

Importancia de la prevención de las causas generadoras de factores de riesgo psicosocial en proyectos de obra civiles desarrollados por MIPYMES y grandes empresas.

Liliana Alvarez Rivera

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Alfonso Torres Alvear

Magister en Administración Organizacional

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2022

Agradecimientos

Agradezco a Dios por iluminarme durante el camino recorrido, a mis padres, hermana y demás familiares por apoyarme en todos mis propósitos como persona y como profesional. También agradezco al director del proyecto quien me proporcionó valiosos conocimientos y me ayudó en el proceso de análisis y discernimiento, y demás profesores quienes a lo largo de la especialización compartieron conocimientos que me sirvieron para el desarrollo de este proyecto.

Contenido

	Pág.
Introducción	12
1. Importancia de la prevención de las causas generadoras de factores de riesgo psicosocial en proyectos de obra civiles desarrollados por mipymes y grandes empresas	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.1.1 <i>Pregunta problema</i>	15
1.2 Justificación	16
1.3 Objetivos	16
1.3.1 <i>Objetivo general</i>	16
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	16
2. Estructura temática	17
3. Marco referencial	17
3.1 Marco teórico	17
3.2 Marco conceptual	22
3.2.1 <i>Batería para evaluar el riesgo psicosocial</i>	22
3.2.2 <i>Condiciones intralaborales</i>	22
3.2.3 <i>Condiciones extralaborales</i>	22
3.2.4 <i>Estrés</i>	23
3.2.5 <i>Factores de riesgo psicosocial</i>	23
3.2.6 <i>Factores protectores psicosociales</i>	23
3.2.7 <i>Mipymes</i>	23
3.2.8 <i>Obra civil</i>	23

PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN OBRAS CIVILES.	4
3.2.9 Proyecto	24
3.2.10 Riesgo psicosocial	24
3.3 Marco legal	24
4. Diseño Metodológico.....	29
4. 1 Tipo de monografía	29
4.2 Tipo de investigación	29
4.3 Estructura metodológica	29
4.3.1 Fase 1	29
4.3.2 Fase 2	30
4.3.3 Fase 3	30
4.3.4 Fase 4	30
4.4 Fuentes de información	30
4.5 Técnicas y herramientas de recolección de información	31
4.6 Técnicas para el análisis de la información	31
5. Alcance y limitaciones.....	31
6. Resultados.....	32
6.1 Diagnóstico y planteamiento de intervención del riesgo psicosocial en los operarios gasistas de EFIGAS S.A. E.S.P. en las ciudades de Pereira, Armenia y Manizales (Salcedo, 2013)	33
6.2 Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB INGENIERIA S.A.S YOPAL (Hernández, 2014)	35
6.3 Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa ROVER ALCISA COLOMBIA (Camargo Y Erazo, 2015)	38

6.4 Factores de riesgo psicosocial del personal de una empresa de construcción del Suroccidente de Colombia año 2019 (Chavarro Y Marín, 2019)	41
6.5 Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de Candelaria – Valle en el año 2019 (Trochez, 2019)	43
6.6 Realización de un diagnóstico de riesgos psicosociales en el área administrativa de ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S (Gallego, Et Ál.,2020)	47
7. Análisis de los resultados.....	51
7.1 Condiciones intralaborales	51
7.1.1 Dominio demandas del trabajo	51
7.1.2 Dominio control	62
7.1.3 Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	66
7.1.4 Dominio recompensa	70
7.2 Condiciones extralaborales	72
7.2.1 Tiempo fuera del trabajo	72
7.2.2 Relaciones familiares	73
7.2.3 Comunicación y relaciones interpersonales	73
7.2.4 Situación económica del grupo familiar	74
7.2.5 Características de la vivienda y su entorno	75
7.2.6 Influencia del entorno laboral sobre el trabajo	76
7.2.7 Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	77
7.3 Condiciones individuales	77
7.4 Niveles de estrés	78
8. Discusión	78

9.	Conclusiones.....	83
10.	Recomendaciones	84
11.	Referencias.....	85

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Disposiciones sobre factores psicosociales, factores intralaborales y extralaborales....	25
Tabla 2. Recopilacion de información de niveles de riesgo psicosocial empresa EFIGAS S.A .	33
Tabla 3. Recopilacion de información de niveles de riesgo psicosocial empresa BHB INGENIERIA S.A.S YOPAL.....	36
Tabla 4. Recopilación de información de niveles de riesgo psicosocial empresa ROVER ALCISA COLOMBIA	38
Tabla 5. Recopilación de información de niveles de riesgo psicosocial empresa de construcción del Suroccidente de Colombia.	41
Tabla 6. Recopilación de información de niveles de riesgo psicosocial empresa de construcción de Candelaria – Valle.....	44
Tabla 7. Recopilación de información de niveles de riesgo psicosocial empresa ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S	47

Resumen

Esta monografía, tiene como objetivo principal analizar la importancia de prevenir las causas generadoras de factores de riesgo psicosocial, en la ejecución de proyectos de obra civil desarrollados por mipymes y grandes empresas, a través de la identificación y descripción de los factores de riesgo psicosocial y sus causas más comunes en el sector, así como los factores protectores que suelen aplicarse para su prevención, de acuerdo con la literatura existente.

Las fuentes de información para este estudio, son la legislación colombiana y bibliografía en general sobre el tema de riesgos psicosociales en el sector de la construcción; la información de tipo primaria, secundaria y terciaria se obtuvo por medios electrónicos de acuerdo con las bases de datos existentes.

Realizando una revisión bibliográfica profunda, se analizó la información recopilada sobre las causas de la generación de factores psicosociales en el sector de la construcción y los factores protectores que se suelen implementar, luego se realizaron los cotejos necesarios y se efectuó el análisis para ver cuáles resultan más estratégicos en proyectos de obra civil ejecutados por mipymes y grandes empresas, esto, incluyendo un aporte personal de acuerdo con la experiencia en el área de construcción, concluyendo que, la prevención tiene gran importancia especialmente por la incidencia de los factores psicosociales en el origen de la accidentalidad en las obras.

Palabras clave: factores protectores, riesgo psicosocial, estrés, obra civil.

Abstract

This monograph, has as main objective, to analyze the importance of preventing the causes, that generate psychosocial risk factors, in the execution of civil works projects developed by mipymes and large companies, through the identification and description of psychosocial risk factors and its most common causes in the sector, as well as the protective factors that are usually applied for its prevention, according to the existing literature.

The sources of information for this study are Colombian legislation and bibliography in general on the subject of psychosocial risks in the construction sector; primary, secondary and tertiary information was obtained by electronic means according to existing databases.

Making a deep bibliographic review, the information collected about the causes of the generation of psychosocial factors in the construction sector and the protective factors that are usually implemented were analyzed, then, the necessary checks were made, and the analysis was made to see which ones are more strategic in civil works projects executed by mipymes and large companies, this, including a personal contribution according to the experience in the construction area, concluding that prevention is of big importance especially due to the incidence of psychosocial factors at the origin of accidents in works.

Key words: protective factors, psychosocial risk, stress, civil works.

Glosario

Carga física: “esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico” (Resolución 2646, 2008, p.2).

Carga mental: “demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea” (Resolución 2646, 2008, p. 2).

Efectos en el trabajo: “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, p. 2).

Efectos en la salud: “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, p. 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 extra laborales” (Resolución 2646, 2008, p. 2).

Factores de riesgo psicosociales: “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Resolución 2646, 2008, p. 2).

Factor protector psicosocial: “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador” (Resolución 2646, 2008, p. 2).

Mipymes: según (Ley 590, 2000): "Se entiende por micro, pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana que cumpla con algunos requisitos".

Obra civil: "está vinculada al desarrollo de infraestructuras para la población. En este caso, el uso del término civil procede de la ingeniería civil, que recibe dicha denominación para diferenciarse de la ingeniería militar" (Concreacero, 2019).

Patologías derivadas del estrés: "aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad" (Resolución 2646, 2008, p. 3).

Proyecto: según la metodología del (Project Management Institute): "Es un esfuerzo temporal que se realiza para llevar a cabo un producto, un servicio o un resultado único. Tiene un principio y un final bien definido" (s.f).

Riesgo: "probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado" (Resolución 2646, 2008, p. 2).

Tarea: "es el conjunto de operaciones, que se considera como una unidad de trabajo y que tiene un inicio y el final, que tiene un tiempo fijo, un procedimiento de trabajo el cual requiere de un esfuerzo físico y/o mental" (Ministerio de la protección Social, 2011, p. 15).

Introducción

El estudio de la importancia de los aspectos psicosociales y su relación con la salud del trabajador, es un asunto que ha venido adquiriendo mayor valor en los últimos años, y es la razón por la cual, organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), y la Organización del Trabajo (OIT), entre otras, han ido estableciendo directrices que han venido siendo incorporadas en cada país, y que para el caso de Colombia lo vemos reflejado en su legislación, como es el caso del decreto 1072 de 2015, y más específicamente en la resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019, la batería de riesgo psicosocial y la guía técnica general entre otros, buscando con esto, el abordaje de los factores psicosociales lo cual supone el estudio de las condiciones de trabajo y las individuales, con el objetivo de promover el bienestar y la calidad de vida de una población y prevenir enfermedades y efectos de tipo organizacional adverso. (Ministerio del Trabajo, 2015).

Desde esta perspectiva, los trabajadores como tal, son un gran recurso para las empresas, ya que proveen información sobre sus aptitudes y actitudes, que le permiten a los empleadores tomar mejores decisiones encaminadas a aumentar la competitividad de las empresas y así poder continuar en el negocio, por lo que resulta rentable tener empleados sanos también desde un punto de vista psicosocial. Al centrarse en las obras civiles, se le suele prestar mayor atención a los riesgos de seguridad y en menor medida a los riesgos psicosociales, por tal motivo, se pretende a partir de la identificación de los factores de riesgos psicosociales, sus causas y los factores protectores que se suelen implementar, realizar un análisis de la importancia del enfoque preventivo y determinar los posibles aportes para su mejoramiento que puedan surgir en el desarrollo del mismo, dirigidas al bienestar laboral en proyectos de obra civil. Esta propuesta se estructura en diferentes fases relacionadas con los objetivos específicos planteados en el desarrollo del documento.

1. Importancia de la prevención de las causas generadoras de factores de riesgo psicosocial en proyectos de obra civiles desarrollados por mipymes y grandes empresas

1.1 Planteamiento del problema

En el contexto colombiano, se presenta una gran cantidad de proyectos de obra civiles de diversas clases y tamaños, al respecto, entre más grande y largo es el proyecto, más fácil resulta la identificación, monitoreo y tratamiento de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores, este contexto, resulta posible en el caso de las grandes empresas que cuentan con recursos para esto, no siendo la misma situación para los proyectos desarrollados por empresas mipymes, las cuales, presentan condiciones que hacen más complicado la aplicación de estos controles, como es el caso de proyectos con tiempos de ejecución relativamente cortos de 6 meses o incluso menos, la subcontratación, entre otras características, sin embargo, es de aclarar, que cuentan con las mismas exigencias que cualquier otro proyecto de mayor envergadura, ya que, igualmente, los riesgos están presentes y por lo tanto se debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y un profesional del SST durante la ejecución de la obra.

El sector de la construcción, se caracteriza por realizar actividades de alto riesgo clasificadas en IV y V especialmente, dependiendo de la actividad a realizar, al respecto, en el sector, al hablar de seguridad y salud en el trabajo, lo primero que viene a la mente de los trabajadores son los elementos de protección personal, como casco, guantes, mascarillas, gafas, arnés, líneas de vida y demás artículos de protección y prevención y protocolos, especialmente en la ejecución de tareas de alto riesgo como trabajos en alturas, eléctricos, espacios confinados, ergonómicos, químicos, entre otros, sin embargo, no tienen muy presente que existen otra clase de

riesgos que también pueden afectar su salud como son los riesgos psicosociales, esto, posiblemente debido, a las dificultades en su identificación y a que en el país existe mucho desconocimiento del tema visto como causante de enfermedad, ya que es muy común que las condiciones de estrés suelen normalizarse, por lo que representa una tarea para el especialista en seguridad y salud en el trabajo concientizar a los trabajadores y empleadores de que dichos riesgos también existen y que afectan su salud y que por lo tanto deben ser tratados.

Al hablar de factores de riesgo psicosocial se advierte que, en su mayoría las consecuencias de los mismos suelen verse más que todo a largo plazo, situación que dificulta su identificación, monitoreo y diagnóstico, ya que, en el sector existe una condición de temporalidad, y muchos de los contratos de trabajo suelen terminar cuando termina el proyecto, así que, un porcentaje apreciable de los trabajadores pueden participar en un solo contrato. Sin embargo, de acuerdo al decreto 1072 de 2015, también se debe cumplir con un SG - SST. Al respecto, para el tratamiento de los riesgos psicosociales la resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019 establecen guías y protocolos de promoción, prevención e intervención para controlar los riesgos psicosociales, así como la aplicación la batería obligatoria para su diagnóstico la cual debe ser aplicada de acuerdo a las necesidades cada uno a dos años, tiempo muchas veces superior a los tiempos de ejecución de un proyecto de obra civil desarrollada por mipymes o grandes empresas, situación en la que no se permite identificar qué riesgos se pueden estar generando a largo plazo por condiciones específicas de la obra y básicamente en el momento en que se puedan comenzar a percibir, la obra ya se está terminando, y si por otra parte, la aplicación de la batería se ejecuta cada vez que se tiene un nuevo proyecto de 3, 4 o 5 meses resulta demasiado costoso e inviable, además de que, pasado el tiempo necesario para su aplicación ,ya se estaría acabando la obra y por lo tanto, los

efectos que pudieran tener las medidas correctivas serian demasiado escasos, pues no tendrían el suficiente tiempo para implementarse y mucho menos para comprobar si dan resultado o no.

Al respecto, se hace necesario contar con información para tratar de entrada dichos riesgos, razón por la cual se deben establecer las causas que generan los factores de riesgo psicosocial y los factores protectores que pueden prevenirlas, ya que lo que se busca es evitar en la medida que sea posible, la aparición de estos factores de riesgo, esto desde un criterio preventivo más que correctivo, y es por eso que, independientemente de la aplicación de la batería, se deben implementar factores protectores desde la etapa de planificación del proyecto, de tal forma que, no se excluya la correcta gestión de los riesgos psicosociales dentro los proyectos de obra civil ejecutados por grandes empresas y especialmente por las mipymes; por otra parte, teniendo en cuenta la dificultad presente en su identificación, al tratarlos desde un punto de vista de prevención de las causas, se hace necesario acudir a la literatura ya existente como punto de partida para analizar si efectivamente los controles que se suelen usar, atacan las causas que originan factores de riesgo o si por el contrario se enfocan en la curación y/o corrección de riesgos ya materializados.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario analizar la importancia que tiene la prevención de las causas que generan los factores de riesgo psicosocial como una estrategia para eliminar o mitigar los riesgos psicosociales, en este caso en proyectos de obras civiles desarrollados por empresas bien sean de gran tamaño o mipymes.

1.1.1 Pregunta problema

¿Cuál es la importancia de prevenir las causas generadoras de factores de riesgo psicosocial en proyectos de obra civil desarrollados por mipymes y grandes empresas?

1.2 Justificación

De acuerdo con la problemática enunciada, se hace necesario analizar las causas que generan factores de riesgo psicosocial, para así, determinar la importancia de definir desde la etapa de la planeación general de la obra, factores protectores para gestionar los riesgos psicosociales desde un enfoque preventivo, por lo que tener en cuenta las investigaciones disponibles sobre factores de riesgo y factores protectores en el sector construcción, así como las directrices dispuestas en la resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019, entre otras, puede servir como base para controlar los riesgos psicosociales presentes en un proyecto de obra civil desde un criterio preventivo, especialmente en el caso proyectos desarrollados por mipymes e incluso a las grandes empresas.

1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo general*

- Analizar cuál es la importancia de la prevención de las causas generadoras de riesgo psicosocial en proyectos de obra civiles desarrollados por mipymes y grandes empresas.

1.3.2 *Objetivos específicos*

- Definir las causas más comunes que generan factores de riesgo psicosocial, dentro de la ejecución de obras civiles, de acuerdo con lo recopilado en la literatura existente.
- Identificar qué factores protectores se realizaron para prevenir las causas generadoras de riesgos psicosociales en proyectos de obra civil, acorde con la bibliografía consultada.

- Sugerir factores protectores estratégicos para la prevención de las causas generadoras de riesgo psicosocial en proyectos de obras civiles.

2. Estructura temática

- Introducción.
- Descripción general de riesgos psicosociales.
- Descripción general de la legislación colombiana sobre riesgos psicosociales.
- Descripción general de riesgos psicosociales en el sector de la construcción.
- Factores psicosociales en proyectos de obra civiles de mipymes y grandes empresas.
- Causas generadoras de factor psicosocial en los proyectos de obra civil ejecutados por mipymes o grandes empresas.
- Análisis de la importancia del aspecto preventivo de los riesgos psicosociales en proyectos de obra civil realizados por mipymes y grandes empresas.
- Conclusiones.
- Recomendaciones.
- Bibliografía.

3. Marco referencial

3.1 Marco teórico

Al analizar la importancia de la prevención del riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, es necesario examinar desde un punto de vista general, las condiciones individuales del trabajador, así como el contexto empresarial en el cual se desenvuelve, esto con el fin, de determinar cuáles

son los factores de riesgo psicosocial y sus causas, y así poder contar con información de entrada para poder prevenirlos.

Al respecto, es necesario entender que los factores de riesgo psicosocial suelen ser complejos y de difícil entendimiento, pues representan experiencias y percepciones del trabajador que incluyen aspectos individuales de la persona y aspectos del trabajo y del medio ambiente en que se realiza, por otro lado, condiciones que si bien son fuera del trabajo influyen dentro del mismo, como la situación económica y social entre otras (Oficina Internacional Del Trabajo Ginebra, s.f. p. 11-12), todos estos aspectos, hacen que la definición de factores psicosociales no resulte tan simple de interpretar.

Según Raymond, JS, et ál., 1990 citado por (Gil Monte, 2012, p. 240), “la disciplina que aborda el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo, y de la calidad de vida laboral es la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO)”. Con esto, se busca cuidar de la salud de los trabajadores y generar un ambiente de trabajo saludable al mismo tiempo, con lo cual los profesionales de la salud en este campo lo pueden tomar como un acercamiento de la medicina a la salud ocupacional, convirtiéndose en una nueva especialidad de la psicología de carácter básico y aplicado, resultante de la integración de contenidos de salud pública con la medicina preventiva, la psicología clínica y la psicología de la salud, aplicados en el contexto laboral de las empresas. (Quick, JC, 1999 citado por Gil Monte, 2012, p. 241)

De acuerdo con (Matabanchoy, 2012, p. 94), quien cita a Quick, JC (1999), la psicología de la salud ocupacional debe intervenir primero la interacción del individuo con la organización y el entorno de trabajo, como segundo aspecto se involucra la psicología y conducta que tiene el trabajador y como tercer aspecto lo relacionado con los problemas familiares y su interrelación con el trabajo.

Esta rama de la psicología se interesa por el punto de vista del empresario, y en la manera en que el bienestar individual puede promover la productividad y la salud colectiva, y en que las instituciones pueden diseñar entornos laborales saludables, aumentando así la satisfacción y la productividad de los trabajadores (Matabanchoy, 2012, p. 94).

Según (Gil Monte, 2009, p. 169), los factores psicosociales pueden presentarse de forma positiva o negativa dentro la actividad laboral e influir en la calidad de vida laboral del individuo de la misma forma; cuando se presentan de forma positiva contribuyen al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son negativos tienen consecuencias perjudiciales para su salud y su bienestar personal, es aquí, cuando podemos identificar un factor psicosocial, bien sea como factor protector o factor de riesgo generador de estrés de acuerdo con las características que presente el entorno de trabajo analizado.

Al respecto, dentro de las empresas un elemento muy presente es el estrés debido a los factores de riesgo psicosocial, el cual viene en aumento en el ámbito laboral, debido a las exigencias actuales y las nuevas formas de contratación (Gil Monte, 2009, p. 171), es por esto que los lineamientos dispuestos en la legislación colombiana para la evaluación y el tratamiento de los riesgos psicosociales son una buena guía para que los empleadores realicen una gestión positiva de estos riesgos.

De esta forma, se percibe que, la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, son la clave para prevenir el riesgo psicosocial correctamente, sin embargo, los mismos suelen ser subestimados dentro de la gestión de riesgos de la organización.

De acuerdo con (Arango, 2017, p. 20), así se observa dentro del artículo divulgado el 28 de junio de 2011 en el periódico El Universal, titulado “El riesgo psicosocial dolor de cabeza en prevención de riesgos ocupacionales”, el cual manifiesta que en Colombia:

La prevención de los riesgos laborales ha avanzado en mayor medida en áreas como la seguridad, la higiene, la ergonomía, pero poco en lo que se denomina factores de riesgo psicosocial, responsables de múltiples casos de incapacidad laboral alusiva a la salud mental. Entre las principales problemáticas para tratar este tipo de riesgos, se encuentran aspectos que se desarrollan tanto al interior como al exterior de las organizaciones, y que no son fáciles de ser separados por el trabajador, ya que esprender lo laboral de lo cotidiano (lo ocurrido fuera de la organización), es una cualidad que muy pocas personas son capaces de desarrollar. En este aspecto, los factores de protección contra los riesgos psicosociales se convierten en un tema de interés que le compete tanto a las ARL, a las EPS, a las AFP y al estado colombiano, en función del bienestar de los trabajadores y la estabilidad y sostenibilidad del sistema de seguridad social. (Periódico El Universal, 2011, citado por Arango, 2017, p. 20)

y, tal como se afirma en el artículo “¿Cómo llenar de factores protectores a sus trabajadores?” publicado en la página electrónica de la Arl Sura (2021), estos sirven como escudo protector para afrontar el ritmo de trabajo diario físico y mental, y por lo tanto, identificar y desarrollar estos factores protectores sirve como base de partida para gestionar los riesgos psicosociales.

Es claro que, el análisis del riesgo psicosocial puede llegar a ser un reto para cualquier empresa y más si es una mipyme, sin embargo, y a pesar de las dificultades que se suelen presentar en cuanto a la identificación de factores psicosociales, ya existen publicados algunos estudios realizados en empresas que pueden dar luz sobre cuáles son los factores de riesgo más prevalentes en los sitios de trabajo. Con respecto al sector de la construcción, (Salanova M, et ál. 2007, p.12), en su artículo “Riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción” manifiestan estar

trabajando en el desarrollo una metodología de evaluación del riesgo psicosocial en el sector de la construcción, para lo cual realizaron un estudio piloto para la elaboración del primer cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en construcción y un focus group, ambos con el objetivo de presentar el procedimiento llevado a cabo y los resultados obtenidos .

Asimismo, las primeras conclusiones de su estudio registran la sobrecarga cualitativa de tipo mental y la rutina del trabajo, como las demandas psicosociales más relevantes en el sector, pero que muchos profesionales cuentan con recursos que les ayudan a afrontar dichas demandas, como son los recursos personales, de tipo mental y emocionales, y los recursos laborales, como las relaciones interpersonales. Respecto a factores psicosociales negativos están sus niveles medio-altos de desencanto en el trabajo, y el poco compromiso con la organización o la falta de dedicación al trabajo (Salanova M, et ál. 2007, p. 12), de esta forma, vemos como hacen énfasis en la necesidad de la aplicación de factores protectores para controlar estos riesgos.

Como se puede observar, en el transcurso de los años, se han venido realizando estudios sobre identificación de los factores de riesgo psicosocial que más prevalecen dentro del sector de la construcción, los cuales, representan una materia prima importante en la identificación temprana de las causas que generan factores de riesgo psicosocial, y que puede resultar de gran ayuda, pues con esto, se pueden determinar factores protectores que puedan mitigar o incluso eliminar los riesgos psicosociales, y que se puedan incluir desde la etapa de planeación de los proyectos de obra civil que desarrollan las empresas especialmente las mipymes, esto, teniendo en cuenta sus dificultades, derivadas de los fenómenos de contratación, como son los tiempos de ejecución, y recursos entre otros, que impiden el desarrollo natural de la correcta gestión de los riesgos psicosociales, que sí podría ejecutar con relativa facilidad una empresa de tamaño grande.

De esta forma, se intuye la necesidad de analizar la importancia de identificar desde la etapa de planeación del proyecto, las causas que pueden generar factores de riesgo psicosocial, y los factores protectores aplicables, y cómo esto puede ayudar a las partes interesadas especialmente a empleados y empleadores, en términos de costo beneficio, o de ganar – ganar, pero más aún, el efecto que puede tener para acortar las dificultades y el largo camino que se debe recorrer normalmente, y que impide una buena gestión de los riesgos psicosociales para el caso de proyectos de obra civil desarrollados por mipymes debido a sus características.

3.2 Marco conceptual

3.2.1 Batería para evaluar el riesgo psicosocial

Según la (Resolución 2404, 2019), es la herramienta compuesta por un conjunto de instrumentos adoptada en Colombia para evaluar el riesgo intralaborales, extralaboral y el estrés de un trabajador.

3.2.2 Condiciones intralaborales

Son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Ministerio de la protección, 2010, p. 20).

3.2.3 Condiciones extralaborales

Hacen referencia a condiciones del entorno familiar, social y económico del trabajador, incluye características del sitio de vivienda, que pueden influir en la salud del mismo (Ministerio de la protección, 2010, p. 26).

3.2.4 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 extra laborales” (Resolución 2646, 2008, p. 2).

3.2.5 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, p. 2).

3.2.6 Factores protectores psicosociales

“Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador” (Resolución 2646, 2008, p.2).

3.2.7 Mipymes

"Se entiende por micro, pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana que cumpla con algunos requisitos". (Ley 590, 2000)

3.2.8 Obra civil

“Está vinculada al desarrollo de infraestructuras para la población. En este caso, el uso del término civil procede de la ingeniería civil, que recibe dicha denominación para diferenciarse de la ingeniería militar” (Concreacero, 2019).

3.2.9 Proyecto

Según la metodología del Project Management Institute (PMI) “Es un esfuerzo temporal que se realiza para llevar a cabo un producto, un servicio o un resultado único. Tiene un principio y un final bien definido” (Project Management Institute, s.f).

3.2.10 Riesgo psicosocial

Estos riesgos de acuerdo con el (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, citado por Camon (s.f).) son aquellos que hacen referencia a:

Aquellas condiciones, que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición, tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. (p.1)

3.3 Marco legal

Nuestro país cuenta con amplia legislación al respecto del tema de seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se hace un recuento de la normatividad más importante relacionada con los factores psicosociales en Colombia:

- Decreto 614 de 1984, “donde se determinan las bases sobre la organización y administración de la salud ocupacional en el país”. (República de Colombia, 1984).
- Ley 100 de 1993. “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.” (El Congreso de la Republica de Colombia, 1993)
- Decreto 1295. 1994. “Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.” (República de Colombia, 1994)
- El congreso de Colombia expide la Ley 1010 de 2006, “con la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (Congreso de Colombia, 2006).
- Resolución 2646 del Ministerio de Protección Social:
 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. (Ministerio de Protección Social, 2008, p.1)

Al respecto, se hace énfasis en la definición de los factores de riesgo psicosocial, los factores intralaborales y extralaborales, que se encuentran el capítulo 2 de dicha resolución sobre la Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos los cuales se muestran en la Tabla 1 presentada a continuación:

Tabla 1. *Disposiciones sobre factores psicosociales, factores intralaborales y extralaborales*

ARTICULO	DESCRIPCIÓN
Artículo 5° Factores psicosociales	“Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.”

ARTICULO	DESCRIPCIÓN
Artículo 6° Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores	“La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros. b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor. c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo. d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles. e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3° de la presente resolución. f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales. g) Interfase persona-tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización. h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

ARTICULO	DESCRIPCIÓN
	i) Número de trabajadores por tipo de contrato.
	j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.
	k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.”
Artículo 7°. Factores psicosociales que deben evaluar los empleadores	“Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos. b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa. c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud. d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos. e) Acceso a servicios de salud” “PARÁGRAFO. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.”

Tomado de Resolución 2646, Ministerio de protección social, (2008).

- Bateria de riesgo psicosocial, es publicada por el (Ministerio de la protección social, 2010), para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaborales y extra laboral), y la evaluación de los niveles de estrés en los trabajadores, con ayuda de la Pontificia Universidad Javeriana.
- Decreto 1072. (Ministerio del trabajo, 2015): “Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.” (p.13)
- Resolución 2404 de 2019, en la cual, según el Ministerio del trabajo:

“Se adopta la Bateria 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”. ((Ministerio del trabajo, 2019, p.1)

Al respecto, en esta resolución en su artículo 3, sobre periodicidad de la evaluación, se establece que deberá ser de forma periódica, mínimo cada año si el riesgo es alto y cada dos años si es medio o bajo de acuerdo con las características presentes en la organización.

Por otra parte, el (Ministerio del trabajo, 2019), resuelve en el artículo 1 de la citada resolución:

Adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención:

1. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
2. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
3. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
4. Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública – Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.
5. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa – Cultura de vida y trabajo saludables.
6. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.
7. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte – Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
8. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo -Prácticas de trabajo saludable para educadores.

9. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero – Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
10. Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral.
11. Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – “Burnout.
12. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral — Depresión.
13. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral -Trastorno de estrés postraumático.
14. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.
15. Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo”. (p. 16)

4. Diseño Metodológico

4. 1 Tipo de monografía

Monografía Compilatoria.

4.2 Tipo de investigación

Investigación documental.

4.3 Estructura metodológica

Se divide en cuatro fases:

4.3.1 Fase 1

Se recolectará, revisará y clasificará la información relacionada con proyectos de obra civil en cuanto a sus factores de riesgo psicosocial y sus causas, factores protectores, así como la

legislación y demás literatura existente, que tenga relevancia dentro del análisis de los riesgos psicosociales en el sector de la construcción.

4.3.2 Fase 2

En base a la información recolectada en la fase 1, se describirán las causas más comunes encontradas, que suelen generar factores de riesgo psicosocial en la ejecución de proyectos de obras civiles, y los factores protectores más frecuentes para su prevención.

4.3.3 Fase 3

Se analizará la información descrita en la fase 2, con el fin de indagar, qué tanto inciden los factores protectores de uso más frecuente dentro de la prevención de las causas de factores de riesgo psicosocial en proyectos de obra civil desarrollados en mipymes y así descubrir posibles mejoras que aporten a su prevención generando beneficios para las partes interesadas.

4.3.4 Fase 4

Generar un documento con el análisis realizado, que incluya reflexiones puntos de vista y conclusiones de la investigación.

4.4 Fuentes de información

Las fuentes de información necesarias para este estudio son la legislación colombiana sobre riesgos psicosociales y demás literatura existente sobre riesgos psicosociales en el sector de la construcción, tanto en el ámbito colombiano como en el internacional.

4.5 Técnicas y herramientas de recolección de información

La información de tipo primaria, secundaria y terciaria será obtenida por medios electrónicos de acuerdo con las bases de datos existentes.

4.6 Técnicas para el análisis de la información

Realizando una revisión bibliográfica profunda, se analizará la literatura existente sobre las causas de factores de riesgo psicosocial en el sector de la construcción y los factores protectores que se suelen implementar, luego, se realizarán los cotejos necesarios para analizar su incidencia desde el aspecto preventivo en proyectos de obra civil y se considerarán posibles mejoras a modo de aporte a la investigación.

5. Alcance y limitaciones

Su alcance es el análisis cualitativo de la importancia de la prevención de las causas generadoras de factores de riesgo psicosocial, y, está limitado al análisis de la información descrita en la literatura ya existente sobre el tema de factores de riesgo psicosocial y factores protectores en el sector de la construcción. Adicionalmente, teniendo en cuenta que, toda obra tiene un tiempo de ejecución limitado, está enfocado desde la perspectiva de proyecto de obra civil desarrollados por mipymes, con lo que se busca que la información analizada sirva de base en la gestión de los riesgos y sea incluida desde la etapa de planificación general de la obra de forma consiente, asumiendo un criterio más preventivo que correctivo.

Será una monografía de tipo compilatorio y de investigación documental basada en la información ya existente sobre factores de riesgo psicosociales y factores protectores presentes en el sector de la construcción, así como lo dispuesto por el ministerio de la protección social en la

resolución 2646 de 2008 y el ministerio del trabajo en la resolución 2404 de 2019, entre otros, esto buscando concientizar sobre su importancia y como puede ser beneficioso para las partes interesadas.

6. Resultados

Como primer paso, fue necesario recolectar información sobre los niveles de riesgo que se suelen presentar en empresas del sector de la construcción, esto, con el fin de usar dichos datos para analizar cómo son los factores psicosociales en el desarrollo de proyectos de obra y detectar los factores de riesgo y factores protectores más usuales.

Al respecto, en la etapa de recolección de la información, se encontró que debido a las características de la información, mucha se encuentra restringida, de esta forma, se seleccionaron seis proyectos de grado que cuentan con información sobre factores psicosociales presentes en empresas relacionadas con la construcción, en estas se encuentran sectores dedicados a la construcción de edificaciones, a la instalaciones de gas natural domiciliario, entre otros, algunas son mipymes y otras de mayor tamaño, adicionalmente, la información encontrada hace referencia a factores psicosociales, en el área operativa, administrativa o en ambas, de esta forma, solo se toman como referencia exclusivamente los datos presentados, esto teniendo en cuenta las restricciones de información que presenta cada uno de los documentos analizados.

Una vez consignada la información recolectada de cada documento, se realizó el análisis correspondiente según los resultados de las muestras de trabajadores de cada empresa, tomando como base si los porcentajes de los niveles de riesgo eran bajo y muy bajo o medio, alto y muy alto, se determinó si el factor psicosocial prevalece como una condición de riesgo o de protección. De esta manera, a continuación, se presentan los porcentajes de trabajadores que se encuentran en

cada nivel de riesgo de acuerdo con los dominios y dimensiones definidos en la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial, según, lo dispuesto por el ministerio del trabajo en la resolución 2404 de 2019, igualmente, se toma en cuenta lo descrito en la guía técnica general y el protocolo de acciones para la promoción prevención e intervención de los factores psicosociales adoptados por la misma resolución, para cada uno de los seis documentos bibliográficos escogidos para el análisis:

6.1 Diagnóstico y planteamiento de intervención del riesgo psicosocial en los operarios gasistas de EFIGAS S.A. E.S.P. en las ciudades de Pereira, Armenia y Manizales (Salcedo, 2013)

En esta empresa se pudo recolectar información sobre el grupo de 27 operarios gasistas correspondiente a jefes, profesionales o técnicos para lo cual en el constructo condiciones intralaborales usaron el cuestionario Tipo A; esta información esta condensada en la Tabla 2 que se muestra a continuación:

Tabla 2. *Recopilacion de información de niveles de riesgo psicosocial empresa EFIGAS S.A*

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL			RIESGO						CONDICIÓN QUE PREDOMINA
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Diagnostico Y Planteamiento De Intervención Del Riesgo Psicosocial En Los Operarios Gasistas De Efigas S.A. E.S.P. En Las Ciudades De Pereira, Armenia Y Manizales. (Salcedo , 2013)	Efigas S.A	A	Condiciones intralaborales	Demandas del Trabajo.	Demandas cuantitativas.	26%	18%	30%	15%	11%	AMBOS
					Demandas de carga mental.	26%	41%	26%	7%	0%	PROTECTO R
					Demandas emocionales.	0%	7%	22%	45%	26%	RIESGO
					Exigencias de responsabilidad del cargo.	11%	33%	26%	8%	22%	AMBOS
					Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	4%	11%	18%	19%	48%	RIESGO
					Demandas de la jornada de trabajo.	11%	15%	22%	19%	33%	RIESGO

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO					CONDICIÓN QUE PREDOMINA
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
					Consistencia del rol.	26%	30%	22%	15%	7%	AMBOS
					Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral.	9%	21%	20%	31%	19%	RIESGO
		Control.			Control y autonomía sobre el trabajo.	4%	11%	19%	22%	44%	RIESGO
					Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.	37%	15%	26%	7%	15%	AMBOS
					Participación y manejo del cambio.	11%	19%	22%	22%	26%	RIESGO
					Claridad de rol.	26%	37%	15%	4%	18%	PROTECTOR
					Capacitación.	48%	18%	19%	4%	11%	PROTECTOR
		Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.			Características del liderazgo.	7%	26%	22%	26%	19%	RIESGO
					Relaciones sociales en el trabajo.	27%	27%	19%	15%	12%	AMBOS
					Retroalimentación del desempeño.	22%	22%	26%	8%	22%	AMBOS
					Relación con los colaboradores (subordinados).	100%	0%	0%	0%	0%	PROTECTOR
		Recompensa			Reconocimiento y compensación.	59%	22%	4%	11%	4%	PROTECTOR
					Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	59%	26%	7%	4%	4%	PROTECTOR
	A	Condiciones extralaborales		No aplica	Características de la vivienda	37%	37%	11%	11%	4%	PROTECTOR
					Comunicación y relaciones sociales	37%	30%	18%	11%	4%	PROTECTOR
					Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	4%	41%	7%	22%	26%	AMBOS
					Desplazamiento o vivienda -	41%	41%	11%	7%	0%	PROTECTOR

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO				CONDICIÓN QUE PREDOMINA	
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO		MUY ALTO
					trabajo						
					Situación económica del grupo familiar	52%	15%	15%	3%	15%	PROTECTOR
					tiempo fuera del trabajo	30%	37%	7%	15%	11%	PROTECTOR
					Relaciones familiares	74%	7%	4%	15%	0%	PROTECTO R
DATOS SOCIODEMOGRAFICOS				MEDICIONES GENERALES							CONDICIÓN QUE PREDOMINA
				TIPO	CONDICION	RIESGO					
Género: 100% masculino											
Edad: 20% de 31-40 años; 22% de 41-50 años; 8% de 21-30 años						SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Estado civil: 33% Casado; 4% Divorciado; 41% Unión libre; 22% Soltero											
Escolaridad: profesional completo: 4% ; Técnico tecnólogo completo: 67% ; Técnico tecnólogo incompleto: 15% ; Bachillerato completo: 11% ; Bachillerato incompleto: 4%.				A	Condiciones intralaborales	15%	33%	11,0%	22%	19%	AMBOS
Residencia: Manizales 33% ; Pereira 22%; Armenia: 22%					Demandas del trabajo	0%	26%	15%	29,0%	30%	RIESGO
Dosquebradas: 14% ; otros: 7%					control	11%	26%	33,0%	15%	15%	RIESGO
Estrato: 1: 7% ; 2: 30% ; 3: 59% ; 4: 4%											
Tipo de vivienda: Arriendo 45% ; Familiar: 22% ; Propia: 33%					Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	15%	37%	22%	11%	15%	AMBOS
Número de personas que dependen económicamente: 1: 18,5% ; 2: 33% ; 3: 22% ; 4: 18,5% ; 5: 7%					Recompensa.	70%	15%	8%	0%	7%	PROTECTO R
Tipo de cargo: Profesional/ técnico/tecnólogo : 100%											
Tipo de salario: Fijo : 100%				A	Condiciones extralaborales	41%	18%	30%	7%	4%	PROTECTO R
Tipo de contratación: Indefinido : 85% ; Temporal menos de 1año: 7% ; Prestación servicios: 4% ; Cooperativas: 4%											
Sede: Manizales 33% ; Pereira 37% ; Armenia 30%				A	Medición condiciones de estrés	15%	26%	15%	15%	29%	RIESGO
Área: Ingeniería 33% ; Construcciones 37% Mantenimiento y redes 26%											
Antigüedad en la empresa: 5 años o menos: 67% ; 6-10 años: 26% 11 -15 años: 7%											
Antigüedad en el cargo: 5 años o menos: 85% ; 6-10 años: 11% 11 -15 años: 4%											
Número de horas trabajadas: 8 horas 56% ; 9 horas 44%											

Adaptado del Diagnóstico y planteamiento de intervención del riesgo psicosocial en los operarios gasistas de EFIGAS S.A. E.S.P. en las ciudades de Pereira, Armenia y Manizales (Salcedo, 2013).

6.2 Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB INGENIERIA S.A.S YOPAL (Hernández, 2014)

Respecto a la información de esta empresa, para el constructo condiciones intralaborales, se pudo recolectar información sobre el grupo correspondiente a jefes, profesionales o técnicos

con el cuestionario Tipo A, pero solo presentan los resultados generales de los 4 dominios y solo las dimensiones para los dominios control en el trabajo, y liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, ya que, dentro del documento analizado los autores afirman que los resultados de las dimensiones de los otros dominios no contienen información relevante y por lo tanto no fue incluida en el documento.

Por otra parte, para el grupo evaluado con el cuestionario tipo B, correspondiente a operarios y auxiliares, solo presentan los resultados de los 4 dominios en general, igualmente, se presentan resultados para condiciones extralaborales y medición de estrés en general sin discriminar el grupo evaluado, esto aludiendo a la misma razón expuesta anteriormente, en cuanto a datos individuales no se muestran los datos sociodemográficos y ocupacionales. De acuerdo con lo anterior la información contenida en la tabla 3, se limita solo a la información suministrada en el documento en análisis.

Tabla 3. *Recopilación de información de niveles de riesgo psicosocial empresa BHB INGENIERIA S.A.S YOPAL*

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	TIPO	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO				CONDICIÓN QUE PREDOMINA
			CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB INGENIERIA S.A.S YOPAL (Hernández, 2014)	BHB INGENIERIA S.A.S YOPAL	A	Condiciones intralaborales	Control.	Control y autonomía sobre el trabajo.	20 %	10%	30%	40%	0%	RIESGO
					Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.	30 %	20%	10%	10%	30%	AMBOS
					Participación y manejo del cambio.	10 %	30%	10%	20%	30%	RIESGO
					Claridad de rol.	10 %	0%	20%	20%	50%	RIESGO
				Capacitación.	20 %	0%	30%	20%	30%	RIESGO	
				Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	Características del liderazgo.	0%	10%	0%	20%	70%	RIESGO
					Relaciones sociales en el	0%	30%	10%	40%	20%	RIESGO

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO			CONDICIÓN QUE PREDOMINA		
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
					trabajo.						
					Retroalimentación del desempeño.	0%	10%	30%	0%	60%	RIESGO
					Relación con los colaboradores (subordinados).	70 %	0%	10%	10%	10%	PROTECTOR
		Condiciones extralaborales	No aplica	Características de la vivienda	15 %	15%	8%	16%	46%		RIESGO
					Comunicación y relaciones sociales	8%	23%	23%	31%	15%	RIESGO
					Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	31 %	0%	15%	39%	15%	RIESGO
					Desplazamiento o vivienda - trabajo	15 %	39%	15%	8%	23%	AMBOS
					Situación económica del grupo familiar	8%	15%	8%	38%	31%	RIESGO
					tiempo fuera del trabajo	8%	0%	23%	23%	46%	RIESGO
					Relaciones familiares	23 %	31%	23%	8%	15%	AMBOS
DATOS SOCIODEMOGRAFICOS				MEDICIONES GENERALES						CONDICIÓN QUE PREDOMINA	
Edad: oscila entre 25 a 45 años				TIPO	CONDICION	RIESGO					
Tipo de contrato: Indefinido: 37,5%; Prestación servicios: 62,5%						SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
				A	Condiciones intralaborales	0%	10%	0%	30%	60%	RIESGO
					Demandas del trabajo	10 %	0%	20%	30%	40%	RIESGO
					control	10 %	0%	30%	20%	40%	RIESGO
					Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	0%	10%	10%	10%	70%	RIESGO
					Recompensa.	0%	0%	20%	0%	80%	RIESGO
				B	Condiciones intralaborales	0%	0%	0%	25%	75%	RIESGO
					Demandas del trabajo	0%	0%	0%	75%	25%	RIESGO
					control	0%	0%	0%	0%	100%	RIESGO

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO					CONDICIÓN QUE PREDOMINA
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
					Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	0%	0%	0%	25%	75%	RIESGO
					Recompensa.	0%	0%	25%	0%	75%	RIESGO
					Condiciones extralaborales	8%	0%	23%	31%	38%	RIESGO
					Medición condiciones de estrés	0%	0%	8%	25%	67%	RIESGO

Adaptado de Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB INGENIERIA S.A.S YOPAL (Hernández, 2014).

6.3 Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa ROVER ALCISA COLOMBIA (Camargo Y Erazo, 2015)

La información descrita en la tabla 4, fue recolectada para ROVER ALCISA COLOMBIA y presenta los resultados de evaluación de factores psicosociales para un grupo correspondiente a maestros, ayudantes de obra y auxiliares; por lo tanto, se muestran las condiciones intralaborales según cuestionario tipo B, igualmente también se muestran resultados de dominios en general, condiciones extralaborales y medición de estrés para el grupo B.

Tabla 4. *Recopilación de información de niveles de riesgo psicosocial empresa ROVER ALCISA COLOMBIA*

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO					CONDICIÓN QUE PREDOMINA
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa ROVER ALCISA COLOMBIA (Camargo y Erazo, 2015)	ROVER ALCISA COLOMBIA	B	Condiciones intralaborales	Demandas del Trabajo.	Demandas cuantitativas.	0%	19%	33%	19%	29%	RIESGO
					Demandas de carga mental.	29%	14%	19%	14%	24%	RIESGO
					Demandas emocionales.	0%	0%	0%	0%	0%	PROTECTO R
					Exigencias de responsabilidad del cargo.	NA	NA	NA	NA	NA	NO APLICA
					Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	5%	14%	33%	29%	19%	RIESGO

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO					CONDICIÓN QUE PREDOMINA
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
					Demandas de la jornada de trabajo.	33 %	19%	24%	19%	5%	AMBOS
					Consistencia del rol.	NA	NA	NA	NA	NA	NO APLICA
					Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral.	14 %	29%	10%	33%	14%	RIESGO
		Control.			Control y autonomía sobre el trabajo.	29 %	14%	43%	5%	10%	RIESGO
					Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.	76 %	10%	14%	0%	0%	PROTECTO R
					Participación y manejo del cambio.	14 %	33%	10%	24%	19%	AMBOS
					Claridad de rol.	5%	10%	24%	38%	24%	RIESGO
					Capacitación.	33%	0%	14%	33%	19%	RIESGO
		Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.			Características del liderazgo.	14 %	10%	19%	33%	24%	RIESGO
					Relaciones sociales en el trabajo.	5%	19%	52%	14%	10%	RIESGO
					Retroalimentación del desempeño.	10 %	24%	33%	29%	5%	RIESGO
					Relación con los colaboradores (subordinados).	NA	NA	NA	NA	NA	NO APLICA
		Recompensas.			Reconocimiento y compensación	14 %	29%	43%	10%	5%	RIESGO
					Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	19 %	10%	24%	14%	33%	RIESGO
		Condiciones extralaborales		No aplica	Características de la	5%	14%	24%	14%	43%	RIESGO

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL			RIESGO					CONDICIÓN QUE PREDOMINA	
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
					vivienda						
					Comunicación y relaciones sociales	24 %	10%	24%	24%	19%	RIESGO
					Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	5%	24%	24%	29%	19%	RIESGO
					Desplazamiento vivienda - trabajo	14 %	5%	5%	24%	52%	RIESGO
					Situación económica del grupo familiar	29 %	10%	29%	10%	24%	RIESGO
					tiempo fuera del trabajo	5%	33%	14%	48%	0%	RIESGO
					Relaciones familiares	57 %	38%	5%	0%	0%	PROTECTOR
DATOS SOCIODEMOGRAFICOS				MEDICIONES GENERALES							CONDICIÓN QUE PREDOMINA
Género: 100% masculino Edad: 56% de 20-30 años; 10% de 31-40 años;33% de 41-50 años; 5% de 53-65 años. Estado civil: 19% Casado; 52% Unión libre; 24% Soltero; 5% separado Escolaridad: Bachillerato completo: 38% Bachillerato; incompleto: 52%; primaria incompleta 10% Residencia: Bogotá D.C Estrato: 1: 10% ; 2: 57% ; 3: 19% ; No sabe:14% Tipo vivienda: Arriendo 67% ; Familiar: 14% ; Propia: 19% Número de personas que dependen económicamente: 0: 10%; 1: 19% ; 2: 29% ; 3: 17% ; 4: 19% ; 5: 5% ; 8: 1% Tipo de salario: Fijo : 100% Tipo de contratación: Temporal por contrato de obra Antigüedad en la empresa: mayor a 6 meses Número de horas trabajadas: 8 horas				TIPO	CONDICION	RIESGO					
						SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
				B	Condiciones intralaborales	10 %	32%	24%	24%	10%	RIESGO
					Demandas del trabajo	14 %	38%	14%	19%	14%	AMBOS
					control	24 %	24%	29%	14%	10%	AMBOS
					Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	5%	19%	38%	29%	10%	RIESGO
					Recompensa.	10 %	29%	19%	33%	10%	RIESGO
				B	Condiciones extralaborales	19 %	10%	33%	14%	24%	RIESGO
				B	Medición condiciones de estrés	0%	12%	33%	29%	26%	RIESGO

Adaptado de Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa ROVER ALCISA COLOMBIA (Camargo y Erazo, 2015).

6.4 Factores de riesgo psicosocial del personal de una empresa de construcción del Suroccidente de Colombia año 2019 (Chavarro Y Marín, 2019)

Para esta empresa, la información recolectada hace referencia a los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial para 32 trabajadores proporcionada a los autores por la empresa, los cuales manifiestan evidenciar el uso del cuestionario tipo A para 2, personas y el tipo B para 30 personas, sin embargo, en su artículo de análisis solo muestran los resultados de acuerdo con los lineamientos del cuestionario tipo B, por otra parte, sus resultados los manifiestan solo en los rangos de bajo medio y alto. De acuerdo con lo anterior, la investigación contenida en la tabla 5, se limita solo a la información suministrada en el documento en análisis.

Tabla 5. *Recopilación de información de niveles de riesgo psicosocial empresa de construcción del Suroccidente de Colombia.*

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	TIPO	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL			RIESGO					CONDICIÓN QUE PREDOMINA
			CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia Año 2019 (Chavarro y Marín, 2019)	Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia	B	Condiciones intralaborales	Demandas del Trabajo.	Demandas cuantitativas.	0%	44%	33%	23%	0%	AMBOS
					Demandas de carga mental.	0%	44%	3%	53%	0%	AMBOS
					Demandas emocionales.	0%	77%	13%	17%	0%	PROTECTOR
					Exigencias de responsabilidad del cargo.	NA	NA	NA	NA	NA	NO APLICA
					Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	0%	10%	27%	63%	0%	RIESGO
					Demandas de la jornada de trabajo.	0%	77%	10%	13%	0%	PROTECTOR
					Consistencia del rol.	NA	NA	NA	NA	NA	NO APLICA
					Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral.	0%	43%	24%	33%	0%	RIESGO
				Control.	Control y autonomía sobre el trabajo.	0%	70%	13%	17%	0%	PROTECTOR

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO					CONDICIÓN QUE PREDOMINA
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
					Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.	0%	60%	23%	17%	0%	PROTECTOR
					Participación y manejo del cambio.	0%	53%	30%	17%	0%	AMBOS
					Claridad de rol.	0%	74%	13%	13%	0%	PROTECTOR
					Capacitación.	0%	47%	3%	50%	0%	AMBOS
				Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	Características del liderazgo.	0%	40%	40%	20%	0%	RIESGO
					Relaciones sociales en el trabajo.	0%	57%	30%	13%	0%	PROTECTOR
					Retroalimentación del desempeño.	0%	60%	27%	13%	0%	PROTECTOR
					Relación con los colaboradores (subordinados)	NA	NA	NA	NA	NA	NO APLICA
				Recompensas.	Reconocimiento y compensación.	0%	53%	27%	20%	0%	AMBOS
					Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	0%	37%	40%	23%	0%	RIESGO
		Condiciones extralaborales	No aplica		Características de la vivienda	0%	27%	13%	60%	0%	RIESGO
					Comunicación y relaciones sociales	0%	33%	27%	40%	0%	RIESGO
					Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0%	57%	10%	33%	0%	PROTECTOR
					Desplazamiento o vivienda - trabajo	0%	40%	37%	23%	0%	RIESGO
					Situación económica del grupo familiar	0%	50%	33%	17%	0%	AMBOS
					tiempo fuera del trabajo	0%	67%	27%	6%	0%	PROTECTOR
					Relaciones familiares	0%	90%	7%	3%	0%	PROTECTOR

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL			RIESGO			CONDICIÓN QUE PREDOMINA			
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO		MEDIO	ALTO	MUY ALTO
DATOS SOCIODEMOGRAFICOS				MEDICIONES GENERALES						CONDICIÓN QUE PREDOMINA	
Género: 96,7% masculino, 3,3% femenino				TIPO	CONDICION	RIESGO					
Edad: 9,4% de 18-25 años; 31,3% de 26-35 años; 46,9% de 36-45 años; 12,4% de más de 45 años.						SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Estado civil: 9,3% Casado; 21% Unión libre; 6% Soltero; 2% separado				B	Condiciones intralaborales	0%	44%	35%	21%	0%	AMBOS
Escolaridad: Bachillerato completo: 62,5%; Bachillerato incompleto: 12,5%; primaria incompleta 3,1%; primaria completa 9,4%; técnico completo 9,4%					Demandas del trabajo	0%	37%	16%	47%	0%	RIESGO
postgrado incompleto 3,1%					control	0%	54%	33%	13%	0%	AMBOS
Residencia: Cali					Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	0%	57%	30%	13%	0%	PROTECTOR
Tipo de vivienda: Arriendo 50% ; Familiar: 25% ; Propia: 25%					Recompensa.	0%	53%	10%	37%	0%	AMBOS
Antigüedad en el cargo: menor a 1 año: 37,5% ; 1-3 años: 21,9%; 4 -6 años: 37,5% ; más de 10 años 3,1%											
Número de horas trabajadas: 48 horas semanales											
				B	Condiciones extralaborales		47%	17%	37%		AMBOS
				B	Medición condiciones de estrés	27 %	20%	27%	23%	3%	AMBOS

Adaptado de Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia Año 2019 (Chavarro y Marín, 2019)

6.5 Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de Candelaria – Valle en el año 2019 (Trochez, 2019)

Par el caso de esta empresa, de 72 trabajadores, los autores manifiestan haber aplicado la evaluación para condiciones intralaborales en el área de jefatura profesionales y técnicos con el cuestionario tipo A y el área de operativos y auxiliares con el cuestionario tipo B, pero, no discriminan los porcentajes de nivel de riesgo por cada grupo, sino que, se presenta la información de forma conjunta para los grupos A y B, y aunque dejan claridad en las dimensiones que solo se evaluaron para el grupo A, no deja de ser una restricción para su análisis, sin embargo, se muestran por separado los resultados consolidados y promediados clasificados frente a los baremos de la batería de instrumento de evaluación de riesgo psicosocial del ministerio de la protección social, lo cual nos genera más información para evidenciar las diferencias que existen entre los grupos A

y B evaluados, igualmente, se presentan resultados de condiciones extralaborales y medición de nivel de estrés en forma general. De acuerdo con lo anterior la investigación contenida en la tabla 6, se limita solo a la información suministrada en el documento en análisis.

Tabla 6. *Recopilación de información de niveles de riesgo psicosocial empresa de construcción de Candelaria – Valle*

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO					CONDICIÓN QUE PREDOMINA
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de candelaria – valle en el año 2019 (Trochez,2019)	Empresa de construcción de candelaria – valle	A Y B	Condiciones intralaborales	Demandas del Trabajo.	Demandas cuantitativas.	33%	39%	17%	8%	3%	PROTECTOR
					Demandas de carga mental.	40%	28%	18%	10%	4%	PROTECTOR
					Demandas emocionales.	71%	6%	10%	4%	10%	PROTECTOR
					Exigencias de responsabilidad del cargo. (Aplica solo para tipo A)	12%	15%	19%	15%	38%	RIESGO
					Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	24%	31%	14%	18%	14%	AMBOS
					Demandas de la jornada de trabajo.	33%	31%	18%	15%	3%	PROTECTOR
					Consistencia del rol. (Aplica solo para tipo A)	27%	19%	38%	15%	0%	AMBOS
					Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral.	32%	38%	10%	15%	6%	PROTECTOR
				Control.	Control y autonomía sobre el trabajo.	25%	17%	35%	14%	10%	RIESGO

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO					CONDICIÓN QUE PREDOMINA
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
					Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.	28%	26%	28%	13%	6%	AMBOS
					Participación y manejo del cambio.	44%	24%	13%	13%	7%	PROTECTOR
					Claridad de rol.	43%	17%	13%	21%	7%	PROTECTOR
					Capacitación.	46%	22%	19%	7%	6%	PROTECTOR
					Características del liderazgo.	36%	22%	18%	18%	6%	PROTECTOR
				Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	Relaciones sociales en el trabajo.	29%	26%	28%	15%	1%	AMBOS
					Retroalimentación del desempeño.	35%	21%	10%	22%	13%	AMBOS
					Relación con los colaboradores(subordinados). (Aplica solo para tipo A)	46%	12%	19%	19%	4%	PROTECTOR
				Recompensas a.	Reconocimiento y compensación.	25%	47%	17%	8%	3%	PROTECTOR
					Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	67%	8%	11%	4%	10%	PROTECTOR
		Condiciones extralaborales	No aplica		Características de la vivienda	24%	26%	11%	26%	13%	AMBOS
					Comunicación y relaciones	36%	19%	24%	10%	11%	AMBOS

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO			CONDICIÓN		
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	QUE PREDOMINA
					sociales						
					Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	44%	25%	11%	8%	11%	PROTECTOR
					Desplazamiento o vivienda - trabajo	14%	28%	18%	29%	11%	RIESGO
					Situación económica del grupo familiar	29%	18%	31%	18%	4%	AMBOS
					tiempo fuera del trabajo	53%	22%	14%	10%	1%	PROTECTOR
					Relaciones familiares	75%	21%	3%	1%	0%	PROTECTOR
DATOS SOCIODEMOGRAFICOS				MEDICIONES GENERALES							CONDICIÓN
Género: 86% masculino; 14% femenino				TIPO	CONDICION	RIESGO					QUE PREDOMINA
Edad: 18% de 20-30 años; 31% de 31-40 años; 36% de 41-50 años; 8% de 51-60 años; 7% de más de 61 años.						SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Estado civil: 79% (Casado, Unión libre) 21% Soltero				A Y B	Condiciones intralaborales	47%	17%	14%	18%	4%	PROTECTOR
Escolaridad: Básico: 58%; Media: 26%; superior 15%;											
Residencia: Cali 74%, zonas aledañas 26%					Demandas del trabajo	39%	25%	15%	13%	8%	PROTECTOR
Tipo de vivienda: Arriendo 44% ; Familiar: 26% ; Propia: 29%											
Tipo de contratación: Temporal por contrato de obra					Control	35%	22%	29%	6%	8%	PROTECTOR
Área : 74% operativos; 26% administrativa					Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	29%	25%	22%	17%	7%	AMBOS
					Recompensa.	44%	25%	15%	7%	8%	PROTECTOR
				A Y B	Condiciones extralaborales	33%	24%	28%	7%	8%	PROTECTOR
				A Y B	Medición condiciones de estrés	53%	17%	21%	8%	1%	PROTECTOR

Adaptado de Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de candelaria – valle en el año 2019 (Trochez, 2019).

6.6 Realización de un diagnóstico de riesgos psicosociales en el área administrativa de ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S (Gallego, Et Ál.,2020)

Respecto a la información recolectada de esta empresa, se presenta la evaluación de riesgos psicosociales en el área administrativa, para los grupos A y B utilizando el cuestionario tipo A y tipo B respectivamente, sin embargo, no presentan resultados generales para cada dominio, en cuanto a los resultados de condiciones extralaborales están por grupo A y B separados, al igual que los resultados generales para condiciones intralaborales extralaborales y medición de estrés, todo esto condensado en la tabla 7.

Tabla 7. *Recopilación de información de niveles de riesgo psicosocial empresa ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S*

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO					CONDICIÓN QUE PREDOMINA
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Realización de un diagnóstico de riesgos psicosociales en el área administrativa de ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S (gallego, et ál.,2020)	ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S	A	Condiciones intralaborales	Demandas del Trabajo.	Demandas cuantitativas.	14%	0%	14%	29%	43%	RIESGO
					Demandas de carga mental.	29%	0%	14%	14%	43%	RIESGO
					Demandas emocionales.	86%	14%	0%	0%	0%	PROTECTOR
					Exigencias de responsabilidad del cargo.	29%	29%	14%	0%	29%	PROTECTOR
					Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	43%	43%	14%	0%	0%	PROTECTOR
					Demandas de la jornada de trabajo.	29%	29%	14%	29%	0%	PROTECTOR
					Consistencia del rol.	0%	29%	0%	43%	29%	RIESGO
					Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral.	14%	43%	0%	29%	14%	PROTECTOR
				Control.	Control y autonomía sobre el trabajo.	14%	14%	14%	29%	29%	RIESGO
					Oportunidades de desarrollo y uso de	43%	29%	14%	0%	14%	PROTECTOR

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO				CONDICIÓN QUE PREDOMINA	
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO		MUY ALTO
					habilidades y destrezas.						
					Participación y manejo del cambio.	14%	29%	14%	14%	29%	RIESGO
					Claridad de rol.	43%	0%	0%	43%	14%	RIESGO
					Capacitación.	14%	29%	14%	29%	14%	RIESGO
			Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.		Características del liderazgo.	0%	14%	43%	14%	29%	RIESGO
					Relaciones sociales en el trabajo.	0%	29%	29%	29%	14%	RIESGO
					Retroalimentación del desempeño.	14%	57%	0%	14%	14%	PROTECTOR
					Relación con los colaboradores(subordinados)	100%	0%	0%	0%	0%	PROTECTOR
			Recompensas.		Reconocimiento y compensación	0%	57%	14%	0%	29%	PROTECTOR
					Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	14%	0%	29%	29%	29%	RIESGO
		Condiciones extralaborales	No aplica		Características de la vivienda	14%	29%	14%	14%	29%	RIESGO
					Comunicación y relaciones sociales	43%	29%	0%	29%	0%	PROTECTOR
					Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	29%	14%	29%	14%	14%	RIESGO
					Desplazamiento o vivienda – trabajo	29%	29%	14%	14%	14%	PROTECTOR
					Situación económica del grupo familiar	43%	14%	29%	14%	0%	PROTECTOR
					tiempo fuera del trabajo	43%	14%	29%	0%	14%	PROTECTOR
					Relaciones familiares	57%	29%	0%	14%	0%	PROTECTOR
B		Condiciones intralaborales	Demandas del		Demandas cuantitativas.	0%	25%	25%	50%	0%	RIESGO

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO				CONDICIÓN QUE PREDOMINA	
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO		MUY ALTO
				Trabajo.	Demandas de carga mental.	0%	0%	0%	25%	75%	RIESGO
					Demandas emocionales.	75%	0%	25%	0%	0%	PROTECTOR
					Exigencias de responsabilidad del cargo.	NA	NA	NA	NA	NA	NO APLICA
					Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	25%	75%	0%	0%	0%	PROTECTOR
					Demandas de la jornada de trabajo.	0%	75%	25%	0%	0%	PROTECTOR
					Consistencia del rol.	NA	NA	NA	NA	NA	NO APLICA
					Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral.	25%	0%	50%	0%	25%	RIESGO
				Control.	Control y autonomía sobre el trabajo.	0%	50%	25%	25%	0%	AMBOS
					Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.	25%	50%	0%	25%	0%	PROTECTOR
					Participación y manejo del cambio.	0%	25%	0%	25%	50%	RIESGO
					Claridad de rol.	25%	0%	25%	0%	50%	RIESGO
					Capacitación.	0%	25%	0%	25%	50%	RIESGO
				Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	Características del liderazgo.	25%	0%	25%	0%	50%	RIESGO
					Relaciones sociales en el trabajo.	0%	0%	50%	0%	50%	RIESGO
					Retroalimentación del desempeño.	50%	0%	25%	0%	25%	AMBOS
					Relación con los colaboradores (subordinados).	NA	NA	NA	NA	NA	NO APLICA
				Recompensa.	Reconocimiento y compensación	25%	50%	0%	0%	25%	PROTECTOR

BIBLIOGRAFIA	EMPRESA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL				RIESGO				CONDICIÓN	
		TIPO	CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	QUE PREDOMINA
					Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	50%	25%	0%	0%	25%	PROTECTOR
			Condiciones extralaborales	No aplica	Características de la vivienda	25%	0%	0%	50%	25%	RIESGO
					Comunicación y relaciones sociales	25%	0%	50%	25%	0%	RIESGO
					Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	25%	0%	0%	50%	25%	RIESGO
					Desplazamient o vivienda - trabajo	0%	0%	25%	50%	25%	RIESGO
					Situación económica del grupo familiar	25%	0%	25%	25%	25%	RIESGO
					tiempo fuera del trabajo	25%	50%	0%	25%	0%	PROTECTOR
					Relaciones familiares	50%	25%	0%	25%	0%	PROTECTOR

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS				MEDICIONES GENERALES					CONDICIÓN QUE PREDOMINA		
				TIPO	CONDICION	RIESGO					
Género: 36% masculino ; 64% femenino						SIN	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Edad: 46% de 18-25 años ; 18% de 26-35 años; 9% de 36-45 años; 27% de mayor a 45 años											
Estado civil: 18% Casado; 36% Unión libre; 45% Soltero				A	Condiciones intralaborales	14%	29%	29%	14%	14%	RIESGO
Tipo de vivienda: Arriendo 18% ; Familiar: 45% ; Propia: 36%					Condiciones extralaborales	29%	29%	0%	29%	14%	PROTECTOR
Escolaridad: Bachillerato completo: 9% técnico completo 18%; tecnólogo incompleto 9%; profesional completo 45%; postgrado completo 18%					Medición condiciones de estrés	28%	29%	14%	0%	29%	PROTECTOR
Estrato: 1: 0% ; 2: 55% ; 3: 27% ; 4: 9% ; 5: 9%											
Sede: Bogotá D.C											
Área: Administrativa 100%				B	Condiciones intralaborales	25%	25%	0%	25%	25%	AMBOS
Antigüedad en la empresa: menos de 1 año: 73% ; 1-2 años: 9% ; 3-5 años: 9% ; 6 a 10 años: 9%					Condiciones extralaborales	25%	0%	0%	0%	75%	RIESGO
Antigüedad en el cargo: menos de 1 año: 64% ; 1-2 años: 18% ; 3-5 años: 9% ; 6 a 10 años: 9%					Medición condiciones de estrés	25%	25%	25%	0%	25%	AMBOS

Adaptado de Realización de un diagnóstico de riesgos psicosociales en el área administrativa de ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S (Gallego, et ál., 2020).

7. Análisis de los resultados

De acuerdo con la información anterior, se realiza el análisis de los resultados mostrados para las seis empresas, obteniendo una conclusión para cada uno de los factores psicosociales que fueron objeto de evaluación, de acuerdo con la condición más prevalente.

7.1 Condiciones intralaborales

Este constructo, “se define como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la protección social, 2010, p.20). Según (Villalobos, 2005, citado por Ministerio de la protección social, 2010), en este constructo:

Se identifican cuatro dominios que agrupan a su vez una determinada cantidad de dimensiones relacionadas que explican las condiciones intralaborales, las dimensiones que conforman estos dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (p.20)

Al verificar los resultados generales sobre condiciones laborales en la bibliografía definida para el análisis, se encuentra que, aunque existen algunos factores protectores, prevalece el factor de riesgo, de esta forma, es necesario realizar acciones de intervención, promoción y prevención para eliminar o mitigar el riesgo presente y hacer que este constructo se comporte como factor de protección.

A continuación, se presentan los cuatro dominios que conforman este constructo:

7.1.1 Dominio demandas del trabajo

El (Ministerio de la protección social, 2010), describe este dominio en la batería de instrumentos para la evaluación psicosocial como: “las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo” (p.20).

De acuerdo con lo encontrado en la información de las empresas, el dominio general tiende a prevalecer más como un factor de riesgo, a continuación, se realiza el análisis de cada una de las dimensiones que lo integran:

7.1.1.1 Demandas cuantitativas. se describen en la batería de instrumentos para la evaluación psicosocial como “las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo” (Ministerio de la protección social, 2010, p.22).

Al realizar el análisis de la información encontrada en la bibliografía seleccionada para el estudio, se puede concluir, que, tanto para las personas directivas profesionales o técnicos evaluados de acuerdo con la forma A, como para el personal operativo u auxiliar evaluado según la forma B, esta dimensión prevalece como FACTOR DE RIESGO, al respecto, como común denominador, los autores aluden esta condición a circunstancias derivadas del exceso de trabajo, y manifiestan tener dificultades en cuanto a la cantidad de tiempo que tienen para ejecutar sus tareas, pues el tiempo parece no ser suficiente para atender el volumen de trabajo asignado, por lo tanto, deben trabajar más rápido, y bajo presión para cumplir con los resultados esperados (Salcedo, 2013, p.112).

Al respecto, desde mi experiencia en el campo de la construcción, estoy de acuerdo con lo descrito por estos autores tanto para cargos directivos como operativos, ya que, es muy común que en los contratos de obra, donde el contratista no solo ejerce el papel de empleador, sino que también

tiene que cumplir con todos los requerimientos del contratante, bien sea una entidad oficial o un particular, uno de los factores que más estrés puede generar es precisamente el cumplimiento de los plazos de ejecución, que muchas veces no son acordes con el tiempo real necesario para ejecutar las obras, adicionalmente, hay muchos factores ambientales que inciden en los rendimientos, como por ejemplo la lluvia que muchas veces genera pérdida de tiempo pues hay que parar la obra si las actividades son a cielo abierto y esperar a que haya condiciones para poder continuar, con lo cual se está perdiendo valioso tiempo, y son este tipo de circunstancias las que generan presión en todos los involucrados como residente, director de obra, contratista y maestros, oficiales y ayudantes, pues se tiene que comenzar a correr para poder cumplir con las actividades del contrato y evitar incumplimientos de tipo legal.

Cabe mencionar, que en el sector se presenta mucho la subcontratación por actividad, lo que significa que aunque los trabajadores están bajo la dirección del director de obra, algunos trabajan bajo la modalidad independiente, y generalmente no trabajan por horario de 8 horas, sino por labor ejecutada manejando sus propios horarios; sin embargo, muchas veces terminan trabajando más de 8 horas al día generándose riesgo psicosocial en ellos, e interfiriendo en las cargas laborales de los trabajadores que sí son dependientes, ya que es claro que muchas de las actividades que se realizan en obra por lo general están interconectadas y por lo tanto el retraso de un trabajador puede perjudicar los tiempos de labor de los demás.

De acuerdo con lo anterior y la guía técnica general del ministerio del trabajo, la cual sugiere una serie de acciones de promoción e intervención, creo que, para el caso en particular, los que mejor podrían funcionar sería gestionar las cargas de trabajo, rotar puestos, manejo eficaz del tiempo (Ministerio del trabajo, 2015, p.61) lo cual mejoraría sustancialmente la dimensión hacia factor de protección.

7.1.1.2 Demandas de carga mental. De acuerdo con la batería de riesgo psicosocial definida por el (Ministerio de la protección social, 2010) estas: “son 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”. (p.22)

Esta dimensión, puede ser fuente de riesgo psicosocial en los trabajadores cuando se presentan indicadores de riesgo como por ejemplo tareas con mucha información, de varias fuentes de forma simultánea y bajo presión de tiempo.

Al analizar los datos de esta dimensión, se observa que los valores para el grupo A resultaron ambivalentes, ya que dependiendo de la empresa en una prevalece el riesgo y en la otra el factor protector para una misma dimensión, esto tal vez podría atribuirse a mejores procesos en algunas de las empresas, mientras que en los valores de evaluación del grupo B prevaleció como factor de riesgo, lo cual posiblemente tenga que ver con el tipo específico de tarea que realizan, ya que, los autores manifiestan que estos trabajadores consideran que para realizar su trabajo se necesita de minuciosa concentración, atención y detalle y que se deben desarrollar de actividades bajo presión por factores de tiempo. (Camargo y Erazo, 2015, p.76)

Al respecto, en mi experiencia, las actividades realizadas por ingenieros, arquitectos, y demás profesiones relacionadas, tienen alta carga mental, y claramente hay que saberla gestionar, de acuerdo con los resultados obtenidos en el grupo A, esta ambivalencia podría significar que algunas de las empresas vienen trabajando en la mejora de los procesos en cuanto a las áreas directivas, técnicas y profesionales, y por eso los resultados tienden hacia un valor intermedio, cosa que no está sucediendo en el área operativa, talvez por que se subestiman las actividades mentales en los operarios y se le da más importancia a las cargas físicas y ambientales. Sin

embargo, de acuerdo con la experiencia en la actividad, muchas veces la complejidad de las actividades y los imprevistos requieren de tareas de tipo mental, y teniendo en cuenta que definitivamente el factor tiempo es muy importante, podría explicar la presencia de este riesgo en la población del área operativa.

Otra explicación, podría tener que ver con el tipo de empresa, ya que una mipyme podría no tener sus procesos bien definidos, como suele suceder por ejemplo en el caso de las asociaciones entre mipymes para un solo contrato como consorcios o uniones temporales, que unen fuerzas para ejecutar un solo contrato en conjunto, donde su organización no sea necesariamente la mejor en el inicio del contrato, pues todos los procesos por lo general van madurando a través del tiempo, y el hecho de que se puedan presentar excesos de trabajo mental o físico si no se tiene bien claro la cantidad de trabajo justa, puede hacer que esta dimensión se convierta en un factor de riesgo psicosocial, en ese sentido, las empresas de gran tamaño que tienen sus procesos bien implementados y algunos casos de mipymes ya consolidadas, le pueden llevar mucha ventaja a las empresas mipymes que recién están comenzando.

De acuerdo con lo anterior y la guía técnica general del ministerio del trabajo, que sugiere una serie de acciones de promoción e intervención, creo que, para el caso en particular, los que mejor podrían funcionar sería gestionar las cargas de trabajo, rotar puestos, manejo eficaz del tiempo y conciliación de entorno laboral y extralaboral (Ministerio del trabajo, 2015, p. 61), al respecto, está claro que todas estas acciones hacen parte de la mejora de los procesos, siendo esto junto con una buena planeación de la obra mejoras efectivas para convertir la dimensión en un factor protector.

7.1.1.3 Demandas emocionales. De acuerdo con la batería de riesgo psicosocial del (Ministerio de la protección social, 2010) son: “Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador”. (p. 22)

Según los resultados recolectados en las seis empresas, la condición que prevalece tanto en los cargos del grupo A como del grupo B es el FACTOR PROTECTOR, y entre las causas, los autores manifiestan que probablemente se deba a que no se tienen contacto con usuarios o publico que los exponga al trato negativo de otras personas ajenas a su organización o empresa (Camargo y Erazo, 2015, p.77).

Cabe mencionar que en una de las empresas que si lo clasifico como riesgo algunos de sus trabajadores tienen contacto con usuarios, por lo que podría ser la razón de dicha clasificación.

En cuanto a mi opinión personal, me parece que, si bien es cierto que los trabajadores operativos no se exponen a muchas condiciones de exigencia emocional, al trasladarlo a la realidad de los proyectos de obras, se evalúa solo a los trabajadores pero se olvida que el contratista, y cargos como el director de proyecto o residente, tienen que tener directa comunicación con la interventoría de la obra que representa al contratante, bien sea una entidad pública o un ente privado, y muchas veces, en las reuniones para el cumplimiento de las actividades contratadas se presentan choques de opinión que puede generar demandas emocionales, como por ejemplo sentimientos de frustración o de injusticia que deriven en riesgo psicosocial para estos cargos.

Según lo anterior y la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p. 61), la cual sugiere una serie de acciones de promoción e intervención, pienso que, podrían funcionar el desarrollo de estrategias de afrontamiento y conciliación de entorno laboral y extralaboral. para mantener la dimensión como un factor protector.

7.1.1.4 Exigencias de responsabilidad del cargo. Estas exigencias, hacen referencia a la responsabilidad resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, que puede tener ciertos cargos de dirección o administración, que no todas las veces pueden estar bajo su control. (Ministerio de la protección social, 2010, p. 22).

Para este caso, solo se presentan los resultados del grupo A, pues en el grupo B la pregunta no aplica, y según la información recolectada, la condición que prevalece es el FACTOR DE RIESGO, pues los autores alegan que los trabajadores deben asumir la responsabilidad de los resultados, supervisar personal, manejar los recursos de la empresa, manejar información confidencial, seguridad o salud de otras personas (Salcedo, 2013, p. 112).

Al respecto, coincido con que se presenta como un factor de riesgo psicosocial, en mi opinión, es claro que los cargos directivos tienen que asumir la responsabilidad de los resultados, de la seguridad y salud del personal y del manejo de los recursos, entre otras, para este caso en particular, el cumplimiento de la programación de obra y de las tareas asignadas y las de alto riesgo, así como el control del área operacional y las decisiones cruciales en el desarrollo de las obras, se conforman como un estresor, para cargos como el director de obra , residente, SISO, contratista e incluso el maestro general, quienes tienen que estar sorteando los imprevistos que surjan cada día durante el plazo de ejecución de las obras.

En lo concerniente a la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p. 61), la cual sugiere una serie de acciones de promoción e intervención, pienso que podría funcionar el servicio al trabajador y el mejoramiento participativo de condiciones psicosociales del trabajo. para mantener la dimensión como un factor protector.

7.1.1.5 Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Según la batería de riesgo psicosocial del (Ministerio de la protección social, 2010, p. 23), son condiciones del lugar de trabajo y la carga física involucrados en las actividades desarrolladas, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación como por ejemplo condiciones de tipo físicas como ruido, iluminación, temperatura, ventilación entre otras, químicas, biológicas como virus, bacterias, hongos o animales, de diseño del puesto de trabajo, de orden y aseo, de carga física y de seguridad industrial.

De acuerdo con la información analizada, en los grupos A y B prevalece como FACTOR DE RIESGO, sin embargo, cabe anotar, que en la empresa donde solo se evaluó el área administrativa se presenta como factor protector, de esta forma el análisis adquiere sentido, teniendo en cuenta la naturaleza de esta dimensión, por lo tanto, es posible que los puestos en los que podrían presentarse como factor de riesgo corresponden a toda el área operativa y a cargos profesionales que tienen que permanecer en obra, mientras que para el área de oficina tendería más a comportarse como factor protector.

Al respecto, en la práctica, se reconoce como uno de los factores de riesgo más presentes en el área operativa, es claro que en las obras de construcción en general las condiciones suelen ser agrestes, ya que hay que enfrentarse a condiciones como el frío, la lluvia, el sol, el polvo, realizar grandes cantidades de fuerzas, permanecer muchas veces en posturas inadecuadas, exponerse a los componentes de los materiales, entre otros.

Según lo anterior y la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p. 61), la cual sugiere una serie de acciones de promoción e intervención, pienso que, podrían funcionar y ser fácilmente incluidas la rotación de cargos, y la gestión de cargas de trabajo esto desde la planeación

de la obra y el cálculo de los rendimientos para la mano de obra, y de esta forma disminuir el riesgo convirtiéndolo en un factor protector.

7.1.1.6 Demandas de la jornada de trabajo. Esta dimensión se define de acuerdo con la batería de evaluación de riesgo psicosocial del (Ministerio de la protección social, 2010) como : “las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.” (p. 23)

Al respecto, en la bibliografía seleccionada parece ser ambivalente, ya que en la mitad de las empresas prevalece el factor protector, y en las otras el de riesgo, por lo que esta dimensión se encentra en un valor intermedio, de tal forma que, hay resultados divididos, según los autores las causas de que se presente como factor de riesgo, son, por ejemplo, en la empresa EFIGAS los trabajadores manifiestan jornadas nocturnas, horas extras, o trabajo en días de descanso (Salcedo, 2013, p.112), y en la empresa ROVER ALCISA, (Camargo y Erazo, 2015), manifiestan que: “ se percibe que su jornada laboral es prolongada y sin espacios claramente definidos para descansar” (p. 45)

Dentro de mi experiencia, estos comportamientos si se reconocen como frecuentes, pues es muy común el hecho de que, dependiendo de la actividad a realizar, a veces es muy difícil definir jornadas de trabajo, de la misma forma que se puede hacer una oficina. Por ejemplo, si hay que fundir un tanque, o una placa, que no se pueda dejar a la mitad, se hace necesario trabajar horas extras, mientras dure la fundición, la realización de relevos en este caso, podría funcionar para algunos ayudantes pero para otros cargos como por ejemplo el maestro de obra, o el residente sería más complicado, de manera que para tratar de manejar este tipo de circunstancias, tendría que compensarse este esfuerzo extra, probablemente mediante la programación de las actividades

de la obra definiendo los respectivos descansos, igualmente, sucedería para cuando hay retrasos de la programación de las obras.

Respecto a las sugerencias de la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p. 62)., para acciones de promoción e intervención, pienso que, podrían funcionar y ser fácilmente incluidas la gestión de pausas en el trabajo, y en algunos casos la gestión de trabajo por turnos esto desde la planeación de la obra en las actividades que sea posible, para eliminar el riesgo convirtiéndolo en su totalidad en un factor protector.

7.1.1.7 Consistencia de rol. Esta dimensión hace referencia a “la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo”. (Ministerio de la protección social, 2010, p. 23).

En cuanto a la información analizada, para este caso solo en los cargos del grupo A, tiende a prevalecer como FACTOR DE RIESGO, manifestando que a veces se presentan inconsistencias en las exigencias o se dan órdenes para hacer cosas que van en contra de los principios éticos o profesionales del trabajador. (Salcedo, 2013, p. 112).

En lo personal, estoy de acuerdo con que en ocasiones se presentan este tipo circunstancias, donde los directivos dan instrucciones u órdenes a veces incluso contradictorias, generalmente por problemas, no solo de planeación por parte del contratista y director de obra, sino también por parte del contratante o dueño de la obra, generándose situaciones imprevistas en su ejecución, muchas veces producto de decisiones arbitrarias y equivocadas. Al respecto, cuando sucedan situaciones imprevistas que requieran de soluciones, es claro que los directivos deben involucrar en la toma de decisiones a los trabajadores que realicen la actividad en cuestión, esto, además de

generar bienestar y sentimientos de inclusión en el trabajador, también puede ser positivo para la planeación de las obras, pues, muchas veces son quienes realizan la tarea, quienes tienen un panorama más claro de la ejecución de la actividad y pueden dar buenas ideas para solucionar los imprevistos que se presenten.

Respecto a las sugerencias de la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p. 62), para acciones de promoción e intervención, pienso que las que mejor encajarían son la inducción y reinducción, y especialmente la claridad del rol como pilar de desempeño para eliminar el riesgo convirtiéndolo en un factor protector.

7.1.1.8 Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. De acuerdo con la batería de riesgo psicosocial del (Ministerio de la protección social, 2010, p.23) se refiere al momento en que las exigencias del trabajo, terminan impactando la vida extralaboral del trabajador.

Según la bibliografía analizada, en su gran mayoría tiende a comportarse como un FACTOR DE RIESGO, los autores manifiestan, que trabajadores sienten insatisfacción en cuanto al esfuerzo y tiempo que le dedican a su trabajo y perciben que esto afecta de forma negativa su ámbito familiar y personal. (Camargo y Erazo, 2015, p.77)

En mi opinión, esto suele suceder especialmente en sitios donde no existe una buena planeación de las obras, por eso se debe trabajar en mejorar también dicha planeación, por otra parte, también es necesario trabajar en la adquisición de nuevos hábitos de trabajo, aprendiendo a ser más resiliente y tener más autocontrol, pues por más que se moderen las exigencias, siempre van a presentarse obstáculos propios de cada cargo que se deben sortear, esto teniendo en cuenta que suele ser muy común que las personas se lleven los problemas del trabajo para su casa, pero también se llevan los problemas de la casa al trabajo, perjudicando su rendimiento laboral.

Según las sugerencias de la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p. 62), para acciones de promoción e intervención, pienso que, las que mejor puede funcionar es la conciliación del entorno intra y extra laboral, lo cual es consistente con lo mencionado con anterioridad, para eliminar el riesgo convirtiéndolo en un factor protector.

7.1.2 Dominio control

Este dominio, de acuerdo con lo establecido en la batería de riesgo psicosocial del (Ministerio de la protección social, 2010), se define como: “la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.” (p.20)

De acuerdo con los resultados generales de la bibliografía consultada, en este dominio tiene a predominar el factor de riesgo. A continuación, se analizan cada una de las dimensiones que lo integran.

7.1.2.1 Control y autonomía sobre el trabajo. Esta dimensión hace referencia al margen de decisión que tienen los individuos sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso (Ministerio de la protección social, 2010, p. 23).

Según la información recolectada, la condición que prevalece es el FACTOR DE RIESGO, para ambos grupos A y B, los cuales manifiestan tener muy poca injerencia sobre el control de las actividades que realizan. (Salcedo, 2013, p. 111).

Al respecto, esta situación suele verse, en los maestros, oficiales, ayudantes, y directivos que trabajan como dependientes, no siendo la misma situación de los trabajadores que prestan

servicios de forma independiente por contrato de obra, como carpinteros, eléctricos entre otros, ya que estos, aunque, deben adecuarse a los horarios permitidos para trabajar y sincronizarse con el resto de actividades, si tienen mayor control y autonomía sobre sus métodos y tiempos de trabajo.

De acuerdo a la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p.60), y a las acciones de promoción e intervención sugeridas, pienso que, las que mejor puede funcionar es gestionar las cargas en el trabajo, adicionalmente, realizar una programación de obra adecuada, donde se coordinen las actividades de los dependientes con los independientes, para así mitigar o eliminar el riesgo convirtiéndolo en un factor protector.

7.1.2.2 Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. Esta dimensión se define como “la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos” (Ministerio de la protección social, 2010, p.23).

De acuerdo con la bibliografía consultada tanto para los cargos del grupo A como los del grupo B, prevalece como FACTOR PROTECTOR, al respecto, expresan que en el desarrollo de su trabajo no se impide el adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades (Chavarro y Marín, 2019, p. 13).

Estoy de acuerdo con lo anterior, pues el sector de la construcción requiere personas con diversas habilidades y conocimientos, de tal forma que la propia dinámica de la actividad podría propiciar oportunidades de desarrollo personal y profesional. En cuanto a lo dispuesto en la guía técnica general del ministerio del trabajo, sobre a las acciones de promoción e intervención sugeridas, pienso que, las que mejor puede funcionar es el aprovechamiento de integral de habilidades y destrezas individuales, y el enriquecimiento de los puestos de trabajo (ministerio del trabajo, 2015, p.60), para así tratar de conservar esta dimensión como un factor de protección.

7.1.2.3 Participación y manejo del cambio. El (Ministerio de la protección social, 2010) lo define así: “el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.” (p.24)

Según el análisis de la información recolectada, en los grupos A y B prevalece como FACTOR DE RIESGO, y se presentan opiniones como la de la empresa efigas donde expresan que los trabajadores carecen de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio en su área o puesto de trabajo y que en los procesos de cambio no se toman en cuenta sus aportes y opiniones. (Salcedo, 2013, p. 111).

En este sentido, en la ejecución de obras de construcción, se suelen presentar muchos imprevistos y por lo tanto cambios intempestivos que pueden generar incomodidad en las labores que realizan los trabajadores, por lo tanto, de acuerdo con la información obtenida en el análisis realizado, para mitigar o eliminar este riesgo, los cargos directivos deben brindar la información correcta y deben tener en cuenta las opiniones de los trabajadores en el momento de realizar cambios, igualmente, trabajar en habilidades como la resiliencia, con el fin de que como individuos se aprenda a gestionar los cambios de una manera no traumática y que no genere condiciones de estrés.

En cuanto a lo dispuesto en la guía técnica general del ministerio del trabajo, sobre a las acciones de promoción e intervención sugeridas, pienso que, es importante implementar la gestión del cambio, al igual que la participación efectiva en grupos de trabajo (ministerio del trabajo, 2015, p.60), para así eliminar el riesgo y convertir esta dimensión en un factor de protección.

7.1.2.4 Claridad de rol. De acuerdo con el (Ministerio de la protección social, 2010) en su batería de riesgo psicosocial es:

La definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. (p.24)

Según la bibliografía recolectada, prevalece el FACTOR DE RIESGO, esto teniendo en cuenta que creen que no se les da a conocer de forma clara los objetivos, sus funciones y el rol que desempeñan (Camargo y Erazo, 2015, p.78).

Al respecto, en mi experiencia, es cierto que producto de malas planeaciones, y de ausentismos, se termina tergiversando las funciones iniciales que puede tener un trabajador, generando incomodidad, desconocimiento y perdiendo objetividad sobre el trabajo que se está haciendo. Respecto a las sugerencias de la guía técnica general del ministerio del trabajo, sobre a las acciones de promoción e intervención, creo que, es importante implementar la claridad de rol como pilar de desempeño, y el fomento de mecanismos formales de comunicación (ministerio del trabajo, 2015, p.60), para así eliminar el riesgo y convertir esta dimensión en un factor protector.

7.1.2.5 Capacitación. Son todas las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador para su desarrollo personal profesional (Ministerio de la protección social, 2010, p. 24).

De acuerdo con la bibliografía analizada, tanto en el grupo A y B tiende a prevalecer como FACTOR DE RIESGO, donde expresan que las posibles causas van a que no tienen suficiente

capacitación o que las capacitaciones no son las correctas para la labor que desempeñan. (Salcedo, 2013, p.111)

En cuanto a mi opinión, estoy de acuerdo con lo enunciado anteriormente ya que en obra se observa el poco efecto que suelen tener las capacitaciones, adicionalmente, también cabe mencionar que en este caso puede influir el tamaño de la empresa, pues las grandes empresas sin duda cuentan con más recursos para la realización de capacitaciones, mientras que en el caso de las mipymes entre más pequeño sea su tamaño de menos recursos dispondrán para las mismas. Al respecto de las sugerencias de la guía técnica general del ministerio del trabajo, sobre a las acciones de promoción e intervención, creo que, para el presente caso funcionaria muy bien la construcción del ajuste persona- trabajo, y un mejor diseño de las capacitaciones (Ministerio del trabajo, 2015, p. 60), para así eliminar el riesgo y convertir esta dimensión en un factor protector.

7.1.3 Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

En este dominio se define el liderazgo como el tipo de relación social que existe entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área, por otra parte, el concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción con otras personas en el contexto laboral. (Ministerio de la protección social, 2010, p. 20).

De acuerdo con la información analizada, el resultado general de este dominio fue ambivalente tendiendo a un punto intermedio entre riesgo y protección. Está integrado por las siguientes dimensiones:

7.1.3.1 Características del liderazgo. Se definen como los atributos de gestión que tienen los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. (Ministerio de la protección social, 2010, p. 24).

Según la bibliografía analizada la condición prevalente es el FACTOR DE RIESGO, donde manifiestan que se tiene una regular imagen de los jefes posiblemente porque no los saben dirigir y motivar. (Salcedo, 2013, p.111)

Al respecto, estoy de acuerdo con que, muchas veces independientemente de la formación que tengan los cargos de dirección, si faltan habilidades de comunicación asertiva, planeación y liderazgo positivo, entre otros, por lo tanto, se debería ahondar en talleres dirigidas a desarrollar este tipo de habilidades. De acuerdo con esto al revisar las sugerencias de la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p. 59), sobre a las acciones de promoción e intervención, creo que, encaja perfectamente la optimización de competencias de relación y comunicación, y también el rol de los jefes en la prevención y el manejo del estrés, las cuales pueden funcionar muy bien para así eliminar el riesgo y convertir esta dimensión en un factor protector.

7.1.3.2 Relaciones sociales en el trabajo. Esta dimensión se refiere a las interacciones sociales con otras personas en el trabajo, específicamente en la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características, calidad de estas interacciones, y el apoyo social entre compañeros, el trabajo en equipo y la cohesión. (Ministerio de la protección social, 2010, p. 25).

De acuerdo con la información recolectada para el análisis, el factor que tiene a prevalecer es el FACTOR DE RIESGO, al respecto, los autores manifiestan entre otras opiniones que existe insatisfacción por las relaciones con los jefes y entre compañeros. (Camargo y Erazo, 2015, p.75)

Desde mi postura, las anteriores afirmaciones son veraces, pues es claro que en un ambiente donde en los trabajos a realizar, existe presión por el tiempo de ejecución, y que además las actividades están interconectadas, fácilmente se generan inconvenientes entre compañeros y con los superiores, al respecto, las mejoras en la planeación de las obras y en las habilidades de asertividad y liderazgo especialmente de los mandos medios como residentes de obra, puede ser un factor que mejore esta dimensión convirtiéndola en un factor de protección.

De acuerdo con la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p.59), sobre a las acciones de promoción e intervención, pienso que, la promoción del apoyo social en la organización y la optimización de competencias de relación y comunicación podrían ayudar a gestionar muchos de estos inconvenientes para así eliminar el riesgo y convertir esta dimensión en un factor protector.

7.1.3.3 Retroalimentación del desempeño. En esta dimensión se hace referencia a la información que un trabajador recibe sobre cómo realiza su trabajo, lo cual le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño laboral. (Ministerio de la protección social, 2010, p. 25).

En cuanto al análisis de la bibliografía seleccionada, en ambos grupos la condición parece ser más ambivalente, tendiendo a un punto intermedio lo que indica que algunas empresas se han esforzado por mejorar esta dimensión, manifestando entre otras opiniones que la información obtenida sobre su desempeño suele ser clara y oportuna. (Chavarro y Marín, 2019, p.13)

Al respecto, opino que este factor resulta muy importante en cuanto a la calidad de los trabajos, ya que proporcionar información eficaz al trabajador sobre cómo está realizando sus actividades, no solo hace el trabajador más eficiente, sino que resulta motivante para el trabajador. Por otra parte, en cuanto a las sugerencias de la guía técnica general del (ministerio del trabajo, 2015, p. 59), sobre a las acciones de promoción e intervención, pienso que, el seguimiento y retroalimentación de la gestión), ayudaría a mejorar esta dimensión para así eliminar el riesgo y convertir la totalmente en un factor protector.

7.1.3.4 Relación con los colaboradores (subordinados). Esta dimensión es definida en la batería de riesgo psicosocial del (Ministerio de la protección social, 2010), como: “los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación.” (p.24)

Al respecto de los resultados analizados, para este caso solo en los cargos del grupo A, como resultado unánime prevalece el FACTOR PROTECTOR, al respecto no manifiestan inconformidades, y manifiestan que se debe tratar dicha condición por medio de actividades de prevención y promoción para evitar que se convierta en u riesgo. (Salcedo, 2013, p. 70)

Al respecto, estoy de acuerdo con que los mandos medios suelen tener un papel importante en cuanto a la gestión de los trabajos, y en relación con operativos y jefes, este cargo adquiere mucha responsabilidad, pero resulta conciliador entre el jefe y los empleados. Adicionalmente respecto a las sugerencias de la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p.59), sobre a las acciones de promoción e intervención, pienso que, el fomento de mecanismos formales de comunicación, las competencias de relación y comunicación y el rol de los jefes en la prevención

y manejo del estrés, encajan bien para reforzar esta dimensión para que se mantenga como un factor protector.

7.1.4 Dominio recompensa

Este dominio se refiere a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, esta puede ser de tipo financiera, de estima, de reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. (Ministerio de la protección social, 2010, p.20)

De acuerdo con la información analizada este dominio tiende a prevalecer como un FACTOR PROTECTOR. Está compuesto por dos dimensiones:

7.1.4.1 Reconocimiento y compensación. De acuerdo con descrito en la batería de riesgo psicosocial del (Ministerio de la protección social, 2010.p.25), se define como las retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en su trabajo, las cuales pueden ser de reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

De acuerdo con los resultados analizados, en los grupos A y B tiende a prevalecer como FACTOR PROTECTOR, manifestando que las contraprestaciones recibidas son valoradas positivamente por los trabajadores. (Salcedo, 2013, p.109)

Al respecto, de las contraprestaciones, es claro que en este tipo de trabajos se deben generar esta valoración positiva, porque de lo contrario los trabajadores tienden a la deserción, se debe trabajar en este tipo de reconocimientos para generar motivación es los trabajadores, y evitar que abandonen las obras. En cuanto a las sugerencias de la guía técnica general del (ministerio del

trabajo, 2015, p.62), sobre a las acciones de promoción e intervención, pienso que, podría funcionar muy bien el servicio de asistencia al trabajador, y el fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas, y culturales, ya que ayudaría a mantener esta dimensión como un factor protector.

7.1.4.2 Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Esta dimensión hace referencia al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que tiene un trabajador por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. (Ministerio de la protección social, 2010, p.25).

En cuanto a esta dimensión, los resultados se muestran ambivalentes, por lo que es claro que algunas empresas tratan de esforzarse por dar reconocimiento a sus trabajadores, quienes tienen un adecuado sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral. (Salcedo, 2013, p.108-109)

Desde otra perspectiva, algunas no le dan la misma importancia convirtiéndose en un factor de riesgo ya que los trabajadores se sienten insatisfechos con la estabilidad laboral de su trabajo y con las funciones que realizan, además de que no sienten el suficiente orgullo por estar vinculados a la organización. (Camargo y Erazo, 2015, p. 81)

En mi opinión, es muy importante que los trabajadores sientan orgullo por estar vinculados a la empresa, pero también hay que mencionar, que en este sentido, las empresas de gran tamaño y grandes recursos al tener la posibilidad de manejar obras de grande envergadura, generan más oportunidades de trabajo estable, por otra parte, en el caso de las mipymes, que son la mayor parte de las empresas de este país, y que también generan gran parte de los empleos, para el caso de la

construcción, se presenta el inconveniente de que no tienen siempre la misma cantidad de proyectos, y por lo general contratan trabajadores por contrato de obra y no por tiempo indefinido, lo que hace que sean trabajos de forma temporal y que por lo tanto, no se logre generar sentido de pertenencia a la organización.

Por otra parte, teniendo en cuenta algunas de las sugerencias de la guía técnica general del (ministerio del trabajo, 2015, p.59), sobre a las acciones de promoción e intervención, pienso que, la que más encaja es el aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales, para así intentar mejorar esta dimensión eliminando el riesgo para que predomine como un factor protector.

7.2 Condiciones extralaborales

Son los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador incluidas las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. (Ministerio de la protección social, 2010, p. 26).

Al respecto de los resultados generales se observa que prevalece más como un FACTOR DE RIESGO. Este constructo está integrado por 7 dimensiones cuyo análisis se muestra a continuación:

7.2.1 Tiempo fuera del trabajo

Definido como el tiempo que el trabajador dedica a las actividades no laborales. (Ministerio de la protección social, 2010, p.26)

De acuerdo con información recolectada, esta dimensión en general prevalece como un FACTOR PROTECTOR, de acuerdo con esto, podría entenderse que los trabajadores utilizan su

tiempo fuera del trabajo de forma eficiente para realizar actividades recreativas y compartir con su familia y allegados. (Salcedo, 2013, p.109)

Al respecto de las sugerencias de la guía técnica general del (ministerio del trabajo, 2015, p. 63), sobre a las acciones de promoción e intervención, creo que, puede funcionar muy bien el fomento de la calidad de las relaciones personales y el fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.

7.2.2 Relaciones familiares

Hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con su familia, y al apoyo que recibe de los mismos (Ministerio de la protección social, 2010, p. 26)

Al respecto, según la información de análisis, esta condición prevalece como FACTOR PROTECTOR, ya que se menciona entre otras razones que es importante como factor protector ya que puede contribuir a que el trabajador se sienta satisfecho en el trabajo pues le puede dar una mejor calidad de vida a su familia (Chavarro y Marín, 2019, p.15)

Todo esto, contribuye a que se mantengan las buenas relaciones entre familiares, lo cual considero importante, ya que uno de los motivos de malas relaciones familiares es precisamente tener una mala calidad de vida, lo cual puede generar conflictos entre el trabajador y su familia y convertirlo en un riesgo psicosocial. Por otra parte, creo que, dentro de las sugerencias de la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p.63), sobre a las acciones de promoción e intervención, podría funcionar bien la conciliación de entornos intra y extra laboral, el servicio de asistencia al trabajador, y actividades de preparación para la pensión

7.2.3 Comunicación y relaciones interpersonales

Esta dimensión hace referencia al grado de comunicación que tiene el trabajador con todos sus allegados y amigos, así como el apoyo que recibe de los mismos, (Ministerio de la protección social, 2010, p.26),

Al respecto, en los resultados de la bibliografía analizada, la condición tiende a prevalecer como un FACTOR DE RIESGO, lo que indica que a diferencia de sus familiares, con sus allegados y amigos tienden a ser conflictivas las relaciones, manifestando que la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o insuficiente. (Chavarro y Marín, 2019, p.15).

Pienso que es posible que existan problemas, pero no necesariamente por falta de comunicación, si no que talvez también influye la sensación de falta de apoyo por parte de amigos y allegados lo cual podría generar sentimientos de soledad y depresión en los trabajadores. Al respecto según las sugerencias de la guía técnica general del (ministerio del trabajo, 2015, p.63), sobre a las acciones de promoción e intervención, pienso podría funcionar bien el servicio de asistencia al trabajador, ya que podría ayudar mucho para eliminar el riesgo de esta dimensión y que funcione como un factor de protección.

7.2.4 Situación económica del grupo familiar

Se entiende como los medios económicos que tiene el trabajador y su familia para atender sus gastos básicos. (Ministerio de la protección social, 2010, p. 27).

En esta dimensión, de acuerdo con la bibliografía analizada, para el grupo A correspondiente a directivos, profesionales y técnicos tiende a comportarse como factor protector, posiblemente porque sus ingresos económicos son los adecuados y esta condición les facilita satisfacer las necesidades básicas (Chavarro y Marín, 2019, p.15); mientras que para el grupo B prevalece como factor de riesgo, ya que los autores manifiestan que en el área de operativos los

ingresos familiares no siempre son suficientes para costear las necesidades básicas o que existen deudas económicas difíciles de solventar . (Salcedo, 2013, p.113).

En mi opinión, estoy de acuerdo con las diferencias que existen entre los dos grupos, esto evidencia, cómo según el nivel jerárquico y el nivel de educación que se tenga, son los ingresos, pero adicionalmente, me parece muy cierto que muchas veces, a pesar de que los ingresos sean justos, existen situaciones en que las personas asumen deudas que los pueden poner en situaciones financieras de riesgo generando un riesgo económico, independientemente de si el pago por su trabajo es razonable o no, es por esto que, además de regular que los ingresos de los trabajadores sean justos, también es necesario prestarles educación financiera para que esta dimensión funcione como factor protector. En cuanto a las sugerencias de la guía técnica general del (Ministerio del trabajo, 2015, p.63), sobre a las acciones de promoción e intervención, podría encajar el servicio de asistencia al trabajador.

7.2.5 Características de la vivienda y su entorno

Se refiere a las condiciones generales de habitabilidad del sitio donde vive el trabajador y su familia (Ministerio de la protección social, 2010, p.27).

De acuerdo con los documentos de análisis, la condición que tiende a predominar es el FACTOR DE RIESGO, pues según manifiestan los autores, los trabajadores sienten que las condiciones de vivienda no son las mejores para proporcionar un efectivo descanso para ellos y familia y que además no se encuentra bien ubicado (Camargo y Erazo, 2015, p.82),

Cabe resaltar, que estos datos son consistentes especialmente al analizar el estrato en el que se encuentra ubicada parte de la población valorada.

En cuanto a las sugerencias de la guía técnica general del (ministerio del trabajo, 2015, p.63), sobre a las acciones de promoción e intervención, se puede implementar la estrategia de información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.

7.2.6 Influencia del entorno laboral sobre el trabajo

Esta dimensión hace alusión a la influencia que pueden tener las exigencias de los roles familiares y personales en la actividad laboral del trabajador. (Ministerio de la protección social, 2010, p.27),

En cuanto a los resultados analizados, tiende a predominar el FACTOR RIESGO, argumentando que los trabajadores sienten que su rendimiento y producción laboral se ve afectado por situaciones de su vida personal o familiar. (Camargo y Erazo, 2015, p.83)

Esta situación suele ser bastante común y claramente contrasta con la dimensión correspondiente a Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral que también se presenta como FACTOR DE RIESGO, como se puede observar, hay un elemento en frecuente y es la carencia de habilidades para separar el ambiente laboral del personal, pues se observa claramente como los conflictos familiares interfieren el trabajo y a su vez como los conflictos laborales terminan injiriendo en la vida familiar y personal, por esta razón a pesar de los esfuerzos que se puedan hacer por parte del empleador en otras áreas, es necesario mejorar las habilidades de resiliencia y autocontrol del trabajador.

De acuerdo con las sugerencias de la guía técnica general del (ministerio del trabajo, 2015, p.63), sobre a las acciones de promoción e intervención, puede ser adecuada la implementación de la estrategia de Servicio de asistencia al trabajador.

7.2.7 Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Son las condiciones en las que el trabajador se traslada desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. (Ministerio de la protección social, 2010, p.27)

Al verificar los resultados recolectados, se encuentra diferencias entre el grupo A en el que prevalece como factor protector, aludiendo especialmente a la facilidad de transporte y cortos desplazamientos (Salcedo, 2013, p.109), y el grupo B donde predomina el factor riesgo, expresando que el transporte para trasladarse al trabajo y viceversa, es incómodo y difícil, además de que el tiempo de desplazamiento es muy largo (Camargo y Erazo, 2015, p.82), esta situación en mi opinión contrasta una vez más con características de tipo económico y social como son el cargo, la educación y el estrato.

Según las sugerencias de la guía técnica general del (ministerio del trabajo, 2015, p.63), sobre a las acciones de promoción e intervención, podría encajar la conciliación de entornos intra y extralaboral.

7.3 Condiciones individuales

Son las características sociodemográficas y ocupacionales propias de cada trabajador las cuales pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. (Ministerio de la protección social, 2010, p.27),

En cuanto a los datos recolectados sobre condiciones individuales, encontramos que, en la mayoría de empresas hay diversidad en estas condiciones, al respecto, se puede mencionar que la mayoría se encuentra ubicada entre el estrato 2 y 3 y un porcentaje más pequeño en el resto de los estratos, de otra parte, el grado de escolaridad en su mayoría está entre bachillerato completo y

grado técnico, y una pequeña proporción profesional, en cuanto a la vivienda, un gran porcentaje vive en arriendo, y el rango de edades que predomina es de los 20 a los 45 años en su mayoría, esto, estaría en gran medida estaría reflejando la realidad del sector, y se podría decir que los porcentajes predominantes corresponden más que todo a los trabajadores del área operativa considerando que la proporción de este tipo de mano de obra es más grande, respecto a la proporción de mano de obra profesional que se suele necesitar en una obra.

7.4 Niveles de estrés

De acuerdo con el análisis de la información recopilada, el nivel de estrés es bastante alto predominando como FACTOR DE RIESGO, al respecto algunos de los autores proponen estrategias como por ejemplo talleres de manejo de estrés y terapias alternativas de manejo del riesgo psicosocial (Gallego, et ál.,2020, p. 85).

Al respecto de lo sugerido en la guía técnica general del (ministerio del trabajo, 2015, p.63), sobre a las acciones de promoción e intervención, pienso que para este caso podría encajar, el desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral, el manejo eficaz del tiempo, y el entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés .

8. Discusión

El análisis, tanto de las condiciones intralaborales, como las extralaborales, así como las condiciones individuales y los niveles de estrés, que pueden llegar a presentarse en proyectos de obra, así como las estrategias para que pudieran funcionar como un factor psicosocial protector, claramente es un ejercicio, positivo para la salud y seguridad de los trabajadores. Al respecto, de acuerdo con lo establecido por las leyes colombianas en el decreto 1072 de 2015, en la resolución

2404 de 2019 y en la resolución 2646 de 2008, es una obligación por parte de los empleadores gestionar los riesgos psicosociales, lo cual, ha hecho que muchos empleadores empiecen a tomar cartas en el asunto, sin embargo, las razones por las que lo hacen no son necesariamente las correctas, ya que a veces se suelen gastar grandes cantidades de dinero en profesionales que aplican la batería de instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial, pero luego los resultados terminan archivados, pues el empleador se suele enfocar en cumplir con un requisito legal.

La mayor parte de las empresas del país son mipymes, y un pequeño porcentaje grandes empresas, al observar el funcionamiento de muchos proyectos de obra, se ve cómo a medida que la empresa es más grande y tiene un modelo administrativo y productivo más maduro, tiende a tener más control y a poder implementar con más facilidad estrategias que puedan redundar en la eficacia de su empresa, no siendo lo mismo con todas las mipymes, sin embargo, al analizar los estudios encontrados se observa que no necesariamente todos los cambios incluyen altos niveles de recursos económicos, y que muchas veces incluso se subutilizan los recursos financieros en el pago de incapacidades (ausentismo), bajos rendimientos, demandas laborales etc., y esto sucede precisamente por modelos administrativos que muchas veces son producto de la improvisación, pues entre más pequeña la obra, se tiende a destinar presupuestos específicamente para el área de producción, eliminando todo lo demás pues solo le dan importancia al cumplimiento de los plazos, pasando por encima del resto, de tal forma que, por lo general los riesgos psicosociales terminan volviéndose más frecuentes en estas mipymes (Grupo Gespre. s.f.).

En los últimos años desde el decreto 1072 del 2015 y demás normas complementarias del SG –SST en Colombia, cualquier constructor, en cualquier tipo de razón social y tamaño, desde mipymes hasta grandes empresas tiene que cumplir con la implementación de SG-SST, es cuestionable la cantidad de recursos económicos que se gastan en mucho papeleo, puesto que se

tiene la cultura de obligación, imposición y/o requisito del gobierno que todas las empresas deben cumplir, en vez, de verlo como una herramienta que podría usarse desde un punto de vista no solo de mejora de productividad sino de blindaje jurídico y económico para el propio empleador en caso de demandas de algún trabajador que no siempre son justas.

Pero existe un punto de mayor relevancia, y es la relación de los riesgos de seguridad con los riesgos psicosociales, puesto que es claro que las personas dedicadas a la construcción siempre suelen tener en cuenta el análisis de sus costos para que un proyecto se pueda ejecutar, y resulte rentable, eso incluye la prevención de accidentes y muertes en el trabajo. Si revisamos los datos de accidentalidad de Fasecolda en los años (2018, 2019 y 2020), o lo manifestado por el Consejo Colombiano de Seguridad, (s.f), en su artículo “¿Cómo ha estado la siniestralidad laboral en el sector de la construcción?”, podemos deducir que la actividad de la construcción fue una de las actividades que más accidentes y muertes produjo, los cuales por lo general son especialmente causados por factores de seguridad; al realizar las investigaciones de accidentes, se suele ser muy objetivo sobre las causas de los mismos, sin embargo, muchas veces hay circunstancias que pueden pasar desapercibidas y ser la verdadera causa origen de un accidente.

Es así, como se puede decir que un trabajador sufrió una caída y murió porque no estaba anclado a la línea de vida mientras realizaba una labor en alturas, sin embargo, no se ve más allá de esto, entonces, ¿cuál es la solución para prevenir futuras muertes?, y la respuesta es nunca desanclarse de la línea de vida, es lo que diría el coordinador de alturas, pero nadie se pregunta que lleva a una persona a desanclarse de una línea de vida a sabiendas de que puede morir, y la respuesta suele ser la imprudencia, pero asegurar esto puede no ser siempre correcto.

Por ejemplo, si analizamos nuestra vida cotidiana, hay ciertas circunstancias y comportamientos que pueden determinar los niveles de atención de una persona, es claro que

alguien que está en sus cinco sentidos, que ha dormido, comido, que se encuentra en paz, tiene mejor atención y por lo tanto mejor concentración que alguien que no durmió, que discutió con su familia, que tiene deudas o simplemente tuvo una discusión y sus niveles de estrés están por las nubes (factores personales). Al hacer la comparación, es claro para cualquier persona que la primera estará más concentrada, lo cual, no tendría mucha repercusión si lo que tiene que hacer durante el día, no requiere atención específica, pues no se generan las mismas consecuencias al llegar con altos niveles de estrés y falta de concentración a sentarse en un escritorio, que tener que llegar a subirse a limpiar la fachada de un edificio de 20 pisos, o manejar herramientas como motosierras, pulidoras, sierras circulares etc. (factores de demandas ambientales); pues, independientemente, de que el estrés tiene afectación en ambos trabajadores, existe un riesgo altísimo de muerte en el segundo caso, que podría tener consecuencias económicas que incluso pueden llevar a la quiebra a cualquier constructor especialmente si es una mipyme.

Por otra parte, es evidente, que a veces hasta las personas más experimentadas sufren accidentes, y la pregunta es, ¿por qué sucede si se supone que es algo que conocen muy bien?, pero cuando se realiza una mirada en detalle, se observa que el exceso de confianza que se genera cuando una tarea se vuelve monótona, también puede ser la causa real u origen del accidente y no como tal quedarse en decir que se desancla de una línea de vida, por ejemplo.

Es así como de acuerdo con varios estudios, se ha descubierto que el exceso de confianza en personas mayores y la falta de experiencia en personas jóvenes, así como la rutina y la sobrecarga cualitativa y cuantitativa del trabajo son una de las causas de que se generen accidentes (Salanova, M, et ál. 2007).

En otro estudio, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, advierte que los riesgos psicosociales en el trabajo fueron una de las principales causas de enfermedades y de

accidentes laborales y que las causas se debían a distracciones, descuidos, despistes o falta de atención, trabajar muy rápido, y al cansancio o fatiga (Gil Monte, 2012,p. 239)

En este mismo se indica que:

Los trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo psicosocial como sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas y de muy corta duración suelen presentar porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicósomática como problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, que los no expuestos. (Gil Monte, 2012, p.240)

Por otra parte, la OMS, en su publicación entornos saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, respecto a la influencia de los riesgos psicosociales en los accidentes comenta que por lo general, los trabajadores no reconocen en su entorno un peligro latente, por lo tanto, se genera una falta de control sobre la seguridad, igualmente, aspectos como dormir mal, automedicarse, beber en exceso y la depresión, pueden generar comportamientos de distracción y que cometan errores que pueden llegar a costarles la vida (OMS, 2010, p, 26), especialmente si se dedican a ejecutar tareas de alto riesgo.

Adicionalmente, hay que tener en cuenta que cuando se aplica la batería, se registran los resultados generales de todos los empleados, pero, estos datos siempre van a ser objeto de mejora continua, porque por más que la mayoría de trabajadores presente riesgo bajo, con que un solo trabajador tenga riesgo alto, estaría presente el riesgo de muerte si se relaciona el riesgo psicosocial con el de seguridad, y si es el caso, y llega a suceder un accidente mortal, tendría serias consecuencias económicas e incluso hasta cárcel para el empleador, de esta forma, implantar estrategias desde la prevención y no desde la corrección se vuelve una necesidad.

Por esta razón no resulta desatinado, pensar, que si este tipo de situaciones se manejan desde la prevención, conociendo de antemano que hay factores protectores psicosociales que las previenen y que pueden ser implementados desde el inicio de las obras, sin tener que pasar por la etapa de que ya tiene que estar mal para entrar a intervenir, sino que estas estrategias se adquirieran como nuevos hábitos y características en el manejo de las obras, se prevendrían muchos accidentes en el sector de la construcción, lo cual redundaría directamente en el costo beneficio, pues como ya se dijo los ausentismos, los accidentes, y las muertes representan un gran costo para cualquier empleador, de esta forma, se advierte de la gran importancia que tiene la prevención de los factores de riesgo psicosocial en las obras civiles en general.

9. Conclusiones

- De acuerdo con la bibliografía analizada, la mayoría de las dimensiones prevalecen como factor de riesgo psicosocial.
- De la verificación de los niveles de riesgo recopilados, donde en una empresa una dimensión puede configurarse como factor protector y en otra como factor de riesgo, advierte, que las acciones que realice cualquier empresa tienen un impacto significativo en la gestión del riesgo psicosocial mejorando el bienestar de los trabajadores.
- Según el análisis realizado, muchas de las estrategias sugeridas en la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de riesgo psicosocial, pueden encajar perfectamente con la realidad de las dinámicas de las empresas y sus procesos de construcción, en proyectos de obra civil.

- Los riesgos psicosociales tienen relación directa con los riesgos de seguridad, lo cual, implica que, desde un punto de vista costo beneficio resulta muy importante tratarlos desde la prevención implementando factores protectores desde la etapa de inicio de las obras.

10. Recomendaciones

- Se recomienda la implementación de las estrategias analizadas, para generar factores protectores, desde el inicio de las obras con el fin de prevenir riesgos psicosociales.
- De acuerdo con el análisis realizado se recomienda que las empresas mejoren en la planeación y programación de sus obras, incluyendo dentro de las mismas, estrategias para regular las cargas de trabajo y las jornadas de trabajo.
- Se recomienda prestar atención detallada a la prevención de los riesgos psicosociales en trabajadores que desarrollen tareas de alto riesgo.

11. Referencias

- Arango, M (2017).” *Evaluación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extra Laborales, individuales y de estrés de la empresa de transporte público intermunicipal Tratam*”.https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14306/1/ArangoMonica_2017_EvaluacionFactoresRiesgo.pdf
- Arl Sura (2021). *¿Cómo llenar de factores protectores a sus trabajadores?*
<https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/71-centro-de-documentacion-anterior/psicologia-del-trabajo/1519-icomo-llenar-de-factores-protectores-a-sus-trabajadores->
- Camargo, Z. Y , Erazo, Y. (2015). “*Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa ROVER ALCISA COLOMBIA.*”
<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7230/CAMARGO%20D%C3%80Z%20Zulma%20Roc%C3%ADo%20-%20ERAZO%20GUERRERO%20Yolanda%20del%20Socorro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camon, D. G. (s.f.). *¿Que son los riesgos sociales?*
<https://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/137-que-son-los-riesgos-psicosociales>
- Chavarro, J., Marín, M. (2019). *Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia.*
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/3739/ARTICULO%20DE%20FACTORES%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Concreacero. (2019) *¿Qué es una obra civil?* <https://concreacero.com.co/que-es-una-obra-civil/>

Congreso de la Republica, (2000) *Ley 590. "Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa".*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12672>

Congreso de la Republica de Colombia, (1993). *Ley 100. "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones."*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Congreso de Colombia, (2006), *Ley 1010, "Con la cual se adoptan medidas para "prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"* https://www.arlsura.com/images/stories/acoso_laboral.pdf

Consejo Colombiano de Seguridad, (s.f). *¿Cómo ha estado la siniestralidad laboral en el sector de la construcción?* <https://ccs.org.co/portfolio/como-ha-estado-la-siniestralidad-laboral-en-el-sector-de-la-construccion/>

Fasecolda, (2018,2019,2020). *Sistema de Consulta de Información en Riesgos Laborales (RL Datos). Reporte por clase de riesgo y actividad económica.* <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>

Gallego, L., Rueda, K., Panche, L. (2020). *"Realización de un diagnóstico de riesgos psicosociales en el área administrativa de ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S".* https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11310/1/TE.RLA_GallegoLuz-RuedaKaren-PancheLlerar_2020.pdf

Gil-Monte, P. (2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública.* *Revista Española de Salud Pública* 2009; 83(2), pp. 169-173. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>

- Gil-Monte, P. (2012). *Los Riesgos Psicosociales en el trabajo y la Salud ocupacional*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. 29(2), pp. 237-341.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Gobierno de España (2017) *Guía Práctica Sobre Riesgos Psicosociales En El Sector De La Construcción, Gestión De Los Factores De Riesgo Organizacionales Del Mando Intermedio*.http://psicosociales.lineaprevencion.com/uploads/documents/d5aa600c/Guia_Organizacional%201.pdf
- Grupo Gespre. (2012). “*Los riesgos psicosociales en la construcción.*”
<https://grupogespre.com/los-riesgos-psicosociales-en-la-construccion/>
- Hernández, D. (2014). *Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB INGENIERIA S.A.S YOPAL*.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2553/1057583097.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Matabanchoy, S.M. (2012). *Salud en el trabajo*. Revista Universidad. Salud. 15(1): 87-102
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>
- Ministerio de la Protección Social, (2008). *Resolución 2646*. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.”
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de la Protección Social, (2011). *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf

Ministerio de Protección Social, (2010). “*Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.” Bogotá D.C. [https://posipedia.com.co/wp-](https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf)

[content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf](https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015). *Decreto 1072*. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2019). *Resolución 2404*. “*Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la Evaluación de Riesgos 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*.”

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

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

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

Ministerio del trabajo, (2016), “*Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.*” Bogotá D.C.

<https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-General-Prevenci%C3%B3n-Factores-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2019). *Resolución 2404. “Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la Evaluación de Riesgos 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.”*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Oficina Internacional Del Trabajo Ginebra, (1984). “*Factores Psicosociales En El Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*”. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la Salud, (2010). “*Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.*”

https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Project Management Institute (S.f). “*Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (guía del PMBOK).*” Quinta Edición. [https://topodata.com/wp-](https://topodata.com/wp-content/uploads/2019/10/PMBOK_Guide5th_Spanish.pdfJOFO.pdf)

[content/uploads/2019/10/PMBOK_Guide5th_Spanish.pdfJOFO.pdf](https://topodata.com/wp-content/uploads/2019/10/PMBOK_Guide5th_Spanish.pdfJOFO.pdf)

República de Colombia, (1984). *Decreto 614. “donde se determinan las bases sobre la organización y administración de la salud ocupacional en el país.”*

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

República de Colombia, (1994). *Decreto 1295. “Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.”*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Salanova M., Gracia E., y Lorente L. (2007), *Riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción. Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 44, p. 12

http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2007_Salanova-Gracia-Lorente.pdf

Salcedo, L. (2013). *“Diagnóstico y planteamiento de intervención del riesgo psicosocial en los operarios gasistas de EFIGAS S.A. E.S.P. en las ciudades de Pereira, Armenia y Manizales.”*

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2238/Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trochez, M. (2019). *“Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de candelaria – valle en el año 2019.”*

<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1790/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>