral y Mental: la carga laboral y mental se refiere a la imposibilidad de que los trabajadores desarrollen y utilicen su capacidad psíquica de manera efectiva en el trabajo. Esto sucede cuando las actividades laborales carecen de contenido y significado para los trabajadores debido a varios factores, como la pérdida de control sobre su trabajo al estar subordinados al movimiento de una máquina o a los instrumentos utilizados. También puede ocurrir debido a la descalificación del trabajo, que se produce cuando hay una separación entre la concepción y la ejecución del trabajo, así como la parcelación del mismo, lo que resulta en monotonía y repetitividad en las tareas laborales (Laurell, 1987, p.65). En resumen, esta carga laboral y mental puede afectar negativamente a la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, ya que no pueden utilizar sus capacidades psíquicas en sus labores cotidianas.

Daños de origen psicosocial: la combinación de altas demandas laborales junto con la falta de recursos laborales y/o personales para hacer frente a esas demandas crea un desequilibrio que puede tener graves repercusiones tanto a nivel psicológico como en el bienestar psicosocial de los trabajadores. Este desequilibrio puede manifestarse en forma de ansiedad, irritabilidad y agotamiento (burnout), entre otros efectos negativos. Además, este malestar psicosocial puede llevar a daños organizacionales, como una disminución en el rendimiento laboral, un aumento en el absentismo de los empleados y un mayor riesgo de accidentes laborales. En resumen, la falta de recursos para afrontar demandas laborales excesivas puede afectar tanto en la salud mental de los trabajadores como en el funcionamiento de la organización (Cifre, 2011, p. 32).

Efectos en la salud (de los factores de riesgo psicosocial): alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico (Resolución 2646, 2008, Articulo 3).

Efectos en el trabajo (de los factores de riesgo psicosocial): consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros (Resolución 2646, 2008, Artículo 3).

Factores de riesgo psicosocial: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646, 2008, Articulo 3).

Factores psicosociales de Riesgo: condiciones en el entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estos incluyen la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, la falta de apoyo social, la inseguridad laboral, entre otros (Leka, et al, 2004).

Riesgo: combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos (Decreto 1072, 2015, artículo 2.2.4.6.2.).

Riesgos psicosociales: pueden reconocerse como una condición o situación que enfrenta un trabajador en su contexto laboral, y cuya exposición puede afectar de manera negativa su salud a nivel mental, físico y social, teniendo en cuenta los diferentes aspectos relacionados con las características personales del sujeto, en las cuales se involucra el ambiente laboral, familiar y social (Martínez et al, 2017, p. 114).

2.4 Marco legal

En el marco legal se abordan las principales normas que rigen la materia de los riesgos psicosociales tanto internacionales como nacionales.

2.4.1 Normas Supranacionales

Decisión 584 de 2004 o Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), que fija las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo y contribuye a impulsar en los países miembros la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Resolución 957 de 2005 de la CAN, denominada Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permite aplicar la Decisión 584 de 2004.

El *Convenio C161 de 1985 de la OIT*, ratificado en Colombia a partir del año 2001, referente a los servicios de salud en el trabajo, para los que establece funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento al empleador y los trabajadores acerca de: “(i) los requisitos

necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; y (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental".

De otro lado, el *Convenio C111 de la OIT* sobre la discriminación (empleo y ocupación) emitido en 1958 y ratificado en Colombia desde 1969, establece que todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

2.4.2 Normas colombianas

Circular 064 de 2020 establece acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco actual de emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia.

Decreto 4463 de 2011 establece criterios respecto de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres (equidad de género). De otra parte, define que las administradoras de riesgos laborales (ARL) deben llevar a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, en el marco de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables y del plan de atención de los factores psicosociales. En cumplimiento de lo establecido en este decreto, el Ministerio de Trabajo emitió en diciembre de 2013 el Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género, el cual presenta un plan de acción para la

prevención de todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo y la promoción de su participación en el mercado laboral.

Decreto 1477 de 2014, mediante el cual se expide la nueva Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo ocupacional; esta incluye el acoso laboral como un factor de riesgo psicosocial que puede presentarse a cualquier trabajador, en cualquier puesto de trabajo y en cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales, para los que se haya demostrado la relación con el perjuicio a la salud. Las enfermedades asociadas a este factor de riesgo incluyen entre otras: trastornos psicóticos agudos y transitorios, depresión, episodios depresivos, trastorno de ansiedad generalizada, reacciones a estrés grave, entre otros.

Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptan medidas para "prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", como mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para proteger la salud mental y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente de laboral.

Ley 1257 de 2008 sobre no violencia contra las mujeres dicta normas de sensibilización, prevención y sanción formas de violencia y discriminación contra las mujeres. En el parágrafo del artículo 12 se establece que tanto las administradoras de riesgos laborales (ARL) como los empleadores "adoptarán procedimientos adecuados para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres y tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer".

La *Ley 1438 de 2011* busca fortalecer el Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia. Esta ley establece un modelo de prestación del servicio público de salud que se enfoca en la estrategia de Atención Primaria en Salud. El propósito de este enfoque es permitir una acción

coordinada entre el Estado, las instituciones y la sociedad para mejorar la salud de la población y crear un entorno saludable.

La Ley busca ofrecer servicios de salud de mayor calidad, inclusivos y equitativos, con un enfoque centrado en los residentes del país. En otras palabras, se busca garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a servicios de salud de calidad y que se promueva un ambiente de bienestar general.

Ley 1496 de 2011 garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, y establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.

Ley 1616 de 2013 que incluye la obligación de promover la salud mental y prevenir el trastorno mental en ámbitos laborales y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, sistema regulado por el Decreto 1072 de 2015.

Ley 1752 de 2015 que modifica la ley 1482 de 2011, tiene como objetivo sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad y sanciona también los actos de discriminación y hostigamiento por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Artículo 4 Resolución 2646 de 2008, enfatiza en la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales, aspecto que se deberá considerar en el proceso de intervención.

Resolución 0652 de 2012 que establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Resolución 1356 de 2012 que modifica parcialmente la Resolución 0652 de 2012 y establece algunas condiciones propias de la conformación y funcionamiento del comité de convivencia, como la posibilidad de su centralización, el número de trabajadores para su conformación, los requerimientos de los postulantes y la periodicidad de las reuniones ordinarias.

Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

Resolución 2404 de 2019, mediante la cual el cual se adopta los Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora (Decreto 1477 de 2014) por el cual se actualiza la tabla de enfermedades laborales para tener en cuenta los agentes psicosociales como factores de riesgo laboral. Esto permitió incluir "dentro de la tabla de enfermedades de origen laboral un apartado para los trastornos mentales y del comportamiento con diecisiete posibles patologías entres las cuales se encuentra el estrés y el burnout" (Díaz Bambula & Rentería Pérez, 2017, p. 149).

La *Ley 1562 de 2012*, que define el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuyo objeto es "mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones" (Enciso, López & Domínguez, 2015, p. 15).

La *Ley 1616 de 2013*, emitida por el Ministerio de Protección Social, le exige a las ARL "acompañar a las empresas en el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores" (Enciso, López & Domínguez, 2015, p. 15).

El *Decreto 4463 de 2011*, que reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, establece entre los objetivos del "Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres", la necesidad de "Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

El artículo cuarto de la Resolución 2404 señala que "la batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo" (Resolución 2404, 2019). Los instrumentos que conforman esta batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son: a. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, c. Cuestionario para la evaluación del estrés; y d. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

Resolución 2764 de 2022: 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 y se dictan otras disposiciones.

2.5 Marco normativo

Norma OHSAS 18001:2007, Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional – requisitos.

Norma ISO 45001, Gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Requisitos con orientación para su uso.

Norma ISO 45003, Gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Seguridad y salud psicológicas en el trabajo. Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.

Norma NTC 5254, Gestión del Riesgo: Requisitos generales para el establecimiento e implementación del proceso de gestión del riesgo, que involucra la determinación del contexto y la identificación, análisis, evaluación, tratamiento, comunicación y monitoreo regular de los riesgos.

2.6 Consideraciones éticas

El presente estudio con fines de considerar los principios éticos de la investigación realizó las siguientes acciones con los participantes:

- Se dio a conocer a cada participante sobre la reserva, tratamiento de datos personales y confidencialidad de sus resultados a través de un consentimiento informado (Ver apéndice A).
- Se explicó el objetivo del estudio y sus alcances
- Se puntualizó sobre las acciones requeridas para su participación y su relevancia.
- Se escogió una muestra de participantes mayores de edad.
- Se aclaró que el estudio no contempla ningún plan de compensación ni para los autores ni los participantes.
- La encuesta utilizada y aplicada, no representa ningún tipo de riesgo para los participantes
- Se siguieron los protocolos de bioseguridad determinados por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, para la realización de este tipo de estudios posterior a la emergencia sanitaria.

- La investigación se realiza bajo los reglamentos de la universidad Santo Tomas Bucaramanga, relacionados con trabajos de grado, procesos de investigación y de propiedad intelectual.

3. Diseño metodológico

La presente monografía es *cuantitativa transversal no experimental, con un alcance descriptivo,* donde se aplicó una encuesta de percepción de condiciones laborales, en una muestra a conveniencia del investigador, del área administrativa y operativa de una obra de construcción en Otanche (Boyacá).

3.1 Enfoque

La propuesta de investigación que se presenta se basa en un *enfoque cuantitativo no experimental.* Según la definición de Hernández et al. (2014), este tipo de estudios se caracterizan por llevarse a cabo sin la manipulación deliberada de variables, donde el investigador no interviene de manera activa en la modificación de las variables, sino que observa, recopila analiza datos numéricos sobre los fenómenos en estudio, tal como ocurren en su contexto real. (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C; 2018)

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación propuesto para abordar los objetivos de este documento es de carácter *transversal descriptivo*. Es importante destacar que, en este tipo de investigación, los datos se recopilan en un solo momento o período de tiempo, lo que permite obtener un panorama claro de la situación en ese momento específico (Hernández et al., 2014; citado por Huaire, 2019), y su

objetivo principal es describir características o fenómenos en un momento específico, sin buscar establecer relaciones causales (Creswell & Creswell, 2017)

3.3 Técnicas de recolección de datos

A continuación, se presentan las técnicas de recolección de datos que se emplearon en el desarrollo del proceso de investigación del presente documento:

3.3.1 Encuesta de percepción de condiciones laborales

Para la recolección de los datos se diseñó una encuesta de percepción de condiciones laborales basadas en características de la organización, conexas a condiciones de trabajo, que desde la evidencia empírica se consideran, pueden perjudicar la salud, dado que la alta exposición a las mismas supone una buena base, para la manifestación de factores psicosociales de riesgo. Además de lo anterior, también se consideró la normatividad colombiana que alude a la medición de los riesgos psicosociales, proferidas por el Ministerio del trabajo. A continuación, se presente su ficha técnica:

Figura 3.*Ficha Técnica Encuesta de Percepción de Condiciones Laborales*

FICHA TECNICA
Nombre: *Encuesta de Percepción de Condiciones Laborales*
Autores: Morán-Cuan, Merly Karina; Rodríguez-Uribe, Lesly Yisseth
Procedencia: Universidad Santo Tomas de Aquino, Campus Bucaramanga; División de Ingenierías y Arquitectura; Facultad de Ingeniería Industrial; Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
Ambito de aplicación: Trabajadores sector Construcción – Pequeñas empresas
Objetivo: Identificar condiciones laborales que pueden convertirse en factores psicosociales de riesgo o ser predictoras de Riesgo Psicosocial.
Significación: Identificación de las condiciones laborales que el personal operativo y administrativo de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá), que pueden estar afectando la salud de los trabajadores.
Justificación: La presente encuesta, se encuentra orientada a evaluar condiciones laborales de riesgo, derivada la percepción subjetiva de los trabajadores de una obra de construcción, localizada en Otanche (Boyacá), sobre sus condiciones de trabajo. A través de la cual, se pretende ofrecer información precisa y pertinente, con los resultados que se obtengan de la población objeto de estudio.
Finalidad: La intencionalidad se encuentra orientada a tamizar factores psicosociales en una población especifica**.** Se pretende con la información recabada orientar a la empresa de construcción y sus trabajadores, en la implementación de evaluaciones y medidas específicas destinadas a mejorar tanto las condiciones laborales como el bienestar emocional, promoviendo la creación de entornos laborales más saludables y productivos**.**
Alcance: personal operativo y administrativo de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá).
Número de ítems: 16
Tipo de Respuesta: Likert Invertida
Administración: Individual o Colectiva
Material: Encuesta Digital Autotabulada
Duración: 15 minutos

La encuesta está compuesta por 3 apartados, la primera parte contiene las instrucciones para responder el instrumento, la segunda, la constituyen preguntas sociodemográficas, que tienen como finalidad la caracterización de la población objeto de estudio, en relación a: área de trabajo, Nivel de instrucción, antigüedad en la empresa, cargo, edad, y género. (Ver Apéndice B) y finalmente la tercera, contiene los 16 reactivos de la encuesta sobre condiciones laborales, orientadas a conocer cuáles de ellas pueden percibirse como factores psicosociales de riesgo.: Ritmo del Trabajo, Exigencias Psicológicas Cuantitativas, Exigencias Psicológicas Emocionales,

Influencia, Confianza Vertical, Doble presencia, Posibilidades de Desarrollo, Sentido del Trabajo, claridad vs conflicto de rol. (Ver Apéndice B)

La encuesta se estructuró con una escala Likert invertida como técnica de medición lineal que dará información clara, concisa y fácil de interpretar, con 5 opciones de respuesta: Siempre (1 punto), Muchas Veces (2 puntos), Pocas Veces (4 puntos), y Nunca (5 puntos). El puntaje total se obtiene de la sumatoria de todos los puntajes en cada opción, donde el máximo puntaje que puede obtenerse es 80 puntos. Esta técnica de medición también posibilita el establecimiento del nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo desde las condiciones laborales consideradas para la construcción del mismo: Condición favorable (0% - 39%), Condición intermedia (40% - 60%) y condición Desfavorable (61% - 100%). (Ver Apéndice C) Se validó el contenido con docentes expertos, de modo que cada pregunta mide la condición laboral que se pretende medir, hallándose una validez con un coeficiente Alpha de 0,72. (Ver Apéndice D)

Cabe destacar que algunas dimensiones psicosociales, como la previsibilidad, la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, la confianza vertical, la justicia y la calidad del liderazgo, se excluyeron de la evaluación dada la naturaleza del trabajo de los evaluados: cambios constantes de jefes o lideres, sitios o condiciones itinerantes donde se desarrolla la labor, cambio de tareas por determinación de las directivas que provocan inequidad, contradicción o poca claridad de ejecución, necesidad permanente de lograr un nuevo contrato, evitando así, sesgos o manipulación de los resultados por los evaluados, de estas variables covariadas.

Así mismo como criterios de inclusión en el estudio, se tuvo en cuenta los siguientes:

- Trabajadores vinculados a una obra de construcción en Otanche (Boyacá), sin distingo de género, profesión u oficio.
- Tener una edad mayor a 25 y menor a 60 años.

- Nacionalidad Colombiana preferiblemente, o extranjeros con residencia permanente en Colombia.
- Tener una vinculación laboral mayor o igual a 6 meses.
- Cualquier grado de escolaridad.

3.4 Participantes

La población de Otanche, Boyacá, es pequeña, predominantemente rural y caracterizada por una actividad económica centrada en la minería, lo que contribuye a la naturaleza flotante de sus habitantes. Su zona geográfica, se caracteriza por su inestabilidad geológica, lo que limita las actividades de construcción debido al riesgo de hundimientos. La alcaldía ha impuesto restricciones, limitando a cinco el número de operarios permitidos en una zona de obra. Además, es importante destacar que la mayoría de su suelo, pertenece a áreas públicas protegidas y se considera reserva natural. A razón de esto, son pocas las empresas que prestan sus servicios en el pueblo, y a ellas pertenecen pocos trabajadores o se contratan por licitación. Partiendo de este contexto, la obra contexto de estudio, tiene un total de 36 empleados, de los cuales entre 5 y 7 permanecen en terreno, los demás, efectuando labores relacionadas con actividades de consultoría, planeación y manejo de suministros.

Los participantes en esta investigación fueron seleccionados mediante un muestreo a conveniencia del investigador, la cual estuvo constituida por 10 trabajadores de la muestra (8 hombres y 2 mujeres). Estos trabajadores pertenecían al personal administrativo y operativo de una empresa de construcción ubicada en Otanche, Boyacá, que decidieron participar voluntariamente. En la tabla 1, se encuentra la caracterización de los participantes del estudio.

Tabla 1. *Características Socio – Demográficas de los participantes de la investigación*

No.	Administrativo / Operativo	Grado de escolaridad	Genero	Edad	Antigüedad en la empresa	Nacionalidad	Cargo
1	A	Profesional	H	42	10 meses	Colombiano	Ingeniero de Planta de Asfalto
2	A	Especialista	H	45	10 meses	Colombiano	Ingeniero Ambiental
3	A	Profesional	M	35	7 meses	Colombiano	Socio Predial
4	A	Tecnólogo	H	52	14 meses	Ecuatoriano	Ingeniero Mecánico
5	A	Profesional	H	56	10 meses	Ecuatoriano	Administrador de Campamento
6	O	Tecnólogo	H	34	6 meses	Colombiano	Soldador
7	O	Bachillerato	H	37	8 meses	Colombiano	Operador de Finicher
8	O	Tecnólogo	M	29	10 meses	Colombiano	Supervisor SST
9	O	Básica Primaria	H	52	9 meses	Colombiano	Conductor
10	O	Básica Primaria	H	31	10 meses	Colombiano	Ayudante de obra

Nota: El gráfico representa la caracterización de los participantes del estudio, teniendo en cuenta grado de escolaridad, genero, edad, antigüedad en la empresa, nacionalidad y cargo.

Como puede observarse, participaron 50% personal administrativo y 50% personal operativo, el 90% con una vinculación menos a 1 año a la empresa. Las edades oscilan entre 29 y 56 años, donde el grado de escolaridad que predomina es el profesional (30%) y los tecnólogos (30%).

3.5. Técnicas, análisis y sistematización

Para el procesamiento de los datos se empleó la técnica de tabulación matricial, triangulación de datos y diagramación de la información con gráficos estadísticos. Se efectuó análisis univariado de distribución de frecuencias (Porcentajes, Rangos y Valores).

3.6 Procedimiento

A continuación, se presenta el procedimiento empleado en este documento, que permitió recolectar datos cuantitativos para investigar los riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores operativos y administrativos de una empresa de construcción en Otanche, Boyacá.

- Se construyó la encuesta de percepción de condiciones laborales, que incluye dieciséis (16) preguntas con cinco opciones de respuesta tipo de Likert.
- Se escogió la muestra a discreción del investigador, tomando como base los criterios de inclusión, para el diligenciamiento de las encuestas. Se socializó con ellos en un ambiente neutral y propicio, el objeto de la investigación, que es muy académico. Se recalca que la participación era voluntaria y anónima.
- Luego se entregó a cada participante el consentimiento informado para que lo diligenciaran previamente al desarrollo de las encuestas. Se solicita a cada participante que responda una vez que reciba la encuesta, responda todas las preguntas de forma sincera y veraz.
- Se recogieron los consentimientos informados, procediendo a la entrega de la encuesta a cada participante que voluntariamente accedió a desarrollarla, otorgándoles un tiempo estimado de (15) minutos para su lectura y solución de inquietudes. Pasado este tiempo, se recogieron los formularios, verificando que no quedara ninguna respuesta en blanco o con respuestas invalidas
- Con la totalidad de los datos obtenidos de las encuestas realizadas, se procedió a consolidar la totalidad de los datos, por medio de su tabulación en una matriz, realizar los respectivos cálculos de frecuencia y graficación con diagramas sectoriales. Es importante anotar que, se empleó este tipo análisis de forma intencional, para mostrar tanto el número de veces que

se repite una respuesta, como también, mostrar la proporción en que aparece la misma respecto del total.

- Se procedió a analizar cada una de las respuestas para determinar impacto del riesgo psicosocial en el personal operativo y administrativo de una obra de construcción en Otanche (Boyacá), presentando de forma descriptiva sus resultados.

4. Resultados

Con la totalidad de la información procesada se procedió a realizar el análisis de las respuestas de cada una de las preguntas consignadas en la encuesta realizada (Ver Apéndice B), a una muestra de trabajadores de una obra de construcción ubicada en Otanche, (Boyacá), toda vez que, con base en las mismas, se puede determinar desde sus condiciones laborales (Ver Apéndice C), su percepción acerca de los factores psicosociales que deben afrontar y su subsecuente riesgo (Ver Apéndice D). A continuación, en la tabla 2, se presenta el consolidado de respuestas obtenidas por participante.

Tabla 2. *Consolidado respuestas obtenidas a preguntas de encuesta de riesgo psicosocial*

No.	Pregunta	Encuestado No.											
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**TOT**	**PRO**
1	¿Cree que puede hacer su trabajo sin afanes o a su propio ritmo?	5	3	3	4	5	4	4	5	5	2	**20**	**4,0**
2	¿Observa que la distribución de las tareas o asignaciones posibilita que el trabajo no se acumule?	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	**38**	**3,8**
3	¿Considera que tiene suficiente tiempo para desarrollar sus actividades laborales?	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	**34**	**3,4**
4	¿Tiende a olvidar los problemas del trabajo cuando se encuentra en descanso?	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	**41**	**4,1**
5	¿Siente que en su trabajo puede controlar o manejar sus emociones?	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	**24**	**3,6**

No.	Pregunta	Encuestado No.											
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**TOT**	**PRO**
6	¿Reconoce que en su trabajo puede expresar sus emociones abiertamente?	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	**48**	**4,8**
7	¿Estima o tiene la seguridad que puede influir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	**45**	**4,5**
8	¿Reconoce que su trabajo tiene objetivos claros o conoce con claridad lo que se espera de su trabajo?	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	**36**	**3,6**
9	¿Considera que tiene autonomía sobre el orden o en la forma que realiza sus tareas?	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	**48**	**4,8**
10	¿Considera que puede tomar sus descansos laborales o desconectarse de su trabajo en tiempos de Ocio?	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**	**5,0**
11	¿Considera que, ante una calamidad doméstica, puede pedir permiso o ausentarse sin dificultad?	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**	**5,0**
12	¿Reconoce que su trabajo le permite tener iniciativa y tener creatividad?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	**10**	**1,0**
13	¿Suele aprender cosas nuevas en su trabajo?	1	3	3	2	1	2	2	1	1	4	**20**	**2,0**
14	¿Reconoce que es un trabajador útil e importante en su trabajo?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	**10**	**1,0**
15	¿Considera que tienen sentido o son muy importantes las tareas que realiza?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	**10**	**1,0**
16	¿Se tiene en cuenta su opinión, cuando se le asignan tareas contradictorias o estas pueden hacerse de otra forma?	4	3	3	2	4	2	3	4	4	1	**20**	**3,0**
	Totales (TOT)	**50**	**56**	**56**	**53**	**50**	**51**	**48**	**46**	**42**	**52**		

Nota: La tabla presenta consolidado de respuestas por pregunta y por encuestado, además su totalización y promedio de respuestas.

Aunque la caracterización de los participantes tiende a ser heterogénea, el consolidado de respuestas, demuestra que las percepciones respecto a sus condiciones laborales son más homogéneas, razón de ello, se debe a que el objeto de estudio y los métodos de evaluación del fenómeno implican la valoración subjetiva de los trabajadores, para la determinación del impacto del riesgo. Para una mayor comprensión de los datos consolidados, a continuación, se desglosa cada uno de los resultados obtenidos por pregunta realizada en la encuesta, presentando su

distribución de preferencia y porcentual, teniendo en cuenta los factores psicosociales y sus condiciones laborales conexas.

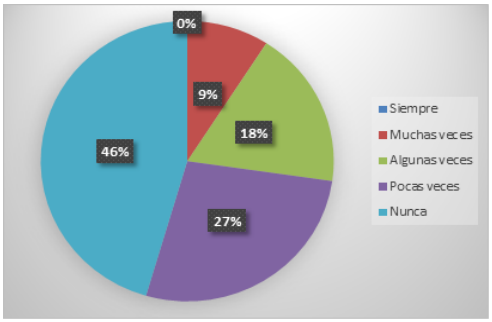
4.1 Exigencias psicológicas

4.1.1 Ritmo del trabajo

Este factor psicosocial está relacionado con la *intensidad del trabajo* en condiciones de trabajo donde *la organización del tiempo de trabajo y horas de trabajo*, y/o *el equilibrio entre productividad - trabajo y horas de trabajo,* se encuentran limitados por una *alta presión o demanda laboral*. El riesgo psicosocial se manifiesta cuando la *cantidad del trabajo es mayor al tiempo asignado*. Este factor se estima dentro de la encuesta con las preguntas **1** y **4**. En la figura 4 se relacionan los puntajes obtenidos en la pregunta número **1**, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 4. *Resultados Pregunta No. 1: ¿Cree que puede hacer su trabajo sin afanes o a su propio ritmo?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	0
Muchas veces	1
Algunas veces	2
Pocas veces	3
Nunca	4
Total	**10**



Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la intensidad del trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la intensidad del trabajo.

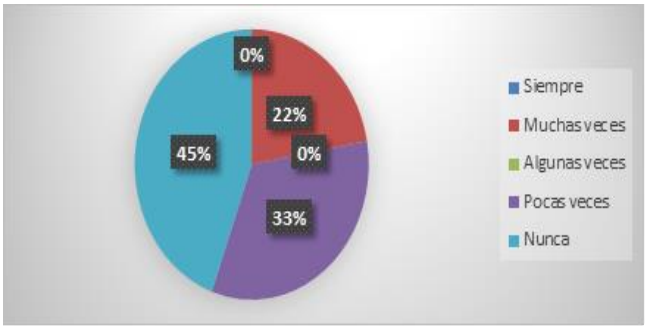
Como puede observarse en la figura **4**, **cuatro (4)** de los encuestados, considera que siempre debe trabajar muy rápido, mientras otros **3** manifiestan que deben hacerlo muchas veces, donde el **46%** del total de encuestados percibe *que la carga laboral y las situaciones coyunturales*

que se presentan los obliga a ejecutar tareas con mayor destreza y agilidad, además de la necesidad de subir el ritmo de trabajo ante exigencias de calidad o variaciones del trabajo. Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **desfavorable**.

A continuación, en la figura **5**, se relacionan los puntajes obtenidos por participante, en la pregunta **4**, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 5. *Resultados Pregunta No. 4. ¿Tiende a olvidar los problemas del trabajo cuando se encuentra en descanso?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	0
Muchas veces	2
Algunas veces	0
Pocas veces	3
Nunca	5
Total	**10**



Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la sobre exigencia del trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la sobre exigencia del trabajo.

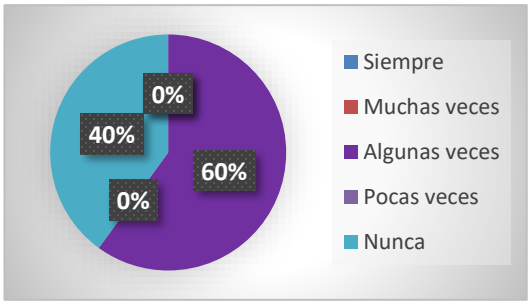
Como puede observarse en la figura **5**, cinco (**5**) de los encuestados, considera es casi imposible olvidar los problemas propios del trabajo cuando se encuentra en su jornada de descanso, mientras otros **3** manifiestan pocas veces logran hacerlo, donde el **50%** del total de encuestados percibe *que la carga laboral y las exigencias pueden variar de forma constante, la mayoría de las veces implica que durante sus espacios de desconexión laboral (descanso), deban atender asignaciones para responder con los plazos establecidos por los lideres de proceso, pues se mantienen las mismas condiciones y requerimientos sobre calidad del trabajo*. Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **desfavorable**.

4.1.2 Exigencias psicológicas cuantitativas

Este factor psicosocial está relacionado con la *cantidad del trabajo* en condiciones de trabajo donde *la asignación de tareas y gestión del tiempo*, se encuentran limitados por una *alta sobrecarga laboral*. El riesgo psicosocial se manifiesta cuando la *asignación del trabajo es mayor al tiempo laboral contratado*. Este factor se estima dentro de la encuesta con las preguntas **2** y **3**. En la figura 6 se relacionan los puntajes obtenidos en la pregunta número **2**, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 6. *Resultados Pregunta No. 2. ¿Observa que la distribución de las tareas o asignaciones posibilita que el trabajo no se acumule?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	0
Muchas veces	0
Algunas veces	6
Pocas veces	0
Nunca	4
Total	**10**



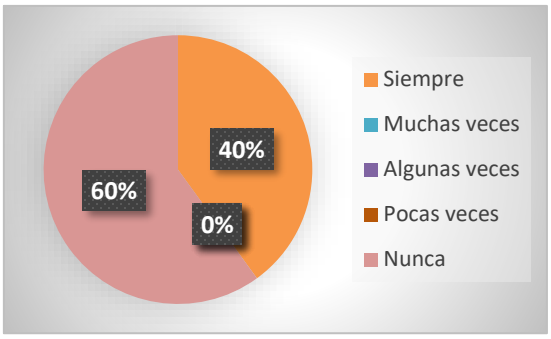
Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la cantidad de trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la cantidad de trabajo.

Como puede observarse en la figura **6**, **Seis (6)** de los encuestados, considera que la distribución de tareas o asignaciones, algunas veces tienda a acumularse, mientras que los demás encuestados, manifiestan que suele haber acumulación de trabajo, donde el **60%** del total de encuestados percibe *que la organización del trabajo tiene un doble origen: la cantidad y la distribución, razón por la cual en situaciones donde aumenta exigencia o la carga de trabajo, se debe a la mayoría de los casos a la planificación o a una medición incorrecta de los tiempos, en que estas deben desarrollarse, de ahí que, estas actividades tiendan a acumularse*. Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **desfavorable**.

A continuación, en la figura **7**, se relacionan los puntajes obtenidos por participante, en la pregunta **3**, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 7. *Resultados Pregunta No. 3. ¿Considera que tiene suficiente tiempo para desarrollar sus actividades laborales?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	4
Muchas veces	0
Algunas veces	0
Pocas veces	0
Nunca	6
Total	10



Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la suficiencia de tiempo para el desarrollo del trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la suficiencia de tiempo para el desarrollo del trabajo

Como puede observarse en la figura 7, seis (**6**) de los encuestados, considera que nunca tiene el tiempo adecuado para desarrollar sus actividades laborales, mientras los 4 restantes, manifiestan lo contrario, donde el **60%** del total de encuestados percibe *que no tiene el suficiente tiempo para desarrollar sus tareas, dado que se cuenta con poco personal, no se tienen las herramientas suficiente en el momento de realizar la tarea o el turno de los trabajadores es muy rotativo, lo cual implica en el mayor de los casos alargamiento de la jornada laboral*, Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **desfavorable**.

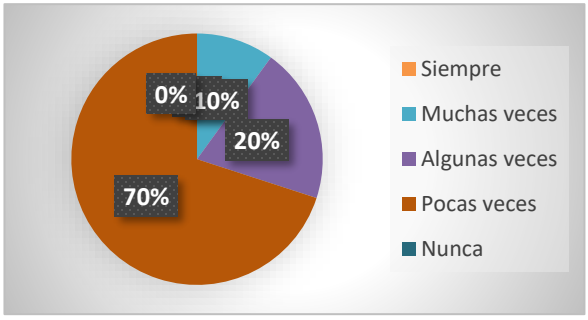
4.1.3 Exigencias psicológicas emocionales

Este factor psicosocial está relacionado con la *gestión de emociones para y en el trabajo* en condiciones de trabajo donde *la Autoregulación emocional y factores personales,* se encuentran limitados por la presentación *de problemas de origen psicológico en el trabajo*. El riesgo psicosocial se manifiesta cuando la *el trabajo demanda alto manejo emocional de otras*

personas. Este factor se estima dentro de la encuesta con las preguntas **5** y **6**. En la figura 8 se relacionan los puntajes obtenidos en la pregunta número **5**, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 8. *Pregunta No. 5: ¿Siente que en su trabajo puede controlar o manejar sus emociones?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	0
Muchas veces	1
Algunas veces	2
Pocas veces	7
Nunca	0
Total	**10**



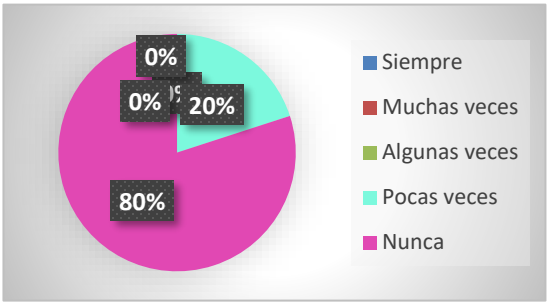
Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca del control de emociones en el trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca del control de emociones en el trabajo.

Como puede observarse en la figura 8 **siete (7)** de los encuestados, considera pocas veces deben hacer control de sus emociones o manejar las emociones de otros, mientras otros **2** manifiestan que deben hacerlo algunas veces, donde el **70%** del total de encuestados percibe *que debido a la naturaleza del trabajo tienen poca exposición a los sentimientos de otros, pues no es necesario relacionarse o atender público en general, en la medida que les correspondiera hacerlo, seria en un tiempo muy reducido, dado que su mayor contacto y relación lo realizan con otros trabajadores.,* Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **Intermedio**.

A continuación, en la Figura 9, se relacionan los puntajes obtenidos por participante, en la pregunta **6**, los cuales se relacionan a continuación, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 9. *Resultados Pregunta No. 6. ¿Reconoce que en su trabajo puede expresar sus emociones abiertamente?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	0
Muchas veces	0
Algunas veces	0
Pocas veces	2
Nunca	8
Total	**10**



Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca la expresión de emociones en el trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca la expresión de emociones en el trabajo.

Como puede observarse en la figura 9, ocho (**8**) de los encuestados, es muy difícil expresar de forma abierta sus emociones, mientras los restantes afirman que, pocas veces logran hacerlo, donde el **80%** del total de encuestados percibe *que, aunque su trabajo no depende de las relaciones emocionales de la relación con otros, no se sienten cómodos expresando sus propios sentimientos o sienten que, si expresan sus propias emociones, podrían ser juzgados por otros*. Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **desfavorable**.

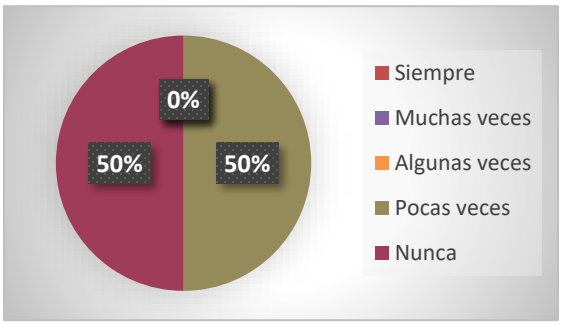
4.2 Control del trabajo

4.2.1 Influencia

Este factor psicosocial está relacionado con la *cantidad, el orden y el método para hacer el trabajo* en condiciones de trabajo donde *la participación consultiva y autonomía laboral*. El riesgo psicosocial se manifiesta cuando la *cantidad del trabajo es mayor al tiempo asignado*. Este factor se estima dentro de la encuesta con las preguntas **7** y **9**. En la figura 10 se relacionan los puntajes obtenidos en la pregunta número **7**, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 10. *Resultados Pregunta No. 7: ¿Estima o tiene la seguridad que puede influir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	0
Muchas veces	0
Algunas veces	0
Pocas veces	5
Nunca	5
Total	10



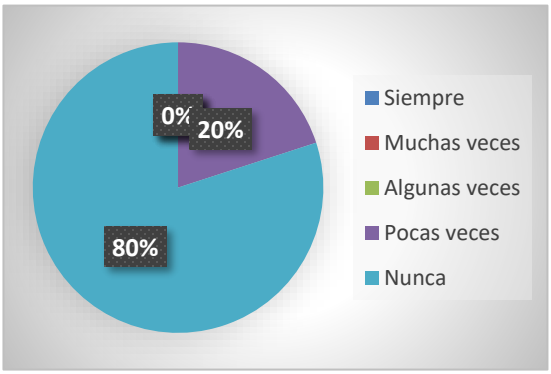
Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la cantidad de trabajo asignado. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la cantidad de trabajo asignado.

Como puede observarse en la figura**10**, **cinco (5)** de los encuestados, considera que aunque sea su intención, no puede incluir sobre la actividad de trabajo que se le asigna, mientras que los participantes restantes, manifiestan que pueden hacerlo en ciertas ocasiones, donde el **50%** del total de encuestados percibe *que las decisiones sobre aspectos fundamentales del trabajo suelen tomarlo los lideres de proceso, en contadas ocasiones, es solicitada su opinión respecto a la organización de tareas o la asignación de las mismas* Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **desfavorable**.

A continuación, en la Figura **11**, se relacionan los puntajes obtenidos por participante, en la pregunta **9**, los cuales se relacionan a continuación, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 11. *Resultados Pregunta No. 9. ¿Considera que tiene autonomía sobre el orden o en la forma que realiza sus tareas?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	0
Muchas veces	0
Algunas veces	0
Pocas veces	2
Nunca	8
Total	10



Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la autonomía para hacer del trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca autonomía para hacer del trabajo.

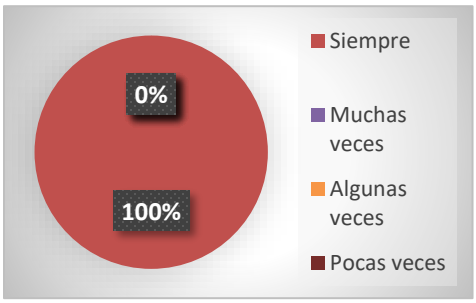
Como puede observarse en la figura **11**, ocho (**8**) de los encuestados, considera existe poca autonomía o poder de decisión sobre el orden o la forma en que se realizan las actividades laborales, mientras los demás, manifiestan que pocas veces pueden hacerlo, donde el **80%** del total de encuestados percibe *que su participación como trabajadores, la toma de decisiones sobre los métodos de trabajo la autonomía para la ejecución de sus funciones productivas tiende a ser muy limitada,* Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **desfavorable.**

4.2.2 Posibilidades de desarrollo

Este factor psicosocial está relacionado con la *aplicación o adquisición de conocimientos, habilidades y experiencia en el trabaj*o en condiciones de trabajo donde *Contenido de la tarea vs capacidad de aprendizaje,* se encuentran limitados por incertidumbre en el desarrollo de la carrera. El riesgo psicosocial se manifiesta cuando la *el trabajo tiende a ser rutinario, muy estandarizado o monótono en extremo*. Este factor se estima dentro de la encuesta con las preguntas **12**y **13**. En la figura 4 se relacionan los puntajes obtenidos en la pregunta número **12**, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 12. *Resultados Pregunta No. 12: ¿Reconoce que su trabajo le permite tener iniciativa y tener creatividad?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	10
Muchas veces	0
Algunas veces	0
Pocas veces	0
Nunca	0
Total	10



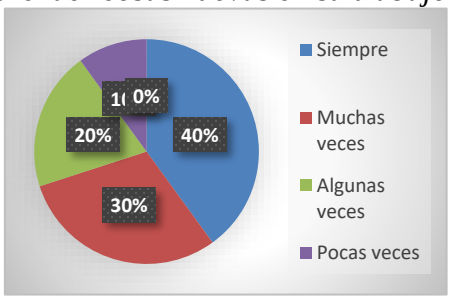
Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la iniciativa y creatividad en el trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la iniciativa y creatividad en el trabajo.

Como puede observarse en la figura 12, la totalidad (**10)** de los encuestados, consideran que pueden aplicar sus conocimientos y habilidades en el desarrollo de su trabajo, donde el **100%** de encuestados percibe *que el trabajo que desarrolla posibilita la aplicación de los conocimientos aprendidos u obtenidos por medio de la experiencia, a pesar de que las tareas son altamente repetitivas y sin poca novedad,* Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **favorable**.

A continuación, en la figura **13**, se relacionan los puntajes obtenidos por participante, en la pregunta **13**, los cuales se relacionan a continuación, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 13. *Resultados Pregunta No. 13. ¿Suele aprender cosas nuevas en su trabajo?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	4
Muchas veces	3
Algunas veces	2
Pocas veces	1
Nunca	0
Total	10



Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la posibilidad de aprendizajes nuevos en el trabajo. La

figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la posibilidad de aprendizajes nuevos en el trabajo.

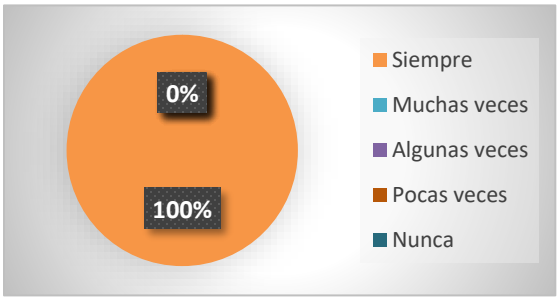
Como puede observarse en la figura **13**, cuatro (**4**) de los encuestados, considera siempre puede aprender cosas nuevas en su trabajo, otros **3** manifiestan muchas veces logran hacerlo, donde el **40%** del total de encuestados percibe *que aunque el trabajo suele ser algo rutinario, la complejización de las tareas, los ajustes a contenidos de tareas que suele ser estandarizadas, por la presencia de situaciones adversas, han permitido el aprendizaje o la aplicación de nuevas formas de hacer el trabajo,* Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **favorable**.

4.2.3 Sentido del trabajo

Este factor psicosocial está relacionado con el contenido *del trabajo y su utilidad,* en condiciones de trabajo donde *la capacidad de respuesta y los métodos de ejecución,* se encuentran limitados por una *falta de reconocimiento o baja participación en la toma de decisiones*. El riesgo psicosocial se manifiesta cuando la *se desconoce la verdadera contribución del trabajo al resultado o la relación de lo que se hace con el producto final esperado*. Este factor se estima dentro de la encuesta con las preguntas **14** y **15**. En la figura 14 se relacionan los puntajes obtenidos en la pregunta número **14**, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 14. *Resultados Pregunta No. 14: ¿Reconoce que es un trabajador útil e importante en su trabajo?*

Respuesta	*Frecuencia*
Siempre	10
Muchas veces	0
Algunas veces	0
Pocas veces	0
Nunca	0
Total	10



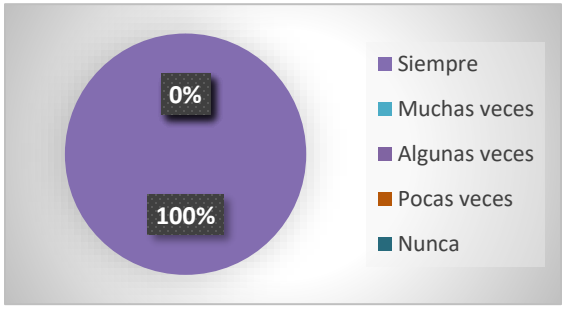
Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la utilidad del trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la utilidad del trabajo.

Como puede observarse en la figura **14**, La totalidad **(10)** de los encuestados, considera que es un trabajador útil e importante dentro de la labor que desarrolla en la obra de construcción, donde el **100%** de encuestados percibe *que las actividades laborales que realiza tienen un sentido de utilidad, tanto para el servicio u obra donde fue contratado, como para el beneficiario final del producto de su trabajo,* Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **favorable**.

A continuación, en la figura **15**, se relacionan los puntajes obtenidos por participante, en la pregunta **15**, los cuales se relacionan a continuación, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 15. *Resultados Pregunta No.15. ¿Considera que tienen sentido o son muy importantes las tareas que realiza?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	10
Muchas veces	0
Algunas veces	0
Pocas veces	0
Nunca	0
Total	10



Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca del sentido del trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca del sentido del trabajo.

Como puede observarse en la figura 1**5**, la totalidad (**10**) de los encuestados, considera que el trabajo que realiza es útil, importantes y muy significativo para su desarrollo humano, donde el **100%** de encuestados percibe *que contribuye positiva y significativamente tanto a la labor que realiza, como a la obra en general, así mismo, considera que el producto o servicio final, tendrá*

gran relevancia, una vez finalice la construcción y esta se encuentre en uso. Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **favorable**.

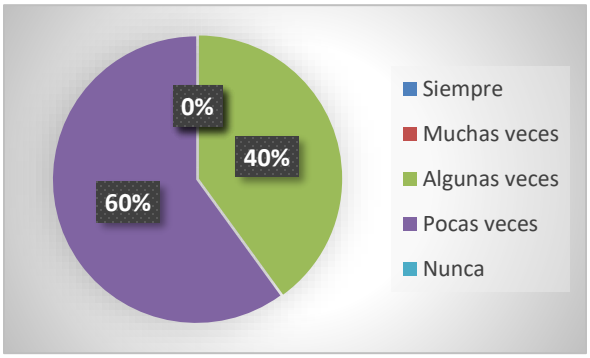
4.3 Apoyo capital social

4.3.1 Claridad vs conflicto de rol

Este factor psicosocial está relacionado con el conocimiento *del trabajo vs las exigencias contradictorias* en condiciones de trabajo donde *la expectativa y demanda de conducta*, se encuentran limitados por una *ambigüedad de rol*. El riesgo psicosocial se manifiesta cuando se *desconoce la finalidad del trabajo*. Este factor se estima dentro de la encuesta con las preguntas **8** y **16**. En la figura 16 se relacionan los puntajes obtenidos en la pregunta número **8**, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 16. *Resultados Pregunta No. 8: ¿Reconoce que su trabajo tiene objetivos claros o conoce con claridad lo que se espera de su trabajo?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	0
Muchas veces	0
Algunas veces	4
Pocas veces	6
Nunca	0
Total	10



Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de los objetivos del trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la claridad del trabajo.

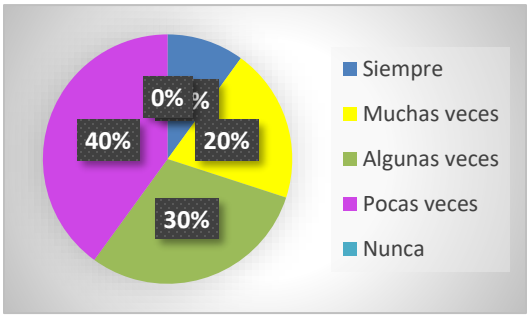
Como puede observarse en la figura 16, Seis **(6)** de los encuestados, considera que pocas veces percibe que su trabajo tiene objetivos claros o lo que se espera que sea el resultado de su

trabajo, mientras otros **4** manifiestan que tienen esa claridad algunas veces, donde el **60%** del total de encuestados percibe *aunque existe conciencia sobre el conocimiento del trabajo, debido a la variabilidad en las asignaciones, los objetivos, las responsabilidades y tareas del trabajo se tornan poco claros*, Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **Intermedio**.

A continuación, en la figura **17**, se relacionan los puntajes obtenidos por participante, en la pregunta **16**, los cuales se relacionan a continuación, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 17. *Resultados Pregunta No. 16. ¿Se tiene en cuenta su opinión, cuando se le asignan tareas contradictorias o estas pueden hacerse de otra forma?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	1
Muchas veces	2
Algunas veces	3
Pocas veces	4
Nunca	0
Total	10



Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la claridad del trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la sobre exigencia del trabajo.

Como puede observarse en la figura **16**, cuatro (**4**) de los encuestados, considera que pocas veces se pide su opinión cuando la asignación se tareas en contradictoria o pueden hacerse de una forma diferente, mientras otros **3** manifiestan algunas veces pueden hacerlo, donde el **40%** del total de encuestados percibe *que las exigencias laborales en muchas ocasiones como contradictorias, donde entran en juego, la responsabilidad de seguir indicaciones para la realización del trabajo, pueden ser disonantes, poco éticos o se pueden presentar múltiples*

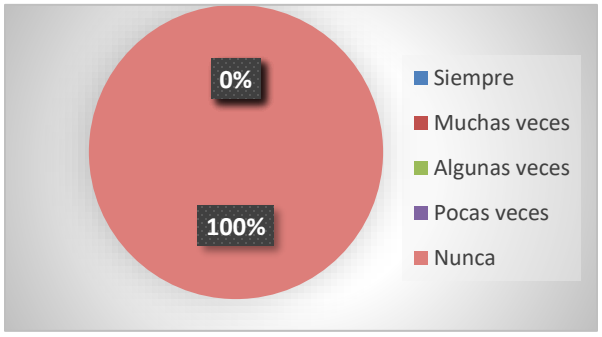
desacuerdos, Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **intermedio**.

4.3.2 Doble presencia

Este factor psicosocial está relacionado con la *intensidad del trabajo* en condiciones de trabajo donde *desconexión laboral y compatibilización entre descanso y trabajo,* se encuentran limitados por un *conflicto de relación entre trabajo, descanso y familia*. El riesgo psicosocial se manifiesta cuando *las responsabilidades laborales interfieren con el cuidado de las personas, su familia o la vida social*. Este factor se estima dentro de la encuesta con las preguntas **10** y **11**. En la figura 18 se relacionan los puntajes obtenidos en la pregunta número **10**, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 18. *Resultados Pregunta No. 10: ¿Considera que puede tomar sus descansos laborales o desconectarse de su trabajo en tiempos de Ocio?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	0
Muchas veces	0
Algunas veces	0
Pocas veces	0
Nunca	10
Total	**10**



Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la desconexión del trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la desconexión del trabajo.

Como puede observarse en la figura **18**, la totalidad de los encuestados, considera que debido al ritmo de trabajo, es muy difícil desconectarse o pensar en el trabajo cuando se encuentra en descanso, donde el **100%** del total de encuestados percibe *que las actividades laborales interfieren con lo familiar o la vida social, muchas veces como consecuencia de las modificaciones*

unilaterales de las jornadas de trabajo, el aumento en la permanencia para el desarrollo de tareas cotidianas, o el sitio de la obra se encuentra muy lejos a su residencia habitual , Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **desfavorable**.

A continuación, en la figura **19**, se relacionan los puntajes obtenidos por participante, en la pregunta **11**, los cuales se relacionan a continuación, teniendo en cuenta su frecuencia:

Figura 19. *Resultados Pregunta No. 11. ¿Considera que, ante una calamidad doméstica, puede pedir permiso o ausentarse sin dificultad?*

Respuesta	Frecuencia
Siempre	0
Muchas veces	0
Algunas veces	0
Pocas veces	0
Nunca	10
Total	10

Nota: La tabla presenta la frecuencia de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la consecución de permisos en el trabajo. La figura representa la proporción de respuestas obtenidas de la valoración subjetiva de los encuestados, sobre su percepción acerca de la consecución de permisos en el trabajo.

Como puede observarse en la figura **19**, la totalidad de los encuestados, considera es muy difícil pedir permiso para ausentarse o atender una calamidad doméstica, donde el **100%** del total de encuestados percibe *que los permisos laborales se consiguen más fácilmente, siguiendo los reglamentos y protocolos establecidos por la empresa para tal fin, ausentarse sin permiso podría acarrear la pérdida del empleo u oportunidad de ser tenido en cuenta, como trabajador dentro de la nómina, en una nueva licitación*. Lo anterior también indica, que el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo es **desfavorable**.

4.4 Nivel de Exposición a Factores Psicosociales de Riesgo

Una vez presentados, de forma desglosada los resultados obtenidos por pregunta y su respectiva interpretación desde la condición de trabajo evaluada, resulta necesario establecer el nivel de exposición a factores psicosociales de riesgo derivado de la percepción de dichas condiciones, manifestado por personal operativo y administrativo de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá), por medio de sus respuestas. Para ello, se consideraron las respuestas suministradas por el personal de la obra encuestado, las condiciones laborales relacionadas con las preguntas y la frecuencia en las opciones de respuesta. (Ver Apéndice C).

La Determinación del nivel de exposición al riesgo resulta de la sumatoria de las respuestas más frecuentes en cada pregunta (mínimo 2 – máximo 10), por cada condición laboral, en la cual se incluye la totalidad de los datos obtenidos. Es importante resaltar en este punto, que cada condición laboral, contiene 2 preguntas (Ver figura 20),

Figura 20. *Nivel de Exposición a factores Psicosociales de Riesgo en una Obra de Construcción en Otanche (Boyacá)*

DOMINIOS DE RIESGOS PSICOSOCIAL		CONDICION LABORAL		EXPOSICIÓN		IMPACTO	
	Exigencias Psicológicas		Exigencias Psicológicas Cuantitativas		9		DESFAVORABLE
			Exigencias Psicológicas Emocionales		8		DESFAVORABLE
			Ritmo del Trabajo		9		DESFAVORABLE
	Control sobre el trabajo		Influencia		9		DESFAVORABLE
			Posibilidades de Desarrollo		2		FAVORABLE
			Sentido del Trabajo		2		FAVORABLE
	Apoyo y Capital Social		Claridad vs Conflicto de Rol		7		INTERMEDIO
			Doble Presencia		10		DESFAVORABLE

Nota: La figura representa los niveles de exposición e impacto de los riesgos psicosociales, donde se toman como refrentes los dominios y condiciones laborales.

Como puede observarse en la figura 20, las condiciones laborales relacionadas con la falta de sincronía laboral con descanso y familia, presenta un mayor grado de factibilidad que se manifieste un riesgo psicosocial concernientes a la *Doble Presencia*, según los resultados de la encuesta de la muestra de trabajadores estudiada. Otros riesgos psicosociales que se pueden revelar son las *Exigencias Cuantitativas Psicológicas, Ritmo del trabajo e Influencia,* también representan un gran impacto desde la percepción de los trabajadores evaluados. Contrario a lo anterior, las condiciones laborales conexas a las *Posibilidades de Desarrollo y Sentido del Trabajo* son percibidas como favorables, es decir, la generación de riesgo psicosocial, según el personal encuestado, es muy baja o poco probable que se presenten.

5. Conclusiones

Teniendo en cuenta que la pretendencia de la presente monografía, fue identificar los factores psicosociales de riesgo, a través de la aplicación de una encuesta de percepción de condiciones laborales, a fin de proporcionar información valiosa que promueva el desarrollo de programas para un entorno laboral seguro y saludable en el sector, las conclusiones se estructuran dando respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo derivado de la percepción condiciones laborales del personal operativo y administrativo de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá)?

Con base en el análisis de los datos obtenidos en la encuesta aplicada, los objetivos planteados, la revisión sistemática de la literatura y las fuentes del problema de investigación, se puede concluir que, la muestra de trabajadores desde su valoración subjetiva, evidencian una serie de condiciones laborales que pueden convertirse en Riesgos Psicosociales como: Exigencias Psicológicas Cuantitativas, Exigencias Psicológicas Emocionales, Ritmo del Trabajo, Doble presencia e Influencia, que consideran que desfavorecen su salud e incrementan la presencia y el impacto del Riesgo Psicosocial en aspectos relacionados con las Exigencias Psicológicas, Apoyo y Capital Social en el trabajo. Dicho de otra forma, la percepción de los factores psicosociales de riesgo es desfavorable en los aspectos conexos a la carga laboral, la asignación de tareas, presión por los resultados, métodos e intensidad del trabajo.

Aunque los empleados de la obra que fueron encuestados no tienen condiciones laborales similares en términos de dirección general, aumento salarial, formación, etc., presentan una percepción de satisfacción, un estado de salud y síntomas relacionados con el estrés muy similares. Es de destacar, que impacto o percepción de una situación puede variar ampliamente según sus experiencias individuales experimentadas, en cualquier momento de la vida, sin embargo, los

resultados de la encuesta, exhiben una tendencia hacia la visión compartida sobre el bienestar y la calidad de vida laboral, dado que muchos trabajadores sienten que sus preocupaciones emocionales no son suficientemente atendidas y que el enfoque principal de la empresa se centra en los riesgos físicos, siendo lo común en este sector (construcción), conllevando al mantenimiento de un ambiente laboral estresante, con posibles repercusiones en la salud de los trabajadores, así como en la eficiencia esperada del trabajo realizado.

A la luz de los resultados obtenidos, los trabajadores operativos de la empresa de construcción a menudo están expuestos a condiciones laborales exigentes y peligrosas, generando altos niveles de estrés, ansiedad y presión psicológica. Los riesgos físicos, como caídas, accidentes o lesiones, tienden a ser fácilmente reconocidos y se toman medidas para prevenirlos. El impacto de los factores psicosociales de riesgo, como la carga de trabajo excesiva que les impide escoger incluso cuando pausan o retirarse sin autorización previa, además de la falta de apoyo emocional, la falta de control sobre las tareas o el reconocimiento pueden ser menos visibles pero significativos.

Por otro lado, pero en el mismo orden de ideas, los trabajadores administrativos también experimentan los riesgos psicosociales, al enfrentar desafíos como la presión de cumplir plazos ajustados, la falta de comunicación efectiva o la falta de recursos adecuados para realizar su trabajo de manera eficiente. Además de, la responsabilidad de lidiar con cuestiones relacionadas con la seguridad y el bienestar de los trabajadores, aumentando su carga de trabajo y generar tensión adicional.

En este punto, y después de haber dado respuesta a la pregunta problema de investigación, se considera importante plantear otras conclusiones que se derivadas del proceso, que puedan

sentar la base para la promoción de una cultura para la prevención del riesgo psicosocial en un sector, donde prevalecen otros tipos de riesgos.

- La capacidad de un trabajador para gestionar su tiempo de trabajo es muy importante para conciliar su vida laboral y familiar, o simplemente para planificar su tiempo de ocio libre y regular. Esta capacidad es esencial para prevenir enfermedades asociadas al estrés y para mantener una buena salud
- Elementos que antes eran considerados como los principales motivadores, como el aumento salarial, el estatus y la capacidad de liderazgo, siguen siendo importantes, aunque cada vez menos, ya que están siendo reemplazados por el mantenimiento de la calidad y bienestar laboral.
- Con el fin de aumentar la satisfacción y reducir los factores de salud y estrés que pueden llevar a bajas por depresión o estrés, es importante tomar conciencia de la necesidad de programar la jornada laboral de los trabajadores de manera que no se sientan obligados a realizar horas extra o trabajar más rápido de lo necesario, lo que puede generar presión física y mental. Esto es relevante, ya que lo que se gana en tiempo hoy se puede perder mañana, y son candidatos más propensos a ausentarse del trabajo por problemas de salud.
- Es fundamental establecer un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y el tiempo disponible para los trabajadores, permitiéndoles tener cierto control sobre su horario y evitar situaciones de agobio o exceso de trabajo. Esto contribuirá a mejorar su bienestar, reducir los niveles de estrés y disminuir el riesgo de problemas de salud a largo plazo.
- La mayoría de los trabajos empíricos relacionados con los riesgos psicosociales, se desarrollan en torno al estrés laboral, síndrome de Burnout, Mobbing Laboral,

Discriminación y a la multiculturalidad, lo cual ha limitado el desarrollo de programas integrados de cultura de riesgo en el sector.

- La prevención del riesgo psicosocial puede ser posible en la medida que se articule, tanto con el diseño y la elaboración la documentación exigida desde la normatividad vigente, al igual que, el seguimiento y la implementación de las actividades plasmadas en dichos documentos.
- El bienestar psicosocial en el sector de la construcción se encuentra limitado por una alta confianza de trabajadores con mucha experiencia, la inexperticia de trabajadores que están aprendiendo el oficio, el trabajo rutinario y la sobrecarga laboral.
- La falta de equidad en la carga laboral puede llevar a una sensación de injusticia y desmotivación, afectando negativamente el bienestar psicológico de los empleados.
- La acumulación de tareas también puede afectar la conciliación entre el trabajo y la vida personal, ya que los empleados pueden experimentar dificultades para cumplir con sus responsabilidades fuera del ámbito laboral. Esto puede generar conflictos familiares, falta de tiempo para el descanso y el cuidado personal, lo cual repercute en la salud mental y física de los trabajadores.
- La acumulación de trabajo suele ir acompañada de plazos ajustados y presión para cumplir con las demandas laborales. Esto puede llevar a una disminución de la calidad del trabajo realizado, errores y dificultades en la toma de decisiones, lo que aumenta el estrés y la insatisfacción laboral.
- Desde la perspectiva de los factores psicosociales que se consideran de riesgo, es esencial abordar esta problemática mediante una adecuada planificación y distribución equitativa de las tareas. Es necesario establecer sistemas de gestión del trabajo que consideren la

carga de trabajo realista y factible para los empleados, teniendo en cuenta sus capacidades y limitaciones. Asimismo, se deben fomentar canales de comunicación abiertos y transparentes para que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes y necesidades en relación con la distribución de tareas.

- La exposición prolongada a factores psicosociales de riesgos puede llevar a emociones negativas como la ansiedad, el estrés, la depresión y la frustración. Estas emociones pueden afectar no solo el bienestar emocional del trabajador, sino también su productividad y desempeño. Por ejemplo, un trabajador que experimenta altos niveles de estrés puede tener dificultades para concentrarse y tomar decisiones adecuadas, lo que puede aumentar el riesgo de errores y accidentes laborales.
- Se necesita un análisis preciso de riesgo psicosocial y el desarrollo de intervenciones para prevenir, neutralizar o amortiguar los efectos negativos, ya que, ocultar constantemente las emociones, puede generar estrés emocional, ya que la persona no puede expresar adecuadamente sus sentimientos. Esto puede dar lugar a la ansiedad, la irritabilidad y la depresión e incluso una persona puede experimentar una desconexión emocional con su entorno laboral y con sus propias emociones conllevando a una sensación de alienación y falta de autenticidad en el trabajo.
- La injerencia de los trabajadores en las tareas asignadas no debe interpretarse como una total ausencia de dirección o control por parte de la organización. Es necesario encontrar un equilibrio entre la autonomía del trabajador y las necesidades y objetivos de la empresa. La participación en la toma de decisiones y la influencia en las tareas deben tener límites claros y estar enmarcadas dentro de una cultura organizacional que valore el bienestar y la salud de los empleados.

- La participación y la influencia en la asignación de tareas permiten a los empleados tener un mayor sentido de control, autonomía y competencia en su trabajo. Esto reduce los riesgos de estrés laboral, desmotivación y deterioro de la salud mental, promoviendo un entorno laboral más saludable y productivo.
- En un mundo laboral cada vez más dinámico y cambiante, es fundamental que los empleados puedan ajustar el orden de sus tareas para dar respuesta a las demandas y prioridades emergentes. Esto les permite responder de manera más eficiente a situaciones imprevistas o urgentes, mejorando la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios y mantener una alta calidad de trabajo.
- Cuando los trabajadores toman la iniciativa, se fomenta su sentido de pertenencia y compromiso con la organización, al involucrarse activamente en la mejora de los procesos y la resolución de problemas, se sienten valorados y considerados como colaboradores importantes en el éxito de la empresa. Esto, a su vez, fortalece su conexión emocional con el trabajo y disminuye el riesgo de problemas de salud mental, como el agotamiento y la desmotivación.
- El trabajador cuando siente la posibilidad adquirir nuevos conocimientos, tiende a mejora la autoestima y confianza, a su vez les ayuda a afrontar los desafíos laborales con una actitud más positiva y resiliente. Se genera la reducción del aburrimiento y la monotonía pues aprender cosas nuevas introduce variedad y estimulación en el trabajo, rompiendo la rutina y evitando el aburrimiento. Esto contribuye a mantener un estado de ánimo positivo y a prevenir el agotamiento y la fatiga mental.
- La estimulación cognitiva y mental generada a través del aprendizaje continuo estimula la mente y promueve el desarrollo cognitivo. Los trabajadores que se involucran en la

adquisición de nuevas habilidades mantienen su mente activa y en forma, lo que puede reducir el riesgo de problemas de salud mental relacionados con el envejecimiento y genera oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional pues los trabajadores se mantienen actualizados en su campo, aumentando su valor y mejorando sus perspectivas de carrera.

- Cuando los empleados se sienten comprometidos con su trabajo, se crea un ambiente laboral positivo y colaborativo. El compromiso fomenta relaciones de trabajo más sólidas, comunicación abierta y apoyo mutuo entre los compañeros, lo que contribuye a un clima laboral saludable. Los trabajadores comprometidos suelen ser más productivos y tener un mejor desempeño en comparación con aquellos que carecen de compromiso. Su motivación intrínseca y dedicación a su profesión los impulsa a esforzarse más y a buscar constantemente la excelencia en su trabajo.

En suma, la calidad de vida laboral en el sector de la construcción ha demostrado que el riesgo para la salud en el trabajo no se limita solo a factores físicos, sino que con frecuencia los factores organizacionales que pueden derivarse en factores psicosociales de riesgo o un riesgo psicosocial configurado, son los más relevantes. Las condiciones de trabajo, contempladas en la legislación de prevención de riesgos laborales, no se limitan únicamente al entorno físico, sino que comienzan desde la contratación y la forma en que se trata al trabajador, abarcando la organización de las tareas y las relaciones laborales. Por lo tanto, las condiciones organizacionales y psicosociales son factores de riesgo reales, al igual que los factores físicos y ambientales.

Para concluir, es importante destacar que los resultados presentados en este esta investigación se limitan a un tipo específico de empresa, sector y población por lo cual se formulan las siguientes recomendaciones:

1. Realizar futuros estudios que comparen los efectos encontrados en este trabajo con trabajadores de empresas del mismo sector, con una muestra más amplia.

2. Impulsar el desarrollo de trabajos investigativos relacionados con los riesgos psicosociales en el sector de la construcción, logrando establecer un estado de arte que posibilite el desarrollo de programas de intervención.

3. Promover desde la académica y con el ejercicio profesional experto en SST en las empresas de construcción medidas organizativas, de formación e información sobre los factores psicosociales de riesgos en el sector de la construcción.

4. Muchos accidentes laborales pueden tener factores psicosociales de riesgo por ello sería recomendable evaluar los principales predictores o preceptores reales en el sector.

5. Fomentar en la organización la participación activa de los trabajadores y establezcan canales de comunicación abiertos y respetuosos, para garantizar una gestión eficaz de los riesgos psicosociales y el bienestar de sus empleados

6. Implementar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales en el entorno laboral para identificar áreas específicas de preocupación y ajustar los programas en los que se hayan encontrado mayor prevalencia del riesgo

7. Proporcionar programas de formación para el personal, destacando la importancia de la salud mental, el manejo del estrés y las estrategias para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, estableciendo un sistema de monitoreo continuo para evaluar la efectividad de los programas implementados y realizar ajustes según sea necesario.

8. Sería bastante recomendado, introducir políticas que promuevan la flexibilidad laboral, como horarios de trabajo ajustables y opciones de trabajo desde casa, para ayudar a los empleados a equilibrar las demandas laborales y personales.

9. Ofrecer servicios de asesoramiento y apoyo emocional para el personal, proporcionando recursos para gestionar el estrés y abordar problemas emocionales, fomentando una cultura que reduzca el estigma asociado con la salud mental, alentando la apertura y la búsqueda de ayuda cuando sea necesario.

10. Es importante realizar la batería del riesgo psicosocial, para implementar acciones de mejora que garanticen el cuidado de la salud física, mental y el bienestar de los trabajadores de esta empresa de construcción ubicada en Otanche Boyacá

Estas recomendaciones buscan abordar los factores psicosociales identificados en la investigación, promoviendo un entorno laboral que priorice la salud y el bienestar de los empleados en la obra de construcción en Otanche.

Referencias

Adomako, S., Narteh, B., Danquah, J. K., & Analoui, F. (2016). Entrepreneurial orientation in dynamic environments. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 22(5), 616-642. https://doi.org/10.1108/ijebr-12-2015-0320

Alcaldía de Otanche (2023) Otanche Primero. https://wapp.registraduria.gov.co/electoral/Elecciones-2019/docs/proGobierno/ALC/07/PLAN_AL07176000004_E6.pdf

Álvarez Heredia, F. (2006). Salud Ocupacional Primera Edición. Ecoe ediciones: Bogotá D.C.

American Psychological Association (2019). *Style and Grammar Guidelines.* Recuperado el 17 de enero de 2020 de https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/

Aramburo Restrepo, J.L. Globalización y derecho laboral: una aproximación. En: Actualidad laboral. No. 56 (1993), pp. 23-24

Beck, A. T., & Alford, B. A. (2009). Depression: Causes and Treatment (2nd ed.). University of Pennsylvania Press. http://www.jstor.org/stable/j.ctt6wr94x

Barrios Rodríguez, C., Moya Sánchez, A. K., & Suescún Domínguez, D. D. P. (2016). Relación entre riesgo psicosocial intralaboral, estrés y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental, https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3076149

Bartolo Yapias, G. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de Laboratorio Clínico HFMS en tiempos COVID-19, Tarma 2020 Thesis, Universidad Sergio Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56379

cámara de Comercio de Tunja (2022) Boyacá en Cifras. https://cctunja.org.co/wp-content/uploads/2023/08/Boyaca_en_Cifras_2022_.pdf

Basulto, J., & Caorsi, L. (2013). Alimentación saludable, ¿qué es. Eroski Consumer. Recuperado de: https://www. consumer. es/alimentacion/alimentacion-saludable-quees. html.

Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* 2ª. ed. Pearson.

Bermúdez, E.A. (2005). Riesgos psicosociales del docente: Violencia en las aulas y las nuevas tecnologías. Eticanet, Publicaciones en línea 2 (4),109-131.

Bongers, P. M., Kremer, A. M. y Jolanda ter Lanka (2002). Are Psychsocial factors, Risk factors for symptoms and Signs of the shoulder, elbow or hand/wrist? epidemiological literature. American Journal of Industrial Medicine, 41, 315-342.

Bowlby, J. (1979). The Making and Breaking of Affectional Bonds. London (Tavistock) 1979.

Bradley, R. H., Whiteside, L., Mundfrom, D. J., Casey, P. H., Kelleher, K. J., & Pope, S. K. (1994). Early indications of resilience and their relation to experiences in the home environments of low birthweight, premature children living in poverty. Child development, 65(2), 346-360.

Cifre, E., Salanova, M., & Franco González, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? p. 31)

Circular no 064 de secretaria Distrital de Salud - SDS, 21-10-2020. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/circular-n-064-secretaria-851967097

Cervo, A. y Bervian, P (1989). Metodología científica. Editorial McGraw-Hill.Bogotá, Colombia.

Comisión Europea (2000): Guía sobre el estrés relacionada con el trabajo- ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.

Cladellas Pros, R. (2008). La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo.

Cox, T., Griffiths, A., & Cox, S. (1996). Work-related stress in nursing: Controlling the risk to health. Geneva: International Labour Office.

Cox T (1993). Stress research and stress management: Putting theory to work, Londres: HMSO.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Fifth edition. Los Angeles, SAGE

Cuenca, R. (1996). Introducción a los riesgos laborales de naturaleza psicosocial. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CRAI USTA Bucaramanga. (2020). *Informe de recursos y servicios bibliográficos.* Bucaramanga: Universidad Santo Tomás.

Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4), 380-391.

Decisión 584 (Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo). Artículo 1 de 7 de mayo de 2004 (Republica de Ecuador).

Decreto 4463 de 2011, por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/decreto-353569406

Decreto 873 de 2001, por el cual se promulga el «Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo», Adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la

Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985. (s. f.-b). vLex. https://vlex.com.co/vid/decreto-352572850

Decreto número 1477 de 2014, por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/expide-tabla-enfermedades-laborales-52372548

Dyer, J. H. (1996). Specialized supplier networks as a source of competitive advantage: Evidence from the auto industry. Strategic management journal, 17(4), 271.

Decreto 1072. Artículo 2.2.4.6.2. de 26 de mayo de 2016 (Colombia).

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 2020 Informe Micro, pequeñas y medianas empresas. https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-empresarial/micro-pequena-y-mediana-empresa/Paginas/estadisticas-y-estudios.aspxfolkard S, y Tucker P. (2003) Shift work, safety and productivity. Occupational Medicine. 53 (2) 95-101.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo. Cienc. Trab, 135-142.

De La Guardia Gutiérrez, M. A., & Ruvalcaba Ledezma, J. C. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. Journal of Negative and No Positive Results, 5(1), 81-90.

Feldman, M. S., & March, J. G. (1981). Information in organizations as signal and symbol. Administrative science quarterly, 171-186.

Fortune, A., & Mitchell, W. (2012). Unpacking firm exit at the firm and industry levels: The adaptation and selection of firms capabilities. Strategic Management Journal.

Galvis García, R. E. (2020). *Guía Resumen del Estilo APA Séptima Edición*. Universidad Santo Tomás.g

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista Española de salud pública, 83(2), 169-173.

Gil Monte, P. y Peiró, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo. El síndrome de quemarse. Madrid: Sintesis.

Gupta, V., & Zhang, Y. (2020). Investigating Environmental Performance Management. Rev. Bras. Gest. Neg, 5-28.

Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 95–110. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95

Grinberg, L. (1963). Culpa y depresión: estudio psicoanalítico. In Culpa y depresión: estudio psicoanalítico (pp. 247-p).

González-Trijueque, D., Giachero, S., & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. Ciencias Psicológicas, 6(1), 75-87.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational behavior and human performance, 16(2), 250-279.

Hale, A.R. y Glendon, A.I. (1987). Individual behaviour in the control of danger. Amsterdam: Elsevier Science Publisher B.V.

Henry, M. L. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. Revista de Ciencias Sociales, 32(44), 171-196.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

HSE - Health & Safety Executive (2001). A critical review of psicosociales hazard measures. The Institute for Employment Studies. University of Sussex Brighton (Reino Unido).

Huaire, E. J. (2019). Método de investigación. Aacademica.org. Recuperado el 11 de junio de 2023, de https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001). V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.

*I*nformes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 161, Servicios de Salud en el Trabajo, 1985). (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/informes-congreso-ministerio-trabajo-930871168

Isla, R, Hernández-Fernaud, E. y Díaz-Cabrera, D. (2004). Factores organizacionales y psicosociales implicados en el acoso psicológico en el trabajo. 3 rd International Conference on Occupational Risk Prevention. Junio. Santiago de Compostela.

Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud. Montevideo: CINTERFOR, OIT, OPS.

Izquierdo Hernández, A., Armenteros Borrell, M., Lancés Cotilla, L., & Martín González, I. (2004). Alimentación saludable. Revista cubana de enfermería, 20(1), 1-1.

Jaspe, C. (2018). La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. Revista Enfoques, 2(7), 175-186.

Jódar, P. (1997). Condiciones de trabajo. En: Benavides, FG, Ruiz C., García A. (Dir.), Salud Laboral, Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales, (pp. 13-23) Barcelona: Masson.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of management journal, 33(4), 692-724.

Karasek, R. (1990). Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Health work, p. 285.

Laurell, A. C., & Noriega, M. (1987). Para el estudio de la salud en su relación con el proceso de producción. LAURELL, AC Taller Latinoamericano de Medicina Social. Medellín: Asociacion Latinoamericana de Medicina Social, 61-94.

Lawler III, E. E. (1994). Performance management: The next generation. Compensation & Benefits Review, 26(3), 16-19.

Lefrand, G. & Comisión de Asuntos Sociales (2012). “Informe de la Commisssion des Affaires Sociales en conclussion des travaux de la mission sur les risques psychosociaux au travail”, Presentado a la Asamblea Nacional de Francia el 25 de mayo.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). Work Organization and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives. World Health Organization. https://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf

Ley 1010. Artículo 2 de 23 de enero de 2006 (Colombia).

Ley Violencia y Discriminación contra las Mujeres (Ley 1257 de 2008). (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/normas-sensibilizacion-reforman-codigos-428586901

Ley de Reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud. (Ley 1438 de 2011). (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/reforma-salud-dictan-disposiciones-487600259

Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, Se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/erradicar-cualquier-discriminacion-342149158

Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/ley-2013-expide-salud-mental-dictan-41608799

Ley 1752 de 2015, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/ley-1752-2015-medio-573186018

Ley 1562 de 2012. por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/ley-1562-2012-modifica-742105725#:~:text=Tiene%20por%20objeto%20mejorar%20las,trabajadores%20en%20todas%20las%20ocupaciones.

León, J. A. M., Cantisano, G. T., & Ael, C. G. (2019). Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Editorial Sanz y torres SL. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=nza8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=articulos+La+gesti%C3%B3n+del+riesgo+psicosocial,+factores+prioritarios+en+las+Or

ganizaciones&ots=lRdiaGYIcC&sig=EO7DCH6GSi6KvR_T9SoYJUnEujo#v=onepage&q&f=false

Llory, M.A. (1992). Human reliability and human factors in complex organizations: Epistemological and critical analysis-practical avenues to action. Reliability Engineering & System Safety. 38 (1-2), 109-117.

Martínez, A. L. P., & Solarte, M. G. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. Libre empresa, 14(1), 111-131.

Martínez Jarreta, B. (1997). Turnicidad y ritmo circadiano. Factores de riesgo en cardiopatía vascular. Mapfre Medicina, 9 (1), 27-32.

Meliá, J.L. (2006). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Mitología, oportunidades y tendencias. 4 th International Conference on Occupational Risk Prevention. Mayo. Sevilla (España)

Mesías, O. (2010). La investigación cualitativa. Universidad Central de Venezuela, 38.

Ministerio del Trabajo y Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2022). II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/362455968_TERCERA_ENCUESTA_NACIONAL_DE_CONDICIONES_DE_SST_EN_COLOMBIA/link/62eab69c505511283e89cdbc/download

Monk, T. H. (1996). La jornada de trabajo. En J.M. Stellman (Dir.) Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el trabajo, Vol. II, V, (43), 34.21.

Montmayeul, A., Mosneron-Dupin, F. y Llory, M. (1994). The managerial dilema between the prescribed task and the real activity of opertors: Some trends for research on human factors. Reliability Engineering & System Safety, 45 (1-2), 67-73.

Morales, S., Gascón, S., Martínez-Jarreta, B., Amores, M. y Bolea, M. (2005). Actas del II Simposium Internacional de Prevención de Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional. Diciembre. Santiago de Chile.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab, 4-19.

Moreno Alestedt, L. T., Vaca Morales, S. M., Martínez Changuan, D. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., Cárdenas Moncayo, I. M., & Gómez García, A. R. (2018). Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas. Ciencia & trabajo, 20(63), 160-168.

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psycogente.

Murillo, K. D. M., Guzmán Suárez, O. B., & Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 28(2), 436-451. https://doi.org/10.4322/2526- 8910.ctoAO1934.

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.

Neffa, J. C., Oliveri, M. L., Persia, J., & Trucco, P. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos, empleos precarios y los no registrados.

Robbins, S.P. (2004). Comportamiento Organizacional. 10ª Edición. México: Prentice Hall.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Safety+Health for all. An ILO Flagship Programme. Key facts and figures (2016-2020). Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). La violencia en el trabajo: un problema mundial. Comunicado de prensa 20 de julio de 1998. Recuperado de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm#N_2_.

Patiño, E. (2019). Informe de actividades comité técnico consultivo (CTC) sobre responsabilidad social, equidad de género y empoderamiento de la mujer. Disponible en: https://portalcip.org/wp-content/uploads/2019/08/PPT-Edgar-Pati%C2%A6o-INFORME-DEL-COMIT%C3%AB-T%C3%ABCNICO-CONSULTIVO-CTC-SOBRE-RESPONSABILIDAD-SOCIAL-EQUIDAD-DE-G%C3%ABNERO-Y-EMPODERAMIENTO-DE-LA-MUJER.pdf

Pedraza, A. (2023). Batería de riesgo psicosocial. Medina SST Empresarial S.A.S. https://www.medinaempresarialsst.com/bateria-de-riesgo-psicosocial/

Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universitas psychologica, 3(2), 179-186.

Peiró, J. M. (1999b). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: El modelo AMIGO como base de la metodología "prevenlab/psicosocial". Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 15 (2), 267-314.

Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales. Oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. Número monográfico sobre factores psicosociales de la prevención de riesgos laborales:

Perspectivas internacionales. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 15 (2), 137-146.

Perlow, L. A. (1998). Boundary control: The social ordering of work and family time in a high-tech corporation. Administrative Science Quarterly, 328-357.

Resolución 2646. Artículo 3 de 23 de julio de 2008 (Colombia).

Resolución 957, por la cual se efectúa una distribución en el presupuesto de gastos de funcionamiento del Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la vigencia fiscal de 2005. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/resolucion-957-43221619

Resolución 652 de 2012. por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/resolucion-652-2012-establece-862653226

Resolución 1356 de 2012. por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/resolucion-1356-2012-modifica-862653227

Resolución número 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/resolucion-numero-0312-2019-76773531

Resolución número 2404 de 2019, 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 y se dictan otras disposiciones. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/resolucion-numero-2404-2019-800450345

Resolución número 2764 de 2022, 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 y se dictan otras disposiciones. (s. f.). vLex. https://vlex.com.co/vid/resolucion-numero-2764-2022-908351419

Rivera-Porras, "Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial", Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, no. 2, pp. 68-72, 2019.

Sen, A. (1999). Desarrollo como libertad (Trad. J. L. Gil Aristu). Barcelona, España: Editorial Planeta.

Siegrist, M., Visschers, V. H., & Hartmann, C. (2015). Factors influencing changes in sustainability perception of various food behaviors: Results of a longitudinal study. Food Quality and Preference, 46, pp. 33.

Schabracq, M.K., Winnubst, J.A.M. y Cooper, C.L. (1996). Handbook of health psychology. Baffis Lane: John Wiley y Sons.

Slaikeu, K. (1988) Intervención en Crisis. Manual para Práctica e Investigación (1988) México. El Manual Moderno, pp. 16.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. Academy of management Journal, 38(5), 1442-1465.

Vásquez, M. O. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237

Villacreses Álvarez, G. V., & Ávila Vidal, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. Revista San Gregorio, (40), 1-18.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. Academy of management review, 26(2), 179-201.

Warr, D. J. (2005). Social networks in a 'discredited' neighborhood. Journal of sociology, 41(3), 291.

Weller, A. (2006). Annual Review of working conditions in the EU: 2005-2006. Luxemburg: European foundation for the improvement of office for official publications of the communities.

Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. Consulting Psychology Journal: practice and research, 62(2), pp. 81.

Zambrano, G. E. (2006). Estresores en las unidades de cuidado intensivo. Aquichan, 6 (1), 156-191.

Zapata Rotundo, G. J., & Mirabal Martínez, A. (2018). Capacidades dinámicas de la organización: revisión de la literatura y un modelo propuesto. Investigación administrativa, 47(121), 0-0.

Apéndice A. *Consentimiento informado*

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA BUCARAMANGA	**FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL** **PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA MONOGRAFIA DE INVESTIGACIÓN

Título de la Monografía	FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO DRIVADO DE CONDICIONES LABORALES EN EL PERSONAL OPERATIVO Y ADMINSITRATIVO DE UNA OBRA DE CONSTRUCCIÓN EN OTANCHE (BOYACÁ)
Estudiante Investigador:	Lesly Rodríguez Uribe
Director:	Mg. Merly Karina Morán Cuan

Estimado participante:

Usted ha sido seleccionado para participar en esta investigación, que forma parte del proyecto de grado para optar por el *título* de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual consiste en contestar un cuestionario denominado: **ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE CONDICIONES LABORALES**, el cual está constituido por 16 preguntas, tipo Likert con 5 opciones de respuesta*, Y* tiene una duración promedio de 15 minutos para resolverlo.

La finalidad de la encuesta dentro del estudio que se desarrolla es *Identificar las condiciones laborales que el personal operativo y administrativo de una obra de construcción localizada en Otanche (Boyacá) que pueden afectar la salud de los trabajadores.* Con las respuestas obtenidas, se pretende elaborar los resultados de la presente investigación. La información obtenida con este estudio (tabulación y triangulación de respuestas), se utilizará solo para presentar resultados y su subsecuente sustentación. Sus datos serán **confidenciales y de uso exclusivo** para cumplimento de los objetivos propuestos dentro del trabajo de grado. Cuando no desee participar, puede revocar su consentimiento. Sí tiene alguna inquietud o duda al respecto puede pedir toda la información que crea conveniente, antes de conceder su permiso.

Si usted está de acuerdo en participar del estudio, favor diligenciar la siguiente información:

Yo _____ identificado con C.C. _____ de _____ entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento si lo considero pertinente, sin que esto conlleve algún tipo de consecuencia hacia mí persona. Declaro que tengo claridad sobre el contenido del documento y que se me explicó sobre el manejo de la información, la cual será tratada de forma confidencial y no seré referenciado, ni identificado en los resultados del proyecto. Además, no obtendré remuneración económica, el benefició se recibirá por medio del conocimiento generado del proyecto. Declaro que se me ha preguntado, sobre si tengo dudas acerca de la información y si tuviese en el futuro alguna duda de este, puedo obtener información de los investigadores responsables.

Si_____ No_____ Doy mi consentimiento para participar en esta investigación.

Lugar y fecha:	
Firma del Participante	
Firma del Estudiante Investigador	

Apéndice B. *Encuesta de percepción de condiciones laborales*

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE CONDICIONES LABORALES

A continuación, encontrará 16 preguntas sobre condiciones de trabajo, que se consideran perjudiciales para la salud, cuando el trabajador se encuentra altamente expuesto, pudiéndose producir manifestaciones relacionadas con los riesgos psicosociales. Para resolver la presente encuesta, se recomienda lo siguiente:

1. Antes de responder, lea con atención cada una de las preguntas y escoja solo una opción de respuesta. Las opciones de respuesta a las preguntas son las siguientes: 1 = Siempre, 2 = Muchas Veces, 3 = Algunas Veces, 4 = pocas Veces y 5 = Nunca.
2. Asegúrese de valorar de forma sincera, todos aquellos factores relacionados con sus condiciones laborales, que puedan representar un riesgo para su salud y su bienestar laboral. Recuerde que el cuestionario es anónimo, sus datos y respuestas serán protegidas durante todo el proceso.
3. Dentro del cuestionario, NO existen respuestas correctas o incorrectas, por ello es importante que exprese sus propias percepciones o experiencias.
4. Asegúrese, de haber firmado el consentimiento informado, antes de resolver la encuesta.
5. Si tiene alguna inquietud o duda sobre el cuestionario, solicite orientación al evaluador.
6. Una vez haya finalizado la encuesta cerciórese de esta haya contestado la totalidad de las preguntas, y entregue la hoja al evaluador.

Datos generales

Fecha:			Ciudad:			
Área de trabajo:			Administrativa:		Operativa	
Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Básica Primaria		Técnico / Tecnológico		Especialista	
	Bachillerato		Profesional		Otro	
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:			0-2 años		11-20 años	
			3-10 años		Igual o superior a 21 años	
Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		35-43 años		Igual o superior a 53 años	
	25-34 años		44-52 años			
Genero del empleado			Masculino		Femenino	

CONDICIONES DE TRABAJO		SIEMPRE (1)	MUCHAS VECES (2)	ALGUNAS VECES (3)	POCAS VECES (4)	NUNCA (5)
NR	Ítem					
1	¿Cree que puede hacer su trabajo sin afanes o a su propio ritmo?					
2	¿Observa que la distribución de las tareas o asignaciones posibilita que el trabajo no se					
3	¿Considera que tiene suficiente tiempo para desarrollar sus actividades laborales?					
4	¿Tiende a olvidar los problemas del trabajo cuando se encuentra en descanso?					
5	¿Siente que en su trabajo puede controlar o manejar sus emociones?					
6	¿Reconoce que en su trabajo puede expresar sus emociones abiertamente?					
7	¿Estima o tiene la seguridad que puede influir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
8	¿Reconoce que su trabajo tiene objetivos claros o conoce con claridad lo que se espera de su trabajo?					
9	¿Considera que tiene autonomia sobre el orden o en la forma que realiza sus tareas?					
10	¿Considera que puede tomar sus descansos laborales o desconectarse de su trabajo en tiempos					
11	¿Considera que ante una calamidad domestica, puede pedir permiso o ausentarse sin dificultad?					
12	¿Reconoce que su trabajo le permite tener iniciativa y tener creatividad?					
13	¿Suele aprender cosas nuevas en su trabajo?					
14	¿Reconoce que es un trabajador util e importante en su trabajo?					
15	¿Considera que tienen sentido o son muy importantes las tareas que realiza?					
16	¿Se tiene en cuenta su opinión, cuando se le asignan tareas contradictorias o estas pueden hacerse de otra forma?					
Suma de puntos de la condición						
	TOTAL					

Apéndice C. *Matriz de condiciones laborales, factores psicosociales, y nivel de exposición*

	PREGUNTA	CONDICION DE TRABAJO	FACTORES LABORALES	FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO	DOMINIOS DE RIESGO PSICOSOCIAL	NIVEL DE EXPOSICION		
							FAVORABLE	INTERMEDIA	DESFAVORABLE
2	¿Observa que la distribución de las tareas o asignaciones posibilita que el trabajo no se acumule?	Asignación de Tareas	Demandas Laborales	Exigencias Psicológicas Cuantitativas	Sobrecarga Laboral	Exigencias Psicológicas	2 - 3	4 – 5	6 - 10
3	¿Considera que tiene suficiente tiempo para desarrollar sus actividades laborales?	Gestión del Tiempo							
5	¿Siente que en su trabajo puede controlar o manejar sus emociones?	Autorregulación Emocional	Demandas Emocionales	Exigencias Psicológicas Emocionales	Problemas de Origen Psicológico		2 - 5	6 – 7	8 - 10
6	¿Reconoce que en su trabajo puede expresar sus emociones abiertamente?	Factores Personales							
1	¿Cree que puede hacer su trabajo sin afanes o a su propio ritmo?	Organización Tiempo de Trabajo	Horas de Trabajo	Ritmo del Trabajo	Alta Presión Laboral		2 - 3	4 – 5	6 - 10
4	¿Tiende a olvidar los problemas del trabajo cuando se encuentra en descanso?	Equilibrio productividad - Descanso							
7	¿Estima o tiene la seguridad que puede influir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	Participación Consultiva	Capacidad de Control	Influencia	Contenido del Trabajo Fragmentado	Control sobre el trabajo	2 - 5	6 – 7	8 - 10
9	¿Considera que tiene autonomía sobre el orden o en la forma que realiza sus tareas?	Autonomía Laboral							
12	¿Reconoce que su trabajo le permite tener iniciativa y tener creatividad?	Variedad en el Contenido de la Tarea	Diseño de Carrera	Posibilidades de Desarrollo	Incertidumbre en el Desarrollo de Carrera		2 - 5	6 – 7	8 - 10
13	¿Suele aprender cosas nuevas en su trabajo?	Capacidad de Aprendizaje							
14	¿Reconoce que es un trabajador útil e importante en su trabajo?	Capacidad de Respuesta	Uso de Habilidades Personales	Sentido del Trabajo	Falta de Reconocimiento o Baja Participación en toma de decisiones		2 - 7	6 – 8	8 - 10
15	¿Considera que tienen sentido o son muy importantes las tareas que realiza?	Métodos de Ejecución							
16	¿Se tiene en cuenta su opinión, cuando se le asignan tareas contradictorias o estas pueden hacerse de otra forma?	Expectativa de Conducta	Definición de Tareas	Claridad vs Conflicto de Rol	Ambigüedad de Rol	Apoyo y Capital Social	2 -5	6 – 7	8 - 10
8	¿Reconoce que su trabajo tiene objetivos claros o conoce con claridad lo que se espera de su trabajo?	Demanda de Conducta							
10	¿Considera que puede tomar sus descansos laborales o desconectarse de su trabajo en tiempos de Ocio?	Desconexión Laboral	Sincronía Laboral	Doble Presencia	Conflicto en Relación Trabajo – Descanso - Familia		2 -5	6 – 7	8 - 10
11	¿Considera que, ante una calamidad doméstica, puede pedir permiso o ausentarse sin dificultad?	Compatibilización Descanso y Trabajo							

Apéndice D. *Validez de Contenido: Operacionalización de condiciones laborales para medir impacto del riesgo psicosocial***.**

	PREGUNTA	CONDICION DE TRABAJO	FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO	OPERACIONALIZACIÒN	
				DEFINICIÓN	MANIFESTACCION
2	¿Observa que la distribución de las tareas o asignaciones posibilita que el trabajo no se acumule?	Asignación de Tareas	Sobrecarga Laboral	Están relacionadas con la cantidad trabajo.	El riesgo psicosocial se manifiesta cuando la asignación del trabajo es mayor al tiempo laboral contratado.
3	¿Considera que tiene suficiente tiempo para desarrollar sus actividades laborales?	Gestión del Tiempo			
5	¿Siente que en su trabajo puede controlar o manejar sus emociones?	Autorregulación Emocional	Problemas de Origen Psicológico	Están relacionadas la gestión de emociones para y en el trabajo.	El riesgo psicosocial se manifiesta cuando el trabajo demanda alto manejo emocional de otras personas.
6	¿Reconoce que en su trabajo puede expresar sus emociones abiertamente?	Factores Personales			
1	¿Cree que puede hacer su trabajo sin afanes o a su propio ritmo?	Organización Tiempo de Trabajo	Alta Presión Laboral	Están relacionadas con la intensidad del trabajo	El riesgo psicosocial se manifiesta cuando la cantidad del trabajo es mayor al tiempo asignado.
4	¿Tiende a olvidar los problemas del trabajo cuando se encuentra en descanso?	Equilibrio productividad - Descanso			
7	¿Estima o tiene la seguridad que puede influir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	Participación Consultiva	Contenido del Trabajo Fragmentado	Están relacionadas con la cantidad, el orden y el método para hacer el trabajo.	El riesgo psicosocial se manifiesta cuando el nivel de autonomía o la toma de decisiones es muy limitada.
9	¿Considera que tiene autonomía sobre el orden o en la forma que realiza sus tareas?	Autonomía Laboral			
12	¿Reconoce que su trabajo le permite tener iniciativa y tener creatividad?	Variedad en el Contenido de la Tarea	Incertidumbre en el Desarrollo de Carrera	Están relacionadas con la aplicación o adquisición de conocimientos, habilidades y experiencia en el trabajo.	El riesgo psicosocial se manifiesta cuando el trabajo tiende a ser rutinario, muy estandarizado o monótono en extremo.
13	¿Suele aprender cosas nuevas en su trabajo?	Capacidad de Aprendizaje			
14	¿Reconoce que es un trabajador útil e importante en su trabajo?	Capacidad de Respuesta	Falta de Reconocimiento o Baja Participación en toma de decisiones	Están relacionadas el contenido del trabajo y su utilidad.	El riesgo psicosocial se manifiesta cuando se desconoce la verdadera contribución del trabajo al resultado o la relación de lo que se hace con el
15	¿Considera que tienen sentido o son muy importantes las tareas que realiza?	Métodos de Ejecución			
16	¿Se tiene en cuenta su opinión, cuando se le asignan tareas contradictorias o estas pueden hacerse de otra forma?	Expectativa de Conducta	Ambigüedad de Rol	Están relacionadas con el conocimiento del trabajo vs las exigencias contradictorias.	El riesgo psicosocial se manifiesta cuando se desconoce la finalidad del trabajo. También manifiesta cuando se conocen los objetivos del trabajo, pero se tienen que seguir ordenes contradictorias, que implican desacuerdo profesional o afrontar conflictos éticos
8	¿Reconoce que su trabajo tiene objetivos claros o conoce con claridad lo que se espera de su trabajo?	Demanda de Conducta			
10	¿Considera que puede tomar sus descansos laborales o desconectarse de su trabajo en tiempos de Ocio?	Desconexión Laboral	Conflicto en Relación Trabajo – Descanso - Familia	Están relacionadas con las exigencias laborales vs las responsabilidades domésticas.	El riesgo psicosocial se manifiesta cuando las responsabilidades laborales interfieren con el cuidado de las personas, su familia o la vida social.
11	¿Considera que, ante una calamidad doméstica, puede pedir permiso o ausentarse sin dificultad?	Compatibilización Descanso y Trabajo			