

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea del CRAI-Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la CRAI-Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación, CRAI-Biblioteca
Universidad Santo Tomás, Bucaramanga**

Estudio de riesgo psicosocial y de clima organizacional de la constructora Urbanística
Bucaramanga

Leidy Carolina Espinosa Arias

Trabajo de grado presentado como requisito para obtener el título de Ingeniera Industrial

Director

Jonathan David Morales Méndez

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Facultad de Ingeniería Industrial

2017

Dedicatoria

De primera mano agradezco a dios porque me dio el don de la perseverancia para alcanzar una de mis grandes metas, a mi familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre; dándome ejemplo de superación ,humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo, en especial a mi madre que me enseñó a poner los pies en la tierra a la que con esfuerzo me ha ayudado a llegar donde estoy ; a mi padre que siempre con sus sabios consejos me daba voz de aliento en seguir con mis sueños y me brindó su apoyo incondicional; a novio por su paciencia y su apoyo incondicional me brindo a mis amigas de infancia que de corazón y alma estuvieron hay para brindarme un consejo o guiarme por el camino correcto y por ultimo a mis amigos de la universidad que hicieron de esta etapa los momentos más agradables y de ellos siempre tendré mis agradecimientos por el apoyo incondicional en especial a mi confidente Leidy Meneses que más que una amiga es una hermana que me ha brindado su apoyo y me alentado a seguir y a no rendirme . Gracias a todos los que han recorrido conmigo este camino; porque me han enseñado a ser más humana.

Agradecimientos

A mi director de proyecto Jonathan David Morales, que sin su ayuda y conocimientos no hubiese sido posible realizar este proyecto.

A cada uno de mis docentes que por sus enseñanzas en cada una de las materias brindadas en la carrera, han dejado un conocimiento en mí que será la base para el desarrollo de mi carrera como profesional y siempre les estaré agradecida.

A la constructora Urbanística S.A que me brindó su apoyo y ayuda en el desarrollo de este proyecto; con la colaboración de todos los empleados de la constructora que con su paciencia y sus conocimientos han hecho parte importante del desarrollo de este documento.

Tabla de Contenido

1. Definición del problema	11
1.1 Descripción del Problema	11
1.2 Formulación del Problema	17
2. Justificación	18
3. Alcance del proyecto	23
4. Objetivos	25
4.1. Objetivo general	25
4.2 Objetivos específicos	25
5. Marco referencial	26
5.1 Marco Teórico	26
5.2 Marco Conceptual	37
5.3 Marco Legal	40
5.4 Marco histórico	48
5.5 Estado del arte	51
6. Diseño Metodológico	55
6.1 Fundamentos epistemológicos	55
6.2.1. Tipo de investigación	55
6.2.2 Población	55
6.3. Procedimiento	56
7. Resultados	59
7.1 generalidades de la empresa	59
7.2 Caracterizar los procesos de gestión humana y riesgo psicosocial	60
7.2.1 Diagnóstico del Riesgo Psicosocial	61
7.3 Plan De Mejoramiento	149
8. Conclusiones	151
9. Recomendaciones	153
10. Bibliografía	154

Lista de figuras

Φιγυρα 1 Μοδελο δε Φαχτορες Πσιχοσοχιαλες εν ελ Τραβαφο.....	21
Φιγυρα 2 Νορμα YNE-ISO 10667	24
Φιγυρα 3 Ελ ρυιδο.....	70
Φιγυρα 4 Χονδιχιονες αμβιενταλες	71
Φιγυρα 5 Χονδιχιονες αμβιενταλες	72
Φιγυρα 6 Χλιμα λαβοραλ	72
Φιγυρα 7 Ξρεα δε τραβαφο.....	73
Φιγυρα 8 Σαλυδ φ' σιχα	74
Φιγυρα 9 Εσφυερζο φ' σιχο.....	74
Φιγυρα 10 Ιμπλεμεντοσ δε σεγυριδαδ	75
Φιγυρα 11 Ελ λυγαρ δονδε τραβαφο εσ λιμπιο ψ ορδεναδο	75
Φιγυρα 12 Χαντιδαδ δε τραβαφο θυε τιενε α χαργο	76
Φιγυρα 13 Χαντιδαδ δε τραβαφο θυε τιενεσ α χαργο.....	77
Φιγυρα 14 Χαντιδαδ δε τραβαφο θυε τιενεσ α χαργο.....	77
Φιγυρα 15 Εσφυερζο μενταλ	78
Φιγυρα 16 Εσφυερζο μενταλ	79
Φιγυρα 17 Εσφυερζο μενταλ	79
Φιγυρα 18 Εσφυερζο μενταλ	80
Φιγυρα 19 Θορναδα δε τραβαφο.....	81
Φιγυρα 20 Θορναδα δε τραβαφο.....	81
Φιγυρα 21 Θορναδα λαβοραλ	82
Φιγυρα 22 Θορναδα λαβοραλ	82
Φιγυρα 23 Θορναδα δε τραβαφο.....	83
Φιγυρα 24 Δεβο ατενδερ ασυντοσ δε τραβαφο εν μι χασα.....	83
Φιγυρα 25 Δεχισιονες εν μι τραβαφο	84
Φιγυρα 26 Δεχισιονες θυε πυεδε εφεχυταρ εν ελ τραβαφο	85
Φιγυρα 27 Δεχισιονες εν ελ τραβαφο	85
Φιγυρα 28 Δεχισιονες εν ελ τραβαφο	86
Φιγυρα 29 Δεχισιονες εν ελ τραβαφο	86
Φιγυρα 30 Δεχισιονες εν ελ τραβαφο	87
Φιγυρα 31 Δεχισιονες εν ελ τραβαφο	87
Φιγυρα 32 Δεχισιονες εν ελ τραβαφο	88
Φιγυρα 33 Χαπαχιταχιονες εν ελ τραβαφο	89
Φιγυρα 34 Χαπαχιταχι ίν Εν ελ τραβαφο	89
Φιγυρα 35 Χαπαχιταχι ίν λαβοραλ	90
Φιγυρα 36 Ρελαχι ίν χον ελ φεφε δε τραβαφο.....	90
Φιγυρα 37 Ρελαχι ίν χον μι φεφε	91
Φιγυρα 38 Ρελαχι ίν λαβοραλ	92
Φιγυρα 39 Ρελαχι ίν λαβοραλ	92
Φιγυρα 40 Ρελαχι ίν λαβοραλ	93
Φιγυρα 41 Ρελαχι ίν χον οτρασ περσονασ	93
Φιγυρα 42 Ρελαχι ίν λαβοραλ	94
Φιγυρα 43 Ρελαχι ίν λαβοραλ	95
Φιγυρα 44 Ρελαχι ίν λαβοραλ	95
Φιγυρα 45 Ρελαχι ίν λαβοραλ	96
Φιγυρα 46 Ρενδιμιεντο εν ελ τραβαφο	97
Φιγυρα 47 Ρενδιμιεντο εν ελ τραβαφο	97

Φιγυρα 48 Ρενδιμιεντο εν ελ τραβαφο	98
Φιγυρα 49 Ρενδιμιεντο λαβοραλ.....	98
Φιγυρα 50 Ρενδιμιεντο εν ελ τραβαφο	98
Φιγυρα 51 Νομινα λαβοραλ.....	99
Φιγυρα 52 Νομινα λαβοραλ.....	99
Φιγυρα 53 Ποσιβιλιδαδεσ δε προγρεσαρ εν ελ τραβαφο	100
Φιγυρα 54 Ν Γμινα δε λα χονστρυχτορα	101
Φιγυρα 55 Ρενδιμιεντο λαβοραλ.....	101
Φιγυρα 56 Ρενδιμιεντο λαβοραλ.....	102
Φιγυρα 57 Ιμαγεν δε λα εμπρεσα	102
Φιγυρα 58 Υτιλιζαχι Γν δελ τιεμπο λιβρε	109
Φιγυρα 59 Υτιλιζαχι Γν δελ τιεμπο λιβρε	109
Φιγυρα 60 Υτιλιζαχι Γν δελ τιεμπο λιβρε	110
Φιγυρα 61 Υτιλιζαχι Γν δελ τιεμπο λιβρε	110
Φιγυρα 62 Τιεμπο δε δεσπλαζαμιεντο.....	111
Φιγυρα 63 Υτιλιζαχι Γν δελ τιεμπο λιβρε	112
Φιγυρα 64 Τιεμπο δε δεσπλαζαμιεντο.....	112
Φιγυρα 65 Εσφυερζο μενταλ θυε λε εξιγε συ τραβαφο.....	113
Φιγυρα 66 Εσφυερζο μενταλ θυε λε εξιγε συ τραβαφο.....	113
Φιγυρα 67 Εσφυερζο μενταλ θυε λε εξιγε συ τραβαφο.....	114
Φιγυρα 68 Εσφυερζο μενταλ θυε λε εξιγε ελ τραβαφο	115
Φιγυρα 69 Εστιλο δε διρεχχι Γν.....	122
Φιγυρα 70 Χοντρολ πορ παρτε δε μι φεφε.....	122
Φιγυρα 71 Χοντρολ εν μι ρεα δε τραβαφο	123
Φιγυρα 72 Χολαβοραχι Γν δελ φεφε δε ρεα.....	124
Φιγυρα 73 Ρελαχι Γν δε τραβαφο.....	124
Φιγυρα 74 Ρελαχι Γν χον μι φεφε	125
Φιγυρα 75 Μοτιπαχι Γν δε μι φεφε	126
Φιγυρα 76 Χομυνιχαχι Γν χον ελ φεφε.....	126
Φιγυρα 77 Ρελαχι Γν χον μι φεφε	126
Φιγυρα 78 Χλιμα λαβοραλ	127
Φιγυρα 79 Ρεχονοχιμιεντο λαβοραλ.....	127
Φιγυρα 80 Χοντρολ εν μι τραβαφο.....	128
Φιγυρα 81 Δεσεμπε)ο λαβοραλ	128
Φιγυρα 82 Ρελαχι Γν χον ελ φεφε δε τραβαφο.....	129
Φιγυρα 83 Ρελαχι Γν χον μι φεφε	129
Φιγυρα 84 Ρελαχι Γν λαβοραλ χον ελ φεφε.....	130
Φιγυρα 85 Ρελαχι Γν λαβοραλ χον μι φεφε	130
Φιγυρα 86 Αμβιεντε λαβοραλ	131
Φιγυρα 87 Αμβιεντε λαβοραλ	131
Φιγυρα 88 Αμβιεντε λαβοραλ	132
Φιγυρα 89 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιπαχι Γν.....	132
Φιγυρα 90 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιπαχι Γν.....	133
Φιγυρα 91 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιπαχι Γν.....	134
Φιγυρα 92 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιπαχι Γν.....	134
Φιγυρα 93 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιπαχι Γν.....	135
Φιγυρα 94 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιπαχι Γν.....	135
Φιγυρα 95 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιπαχι Γν.....	136
Φιγυρα 96 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιπαχι Γν.....	137
Φιγυρα 97 Σατισφαχχι Γν αλ τραβαφαδορ.....	137

Φιγυρα 98 Σατισφαχχι ίν αλ τραβαφαδορ.....	138
Φιγυρα 99 Σατισφαχχι ίν αλ τραβαφαδορ.....	138
Φιγυρα 100 Σατισφαχχι ίν αλ τραβαφαδορ.....	139
Φιγυρα 101 Σατισφαχχι ίν χον ελ τραβαφο.....	139
Φιγυρα 102 Σατισφαχχι ίν χον μι τραβαφο.....	140
Φιγυρα 103 Σατισφαχχι ίν χον μι τραβαφο.....	140
Φιγυρα 104 Σατισφαχχι ίν εν μι τραβαφο.....	141
Φιγυρα 105 Σατισφαχχι ίν χον μι τραβαφο.....	141
Φιγυρα 106 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα.....	142
Φιγυρα 107 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα.....	142
Φιγυρα 108 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα.....	143
Φιγυρα 109 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα.....	143
Φιγυρα 110 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα.....	144
Φιγυρα 111 Ιδεντιδαδ ψ Εστρυχτυρα.....	144
Φιγυρα 112 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα.....	145
Φιγυρα 113 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα.....	145

Lista de tabla

Ταβλα 1 Μαρχο λεγαλ	45
Ταβλα 2 Χαρακτηριζαχι ίν δε προχεσοσ γεστι ίν ηυμανα.....	61
Ταβλα 3 Φιχηα τί χνιχα	62
Ταβλα 4 Ενχυεστα ιντραλαβοραλ δελ ριεσγο πσιχοσοχιαλ πορ ελ μί τοδο δε λας βατερί α.	67
Ταβλα 5 Ταβλα δε χαρακτηριζαχι ίν δε λα εμπρεσα	103
Ταβλα 6 Ενχυεστα εξτρα λαβοραλ δελ ριεσγο πσιχοσοχιαλ πορ ελ μί τοδο δε λας βατερί ας,	108
Ταβλα 7 Φορταλεζας ψ δεβιλιδαδεσ δε λα χονστρυχτορα.....	115
Ταβλα 8 ζαλοραχι ίν δε λας πρεγυντασ δελ ινστρυμεντο IMXOX.....	118
Ταβλα 9 Ενχυεστα χλιμα οργανιζαχιοναλ.....	120
Ταβλα 10 Φορταλεζας ψ δεβιλιδαδεσ δε λα χονστρυχτορα.....	146
Ταβλα 11 Πλαν δε μεφοραμμεντο	149

Introducción.

Dentro de la administración de la construcción, el área de recursos humanos es uno de los principales factores en el éxito o fracaso del proceso constructivo. Se ha elegido estudiar esta área en el aspecto del ambiente laboral, específicamente sobre el riesgo psicosocial y el clima organizacional, debido a que se consideran factores que impactan sobre el ausentismo laboral y los accidentes de trabajo.

El problema del ausentismo y accidentes laborales relacionados con el riesgo psicosocial y clima organizacional en las empresas constructoras, tiene repercusiones económicas para la empresa y sus trabajadores, además de sociales en muchos niveles, ya que afecta a uno de los sectores socioeconómicos más vulnerable y numeroso. Con este estudio se pretende aportar información que ayude a solucionar este problema, lo que impactaría positivamente de manera directa en la economía de las empresas, e indirectamente en la economía de la sociedad en general, así como en la calidad de vida de los trabajadores de la constructora, repercutiendo así en el desarrollo de la población.

El propósito principal de este trabajo es realizar un estudio de riesgo psicosocial y organizacional que coadyuve al mejoramiento del ambiente laboral de la constructora Urbanística; Esto se pretende lograr mediante identificar los procesos de gestión humana y riesgo psicosocial, posteriormente realizar un diagnóstico de las variables basándonos en el método de las BATERIAS y el instrumento IMCOC análisis correlacional del riesgo psicosocial y el clima organizacional dentro de la empresa y por lo tanto proponer estrategias de mejora para el riesgo psicosocial y clima organizacional de la constructora urbanística.

1. Definición del problema

1.1 Descripción del Problema

Como bien es sabido la importancia de la industria de la construcción ya que esta es un pilar básico en el crecimiento económico del país, también sabemos que los mercados hoy en día son muy exigentes y por ende es necesario contar con un estudio de riesgo psicosocial y del clima organizacional de la empresa puesto que algunos factores laborales son la carga de trabajo, roles o capacidad de control no tiene un lugar y un momento propios, sino que son elementos del propio puesto del trabajo o de la tarea, pero que se ajustan a los mismos.

La organización internacional de trabajo [OIT] define en 1984 los factor de riesgo como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento en el medio ambiente de trabajo donde se ha identificado por varios estudios una serie de factores psicosociales potencialmente negativos. [1]

Los factores psicosociales no pueden considerarse como elementos secundarios o complementarios para la seguridad y la calidad de vida laboral debido a que son factores reales, y probablemente cada vez lo sean más debido a la creciente importancia de los

factores organizacionales en la estructura del trabajo y de las organizaciones; El clima organizacional, llamado también clima laboral, o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas; Un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. [2]

Una de las circunstancias que se observa en una organización es el concepto de hostigamiento laboral conocido también como mobbing, es un nuevo término conocido en la psicología social de las organizaciones que han sido estudiadas en las últimas décadas por investigadores europeos. En Colombia ha sido estudiada recientemente como una interpretación de la conducta ofensiva, intimidatoria, abusiva del poder. Para contribuir a la prevención del fenómeno, se sugiere ideas para la prevención a nivel organizacional e individual de las empresas.

Sumado algunos reportes diversos a nivel global, la rama económica de la industria ha tenido afectaciones negativas relacionadas con el ausentismo y los accidentes laborales se han encontrado una correlación de estas variables laborales con el clima organizacional y el estrés laboral dentro del área de la construcción. Así mismo se desea determinar que correlación existe entre las variables (ausentismo laboral- accidentes laborales, estrés laboral y clima organizacional) dentro de la empresa constructora acústica de Bucaramanga.

Por otra parte unas de las necesidades más relevantes en el estudio de riesgo psicosocial y de clima organizacional es la salud laboral ya que ha estado presente desde tiempos inmemorables, al ser el trabajo una actividad sustantiva de los seres humanos. de acuerdo

con el comité mixto de la organización internacional del trabajo (OIT) y de la organización mundial de la salud(OMS), el objetivo de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los labores de la constructora.

Por otra parte la realidad social en el estudio de riesgo psicosocial y organizacional de las empresas colombianas no es consciente del grado de riesgo que pueda llegar a tener sus empleados en sus horas laborales. Es importante destacar que si bien los riesgos laborales de carácter físico han vivido en los últimos años un desarrollo teórico y legal muy importante, no ha ocurrido así en el plano de los riesgos psicosociales, que han quedado relegados a un segundo plano. La escasa implementación de políticas relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales viene dada principalmente por un desarrollo embrionario del concepto, así como de las causas a las que puedan deberse o las consecuencias que estos mismos riesgos puedan representar para el/la trabajadora de forma más personal y para la empresa desde un punto de vista más funcional.

Aunque un estudio que fue realizado por García Rubiano, M., Rubio, P. A., & Bravo, L. (2007). “Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario”.*Diversitas: perspectivas en psicología*, 3(2), 301-315.en el cual se expresa sobre Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario, donde se identificó la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio en el personal de seguridad de una organización del sector económico terciario de prestación de servicios.

Además otro estudio realizado por Cortés, M., Gragera, E., & Rodríguez, Á. (2014). “Identificación de los intangibles generados por las inversiones en prevención de riesgos laborales y su percepción en las pyme”. Implicaciones en el sector servicios y en la servitización. *Intangible capital*, 10(2), 342-375. donde se expresa sobre los posibles intangibles generados por la inversiones en prevención de riesgos laborales, con el fin de analizar si una adecuada gestión preventiva contribuye a l incremento del valor de la empresa y además determinar las repercusiones e implicaciones que se derivan al respecto debido a los crecientes procesos de subcontratación y servitización en el ámbito empresarial.

También un estudio realizado por García, G. M. S., Lazalde, J. O., & Peyro, I. A. G.” El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango”. Su objetivo es analizar la relación entre el compromiso organizacional, el bienestar laboral y satisfacción en las empresas constructoras afiliadas a la cámara mexicana de la industria y de la construcción del estado. Debido a las necesidades de lograr una mayor asertividad en la toma de decisiones que impactan a los empleados de las empresas dentro de la variable satisfacción y bienestar.

Por el contrario un estudio realizado por Frías Peñaloza, Í. G. (2015). “El estrés laboral y su incidencia en la productividad de la empresa comercial y Constructora Romero”. La investigación se ha enfocado en realizar un riguroso estudio sobre el estrés laboral y su incidencia en la productividad, cabe insistir que toda empresa o negocio el objetivo principal se establece en mantener buenas relaciones personales con los empleados

analizando detalladamente el nivel de estrés de los empleados en la empresa Comercial Constructora Romero, resultados que lo llevaron al diseño de un plan de bienestar laboral que permita identificar, mejorar, ayudar, y resolver las diferentes causas del estrés laboral con el fin de mejorar la productividad en la empresa.

Al mismo tiempo un estudio realizado por Izquierdo, M. G., de Pedro, M. M., Sánchez, M.I. S., & Navarro, M. C. S. (2014). “Avances en el estudio del acoso psicológico en el trabajo”. *Papeles del psicólogo*, 35(2), 83-90. como un problema significativo entre los trabajadores, es una situación importante tanto para el trabajador como para la organización. Además, el acoso moral debería considerarse como un comportamiento falto de ética, por tanto inaceptable en el entorno laboral. El mobbing no ha alcanzado aún una definición consensuada pero se reconoce como “un proceso de agresión sistemática y repetida por parte de una persona o grupo hacia un compañero, subordinado o superior”. El acoso laboral es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Por otra parte Se ha descubierto que el clima laboral puede contribuir eficazmente a la productividad. Un clima favorable permitirá un compromiso estable de los trabajadores con su organización y aparte, puede tanto ayudar a la generación de este clima adecuado, como contribuir directamente al incremento de productividad de la organización [3]

A partir de esta definición el comité de la OIT y la OMS (1984) realizan una clasificación en tres categorías: en la primera categoría son las condiciones del individuo, teniendo en cuenta las capacidades, limitaciones, experiencia y motivación con respecto al trabajo, la edad, el sexo, los valores, normas y estereotipos que determinan su percepción, sus creencias y aptitudes, en la segunda categoría las condiciones del medio laboral; éstas hacen referencia tanto a las condiciones internas del trabajo, como a las del medio ambiente; en las tareas realizadas por el individuo se tienen en cuenta la carga física y mental de trabajo; y por última categoría obtendremos las condiciones del entorno extra laboral, en las que se contemplan tres aspectos en primera parte la situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, al mismo tiempo efecto del trabajo en el medio familiar y social y por ultimo situación política, económica y social del país. [4]

1.2 *Formulación del Problema*

¿Cómo determinar los riesgos psicológicos y el clima organizacional de la empresa Constructora Urbanística?

2. Justificación.

Toda empresa debe tener un Estudio de riesgo psicosocial y de clima organizacional identificando sus riesgos laboral e integral , holístico y sistémico de la Calidad de Vida Laboral y se propone desde la Psicología Social un enfoque integrador capaz de superar las visiones simplistas de enfoques teórico-metodológicos convencionales , pues de no hacerlo está sometida a demandas constantes y millonarias pérdidas económicas, las cuales se convierten en un dolor de cabeza para los gerentes de las instituciones. Estos problemas deben ser detectados con forme los procesos de identificación de peligros ya que se deben aplicar en situaciones normales, ocasionales o de emergencia. Se debe considerar tanto a trabajadores/empleados como a clientes, visitantes y contratistas.

En el caso de la constructora Urbanística Ltda esta no cuenta con procesos estandarizados, no tiene procesos definidos que hagan que la ejecución de las actividades sea optima, también que por el hecho de ser constructora ya tiene sus propios problemas Respecto al riesgo de sus empleados los cuales frente a la reglamentación de Seguridad y Salud en el trabajo, ya están bastante normalizados en todo el país y el mundo.

En Colombia, el Estudio de riesgo psicosocial y de clima organizacional en el sector de la construcción tienen características especiales, que inciden significativamente en la salud y seguridad en el trabajo, y que están relacionadas con factores como las diferentes etapas de La obra, el trabajo a la intemperie, la alta rotación de los trabajadores, la diversidad de oficios, las condiciones de temporalidad y las tareas de alto riesgo asociadas.

Esta última es la razón por la cual el sector de la construcción se encuentra clasificado en el sistema general de riesgos como clase V, que comprende las actividades de mayor riesgo y de mayor tasa de cotización al sistema. Algunos de estos riesgos son la exposición al frío, calor y temperaturas extremas, teniendo en cuenta que la mayor parte del tiempo trabajan por fuera; cumplen con jornadas de 10 y a veces 12 horas, pudiendo sufrir de fatiga; trabajan cerca de maquinaria, por lo que están expuestos a áreas ruidosas, sucias, llenas de polvo o malolientes, en las construcciones se observa un manejo de personal más de hombres donde los tratos son bruscos, agresivos, y no se maneja el adecuado trato del personal en las obras.

La sociedad actual ha presentado grandes cambios que han influenciado las dinámicas empresariales, dejando atrás la organización tradicional basadas en estructuras autocráticas, verticales, operativas; dado que la competencia del mercado requiere organizaciones dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente donde el talento humano es indispensable, para ello es necesario que en toda organización se analicen los riesgos psicosocial y de clima organizacional así generando políticas de salud ocupacional que posibiliten crear planes de acción preventivos y así obtener ambientes saludables para sus trabajadores y fortalecer la dinámica laboral.

La Constructora Urbanística S.A requiere de acciones que permitan el fortalecimiento del área de salud ocupacional y ambiente laboral, es por tal motivo que se crea la necesidad de implementar de acuerdo a las normas legales, un modelo de intervención y prevención de los riesgos psicosociales; de igual manera sirva para minimizar e intervenir en situaciones que alteren la salud física y mental de los trabajadores y la dinámica organizacional con el fin de que se refleje en forma directa con la calidad de vida de los trabajadores y toda las personas involucradas en la empresa misma.

También los beneficios que conllevan la Constructora es conservar un estudio de Riesgo Psicosocial y un modelo metodológico para su intervención y prevención; Y así Prevenir e intervenir en situaciones de riesgos a través de metodologías educativas para una contribución y aporte al área de Talento Humano y Salud Ocupacional donde Se implementen planes de acción enfocados a garantizar la salud física y mental de los trabajadores, Por lo tanto la Procreación de opciones para que la mejora de la calidad de vida de trabajadores internos y externos logrando la inclusión de las familias en actividades de bienestar, temas de formación y desarrollo que amplíen los conocimientos técnicos y profesionales del talento humano y por ultimo Cumplir con uno de los requisitos del Ministerios de Protección Social.

Para la Organización Internacional del Trabajo, los *factores psicosociales de riesgo* son condiciones que conducen al estrés laboral y a otros problemas relativos a la salud y a la seguridad laboral, que comprenden aspectos de trabajo y del entorno del trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). Cuenca representa esta definición gráficamente de la siguiente manera (Figura 1):



Φιγυρα 1 Μοδελο δε Φαχτορες Πσιχοσοχιαλες εν ελ Τραβαφο

A pesar de haber diversas definiciones, la mayoría de los autores muestra un consenso en los elementos que integran los factores de riesgo psicosocial, como son, por un lado, la interacción entre condiciones de trabajo, necesidades y capacidades del trabajador y, por otro lado, el potencial perjudicial tanto para la salud de los trabajadores y como para el desarrollo de su trabajo.

La identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conduce a una gestión eficaz de las personas en la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa, aportando en la eficacia de la organización, logrando mejor rendimiento, menor ausentismo y mayor satisfacción a la empresa como a sus clientes.

3. Alcance del proyecto

Esta investigación basa el alcance hacia la ciudad de Bucaramanga, donde está la constructora Urbanística Ltda, la cual está ubicada en carrera 29 # 49-49 oficina 304 Barrio Soto Mayor; que cuenta con el Departamento de Ingeniería, Departamento de Estudio y Diseño, actualmente la empresa cuenta con 35 empleados en el área de construcción, esta empresa constructora busca la satisfacción al cliente, se interesa en la generación de relaciones de largo plazo, aportando una experiencia en la gestión técnica del proyecto con el objetivo de minimizar los riesgos del negocio inmobiliario cabe mencionar que gran parte del crecimiento de Constructora Urbanistica se basa en la estrecha relación de confianza los clientes haciendo énfasis en sus expectativas.

El proyecto comprende en la realización de baterías de riesgo psicosocial que consiste en evaluar el riesgo psicosocial, es una herramienta que permite evaluar el riesgo intra laboral, extra laboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La aplicación de este instrumento lo deba realizar un psicólogo ocupacional; La Resolución 2646 de 2008 definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudiarán mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial de la constructora.



Figura 2 Norma YNE-ISO 10667

La adaptación de los procesos de evaluación de los factores psicosociales a las directrices marcadas por esta nueva herramienta garantizará, prácticamente en su totalidad, el cumplimiento de las exigencias legales y los criterios técnicos actuales;

Posteriormente se realizara un análisis de datos para así realizar una propuesta de mejora diseñando estrategias que mitiguen el riesgo en la empresa.

4. Objetivos.

4.1. Objetivo general.

Elaborar un estudio de riesgo psicosocial y organizacional de la constructora aplicando baterías de riesgo psicosociales válidas para la constructora urbanística Ltda de Bucaramanga

4.2 Objetivos específicos.

- Caracterizar los procesos de gestión humana y riesgo psicosocial de la constructora urbanística Ltda de Bucaramanga
- Diagnosticar el riesgo psicosocial y el clima organizacional para la constructora urbanística Ltda de Bucaramanga
- Formular estrategias de mejora para el riesgo psicosocial y de clima organizacional de la constructora urbanística Ltda de Bucaramanga

5. Marco referencial

5.1 Marco Teórico.

Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad

Las organizaciones, al igual que las personas, son sistemas dinámicos vivos que están orientados al resultado, por ende viven momentos de adaptación, ajuste y reorganización, En las organizaciones este cambio debe ser planeado y no fruto del azar, debe adaptarse constantemente a las condiciones que introduce la creación, y hacerlo con tiempo y costos mínimos a partir de las competencias de su talento humano; competencias que le permitirán cambiar e integrar las necesidades de los miembros, así como tomar un papel más activo en la misión de una empresa [5]

Diferentes autores han definido el riesgo psicosocial como la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, por una parte, y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera y dentro del trabajo; lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y rendimiento y la satisfacción del trabajador; A partir de esta definición el comité de la OIT y la OMS (1984) realizan una clasificación:

- las condiciones del individuo, las cuales tienen en cuenta las capacidades, limitaciones, experiencia y motivación con respecto al trabajo, la edad, el sexo, los valores, normas y estereotipos que determinan su percepción, sus

Creencias y aptitudes,

- las condiciones del medio laboral; éstas hacen referencia tanto a las condiciones internas del trabajo, como a las del medio ambiente; en las tareas realizadas por el individuo se tienen en cuenta la carga física y mental de trabajo
- las condiciones del entorno extra laboral, en las que se contemplan tres Aspectos: primero la situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, más aun el efecto del trabajo en el medio familiar y social y 3por ultimo la situación política, económica y social del país [6]

De esta manera, hoy la competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías que son accesibles para cualquier empresa en el mercado, sino en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa. Y es, precisamente, este capital humano el más difícil de lograr; Por lo tanto, una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los empleados, puesto que la incidencia de los factores de riesgo psicosocial se ve reflejada en diversas formas como los índices de ausentismos, de rotación y las respuestas dadas en la entrevista de retiro, número de accidentes (frecuencia, severidad y causa), enfermedades profesionales reportadas, porcentajes de incapacidades y su correspondiente causa, registros de licencias (frecuencia, duración y causa), número de solicitudes de traslados, número y causa de sanciones disciplinarias, frecuencia de robos y actos contra la organización, quejas, reclamos, rumores, frecuencia y duración de huelgas y demandas del sindicato [7]

Estos factores estresantes presentes indican la marca en el contexto laboral y orientan la toma de decisiones frente a las estrategias de intervención. De acuerdo con lo mencionado por Senge (1999), Breen (2005), Méndez (2006), Quintanilla (2003) y Furnham (2001), esta toma de decisiones se traduce en cambios dentro de la organización en estructura, infraestructura y talento humano, los cuales traen consigo transformaciones que pueden desencadenar reacciones en el personal; de esta forma, abordar el tema de cambio amplía la perspectiva acerca de la relación entre éste y los riesgos psicosociales. Es preciso, entonces, tener claridad sobre el concepto de cambio organizacional.

El cambio organizacional lo define como el conjunto de transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de las organizaciones, producto tanto de fuerzas naturales como de la voluntad de quienes las crean y las impulsan; se convierte en la respuesta que normalmente dan las organizaciones a aquellos ciclos de desarrollo que tiene el entorno. El cambio es permanente y no necesariamente obedece a una explícita intención de transformar a las organizaciones. En términos generales, el cambio que se puede generar en una empresa no sólo depende de factores internos como lo señala Beckhard, (1993) sino de factores externos como son la tecnología, la competencia [8]

Ahora bien, existen diversas formas de interpretar el cambio que se da en una organización. Novoa (2000) propone una clasificación en seis dimensiones o formas de entenderlo:

- cambios dentro del sistema, al sistema y de sistema
- carencia-oportunidad,
- adaptación-transformación,

- estructuras- fluidos
- continuidad-discontinuidad
- pensamientos lineales-sistémicos.

En conclusión se manifiestan que las organizaciones con jerarquías rígidas, altos grados de especialización, descripciones de puestos de trabajo limitadas y reglas y procedimientos inflexibles tienen dificultades para responder de forma adecuada a las demandas del cambio y por estas razones no logran que sean efectivos, lo que lleva a generar crisis en las organizaciones, tanto en su capital humano como en la empresa misma, lo cual se traduce en insatisfacción laboral, conflictos entre jefes y subordinados por el manejo inadecuado de las situaciones, estrés laboral, negligencia en las labores diarias, bajos niveles de motivación, ausentismo, cambios en la estructura, fusiones, recortes de personal, competitividad, bajos niveles de productividad y, como consecuencia última, el cierre de las organizaciones.

Identificación de los intangibles generados por las inversiones en prevención de Riesgos laborales y su percepción en las pyme

El motivo de analizar la posible generación de intangibles que ocasionan las inversiones en prevención de riesgos laborales (en adelante PRL), es aportar conocimiento al debate sobre la rentabilidad que pueden proporcionar estas inversiones, materializadas en acciones que las empresas deben realizar para evitar la siniestralidad laboral. Los intangibles, eficientemente gestionados, son uno de los principales factores para impulsar la creación de valor en las empresas y una fuente de ventajas

La falta de información sobre estos elementos puede desembocar en un incorrecto análisis de la rentabilidad de la acción preventiva, en este sentido, cabe resaltar el análisis comparativo establecido entre empresas manufactureras, empresas de construcción, y empresas de servicios. El impacto del largo período de crisis acaecido en los últimos años ha tenido especial incidencia en las empresas industriales y del sector construcción, por lo que el peso específico del sector servicios, a la hora de considerar temas referidos a los riesgos laborales, se incrementa significativamente; de hecho tradicionalmente las consideraciones sobre prevención de riesgos parecían enfocarse más a las empresas con actividades de fabricación.

Actualmente muchas compañías industriales se redefinen orientando parte de sus actividades al ámbito de los servicios, surgiendo así un importante aumento de los procesos ligados a la servicios, justificado por diversas razones operativas y estratégicas (Baines, Lightfoot, Peppard, Johnson, Tiwari, Shebab et al., 2009; Vandermerwe & Rada, 1988) Además, debemos resaltar el auge de las actividades de outsourcing debido a las ventajas encontradas por las empresas en esta práctica, tal y como se ha evidenciado en diversos estudios al respecto (Arias-Aranda, Bustinza & Barrales-Molina, 2011), y en general y para todos los sectores la subcontratación organizacional aplicada a todos los niveles.

El incremento de prestaciones de servicios y subcontrataciones hace imprescindible la existencia y el conocimiento de normativas y reglamentos que indiquen las responsabilidades de cada parte en los asuntos relacionados con la PRL, ateniéndose a la legislación y al código ético de las organizaciones empresariales

La psicología aplicada a la prevención: En esta especialidad se estudian los factores de riesgo de origen psicosocial y sus efectos sobre la salud de los trabajadores, con el objetivo

De evitar la insatisfacción derivada fundamentalmente de deficiencias asociadas a la organización del trabajo como por ejemplo: falta de autonomía, rutina excesiva, inadecuación del contenido del trabajo a las capacidades de las personas, etc. La aportación del técnico de prevención con formación en psicología, es fundamental para desarrollar los mecanismos de motivación, de comunicación, de participación, etc.

La medicina del trabajo es una ciencia que entiende de la salud del trabajador en un sentido integral de la misma, es decir, asistencial, preventivo y rehabilitador. La definición propuesta por la Comisión Nacional de la Especialidad de Medicina en el Trabajo es: “La Medicina del Trabajo es una especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico, y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, del ambiente laboral y de la influencia de éste en su entorno; también promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo”. [9]

La higiene y la seguridad en el trabajo. A consecuencia de una mala gestión de las condiciones higiénicas y de seguridad en la empresa, se pueden originar enfermedades profesionales y accidentes que conlleven no sólo bajas en el personal, pérdidas de producción, sanciones etc., también puede ser determinante para producir malestar entre los trabajadores, desmotivación, alejamiento de los mejores profesionales y por tanto un empobrecimiento del capital humano. Por el contrario, una buena gestión de estas dos especialidades, pueden contribuir a la hora de atraer y conservar a los mejores profesionales ya que los trabajadores también valoran cada vez más que sus empresas se preocupen por

Su seguridad y su bienestar y consideran este aspecto cuando comparan ofertas laborales

[10]

El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las Empresas constructoras afiliadas a la Cámara

Una organización de acuerdo con Diez, Redondo, Barreiro, López (2002), es una ordenación sistemática de personas realizada con alguna finalidad específica. Ésta definición es válida para toda clase de organizaciones, públicas, lucrativas, grandes o pequeñas; por su parte Daft (2005) define a las organizaciones como entidades sociales dirigidas a metas, diseñadas con una estructura deliberada y con sistemas de actividad coordinados y vinculadas con el ambiente externo. Una organización es cualquier sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para llevar a cabo las políticas empresariales, o más precisamente, los programas que tales políticas inspiran Satisfacción y bienestar de los empleados Un empleado que perciba una buena calidad de vida en su día a día en el trabajo, es decir, que se sienta tenido en cuenta y que sepa que sus necesidades son importantes y escuchadas por sus superiores, tendrá una mejor salud, lo que lo llevará a tener menos ausencias, a estar más comprometido y motivado con la organización y, a su vez, a ser más productivo. [11]

Lo anterior destaca la importante relación entre la productividad y el bienestar y salud de los empleados, por su parte Robbins y Coulter (2006) definen que la salud de las personas tiene mucho que ver con sus costumbres, con las actividades diarias que desempeñan y con la calidad de todos los aspectos que conforman cada uno de sus días, en los cuales el trabajo

Y las relaciones laborales tienen un peso bastante importante, lo que indica que estos últimos son fundamentales para que con el paso del tiempo se mantenga una buena salud. Destacando en este escenario el papel de los directivos, ya que sí estos son buenos líderes, tendrán la capacidad de influir de manera positiva en la sostenibilidad de la buena salud de sus empleados, a través de prácticas saludables y de la calidad en el desempeño de su propio rol de líderes.

Es el deber o gratitud que siente el trabajador, el responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.). El componente normativo es el sentimiento del empleado sobre la obligación de permanecer en la organización, es decir, consiste en la experimentación por parte del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la empresa, el cual suele tener sus orígenes en la formación del valor de lealtad en el individuo desde su niñez, su adolescencia, e inclusive en sus primeras experiencias laborales, es decir el sujeto aprende y da por hecho, que debe ser leal con la empresa que le contrate, desde luego la aplicación de este valor se hace presente en otros contextos de la vida de la persona [12]

El estrés laboral y su incidencia en la productividad de la empresa comercial y

Constructora Romero

El estrés laboral registró un fuerte incremento a Nivel Mundial en los últimos dos años, al punto que muchas aseguradoras la califican como la “epidemia del siglo XXI”. Según un informe difundido por la firma Regus, 58% de las empresas a nivel mundial verificaron un incremento importante en los casos de trabajadores con estrés laboral, destacando que la Declaración de esta enfermedad de tipo psicosomático se da en aquellas personas acosadas

por el “énfasis en la rentabilidad”. “La amenaza constante de perder el empleo, la carga excesiva de trabajo, un ritmo de trabajo elevado, realización de tareas monótonas, falta de autonomía y falta de apoyo 3 de los compañeros, son algunos de los factores que generan estrés en los trabajadores”, aseguró la firma dedicada a la provisión de soluciones informáticas para el ambiente laboral. Según el informe, 64% de los empleados en Pymes reportaron mayores niveles de estrés, contra 60 por ciento de la gente que trabaja en empresas multinacionales. El inicio del empleo actual del término no tiene su antecedente en Cannon, sino en el doctor Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, a quien frecuentemente se le llama “padre del concepto estrés”. Sus investigaciones constituyeron las primeras aportaciones significativamente al estudio del ESTRÉS y sentaron las bases para llevar a cabo investigaciones, aun en la actualidad.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define al estrés laboral como una enfermedad que constituye un peligro para las economías en desarrollo (disminución de la productividad) y bajo rendimiento del trabajador. Álvarez Caches señala que “el estrés laboral representa un índice de la disociación que existe entre lo que las personas 4 son y lo que tienen que hacer. Representa un desgaste en sus valores, su dignidad y espíritu”. Informe de la Organización. En América Latina, los porcentajes en materia de estrés laboral también crecen año a año. Argentina es uno de los países afectados; de acuerdo al resultado de encuestas realizadas a 100 trabajadores, se reveló que el 65% de los trabajadores en Capital Federal admite que sufre estrés laboral en su actividad laboral y un 18% en el interior del país.

Bien a raíz de los despidos que se producen producto de reacciones emocionales que desencadenan en su exclusión del mercado laboral. [13]

La adopción de medidas preventivas tempranas en materia de estrés laboral podría reducir considerablemente los costos económicos y sociales tanto para el trabajador como para el empleador y empresarios. Las medidas preventivas que deberían adoptar las empresas en materia de estrés son las siguientes:

- Establecer programas de capacitación para los trabajadores a los fines de conocer la enfermedad explicado por profesionales en la materia.
- En toda entrevista laboral, el empleador debe evaluar el perfil que desea acorde a la actividad o puesto laboral que debe ocupar.
- Evaluación previa de Recursos Humanos del trabajador a los fines de evaluar si puede desarrollar la actividad acorde a sus capacidades físicas e intelectuales.
- El cambio de tarea o actividad laboral del trabajador en aquellos casos en que el empleador detecte que está sufriendo una sobrecarga de trabajo o bien no se encuentre en condiciones emocionales para desarrollarla. [14]

Avances en el estudio del acoso psicológico en el trabajo.

El Servicio de Ergonomía y Psicosociología Aplicada (Serpa) es una unidad integrada en el Servicio de Psicología Aplicada de la Facultad de Psicología de la Universidad de Murcia que fue creada en el año 2001 y tiene un objetivo eminentemente asistencial. En concreto, proporcionar ayuda psicológica a trabajadores, cualquiera que sea su cualificación y

En la actualidad, el acoso psicológico o mobbing es uno de los factores psicosociales de riesgo que suponen un grave problema tanto por su prevalencia como por la repercusión negativa en la salud de los trabajadores y en los resultados de la empresa [15]

El término mobbing (también denominado workplace bullying en algunos países) aparece en la década de los años 80, cuando Leymann lo adoptó para describir cierto tipo de comportamientos hostiles que se producían en el lugar de trabajo. Para este autor (Leymann, 1990), consiste en un Ataque psicológico, en un hostigamiento en el contexto laboral. La duración y frecuencia de tales comportamientos lleva a la víctima a un estado de elevada tensión psicológica y a una posición de indefensión absoluta con un alto riesgo de dañar su salud y de provocar el abandono de la organización. Estas situaciones también influyen en las personas que lo presencian por ejemplo, compañeros y afectan al rendimiento laboral.

Una vez tratado qué se entiende por acoso psicológico, se expondrán los principales resultados de las diferentes investigaciones llevadas a cabo. En concreto, sobre la cuantificación del acoso, los determinantes organizativos y personales, las consecuencias, y las implicaciones prácticas de tales hallazgos centrados en la prevención de este importante factor de riesgo psicosocial.

En este sentido, la formación del personal debe incidir en el adecuado desempeño de los roles laborales, entre los que se incluye el trato respetuoso a los demás, y en que tengan los conocimientos suficientes para detectar estos riesgos y abordarlos adecuadamente. Asimismo, es especialmente relevante la formación en temas relacionados con habilidades de interacción personal, gestión de conflicto, negociación, etc. Aquí conviene recordar que

fomentar los recursos personales en el lugar de trabajo, como la autoeficacia, favorece la salud y es básico para la prevención de los riesgos psicosociales [16]

5.2 Marco Conceptual.

Ambiente de trabajo: es el conjunto de condiciones que contribuyen a su satisfacción con su empleo. Para una empresa, es el conjunto de condiciones que hacen que los trabajadores sean más productivos, por otra parte el medio ambiente de trabajo hace referencia a la adecuada utilización de los “recursos naturales” a la prevención de la contaminación en la constructoras como lo es al suelo, recursos hídricos, selección de fuentes hídricas, por otra lado se tiene en cuenta la seguridad y salud de los trabajadores [17]

Accidente de Trabajo: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la edificación y Al control de sus trabajadores durante sus jornadas de trabajo o acontecimiento repentino que sucede por causas o desempeño de los trabajadores en una compañía y tal hecho trae como consecuencia una lesión en el cuerpo, o se genera una invalidez del trabajador. [18]

Acción correctiva: ISO 9000:2005, una acción correctiva es una acción tomada para eliminar las causas de una no conformidad detectada u otra situación indeseable en la constructora que perjudique el bienestar de ella.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud En el Trabajo. [19]

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable [20]

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud. [21]

Clima Organizacional: Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros [22]

Riesgos psicosociales: son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas [23]

Bienestar Laboral : se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización. [24]

Calidad: Grado en el que un documento de características inherentes cumple con los Requisitos; o la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. [24]

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que Tiene influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (Decreto 1072, 2015).

Evaluación del Riesgo: Proceso para determinar el nivel del riesgo asociado al nivel de probabilidad que de dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias. De concreción (Decreto 1072, 2015), es uno de los pasos más importante en la gestión de riesgo de una empresa.

Requisito normativo: requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización [26]

Riesgo: combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la seriedad del daño que puede ser causada por estos. [27]

5.3 Marco Legal.

El gobierno Nacional ha expedido una serie de reglamentaciones sobre Salud Ocupacional, las cuales redundaran en beneficios para el trabajador Colombiano; Entre ellas se pueden destacar las siguientes [28]:

Código Sustantivo del Trabajo; en sus artículos 348, 349 y 350 define el contenido del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, las obligaciones de los empleados a ofrecer condiciones ambientales salubres para el trabajo y a los trabajadores a cumplir con las normas que hacen que el trabajo sea seguro.

Constitución de 1991, consagra algunos de los principios formulados en la ley. En el artículo 25 considera el derecho al trabajo como una obligación social y goza de protección del Estado; además, la norma constitucional informa que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, y en su artículo 49 establece que se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de Promoción, Prevención y Recuperación de la salud, con principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.

Decreto Ley 1295 de junio 22 de 1994, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1281 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo.

Decreto 1530, de Agosto 26 de 1996, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994.

Decreto 1772 de Agosto 3 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832, de agosto 3 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Decreto 1835, de agosto 3 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio del cual se reglamenta las actividades de alto riesgo de los servidores públicos.

Decreto 2644, de Noviembre 26 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se expide la Tabla Única para las indemnizaciones por perdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.

Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo

Decreto 1609 de julio 31 de 2002, Presidencia de la República por el cual se reglamenta el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera.

Decreto 1607 de julio 31 de 2002, Presidencia de la República, por medio del cual se modifica la tabla de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

Ley 9 de 1979, llamada Código Sanitario Nacional, que en su Título III establece las Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, emitida por el Ministerio de Salud [29]

Ley 100 de 1993: Ley de Seguridad Social. Emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida, acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que afecten la salud, capacidad económica y en general las condiciones de vida de la población, en sus fases de educación, información y fomento de la salud, y en la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia.

Ley 361 de Febrero 7 de 1997, Congreso de la República, por medio de la cual se establecen mecanismos e integración social de las personas con limitación.

Resolución 002646 DE 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen Responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 2400 de Mayo 22 de 1979, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 02013, de junio 6 de 1986, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

Resolución 4059, de Diciembre 22 de 1995, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la cual se adopta el formato único de reporte de accidente de trabajo y el formato único de reportes de enfermedades profesionales.

Resolución 2318, de julio 15 de 1996, Ministerio de Salud, por medio de la cual se reglamente la expedición de licencias de Salud Ocupacional para personas naturales y jurídicas.

Resolución 0156 del 27 de Enero de 2005, emitida por el Ministerio de la Protección Social, por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1740 del 20 de mayo de 2008, Ministerio de la Protección Social, Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con el Sistema de Administración de Riesgos para las Entidades Promotoras de Salud del Régimen Contributivo y Entidades Adaptadas previstas en el Sistema de Habilitación - Condiciones financieras y de suficiencia patrimonial, se definen las fases para su implementación y se dictan otras disposiciones. [30]

Resolución 1747 de 2008, Ministerio de la Protección Social, Modifícase la Resolución 634 de 2006 y adoptase el siguiente diseño y contenido para el Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y de aportes parafiscales.

Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008, expedida por el Ministerio de la 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.

Resolución 4502, del 28 de Diciembre del 2012, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones. [31]

Ταβλα 1 Μαρχο λεγαλ

NORMA TIVIDA D	TEMÁTICA
Ley 100 de 1993	La Ley 100 de 1993 establece el Sistema General de Riesgos Profesionales y desmonopoliza el manejo del aseguramiento y se autoriza que parte del Instituto de Seguros Sociales (ISS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) puedan ofrecer este seguro el cual era dado antes solo por el ICSS para los trabajadores del sector privado y por la Caja Nacional de Previsión para los del sector privado.
Ley 57 de 1915	Se establecía que el patrono era el responsable de los accidentes ocurridos a sus Empleados en el trabajo.
Ley 6 de 1945	Establece la definición y prestaciones por enfermedad profesional.
Ley 90 De 1946.	Establece el seguro social obligatorio para los trabajadores del sector privado donde se definen sus derechos, los tipos de incapacidades, los beneficios en caso de accidente o enfermedad laboral, las cotizaciones y las sanciones por Incumplimiento de obligaciones.
Decreto 1295 de 1994.	El Artículo 1 de la Ley 1295 de 1994 define el Sistema General de Riesgos Profesionales como un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles en ocasión O como consecuencia del trabajo que desarrollan. El sistema empieza a operar a partir de 1 de agosto de 1995 para las empresas del sector privado y del 1 de

	Enero de 1996 para las del sector público.
Ley 776 De 2000.	En 2002, como respuesta a los artículos del Decreto Ley de 1295 de 1994 donde se definían las nuevas prestaciones asistenciales y económicas, se promulga la Ley 776 que establece las prestaciones a cargo del sistema, las cuales incluyen: subsidios para los afiliados incapacitados temporalmente y permanente parcial, pensión de invalidez para las que hayan perdido 50% o más de su capacidad laboral, pensión de sobrevivientes para los beneficiarios De los afiliados o pensionados por invalidez fallecidos y el auxilio funerario.
Ley 1562 de 2012	En el año 2012 el Ministerio de Trabajo da a conocer el Decreto- Ley No. 1562 del 11 de julio: “por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se Dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”. Con el artículo 1 esta Ley el sistema pasa a llamarse Sistema General de Riesgos Laborales para Incluir otras categorías de trabajo: “Artículo 1°. Definiciones: Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con Ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”.
Decreto 0723 de 2013	En abril 15 de 2013 el Presidente de la Republica sancionó la Ley 0723 de 2013 “Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se Dictan otras disposiciones”. Con este decreto los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y las personas que cuenten con vinculación a través de un contrato formal de prestación de servicios con Duración mayor a un mes, deberán estar afiliadas al SGRL. Para la afiliación a la ARP, el contratante deberá presentar el formulario en físico o electrónico dispuesto para tal fin por el Ministerio de Salud y Protección social, que deben Estar acompañados de soportes que se requieran. Dicho formulario deberá contener como información mínima el valor de los honorarios, tiempo, lugar y Clase de riesgo. En el decreto también se presentan otras disposiciones.
Guía Técnica Colombiana GTC 45 2012	Guía Técnica GTC colombiana 45 2010-12- 15 Guía Para La Identificación De Los Peligros Y La Valoración De Los Riesgos En Seguridad Y Salud Ocupacional: Guidance For Hazard Identification And Occupational Health And Safety Risk Assessment correspondencia: Descriptores: Seguridad Ocupacional; Riesgo; Riesgo Laboral; Prevención De Accidentes; Seguridad Laboral; Salud Ocupacional I.C.S: 13.100.00 Editada Por El Instituto Colombiano De Normas Técnicas Y Certificación(Icontec)
DECRETO 1443 DE 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Resolución 2346	Regulación de la Práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y Contenido de las historias clínicas ocupacionales.

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

del 2007	
Resolución 1409 de 2012	Relacionado con el trabajo en alturas, programa de salud ocupacional, los Procedimientos, elementos y disposiciones para el trabajo seguro en altura.
Resolución 1401 de 2007	Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) Días siguientes a su ocurrencia. Adoptar una metodología y un formato para Investigar los incidentes y los accidentes de trabajo. Utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la ARP (accidente mortal)
Resolución 2646 de 2008	Riesgo Psicosocial
Resolución 1016 de 1989	Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de Un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.
Decreto 614 de 1989	Programas médicos ocupacionales y Gestión del SIG - Gestión del Talento Humano.
Ley 9 de 1979	El empleador debe responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de Los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones. Prevenir todo daño de las condiciones de trabajo, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos y adecuados EPP
Resolución 2646 de 2008	Disposiciones y 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.
Resolución 2013 de 1986	Gestión de Talento Humano y Se suprime el registro del COPASO ante el Ministerio de Trabajo, pero este es el responsable de verificar su legalidad y Funcionamiento
Decreto 614 de 1984	Se define el objeto de la salud ocupacional, su campo de acción, los programas y la responsabilidad de cada una de las partes (empleadores, empleados y Estado).

5.4 Marco histórico.

Los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno. [32]

Hans Selye plantea la idea del síndrome general de adaptación para referirse al estrés, definiéndolo como "la respuesta no específica del organismo frente a toda demanda a la cual se encuentra sometido". El empleó el termino ingles stress (esfuerzo, tensión) que era aplicado a la física de materiales, para cualificar al conjunto de reacciones de adaptación que manifiesta el organismo, las cuales pueden tener consecuencias positivas(mantenerse vivo), o negativas si nuestra reacción demasiado intensa o prolongada en el tiempo resulta nociva para nuestra salud.

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de

entender, dado que representan el conjunto de las Percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” [33]

Por lo mismo, tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global. Se propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” [34]

La definición anterior expuesta muestra la importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades de hecho. Se insiste igualmente en que las consecuencias del descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa. Algo más adelante se incluye una de las primeras listas sobre cuáles pueden ser tales factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico [35]

Si en la década de 1970 se alerta la sensibilidad acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la de 1980 cuando se produce las primeras obras colectivas y oficiales, y comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema vinculándolos a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud Tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la

Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998), a partir de estos momentos la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. [36]

Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores. Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. [37]

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. Un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. Según la escuela Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. [38]

5.5 Estado del arte.

Clima organizacional y su relación con la productividad laboral

las organizaciones han obtenido un cambio muy significativo en el pensamiento durante los últimos 15 años ese cambio ha sido el papel de los empleados en la organizaciones puesto que hemos tenido un cambio de pensamiento de la era industrial, la nueva forma de que los empleados contribuyen a la organizaciones; como se es notable en los operadores de rutina ha sido automatizado: los operadores de fabricación controladas por computadoras han sustituido a los trabajadores en el caso de las operaciones repetitivas de producción, proceso y montaje.

Además, realizar el mismo trabajo una y otra vez, con el mismo nivel de eficiencia, ya no es suficiente para el éxito de la organización. Para que una organización pueda simplemente mantenerse debe mejorar continuamente Las ideas para mejorar los procesos y la actuación de cara a los clientes deben provenir, cada vez más, de los empleados que están cerca de los procesos internos y de los mismos clientes de la organización. Este cambio exige una gran recualificación de los empleados, para que sus mentes y sus capacitaciones puedan ser movilizadas a favor de la consecución de los objetivos de la organización.

Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen labores sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto. En primer lugar, para lograr mejoras a largo plazo en la productividad, es indispensable mejorar

la calidad del entorno laboral los funcionarios de la organización como los profesionales de la administración de los recursos humanos se unen en la necesidad de crear

En su organización un clima en el que verdaderamente se trate a las personas como expertos responsables en sus puestos. También Cuando los dirigentes de una organización descubren que sus integrantes desean contribuir al éxito común y se empeñan en buscar y utilizar métodos que permitan esa contribución, lo más probable es que se obtengan mejores decisiones, más altas tasas de productividad y una calidad muy superior del entorno laboral.

Este trabajo constituye un avance sobre el tema de la importancia de las personas en las organizaciones que se iniciara por investigaciones anteriores, al analizar el maltrato en las organizaciones, la determinación del clima organizacional, la importancia del lenguaje gestual en la creación de un ambiente motivante, y constituye una propuesta que permita profundizar una realidad que si bien es aceptada por la mayoría de los empresarios, aún hoy no se concreta en realidades, el hecho de considerar a las personas el principal activo de las organizaciones.

Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio

Organizacional

Las organizaciones, al igual que las personas son sistemas dinámicos que están mentalizados u orientados a resultados, por ende viven momentos de adaptación, reorganización y de ajuste así mismo sucede en las organizaciones ya que deben adaptarse constantemente a las condiciones de su trabajo como lo son los cambios de innovación en su trabajo y como toda empresa desea disminuir los costos y aumentar las ventas u productividad, así mismo tomar un papel as activo en la misión de la empresa.

Además unas de las razones es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos Laborales, la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación hacia los empleados y así las empresas puedan trabajar en conjunto y lograr un balance entre sus necesidades y las necesidades de sus empleados; para lograr esto es indispensable diseñar un programa de salud laboral dentro de un enfoque participativo que permita el control y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial que aquejan a los trabajadores [39]

De esta manera, hoy la competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías que son accesibles para cualquier empresa en el mercado, sino en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa. precisamente, este capital humano el más difícil de lograr, Por lo tanto una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los empleados, puesto que la incidencia de los factores de riesgo, el número de solicitudes de traslados, número y

causa de sanciones disciplinarias, frecuencia de robos y actos contra la organización, quejas, reclamos, rumores, frecuencia y duración de huelgas y demandas del sindicato ha hecho que las organizaciones busquen la necesidad de que el empleado este bien para así la empresa refleje una estabilidad tanto emocional como económicamente [40]

6. Diseño Metodológico.

6.1 Fundamentos epistemológicos

La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, ya que se van a medir variables, los pasos se darán de forma concluyente en la averiguación, en la investigación se obtendrá resultados validos que responda de forma correcta los objetivos que se plantearon inicialmente.

6.2.1. Tipo de investigación.

Este estudio es una investigación cuantitativa, de corte transversal ya que se tomara datos que corresponde a una sola realidad del tiempo además es de diseño no experimental ya que no se va a manipular las variable únicamente se medirá y observara cómo se comporta. Al mismo tiempo será descriptivo debido a que se busca conocer la situación actual del riesgo psicosocial y el clima organizacional en la empresa, en este mismo sentido será forma explicativa ya que se deben interpretar de forma correcta los resultados que se generen durante la solución de las actividades.

6.2.2 Población.

La población objeto de este proyecto es la constructora, donde se Identificara los procesos de gestión, los factores psicosociales y organizacionales a que están expuestos las personas en el sitio de trabajo establecido por RESOLUCIÓN 2646 DE JULIO 17 DE 2008 para la constructora URBANÍSTICA LTDA de Bucaramanga.

6.3. Procedimiento

Para la elaboración de esta investigación se realizan los siguientes pasos a saber:

1. **Paso uno:** Como inicio en el proceso, se buscan los datos secundarios, es decir todo lo relacionado con las exigencias legales y normativas vigentes para la elaboración de un estudio de riesgo psicosocial y organizacional para la constructora URBANÍSTICA de Bucaramanga; contenidos que serán investigados por internet, con especialistas en gestión.
2. **Pasó dos:** Identificar fuentes de información de acuerdo con los resultados de la reunión con el coordinador del área de gestión humana.
 - Recolección de la información pertinente a las prácticas funcionales de gestión humana o base de datos de la organización donde se almacena toda la información requerida para cualquier funcionario.
 - Identificar las prácticas funcionales que actualmente se encuentran implementadas y/o documentadas en la organización teniendo como referente teórico a Calderón (2010)
3. **Paso tres:** Como tercera etapa, se dará paso a la realización de la utilización de una batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos Negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Información acerca de las Actividades que realizan los trabajadores de la empresa, la infraestructura, procedimientos y prácticas de trabajo. En la Identificación de las condiciones de trabajo, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles en la Constructora URBANISTICA LTDA Bucaramanga.

4. **Pasó cuatro:** Realizar Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Uno de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extra laboral se tendría en cuenta Tres instrumentos cualitativos con interpretación cualitativa y cuantitativa que es una guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales. Los instrumentos que conforman la batería son:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional de trabajador
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral.

5. **Paso quinto:** Así mismo cuando se aplique, nos permite diagnosticar e identificar el Grado de riesgo en una escala de cinco niveles: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca o nunca.

6. **Paso sexto:** Se realizará el análisis de los resultados de los factores identificados al mismo tiempo poder proyectar el diseño a implementar.
7. **Paso séptimo:** se plasmará un cuadro de debilidades y fortalezas que consolide los resultados arrojados en las encuestas realizadas a los trabajadores de la constructora.
8. **Paso octavo:** se realizará un plan de mejoramiento basado en los resultados obtenidos en el desarrollo del estudio de factores de riesgo psicosocial y el clima organizacional de la constructora Urbanística.
9. **Paso noveno:** formular estrategias de mejora para la constructora URBANÍSTICA LTDA de Bucaramanga.

7. Resultados.

7.1 generalidades de la empresa

- **Jornada laboral:** Los empleados de la constructora Urbanística cumplen con una jornada laboral de 48 horas por semana las cuales están distribuidas en un horario de Lunes a viernes de 7:00 A.M. – 12:00 A.M. / 2:00 P.M. – 5:30 P.M. y sábado de 7:00 A.M. –2:30 P.M.
- **Labores extra ordinarias:** Las horas extras se manejan de acuerdo a bajo pedido o entrega de actividades.
- **Plantilla de personal:** la constructora urbanística cuenta con una totalidad de 25 empleados las cuales están distribuidas de la siguiente forma en la área de construcción cuenta con 22 empleadas, se encargan de la realización de las edificaciones , en la área administrativa cuenta con 1 empleada que se encarga de llevar toda la parte administrativa de la constructora y por ultimo está el ingeniero de la obra y el arquitecto que son socios y dueños de la constructora urbanística donde asimismo realizan sus funciones en la constructora.

7.2 Caracterizar los procesos de gestión humana y riesgo psicosocial

La caracterización de procesos consiste en identificar condiciones o elementos que hacen parte del proceso de gestión humana de la empresa como lo es: quien, como, por que, cuando se hace y que se requiere para hacer esta caracterización del proceso de gestión humana; como objetivo es asegurar la mejora continua de la constructora teniendo en cuenta:

1. Identificar los procesos existentes
2. Identificar las entradas
3. Definir las actividades
4. Ciclo PHVA
5. Identificar las salidas
6. Definir los indicadores

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Ταβλα 2 Χαρακτηριζαχι Γν δε προχεσος γεστι Γν ηυμανα

		SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO9001-2008 CARACTERIZACION DE PROCESOS GESTION HUMANA		
Fecha: 21 de junio del 2017		Código:	Versión: 01	
Nombre del proceso: gestión de talento humano			Líder del proceso: leidy carolina espinosa Arias	
Tipo de proceso : apoyo			Objetivo: gestionar las competencias del talento humano de la organización en forma oportuna y eficiente en un ambiente laboral favorable	
Proveedor/pr ocesos proveedores	Entradas	Actividades del proceso	salidas	Clientes
Director comercial	Contrato legalizado	Ejecutar los procesos contables de la constructora	Contrato legalizado	Gestión jurídica
	Informe de evaluación	Potencializar la marca con diferentes medios de comunicación	Propuestas	Cliente externo
		Establecer el control y la seguridad financiera de la empresa		
		Fidelizar los clientes a la constructora		
Clientes externos	Información sobre contratos adjudicados	Identificar las formas de negociación directa o bancarias	Cuadro de seguimiento a acciones administrativas/correctivas y preventivas	Gestión de calidad
Jefe financiero	Reporte de pagos y retenciones	Establecer estrategias de ventas y realizar un diagnóstico comercial	Obligaciones presupuestales	Beneficiario final de pago
	Registro presupuestal del compromiso	Gestionar liquidez y financiación bancaria	Reposetes de pago financieros	
	Información de procesos judiciales	Llevar control de los movimientos financieros	Giro autorizado	Entes de control
	Ingeniero de obra	Elaborar y firmar el acta de inicio de los trabajadores	Inspeccionar las obras.	Informe del avance técnico y administrativo de la obra mensual
Fiscalizar los trabajos que ejecute		Supervisar los materiales y equipos que sean utilizados.	Elaborar y firmar el acta de terminación y recepción provisional o definitiva de la obra conjuntamente con el ingeniero residente y el contratista	Siso
		Realizar informes del avance de las obras.		
		Hacer cumplir la normatividad de seguridad y es uso de los implementos de seguridad		
Director de proyecto	acta de constitución del Proyecto	Lograr identificar el alcance y la factibilidad de los proyectos.	Validar el alcance	Gerente
		Relacionar los proyectos de la empresa para garantizar los objetivos y la calidad del servicio.		
		Planifica el proyecto en todos sus aspectos, identificando las actividades a realizar, los recursos, el calendario establecido y los recursos financieros establecidos.		
		Ejecuta acciones correctivas y preventivas en los procesos de la constructora.	Controlar el alcance	
		Realiza comunicaciones internas e informes de los procesos		
secretaria	Acuerdos, Resoluciones y Comunicado	Archivar la documentación de la constructora.	Informe de Ejecuciones presupuestales	Alta Dirección y Organismos de Control
	Política de Calidad	Organizar, controlar y archivar actas, documentos, manuales implementados en la constructora.		Gestión Adquisición de Bienes y Servicios
		Objetivos de Calidad		Programar reuniones para realizar las capacitaciones correspondientes en los sistemas de gestión de calidad y de seguridad.
	Maestro	Acta de constitución del proyecto		Ejecutar y llevar un control de los recursos.
Documentos de las adquisiciones		Llevar a cabo la construcción de las obras bajo las condiciones		
		Activos de los procesos de la organización	Hacer inspecciones periódicas de las obras.	
			Velar por que los trabajadores cumplan los parámetros de seguridad.	
Indicadores	requisitos	recursos	Documentos relacionados	
% de cumplimiento de objetivos de calidad	Norma iso 9001:2008	humanos:	plan estrategico	
		secretaría	informe de revision general	
% Acciones preventivas	PN - Auditoria interna	fisicos:	informes de auditoria interna	
%Acciones correctivas cumplidas	documentos de la empresa	humanos:	procedimiento de revision gerencial	
	control d ellos registros	fisicos:	procedimiento de auditoria interna	
ELABORÓ:		REVISÓ:	APROBÓ:	
Nombre: Leidy Carolina Espinosa Arias		Nombre: Ingeniero Julián Oviedo	Nombre: Ingeniero Julián Oviedo	
Cargo: Estudiante Santo Tomas		Cargo: Gerente Constructora	Cargo: Gerente Constructora	
Fecha: 21/06/2017		Fecha: 21/06/2017	Fecha: 21/06/2017	

7.2.1 Diagnóstico del Riesgo Psicosocial.

Los riesgos psicosociales tienen sus orígenes en el ámbito de la organización del trabajo y a pesar de que las evidencias del riesgo psicosocial no son tan evidentes como en un accidente de trabajo o las enfermedades profesional, también se obtienen una gran relevancia en la compañía, debido a que es perjudicial en ella, como se evidencia en la rotación de personal, los defectos de calidad o el estrés que en conjunto representa gastos financieros en la compañía.

Por este motivo utilizaremos el método de las baterías con el que evaluaremos el riesgo psicosocial de la constructora urbanista ya que es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, Extra laboral y el estrés al que se enfrenta los trabajadores de la constructora, aplicando este instrumento y realizando un análisis de los resultados construiremos una propuestas de mejora que permitirán determinar el programa a seguir en la constructora para así lograr el bienestar de la compañía y de los empleados.

7.2.2.1 Método de las baterías

A continuación, se describe el método de las baterías con el cual se realizará el estudio psicosocial de la constructora URBANÍSTICA S.A con el fin de diagnosticar y formular estrategias de mejora para el estudio realizado. Para esto se evalúa el riesgo psicosocial siguiendo lineamientos de fondoriesgos laborales se toman dos dimensiones lo intralaboral y Extra laboral

Ταβλα 3 Φιχηα τϭχηα

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extra laboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2017
Autores:	Ministerio del trabajo

Instrumentos que componen la batería:	• Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Propuesta de mejora • Conclusiones
Población a quien va dirigida	Trabajadores de la constructora urbanística LTDA
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral en la constructora laboralmente activa
Alcance:	Identificar Y Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y determinar su nivel de riesgo en la constructora URBANÍSTICA LTDA

Nota: *En esta tabla se observan la ficha técnica para el análisis de factores de riesgo psicosocial internos y externos de la constructora urbanística. Adaptado por el autor, 2017

La construcción de la batería de estos instrumentos, se construye a partir de los conceptos psicosociales que comprenden los aspectos extra laborales, intralaborales o externos a la organización y las características intrínsecas al trabajador, donde influyen en la salud y el desempeño de las personas de la organización, teniendo en cuenta los 3 tipos de condiciones que son: intralaboral, Extra laboral e individuales de ellos.

7.2.2.2 Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características propias del trabajo, del entorno u organización donde se desarrollan bajo ciertas características que pueden llegar a influir en la organización por lo tanto obteniendo efectos positivos como negativos en la salud del trabajador o en el trabajo. Los dominios considerados son: la demanda del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relación social en el trabajo y recompensa.

A. **Demandas del trabajo:** se refieren a 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.

B. **Control sobre el trabajo:** posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diferentes aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

C. **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece 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. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la

retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

D. **Recompensa:** se trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo

CONDICIONES DE APLICACIÓN

A continuación, se relacionan tres condiciones que deben ser contempladas al momento de utilizar cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería; ellas son: Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos, Reserva de la información y consentimiento informado e Integridad de los instrumentos aplicados.

RESERVA DE LA INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO

La Resolución 2646 de 2008 indica que la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad; Como condición obligatoria, la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería debe ir precedida de la firma de un consentimiento informado por parte del trabajador (sea uno o sean varios) que tomará parte en la evaluación de factores psicosociales.

Los aspectos que debe reunir el consentimiento informado debe ser libre expresión, informado a los trabajadores y la información que suministre debe ser clara, completa, y debe darse en forma escrita y previa a la aplicación de los instrumentos de evaluación, y debe establecerse a través de la firma o huella del trabajador, contigua al nombre y número de cédula.

MANEJO Y USO DE LA INFORMACIÓN Y DE LOS RESULTADOS

El uso y aplicación del instrumento de baterías se deberá hacer bajo el marco ético y legal que regule la actividad de los profesionales que se desempeñen en el área de la Salud Ocupacional y la Psicología.

Dado el carácter confidencial de los resultados individuales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la información proporcionada por los trabajadores para estos efectos, los resultados y la información deberán manejarse con total reserva.

El trabajador podrá conocer los resultados de la evaluación de factores psicosociales, la información individual solo podrá ser conocida por otra instancia de la empresa o por las instituciones de seguridad social a las que el trabajador esté afiliado, con previo consentimiento y autorización escrita del trabajador, y solo por intermedio del médico especialista en salud ocupacional o medicina del trabajo.

Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial podrán tener usos como identificación y evaluación periódica de los factores intra y extra laborales de la empresa, un análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades probablemente por el estrés o un Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral. Û Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales e implementación de acciones de mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

Ταβλα 4 Ενχυστα ιντραλαβοραλ δελ ριεσγο πσιχοσοχιαλ πορ ελ μ[τοδο δε λασ βατερ[α.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral						
		Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi Nunca	Nunca
Condiciones ambientales	1. El ruido en el lugar donde trabaja es molesto					
	2. En el lugar que trabaja hace mucho frio					
	3. En el lugar donde trabaja hace mucho calor					
	4. El aire en el lugar donde trabaja es agradable					
	5. El espacio donde trabaja es cómodo					
	6. En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
	7. Mi trabajo me exige hacer mucho					
	8. Los quipos y herramientas con los que trabajo con adecuados y cómodos					
	9. El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral						
		Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi Nunca	Nunca
Cantidad de trabajo que tienes a cargo	1. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme					
	2. Me alcanza el tiempo de					
	3. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral						
		Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi Nunca	Nunca
Esfuerzo mental que le exige su trabajo	1. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
	2. Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
	3. En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
	4. Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral						
		Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi Nunca	Nunca
Jornada de trabajo	1. Trabajo en horas de noche					
	2. En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
	3. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
	4. Cuando estoy en casa sigo trabajando					
	5. Discuto con mi familia o amigos por causa de trabajo					
	6. Debo atender asuntos de trabajo en mi casa					
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral						
		Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi Nunca	Nunca
Decisiones y el control que le permite su trabajo	1. En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
	2. Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
	3. Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
	4. Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas					
	5. Puedo decidir cuánto trabajo al día					
	6. Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
	7. Puedo cambiar el orden de actividades en mi trabajo					
	8. Puedo para un momento mi trabajo para atender asunto personal					
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral						
		Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi Nunca	Nunca
Formación y capacitación que la empresa facilita para hacer su trabajo	1. La empresa me permite asistir a capacitaciones					
	2. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
	3. Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral						
		Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi Nunca	Nunca
Relación con el jefe con quien tenga más contacto	1. Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
	2. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
	3. Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
	4. Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita					
	5. Mi jefe me comunica a tiempo la información					
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral						
		Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi Nunca	Nunca
Relacion con otras personas	1. Me agrada el ambiente en mi grupo de trabajo					
	2. En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
	3. Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
	4. En mi trabajo algunas personas me maltratan					
	5. Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
	6. En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral						
		Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi Nunca	Nunca
Rendimiento de trabajo	1. Me informa sobre lo que hago bien en mi trabajo					
	2. Me informa sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
	3. La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
	4. La forma como evalúa mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
	5. Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral						
		Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi Nunca	Nunca
La satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo	1. En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
	2. El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
	3. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
	4. En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
	5. Mi trabajo en la empresa es estable					
	6. El trabajo que hago me hace sentir bien					
	7. Hablo bien de la empresa con otras personas					

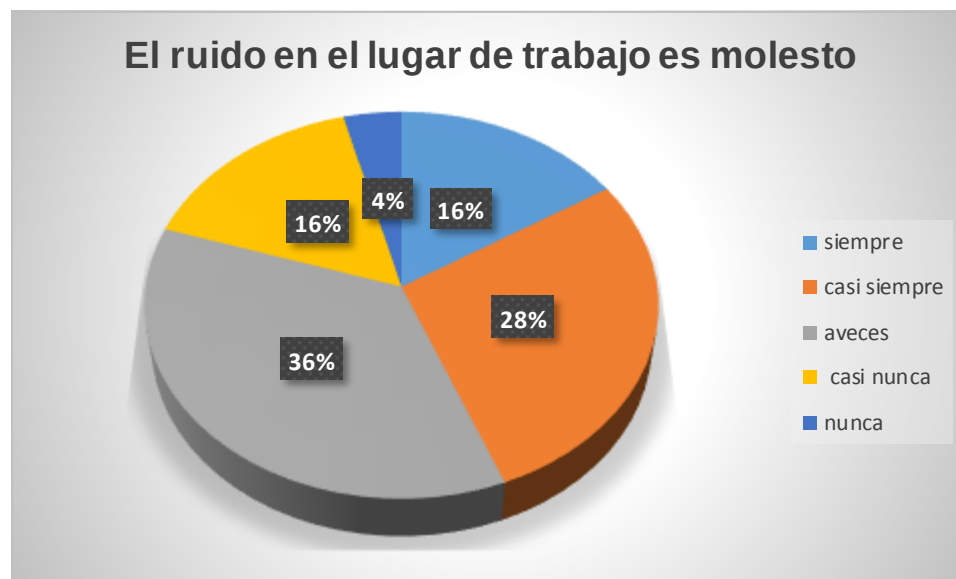


Figura 3 El ruido

En la pregunta número uno, se percibe una actitud desfavorable puesto que los empleados sienten incomodidad en su puesto de trabajo debido al alto índice de ruido que se presenta en la obra de construcción; ya que el manejo de la maquinaria pesada, como también actividades de alto ruido

(excavación, taladrado) ocasionan que el ruido se manifieste en forma intermitentes y continuos en algunas fases de la obra.



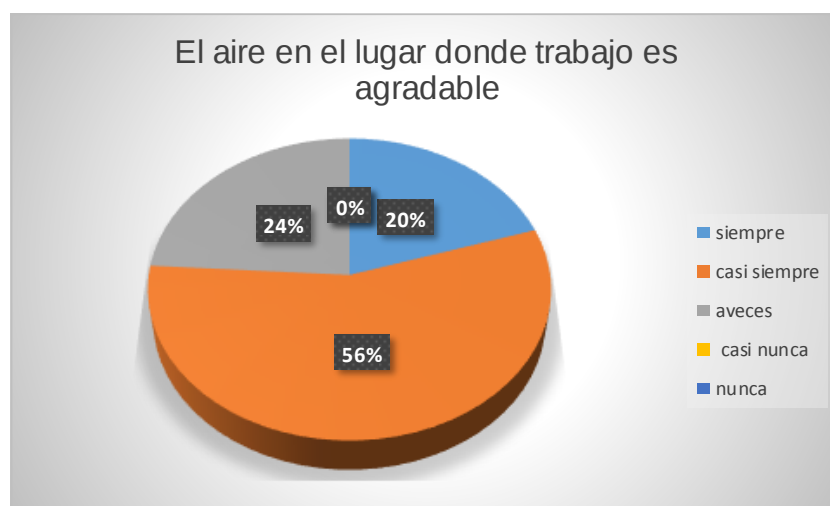
Φιγυρα 4 Χονδιχιονες αμβιενταλες

En la pregunta número dos, se observa una actitud desfavorable puesto que la mayoría de empleados hacen sus deberes en el exterior, debido a que las condiciones estructurales están adecuadas en la intemperie por el alzamiento de la obra; solo la parte administrativa tiene un clima laboral agradable ya que sus puestos de trabajo están adecuados en oficinas con comodidad en el ambiente laboral.



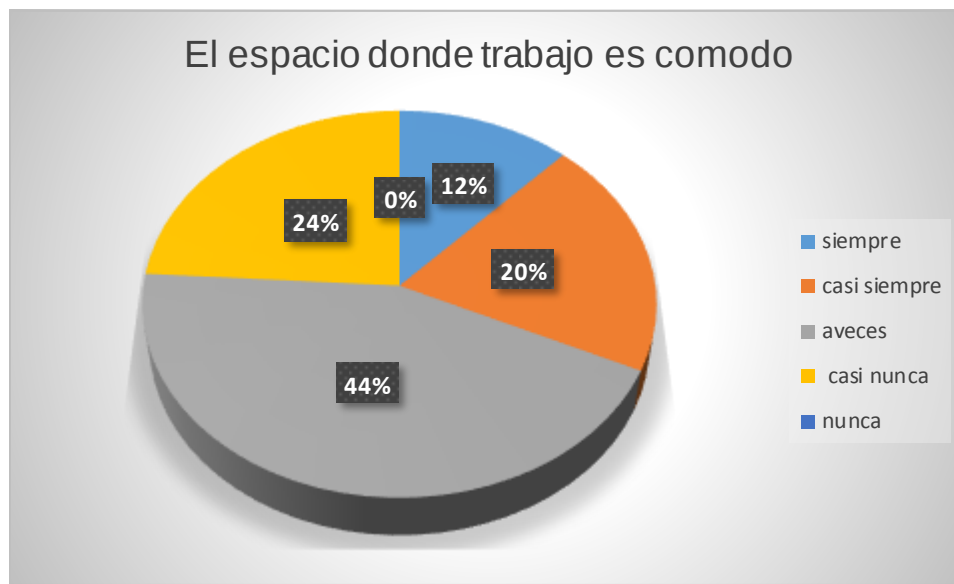
Φιγυρα 5 Χονδιχιονες αμβιενταλες

En la pregunta número tres, se obtiene una actitud desfavorable debido a que en la obra se realiza el levantamiento permanentemente en el exterior como se mencionó anteriormente; otra causa que se presenta es en la cementación donde deben soldar flejes en el inicio de la obra, y en la parte final de la ornamentación. Adicionalmente las condiciones ambientales de la ciudad.



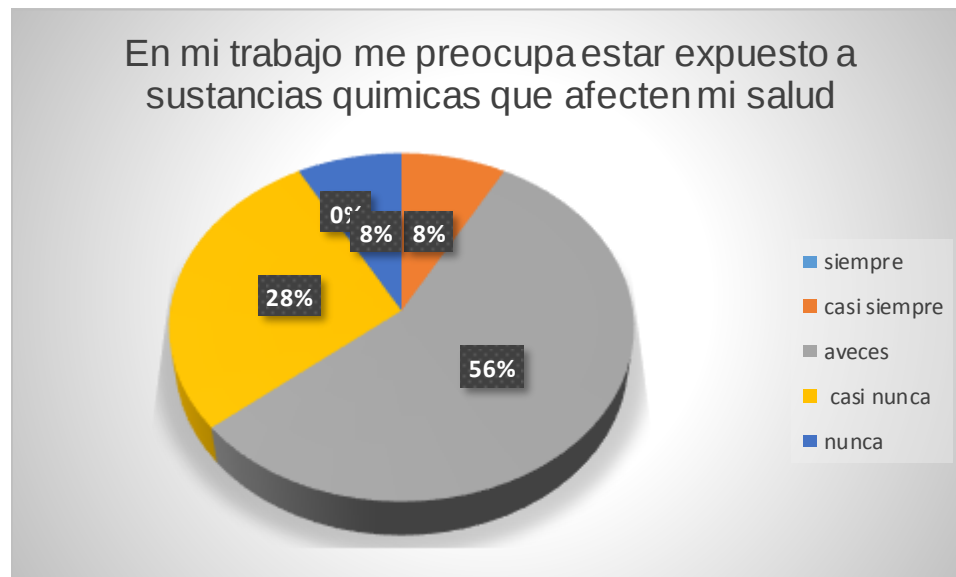
Φιγυρα 6 Χλιμα λαβοραλ

En la pregunta número cuatro, se observa una actitud favorable ya que los empleados cuentan con un clima favorable, debido a que la obra se realiza en una zona urbana, así mismo la constructora les brinda un ambiente tranquilo, sano y honesto para sus trabajadores.



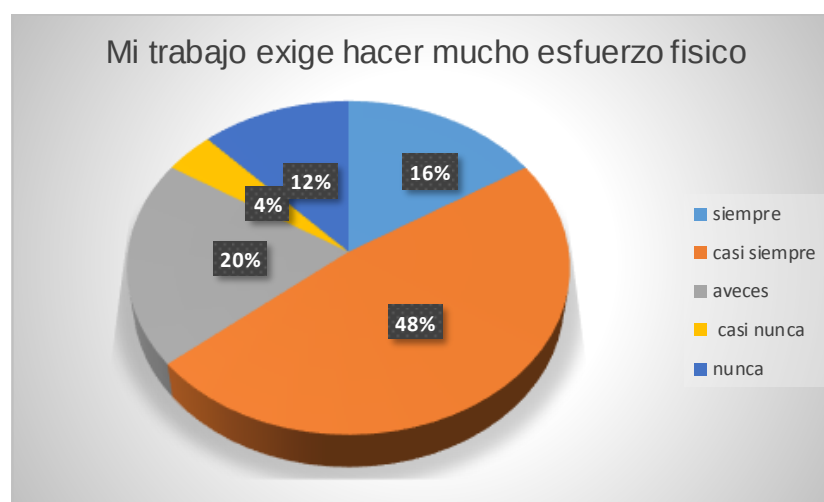
Φιγυρα 7 Ξρεα δε τραβαφο

En la pregunta número cinco, se obtiene una actitud desfavorable debido a que sus puestos de trabajo no están totalmente definidos es decir los empleados cumplen varias funciones en algunos cargos, además se vuelve incomodo por el desorden de ellos mismos en su área de trabajo, y en algunas funciones el espacio es muy pequeño o no es agradable (alturas, cementación, electricidad)



Φιγυρα 8 Σαλυδ φή σιχα

En la pregunta número seis, se dio una actitud favorable ya que en una obra se obtiene varias fases de construcción, donde algunos de sus empleados están expuestos a ellas, no obstante, la constructora les brinda equipo de protección o herramientas para evitar un menor contacto directo con las sustancias químicas como(tiner, pinturas, Varsol ,etc..)



Φιγυρα 9 Εσφυερζο φή σιχο

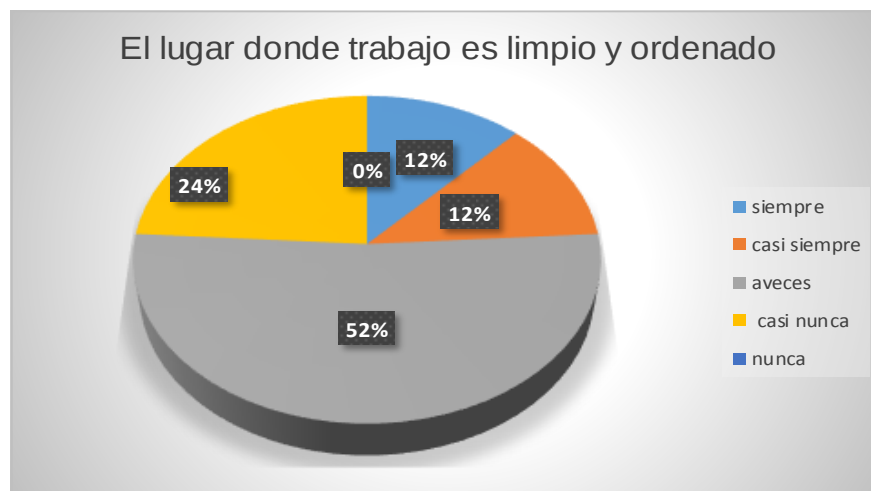
En la pregunta número siete, se observa una actitud desfavorable debido a que los empleados deben realizar bastante esfuerzo físico debido a sus cargos de trabajo, como resistencia en el

levantamiento de bultos de arena, sementó o en algunas ocasiones deben subir vigas; aunque la constructora en algunas fases de la construcción utiliza herramientas para cargas pesadas para reducir el esfuerzo físico de los empleados.



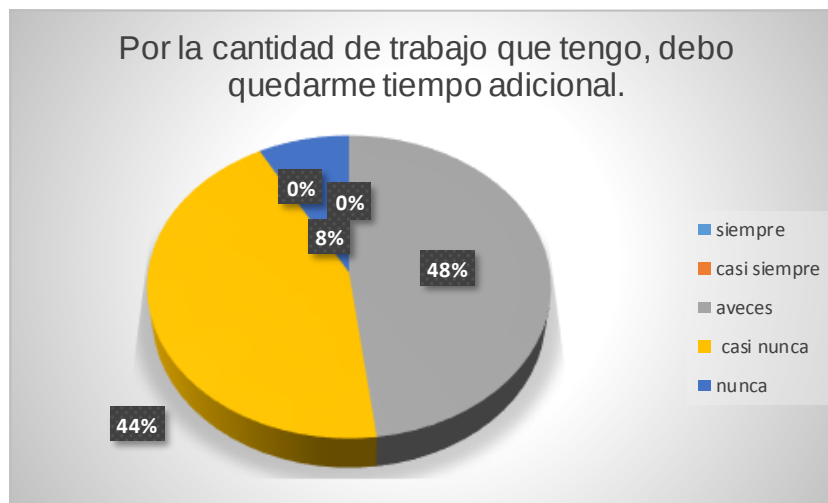
Φιγυρα 10 Ιμπλεμεντοσ δε σεγυριδαδ

En la pregunta número ocho, se obtiene un resultado favorable ya que sus empleados se sienten cómodos y seguros con las herramientas de trabajo que le brinda la constructora tales como guantes, casco, tapa bocas, botas, arnés y todos los necesarios para la seguridad de los empleados



Φιγυρα 11 Ελ λυγαρ δονδε τραβαφο εσ λιμπιο ψ ορδεναδο

En la pregunta número nueve se obtiene un resultado favorable ya que sus jefes les exigen a sus empleados que deben tener su área de trabajo ordenado y limpio permanente ya que evitan un accidente laboral, desperdicios de materiales o desperdicio de tiempo en la constructora.



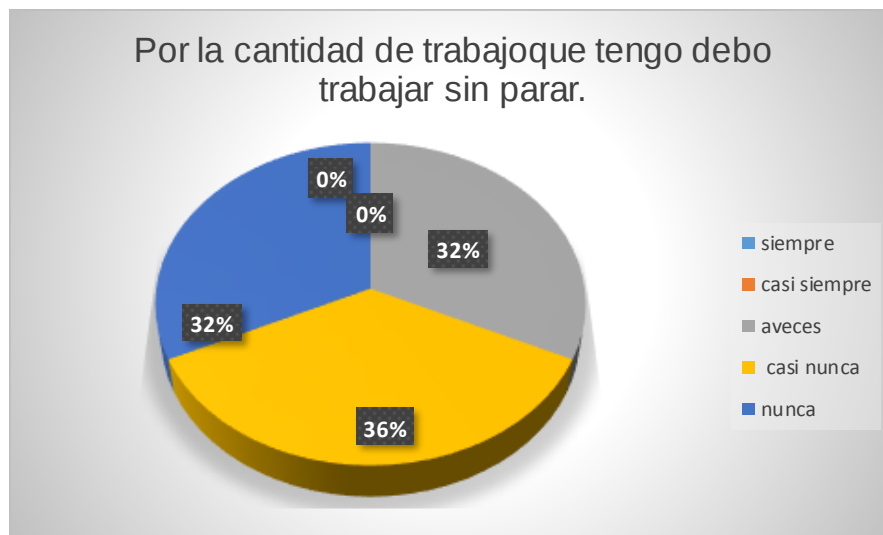
Φιγυρα 12 Χαντιδαδ δε τραβαφο θυε τιενε α χαργο

En la pregunta número diez, nos muestra una actitud favorable puesto que los empleados trabajan las horas asignadas y correspondientes a su jornada laboral, aunque en algunas oportunidades tienen trabajo acumulado entonces trabajan horas extras en la obra.



Φιγυρα 13 Χαντιδαδ δε τραβαφο θυε τιενεσ α χαργο

En la pregunta once, obtuvimos una actitud favorable donde los empleados sienten que el tiempo de trabajo asignado le permite terminar sus actividades asignadas diarias por lo tanto los empleados cumplen sus deberes y sus jefes se sienten satisfechos con sus empleados.



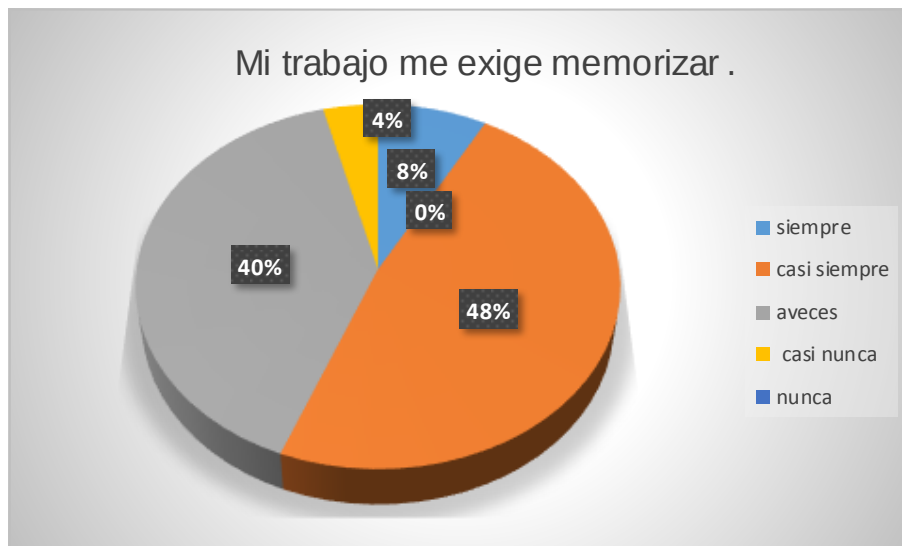
Φιγυρα 14 Χαντιδαδ δε τραβαφο θυε τιενεσ α χαργο

En la pregunta número doce, se obtiene una actitud favorable, ya que los empleados pueden tomar las pausas activas o descansos que la constructora les brinda en unos horarios específicos que legalmente están asignado por el ministerio de trabajo.



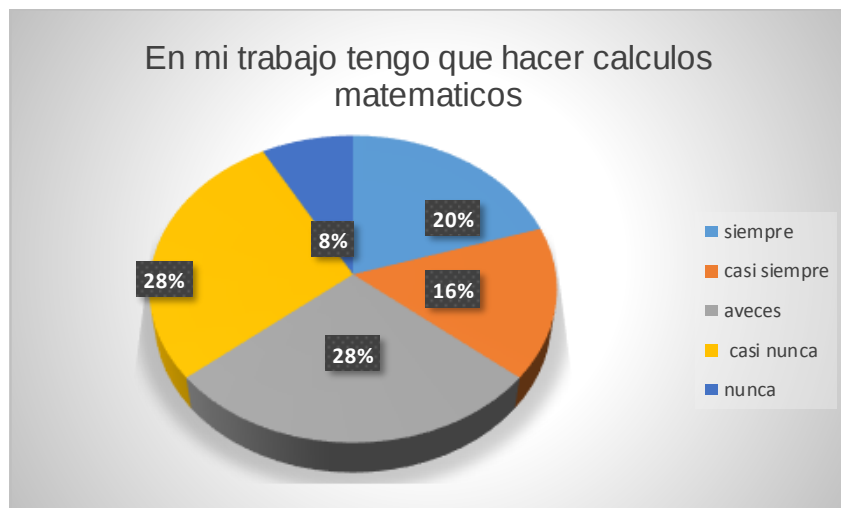
Φιγυρα 15 Εσφυερζο μενταλ

En la pregunta número trece, se observa una actitud desfavorable ya que la mayoría de sus empleados sienten que su trabajo si le exige mucho esfuerzo mental por lo que en una obra de construcción debe ser exactos y precisos en la ejecución de cada actividad puesto que es de alto riesgo y podemos causar un accidente laboral.



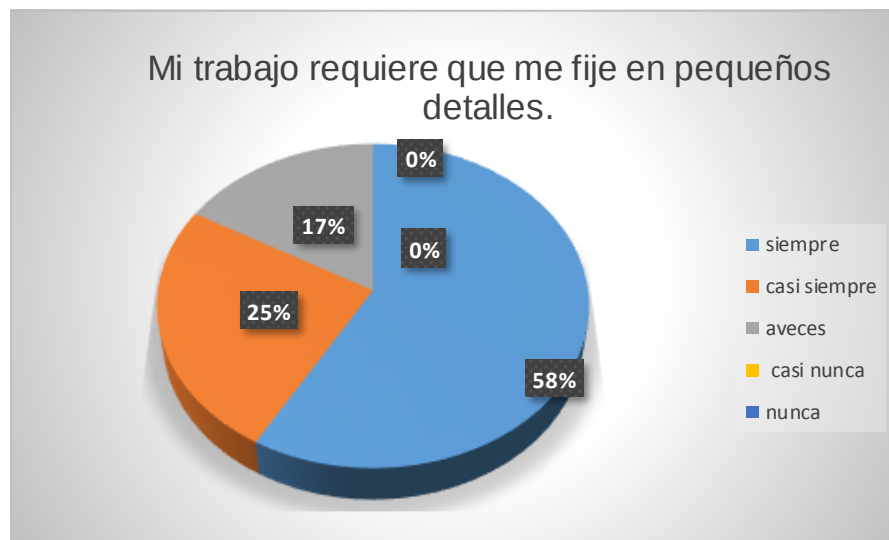
Φιγυρα 16 Εσφυερζο μενταλ

En la pregunta número catorce, se obtiene una actitud desfavorable en la realización de la obra se presenta un trabajo permanente de memorización. Como las medidas, dimensiones, cantidades en la realización de la mayoría de las fases (mezclas de concreto o de arena) por lo tanto los empleados realizan mucho esfuerzo de memorización.



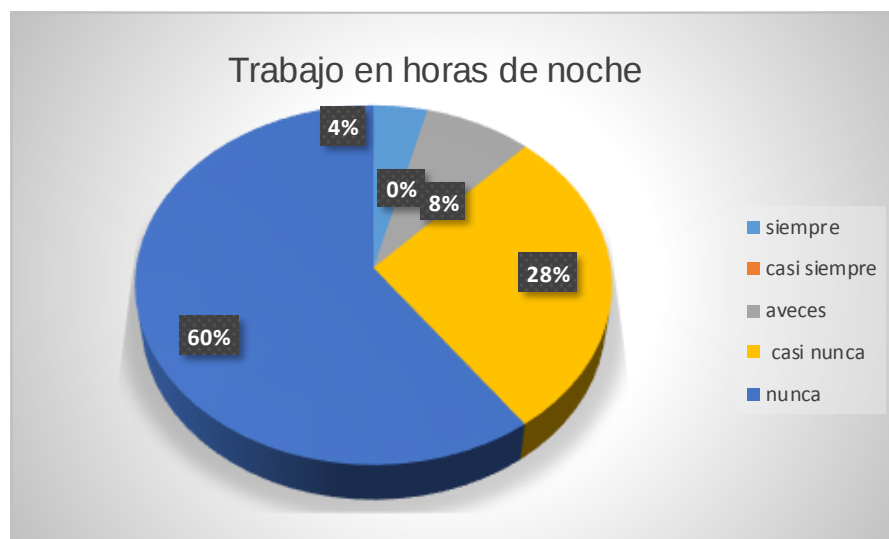
Φιγυρα 17 Εσφυερζο μενταλ

En la pregunta número quince, se obtiene una actitud desfavorable ya que los empleados deben realizar cálculos matemáticos en el mezclado o en la realización de otra actividad para saber cuánto material van a utilizar y el área determinada donde será ejecutada.



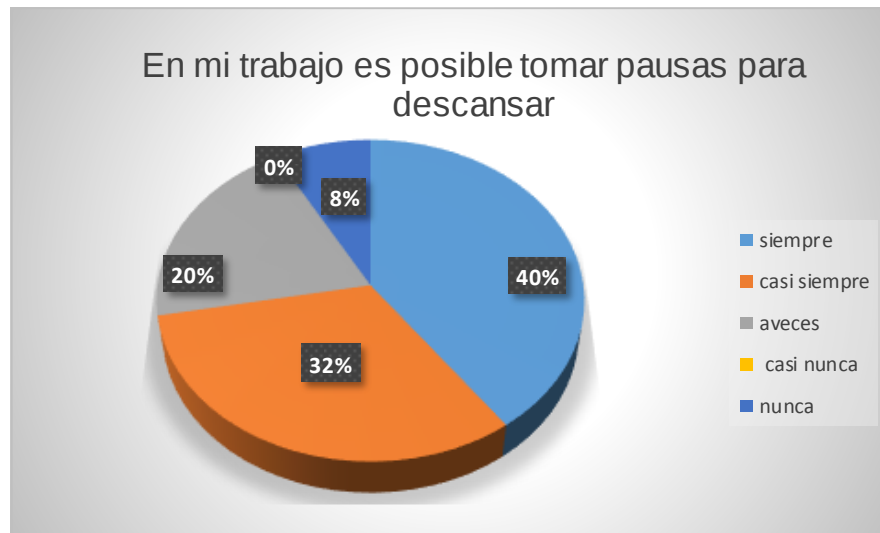
Φιγυρα 18 Εσφυερζο μενταλ

En la pregunta número dieciséis, se observa una actitud desfavorable ya que los empleados perciben que deben ser detallistas en la mayoría de las fases de la construcción, puesto que trabajan en una obra de edificación donde el trabajo se verá reflejado al final de la obra como lo es en el momento de vender los apartamentos



Φιγυρα 19 θορναδα δε τραβαφο

En la pregunta diecisiete, se observa una actitud favorable ya que los empleados cumplen con su horario asignado de ocho horas diarias en la jornada del día.



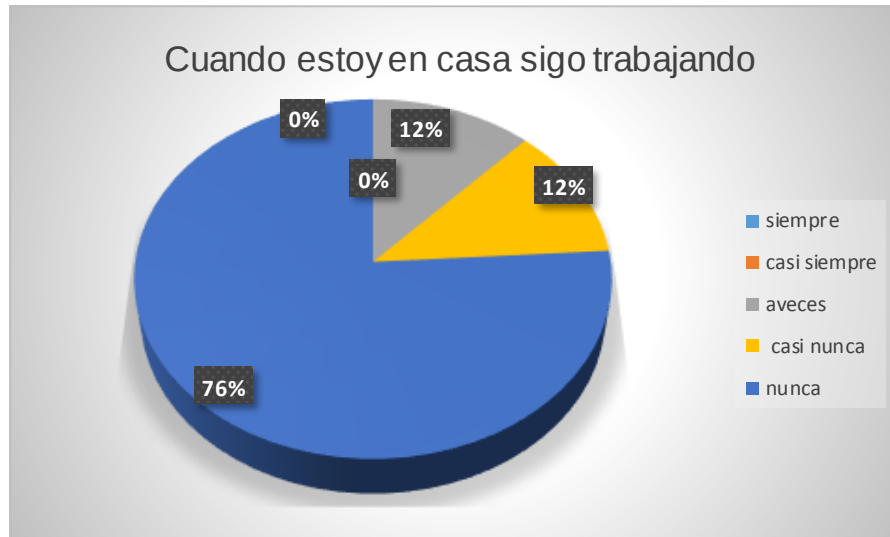
Φιγυρα 20 θορναδα δε τραβαφο

En la pregunta dieciocho, se observa una actitud muy favorable ya que sus empleados se sienten a gusto con sus tiempos de descanso asignados por sus jefes y en algunas oportunidades realizan pausas activas ya que en algunas ocasiones los movimientos son repetitivos que causan cansancio en los empleados



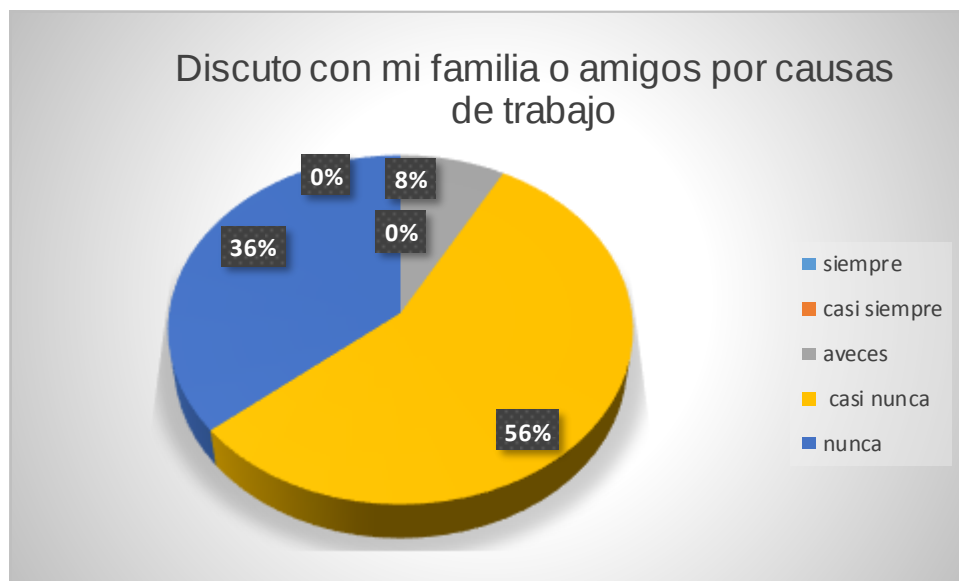
Φιγυρα 21 Θορναδα λαβοραλ

En la pregunta número diecinueve, se observa una actitud favorable por lo que no es habitual que trabajen en días de descanso festivos o fines de semana los empleados de la obra.



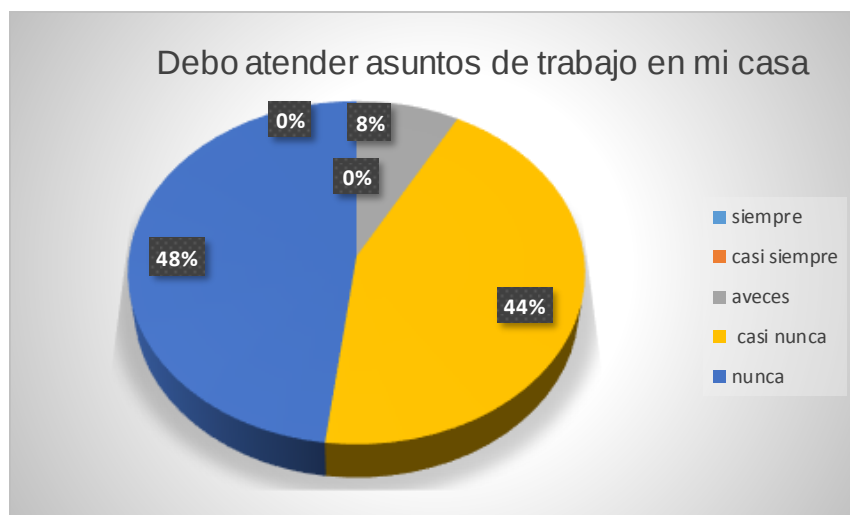
Φιγυρα 22 Θορναδα λαβοραλ

En la pregunta número veinte, se observa una actitud muy favorable ya que sus empleados cuando terminan su jornada o salen de las instalaciones de trabajo; no trabajan en sus hogares sino realizan descanso u otras actividades en un ambiente familiar.



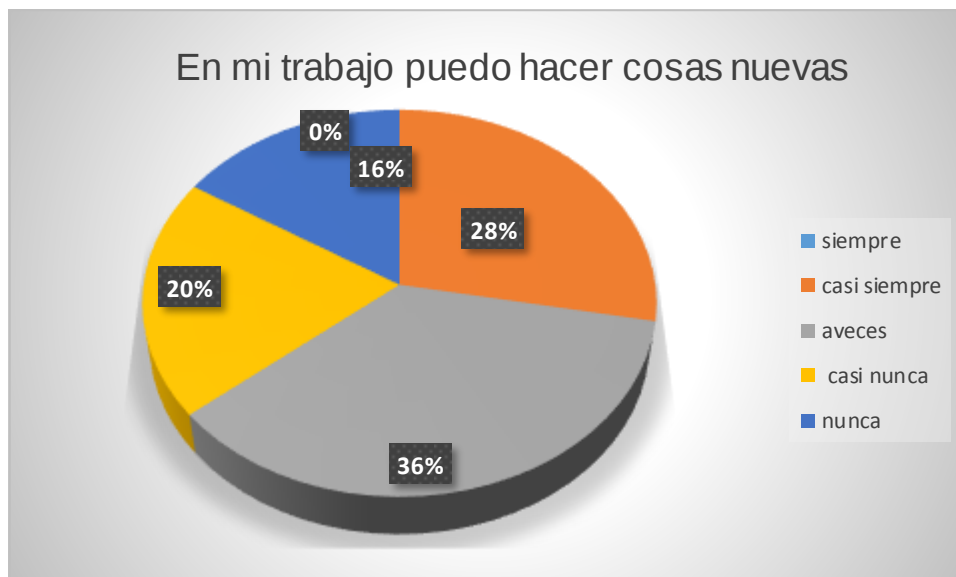
Φιγυρα 23 Θορνάδα δε τραβαφο

En la pregunta número veintiuno, se observa una actitud muy favorable ya que los empleados se sientan a gusto porque llevan una relación estable en su trabajo, su familia o amigos.



Φιγυρα 24 Δεβο ατενδερ ασυντοσ δε τραβαφο εν μι χασα

En la pregunta número veinte dos, se refleja una actitud favorable por lo que los empleados de la constructora no atienden asuntos de trabajo en sus hogares, por lo que la mayoría de trabajadores trabajan en la construcción y por lo tanto sus actividades solo pueden ser ejecutadas en la obra.



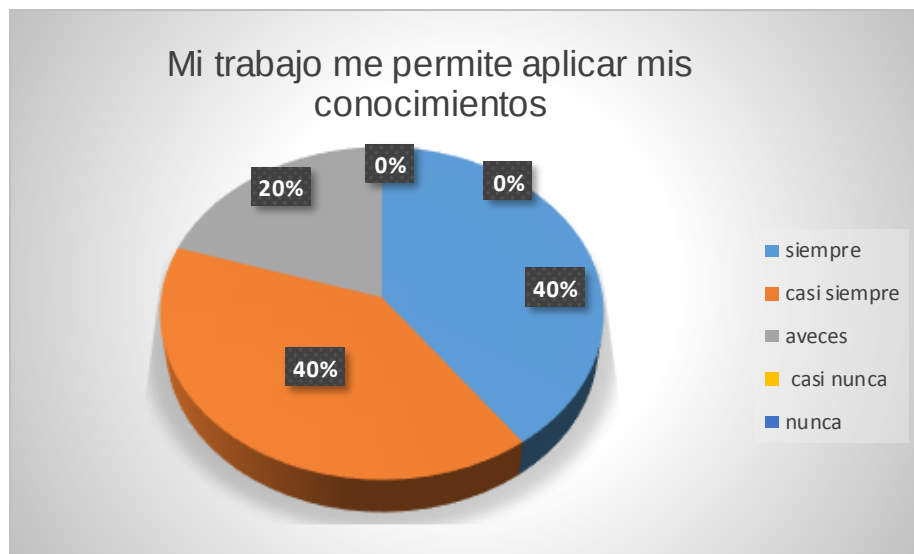
Φιγυρα 25 Δεχισιονες εν μι τραβαφο

En la pregunta número veintitrés, se observa una actitud desfavorable debido a que los empleados sienten que sus ideas no son tomadas en cuenta o no pueden realizar cosas nuevas en su área de trabajo ya que no lo permiten los directivos de la obra debido a que existen unos planos o presupuestos calculados en la obra



Φιγυρα 26 Δεχισιονες θυε πνεδε εφεχυταρ εν ελ τραβαφο

En la pregunta veinticuatro, se observa una actitud favorable, ya que sus empleados perciben que le permite desarrollar sus habilidades en su área de trabajo por lo que sus funciones les brinda ejecutar sus habilidades y hay muchos empleados que realizan múltiples funciones en la obra.



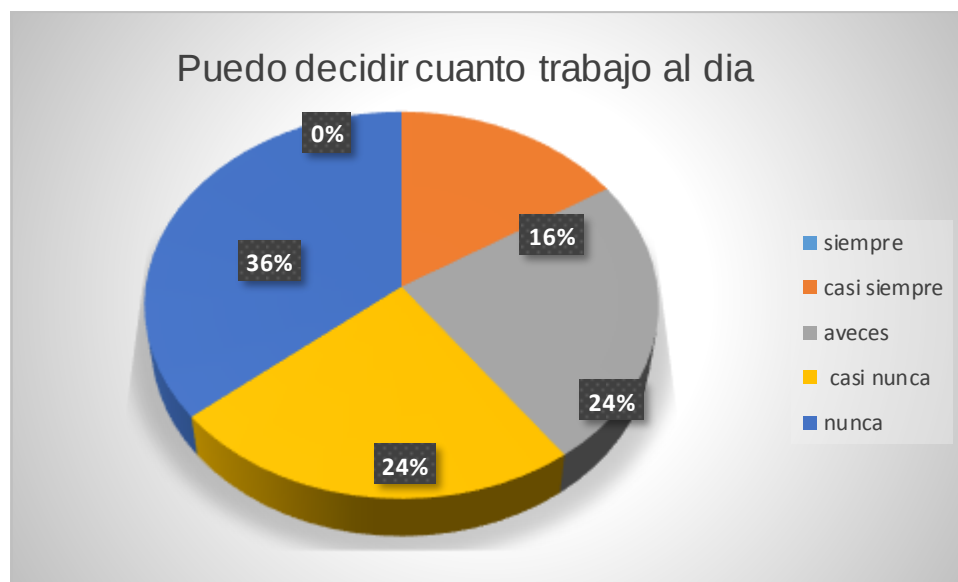
Φιγυρα 27 Δεχισιονες εν ελ τραβαφο

En la pregunta veinticinco, se observa una actitud favorable, ya que los empleados sienten que las actividades asignadas le permiten utilizar sus conocimientos como anteriormente mencionado.



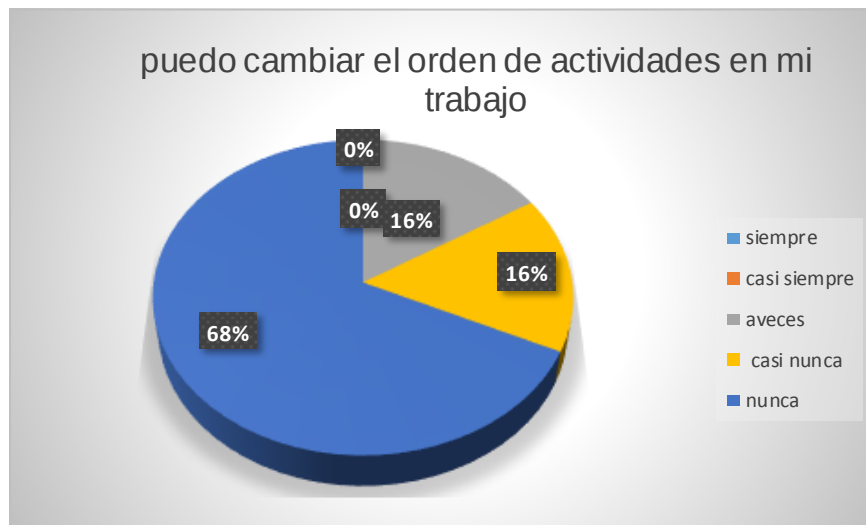
Φιγυρα 28 Δεχισιονεσ εν ελ τραβαφο

En la pregunta número veintiséis, se observa una actitud favorable ya que muchos de los empleados tienen varios oficios en la obra y le permite desarrollar o practicar otras habilidades en el trabajo.



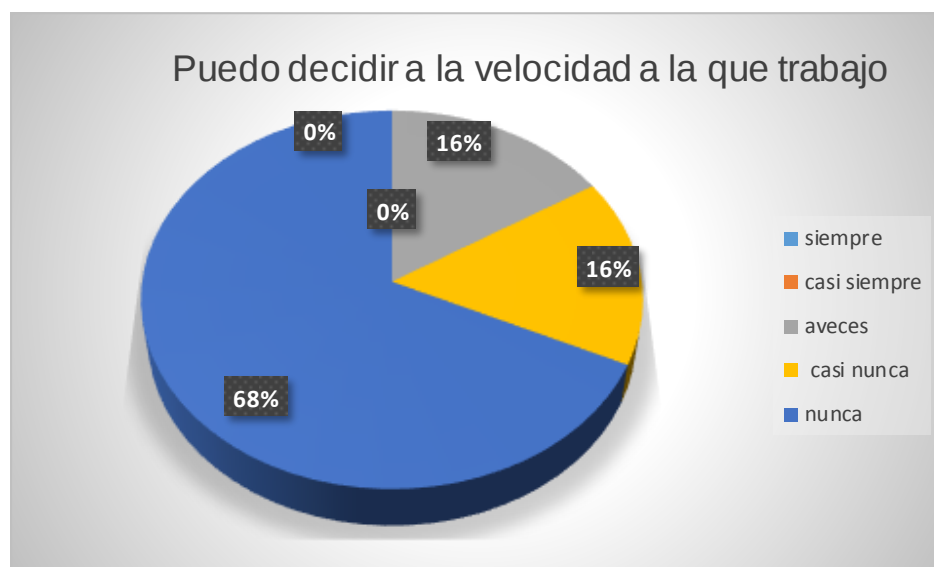
Φιγυρα 29 Δεχισιονεσ εν ελ τραβαφο

En la pregunta veintisiete, se observa una actitud desfavorable, ya que los empleados no pueden decidir cuánto trabajan al día por lo que se formaría un cuello de botella y perjudica el tiempo de ejecución de las actividades y de algunos empleados lo que representaría para la constructora es un aumento en presupuesto y en tiempo de ejecución.



Φιγυρα 30 Δεχισιονες εν ελ τραβαφο

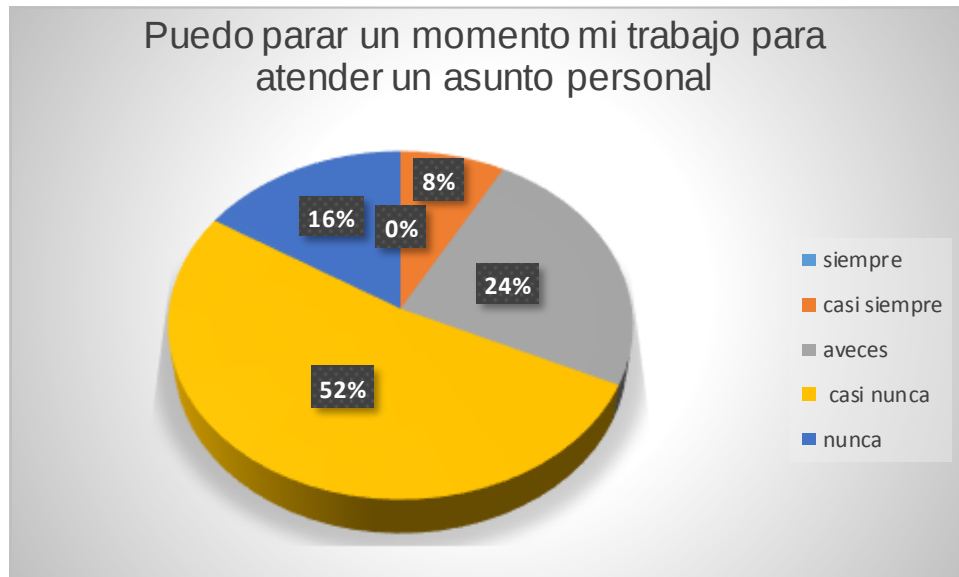
En la pregunta veintiocho, se observa una actitud desfavorable ya que los empleados no pueden cambiar el orden de las actividades debido a que los empleados están laborando en una obra de construcción y solo tiene esa autorización el maestro de la obra o el ingeniero de la obra de realizar cambios de las actividades por algún imprevisto.



Φιγυρα 31 Δεχισιονες εν ελ τραβαφο

En la pregunta número veintinueve, se observa en una actitud desfavorable para los empleados ya que no pueden decidir la velocidad a la que deben trabajar o desean trabajar, por lo que demoraría

la entrega de las actividades o el cronograma de la obra y afectaría a la constructora financieramente y laboralmente.



Φιγυρα 32 Δεχισιονες εν ελ τραβαφο

En la pregunta número treinta, se observa una actitud desfavorable puesto que los empleados no pueden parar su trabajo para atender un asunto personal ya que trabajan en un área de alto riesgo y por motivos de seguridad de la constructora no se lo permite; solo se podría cuando exista una calamidad o con un permiso previo por el maestro de la obra o el ingeniero lo autorice para poder suspender o retirarse de su área de trabajo.



Φιγυρα 33 Χαπαχιταχιονεσ εν ελ τραβαφο

En la pregunta treinta y uno se observa una actitud favorable ya que la empresa les brinda capacitaciones a sus empleados y les permite asistir a ellas con el fin de que ellos estén actualizados e informados de su área de trabajo.



Φιγυρα 34 Χαπαχιταχι (ν Εν ελ τραβαφο

En la pregunta treinta dos, se percibe una actitud favorable ya que sus empleados se sienten cómodos con sus capacitaciones y las consideran útiles para la elaboración de su trabajo.



Φιγυρα 35 Χαπαχιταχι ὶν λαβοραλ

En la pregunta número treinta tres, se observó que obtenemos una actitud muy favorable como se ve reflejado en las anteriores preguntas; como también sus jefes ven reflejado en el trabajo las capacitaciones de sus empleados.



Φιγυρα 36 Ρελαχι ὶν χον ελ φεφε δε τραβαφο

En la pregunta número treinta cuatro, se observa una actitud favorable ya que sus empleados si observan y ven reflejado que sus jefes si les colabora a organizar las actividades laborales y así mismo les rinde las actividades programadas.

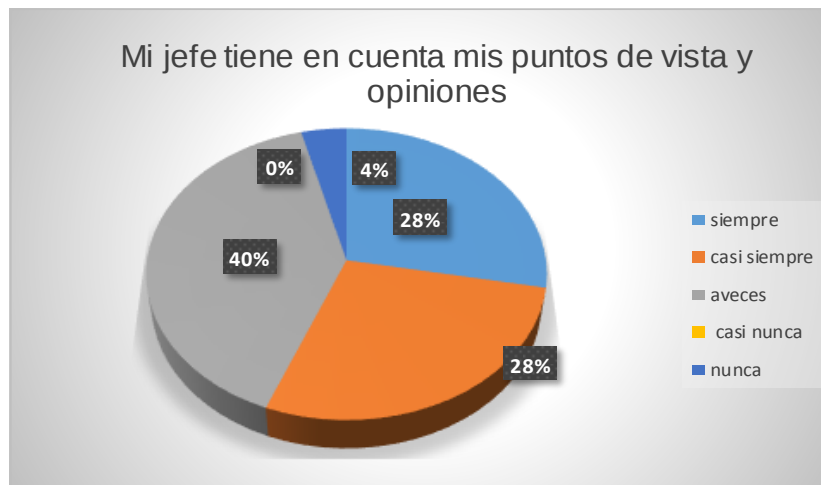
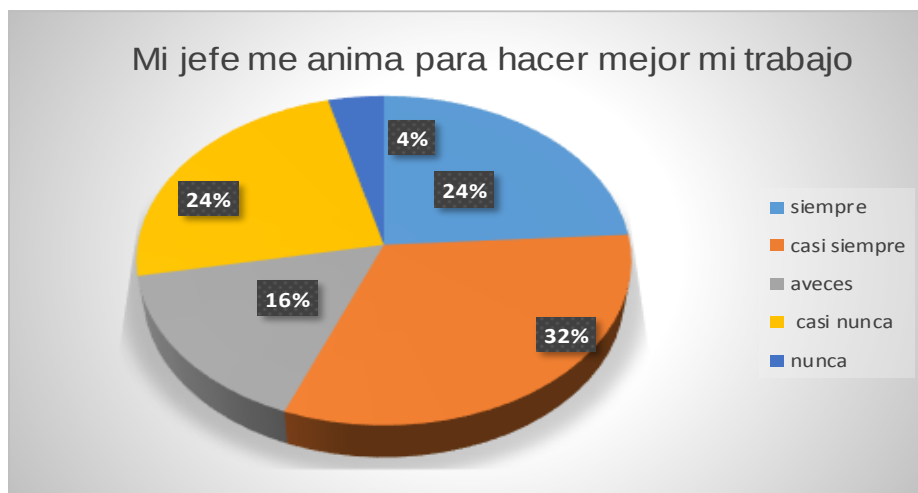


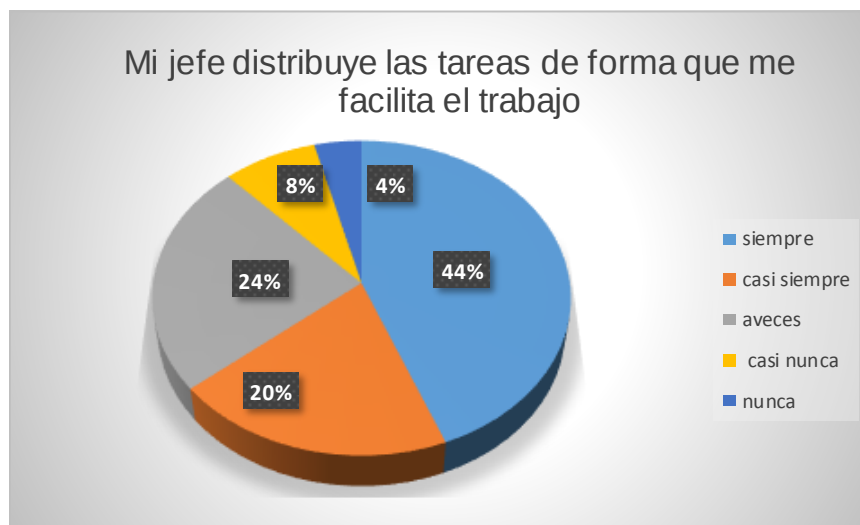
Figura 37 Πελαχι Γν χον μι φεφε

En la pregunta número treinta cinco, obtenemos una actitud desfavorable ya que sus empleados perciben que sus jefes no tienen en cuenta sus opiniones a la hora de realizar o de intervenir en un asunto de la obra; esto se puede dar por que el ingeniero o el maestro de la obra posee más conocimiento o experiencia laboral y por lo tanto saben cómo, donde y cuando se debe realizar cada actividad.



Φιγυρα 38 Πελαχι Γν λαβοραλ

En la pregunta treinta seis se percibe una actitud intermedia por lo que sus jefes animan a sus trabajadores para que realizan sus actividades de trabajo debidamente y en el menor tiempo posible, pero ellos creen que debe funcionar unas actividades o bonificaciones que los anime para realizar bien sus labores.



Φιγυρα 39 Πελαχι Γν λαβοραλ

En la pregunta treinta siete, se obtiene una actitud favorable ya que los empleados sienten el apoyo de sus jefes en las distribuciones de sus actividades en el trabajo.



Φιγυρα 40 Ρελαχι ίν λαβοραλ

En la pregunta número treinta ocho se obtiene una actitud favorable ya que los empleados perciben que sus jefes les comunican a tiempo información relacionado con sus actividades diarias en el trabajo. Esto se realiza todos los días a la hora de la entrada a la constructora se reúnen y asigna las actividades que se realizaran o ejecutaran en la jornada de trabajo



Φιγυρα 41 Ρελαχι ίν χον οτρασ περσυνασ

En la pregunta treinta nueve, se obtiene una actitud positiva en donde se refleja que el ambiente de trabajo es agradable tanto con sus compañeros de trabajo como con sus jefes y demás personas de la constructora.



Φιγυρα 42 Πελαχι ἴν λαβοραλ

En la pregunta número cuarenta se observa una actitud desfavorable ya que los empleados solo se tratan como compañeros de trabajo y no como un grupo de personas que se puede confiar entre ellos mismos o no los ve como otra familia, pues solo atienden asuntos de trabajo.



Φιγυρα 43 Πελαχι ὶν λαβοραλ

En la pregunta cuarenta uno, se observa una actitud muy favorable pues los empleados se sienten en un ambiente de respeto y donde todo se dialoga y sin maltratos ya sea jefe e empleado o viceversa.



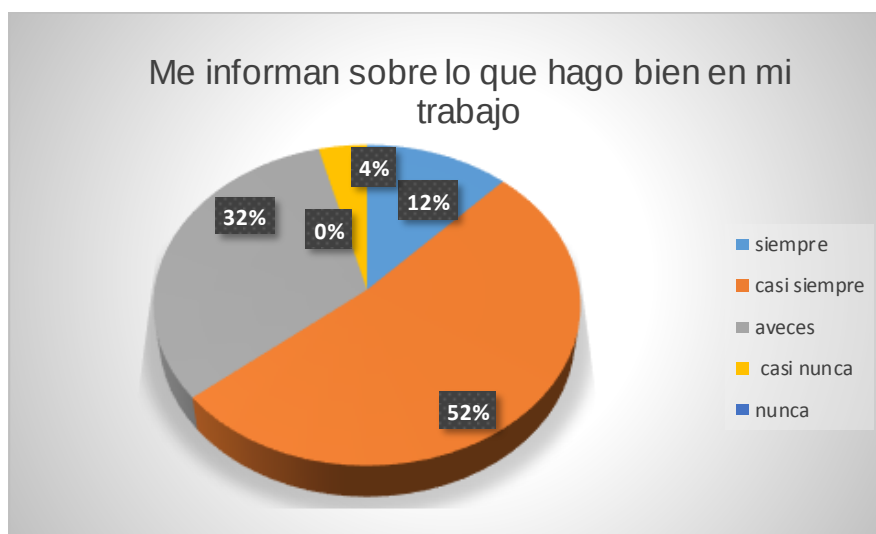
Φιγυρα 44 Πελαχι ὶν λαβοραλ

En la pregunta cuarenta y dos se refleja una actitud desfavorable, porque es difícil poner de acuerdo con el grupo de trabajo debido a sus distintas actividades o complejidad del trabajo que tienen asignado por lo tanto se observa que no todos tienen el mismo nivel de dificultad en área de trabajo.



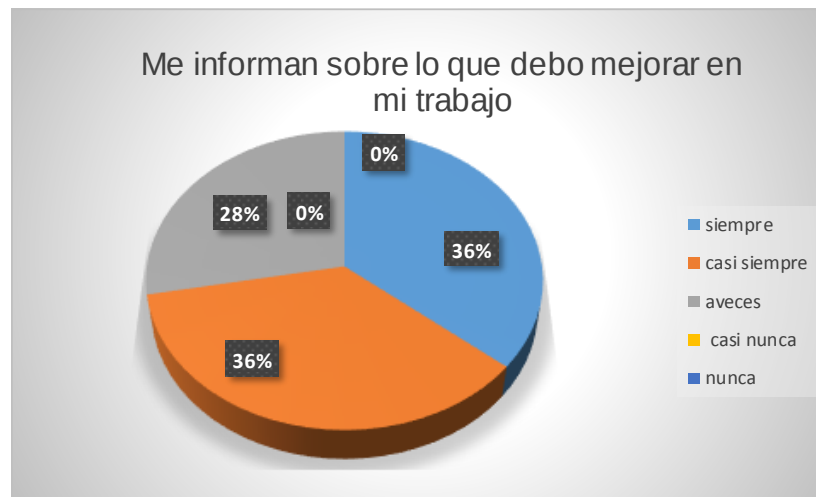
Φιγυρα 45 Πελαχι Γν λαβοραλ

En la pregunta cuarenta tres, se observó una actitud desfavorable como se analizó en las anteriores preguntas esto se obtiene debido a que entre los empleados no se tiene una confianza como amigos sino solo se ven como compañeros de trabajo por lo tanto no se apoyan unos a otros sino cada uno se preocupa por finalizar y cumplir sus actividades laborales y así recibir su nómina.



Φιγυρα 46 Ρενδιμιεντο εν ελ τραβαφο

En la pregunta cuarenta y cuatro se observó una actitud favorable, ya que los jefes de la obra llevan un seguimiento de las actividades realizadas por sus empleados por lo tanto les informa a sus empleados sobre su rendimiento en sus labores



Φιγυρα 47 Ρενδιμιεντο εν ελ τραβαφο

En la pregunta cuarenta y cinco se observa una actitud favorable, esto se debe al seguimiento de la constructora que les lleva a sus jefes de áreas de trabajo y así poder dar un informe tanto a sus empleados como al ingeniero.



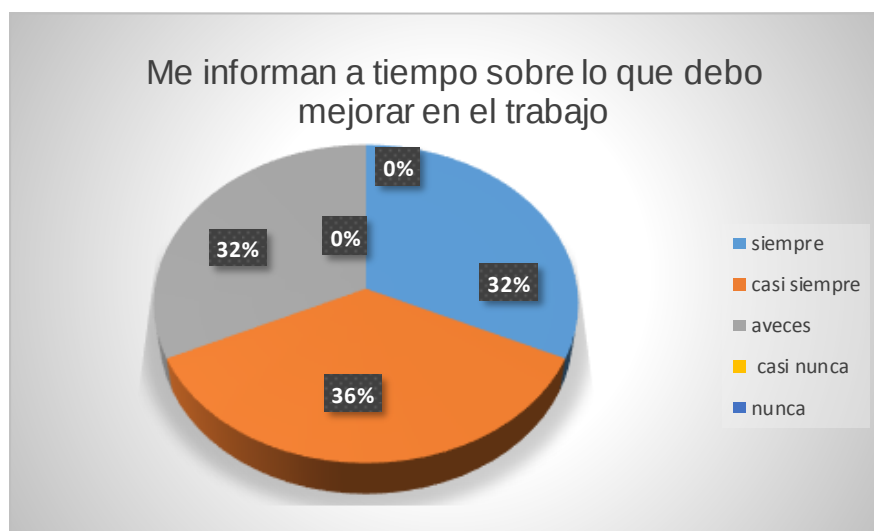
Φιγυρα 48 Ρενδιμιεντο εν ελ τραβαφο

En la pregunta cuarenta y seis se refleja una actitud favorable debido a las anteriores causas que he mencionado.



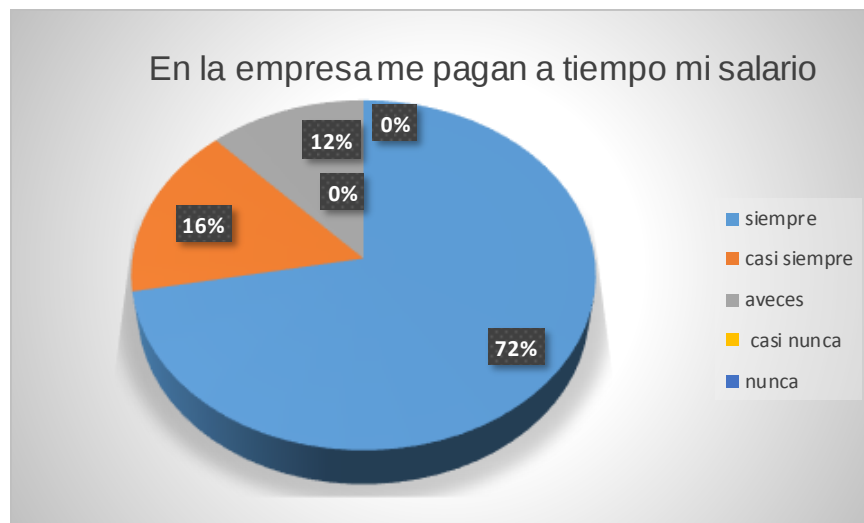
Φιγυρα 49 Ρενδιμιεντο λαβοραλ

En la pregunta cuarenta y siete se observó una actitud favorable debido a que sus empleados se sienten conformes con la forma como evalúa el trabajo de ellos en la constructora.



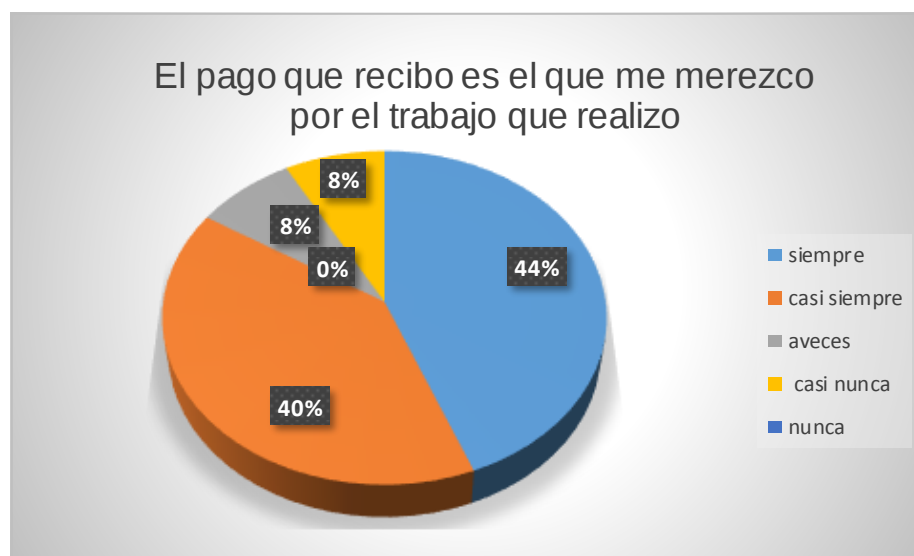
Φιγυρα 50 Ρενδιμιεντο εν ελ τραβαφο

En la pregunta cuarenta y ocho se observa una actitud favorable debido a que los jefes de cada área les informan a sus empleados a tiempo sobre lo que debe mejor en algunas ocasiones de sus actividades y así lograr cumplir sus obligaciones en el tiempo esperado.



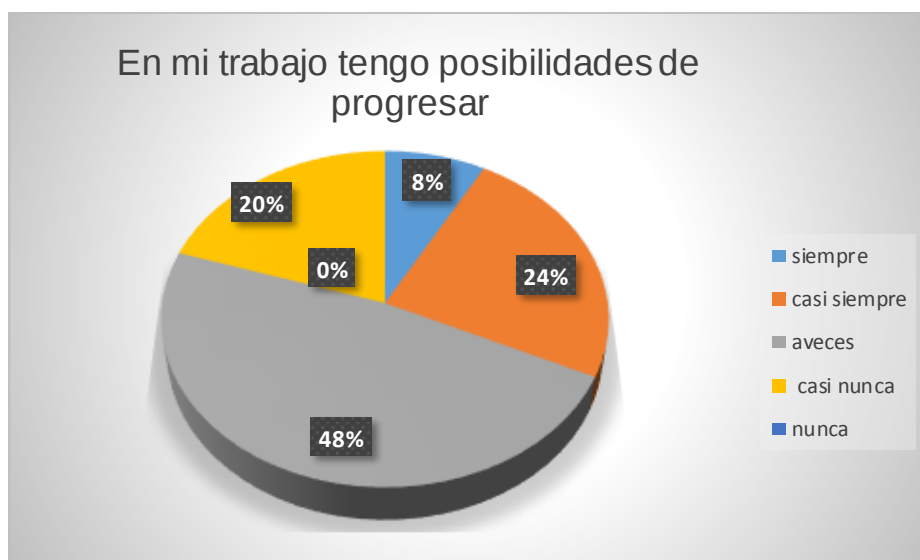
Φιγυρα 51 Νομινα λαβοραλ

En la pregunta cuarenta y nueve se observa una actitud favorable debido a que sus empleados se sienten satisfechos en sus pagos salariales ya que sus pagos son efectuados a tiempo.



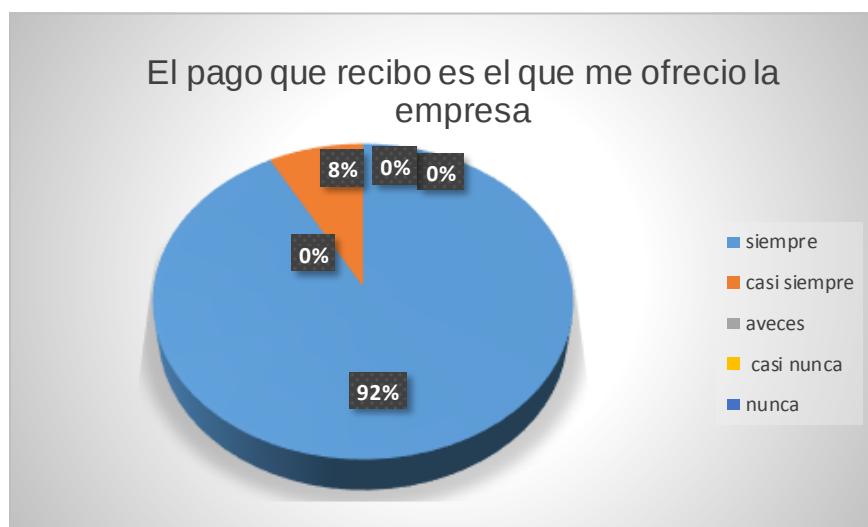
Φιγυρα 52 Νομινα λαβοραλ

En la pregunta cincuenta se observa una actitud favorable para la empresa debido a que la empresa a la hora de contratar les brinda la información de su salario y deberes y derechos que tienen con ella, y por lo tanto se realiza un contrato donde las dos partes deben cumplir las condiciones laborales.



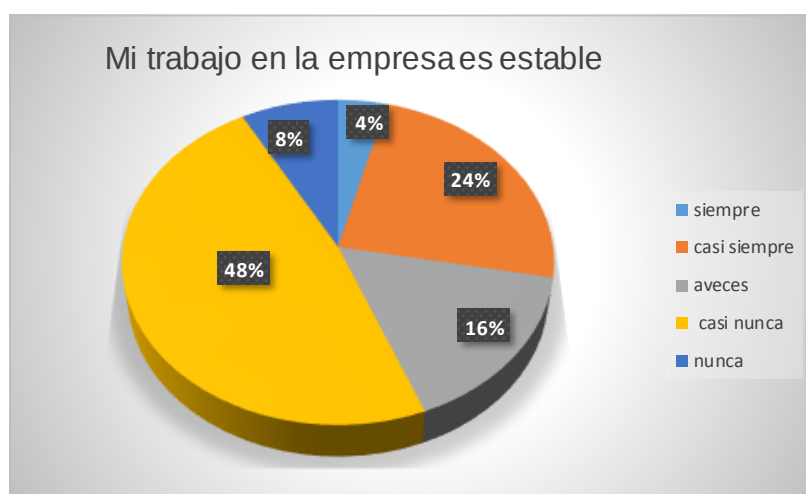
Φιγυρα 53 Ποσιβιλιδαδες δε προγρεσαρ εν ελ τραβαφο

En la pregunta cincuenta y uno se observa una actitud desfavorable ya que en la obra de construcción los empleados obtienen mínimas posibilidades de progresar en su trabajo. Puesto que en la obra de construcción las actividades que realizan son las mismas para cada obra que maneja la constructora ya que solo trabajan construcciones de vivienda (apartamentos).



Φιγυρα 54 Ν Γμυνα δε λα χονστρυχτορα

En la pregunta número cincuenta y dos se observa una actitud muy favorable debido a que los empleados se sientes seguros a la hora de recibir su pago ya que fue el apartado por la empresa.



Φιγυρα 55 Ρενδιμμεντο λαβοραλ

En la pregunta cincuenta y tres se obtuvo una actitud desfavorable debido a que la empresa no les brinda a sus empleados un trabajo estable ya que la empresa trabaja por contrataciones



Φιγυρα 56 Ρενδιμιεντο λαβοραλ

En la pregunta cincuenta y cuatro, se observa una actitud favorable ante las emociones de sus empleados frente a su trabajo donde se sienten a gusto en la constructora.



Φιγυρα 57 Ιμαγεν δε λα εμπρεσα

En la pregunta cincuenta y cinco se observa una actitud favorable debido a que sus empleados se expresan adecuadamente con otras personas respecto a la constructora donde laboran.

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Ταβλα 5 Ταβλα δε χαρακτηριζαχι ἴν δε λα εμπρεσα

Pregunta	debilidad	Fortaleza
1. condiciones ambientales	Los niveles de ruido emitidos por las maquinas son muy elevados, por lo que los empleados están expuestos a riesgo profesionales bastante altos.	
2. condiciones ambientales	Los empleados siempre están expuestos al ambiente externo, por lo tanto, no tienen un ambiente laboral estable	
3. Condiciones ambientales	La mayoría de los empleados laboran en un ambiente de calor extremo, por lo es un riesgo profesional bastante alto en la constructora	
4. Condiciones ambientales		El ambiente laboral en la obra es grato debido a que los empleados se respetan y cada uno está preocupado por sus obligaciones o actividades que deben realizar.
5. Condiciones ambientales	Las instalaciones donde laboran los empleados de la obra no es el más adecuado por lo tanto el proceso y la capacidad productiva se ve afectada.	
6. Condiciones ambientales		Los riesgos químicos en la obra son mitigados; ya que los empelados utilizan los elementos de seguridad y las normas establecidos por la constructora.
7. Esfuerzo físico	El esfuerzo físico es muy elevado en la constructora ya que los empleados deben realizar varias actividades manualmente.	
8. Herramientas y equipos adecuados		La constructora cumple a cabalidad con brindarle a sus empleados las herramientas y quipos adecuados para cada actividad y así minimizar el riesgo profesional y evitar problemas legales
9. Condiciones laborales		La constructora hoy en día exige por normas de seguridad y de control tener limpio y ordenado su lugar de trabajo para así evitar un accidente laboral en la empresa
10. Cantidad de trabajo que tiene a cargo		La constructora programa sus actividades para que los empleados las ejecuten en sus horas de trabajo establecidas y así respetar los días de descanso tanto de empleados como ejecutivos de la obra
11. Cantidad de trabajo que tiene a cargo		Los empleados sienten que el tiempo le alcanza para cumplir con sus actividades programadas
12. Cantidad de trabajo que tiene a cargo		La constructora tiene establecido en la obra unas horas de descanso como lo es el almuerzo de 2 horas, una media mañana y una media tarde de 15 minutos cada una.
13. Esfuerzo mental	Los empleados deben realizar esfuerzo mental constantemente puesto que deben medir, calcular cuanta mezcla deben hacer para así no tener desperdicios o retrasos en la obra.	
14. Esfuerzo mental	Los empleados o el maestro de la obra deben memorizar las actividades que deben cumplir en la obra.	
15. Esfuerzo matemático	Constantemente los empleados deben realizar cálculos matemáticos para medir y saber la cantidad exacta de producto que deben utilizar para realizar las actividades y así no haiga desperdicios de materiales.	

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Pregunta	debilidad	Fortaleza
16. Esfuerzo mental	En toda constructora sus empleados requieren que se fijen en pequeños detalles ya que por un detalle que se pase desapercibido puede ocasionar un accidente laboral como también al final de la obra se ve reflejado las terminaciones de los apartamentos.	
17. Jornada de trabajo		Los empleados solo trabajan en jornada diurna en la constructora, así pueden descansar y tener tiempo para compartir con la familia.
18. Jornada de trabajo		Los empleados pueden realizar pausas activas para descansar ya que hay movimientos repetitivos o movimientos donde deben levantar bastante peso y eso ocasionan un cansancio más rápido.
19. Jornada de trabajo		La constructora no trabaja en días de descanso solo cumple con la jornada laboral que es establecida por el ministerio del trabajo
20. Jornada de trabajo		En las constructoras solo se puede trabajar en su área de trabajo por lo tanto la mayoría de empleados no siguen trabajando en sus hogares.
21. Jornada de trabajo		Los empleados se sienten agradables ya que en sus hogares o con sus familias no tienen problemas por causas de trabajo ya que se cumple el horario establecido.
22. Jornada de trabajo		Los empleados no deben atender asuntos de trabajo en sus hogares ya que la mayoría de sus trabajadores solo pueden realizar sus actividades en su área de trabajo.
23. Decisiones que le permite su trabajo	en la obra no se permite realizar cosas nuevas o que el empleado innove en la obra pues ya hay unos planos y unos diseños establecidos por el ingeniero de la obra	
24. Decisiones que le permite su trabajo		En la constructora el maestro de la obra le permite desarrollar sus habilidades al máximo ya que fortalece a la constructora
25. Decisiones que le permite su trabajo		En la obra se necesita empleados que apliquen al máximo sus conocimientos para así lograr avanzar y poder cumplir con las actividades ya pronosticadas
26. Decisiones que le permite su trabajo		En la constructora existe varios empleados que se desempeñan como oficial es decir que realiza varias actividades ya que obtiene conocimiento de varias funciones en la obra.
27. Control que le permite su trabajo	Los empleados no pueden decidir cuanto trabajan al día ya que la constructora tiene una programación de sus actividades y del tiempo que dura en realizar cada una de ellas.	

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Pregunta	debilidad	Fortaleza
28.Control que le permite su trabajo	Los empleados no pueden decidir a la velocidad que trabajan pues se formaría un cuello de botella y eso implica más gastos financieros y tiempo perdido.	
29. Control que le permite su trabajo	Los empleados no pueden cambiar el orden de actividades en la obra ya que tienen unos planos y el proceso debe seguirse al orden establecido por el arquitecto o el ingeniero de la obra lo estableció.	
30.Control que le permite su trabajo	Los empleados no pueden parar su labor para atender un asunto personal; solo si es una calamidad o tiene un permiso anticipado por el maestro de la obra para poder dejar su puesto de trabajo	
31. capacitaciones de la empresa		La constructora le permite a sus empleados ir a las capacitaciones que la empresa les brinda.
32. capacitaciones de la empresa		Las capacitaciones se programan de acuerdo con los cargos que están trabajando en la obra
33. Capacitaciones de la empresa		Las capacitaciones son evaluadas por la constructora y el fin de esas capacitaciones es ayudar al empleado a tener más conocimientos sobre sus funciones o labores
34. Relacion laboral con mi jefe		Los empleados sienten el apoyo condicional de sus jefes a la hora de organizar su trabajo y así cumplir sus actividades
35. Relacion laboral con mi jefe	Los empleados perciben que su jefe nunca tiene en cuenta sus opiniones o puntos de vista en las actividades que realiza en su trabajo	
36. relación laboral con mi jefe	Los empleados sienten que su jefe no los anima para que realicen mejor su trabajo como con una bonificación o unos premios al mes.	
37. relación laboral con mi jefe		los empleados se sienten a gusto con sus jefes ya que les distribuye las actividades de forma que se les facilite el trabajo y por lo tanto les rinde el tiempo en su trabajo
38. relación laboral con mi jefe		La constructora maneja una programación de las actividades que se realizarán, la cual será informada al maestro de la obra que es el encargo de comunicarle la información a los empleados a tiempo para que se desarrolle acuerdo como se debe hacer
39.Relacion con otras personas		Los trabajadores como sus jefes le agradan el ambiente de trabajo que se da en la obra, ya que todo se realiza con respeto y responsabilidad

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Pregunta	debilidad	Fortaleza
40.Relacion con otras personas	Los empleados se respetan, pero no sienten que pueden confiar o tratarse como una familia ya que cada uno solo se comunica por trabajo solamente	
41.Relacion con otras personas		En la constructora se recalca que se debe laborar y comunicar con respeto tanto los empleados como los directivos ya que es la base de toda relación laboral
42.Relacion con otras personas		En la constructora no existe el maltrato laboral ya que se recalca la integridad de los trabajados.
43. Relacion con otras personas	Los empleados observan que no es fácil poner de acuerdo con el grupo de trabajo; debido a que los empelados quieres escoger sus actividades o cree que uno tiene menos carga que otros.	
44.Relacion con otras personas		Los empleados se apoyan entre ellos en cuestiones labórales, para así lograr finalizar las actividades asignadas.
45.rendimiento de trabajo		A los empleados se le informan sobre su rendimiento laboral es decir lo que realiza bien, semanalmente ya que el maestro debe pasar un reporte al ingeniero de la obra
46.rendimiento de trabajo		El maestro de obra le informa a sus empleados inmediatamente si alguna actividad la está realizando mal, ya que eso perjudicara otras actividades y atrasaría la obra.
47.rendimiento de trabajo		La información que recibe los empleados semanalmente es clara ya que se la informan oralmente el maestro de obra.
48.rendimiento de trabajo		Al empleado primero se capacitan y después se evalúa su rendimiento laboral en prácticas en la obra en la realización de sus deberes; por eso los empleados sienten que la forma como los evalúa los ayuda a mejorar su trabajo.
49.rendimiento de trabajo		En maestro de obra informa a tiempo sobre lo que debe mejorar porque perjudica la ejecución de la obra y se debe realizar las correcciones respectivas.
50. reconocimiento que le ofrece el trabajo		La constructora realiza pago de nomina puntualmente a sus empleados.
51. reconocimiento que le ofrece el trabajo		El pago que recibe los empleados es el establecido en el contracto que se realizó a la hora de entrar a trabajar con la constructora.
52. reconocimiento que le ofrece el trabajo	Los empleados creen que el trabajo que recibe no es el que se merecen y que deberían realizar más bonificaciones	

Pregunta	debilidad	Fortaleza
53. reconocimiento que le ofrece el trabajo	Los empleados de la constructora no tienen posibilidades de progresar ya que para realizar un ascenso debe tener estudios para cada cargo por lo tanto los empleados no tienen el dinero suficiente para realizar esos estudios.	
54. reconocimiento que le ofrece el trabajo	El trabajo en la constructora no es estable ya que las obras se realizan por contratación y al finalizar la obra deben vender los apartamentos para poder recoger dinero para empezar con otra obra.	
55. reconocimiento que le ofrece el trabajo		El empleado se siente a gusto con el trabajo que realizan en la constructora; ya que se desempeñan en sus conocimientos.

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRA LABORAL

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extra laborales que se evalúan a través de la batería se presentan:

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

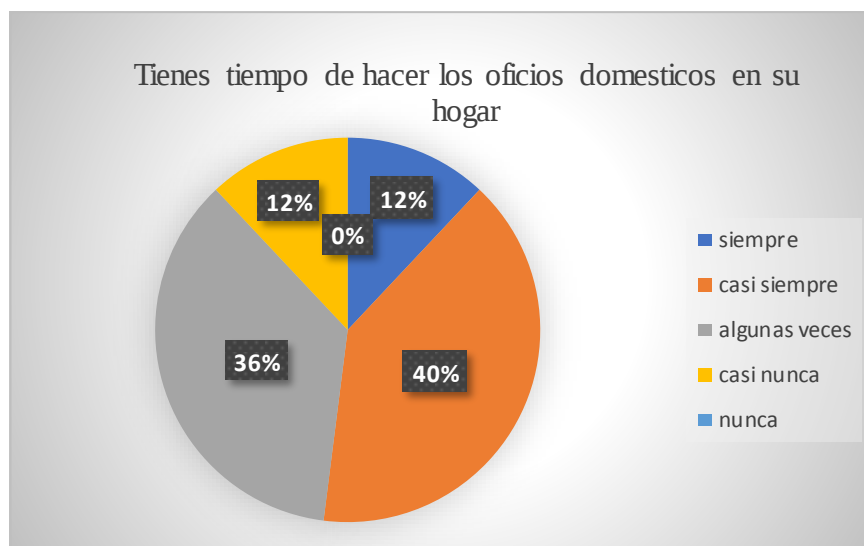
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Ταβλα 6 Ενχυεστα εξτρα λαβοραλ δελ ριεσγο πσιχοσολιαλ πορ ελ μττοδο δε λασ βατεργας, θυε σε απλιχαρα α λος τραβαφαδορεσ δε λα χονστρυχτορα υρβανιστιχα

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO NORMAS ISO 9001:2008 Y OHSAS 18001:2007		VERSIÓN 01
			GTH-FO-02
	ENCUESTA	FORMATO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 108 de 156

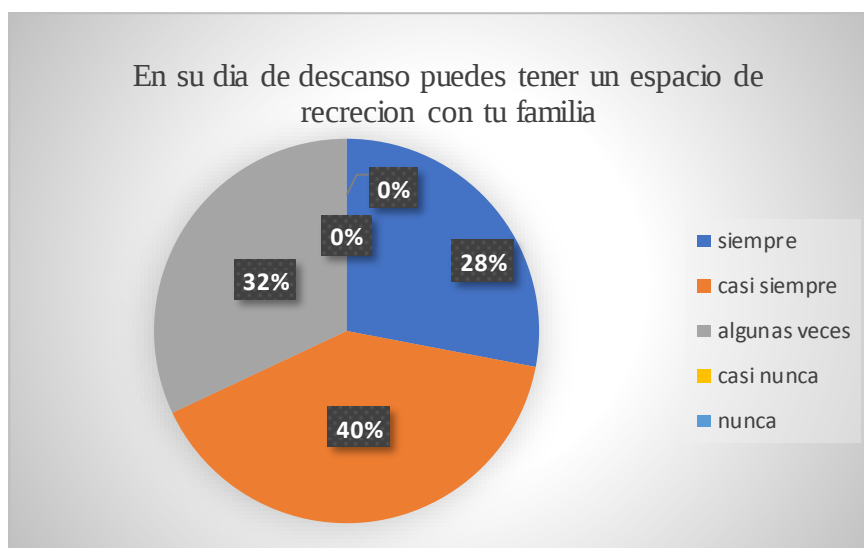
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extra Laboral						
		siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Utilizacion del timepo libre	1. Tienes tiempo de hacer los oficios domésticos en su hogar					
	2. En su día de descanso puedes tener un espacio de recreación con tu familia					
	3. Tienes tiempo					
	4. de hacer deporte					
	5. Tienes tiempo de estudiar para mejorar sus expectativas					

		siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Tiempo de desplazamiento	1. El tiempo de desplazamiento de tu casa al trabajo crees que es el adecuado					
	2. alguna vez has pertenecido a un grupo de apoyo social,					
	3. comunitario u de salud					
	4. Crees que se te facilita el medio de transporte					
	Tienes tu propio medio de transporte					
Esfuerzo mental que le exige su trabajo	1. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
	2. Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
	3. En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
	4. Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					



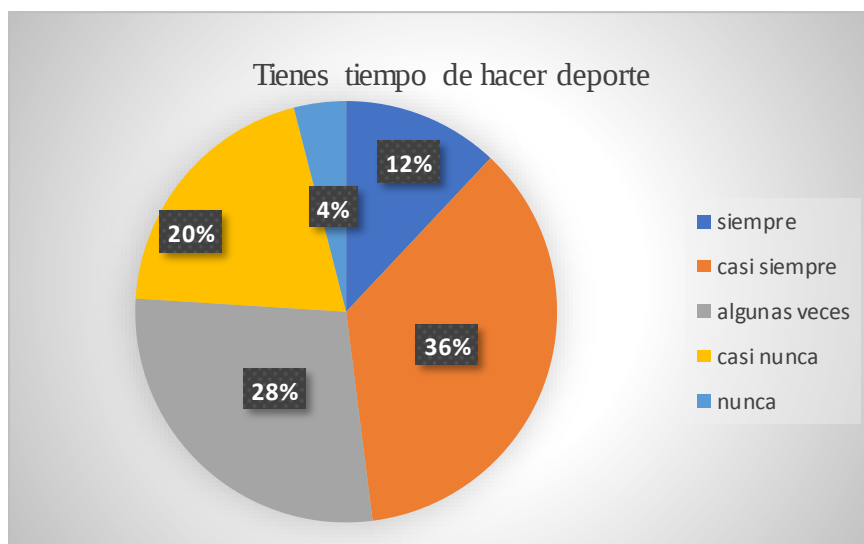
Φιγυρα 58 Υτιλιζαχι Γν δελ τιεμπο λιβρε

En la pregunta número cincuenta seis se obtiene una actitud favorable para los empleados ya que pueden disfrutar del tiempo libre y puede colaborar con las obligaciones del hogar en la mayoría de veces.



Φιγυρα 59 Υτιλιζαχι Γν δελ τιεμπο λιβρε

En la pregunta cincuenta siete se observa una actitud favorable por que la mayoría de los empleados pueden tener un espacio de recreación con su familia.



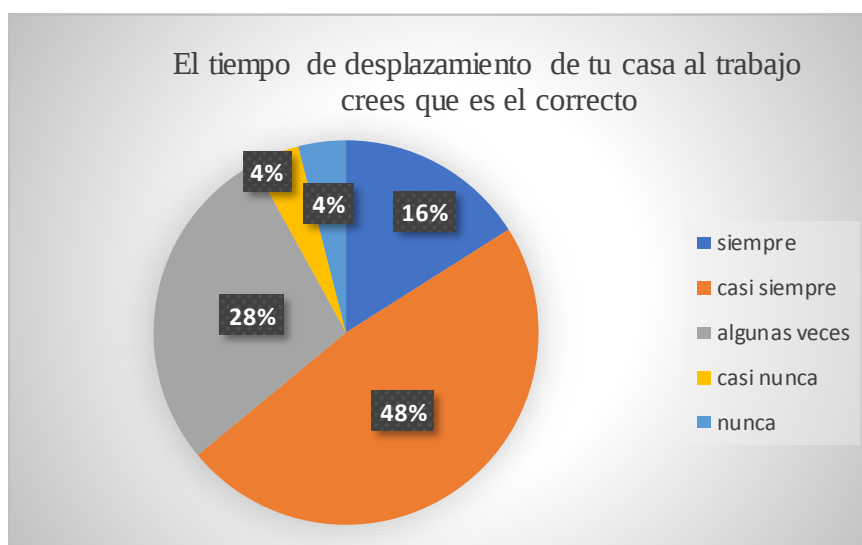
Φιγυρα 60 Υτιλιζαχι Γν δελ τιεμπο λιβρε

En la pregunta número cincuenta ocho se observa una actitud favorable para los empleados ya que disfrutan y tienen tiempo para realizar deporte, como jugar futbol o participar en campeonatos con sus amigos.



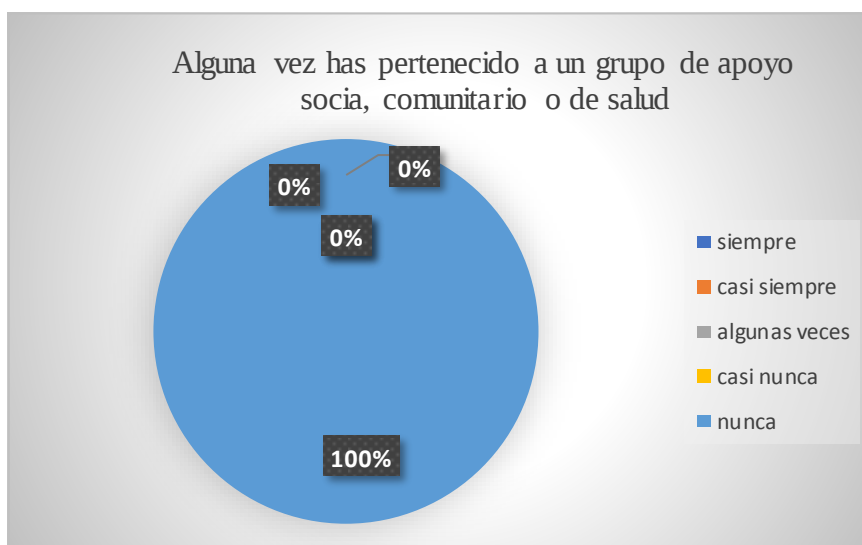
Φιγυρα 61 Υτιλιζαχι Γν δελ τιεμπο λιβρε

En la pregunta número cincuenta nueve se obtiene una actitud desfavorable para los empleados por que la mayoría de ellos tienen ya obligaciones familiares como lo es el estudio de sus hijos o de la mujer por lo tanto económicamente no les alcanza para poder realizar estudios o el tiempo no es suficiente para estudiar.



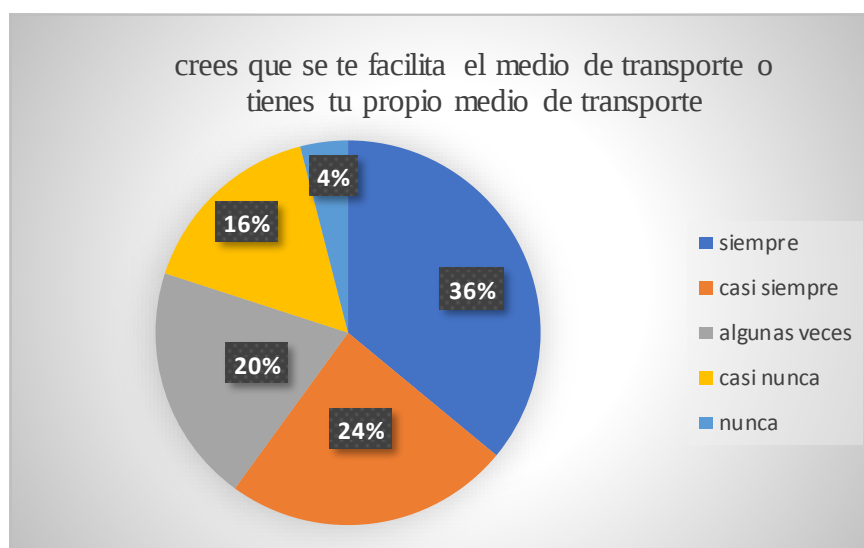
Φιγυρα 62 Τιεμπο δε δεσπλαζαμειντο

En la pregunta número sesenta se observa una actitud favorable ya que la mayoría de los empleados tienen su medio de transporte o entre compañeros de trabajo se colaboran para transportarse y así ahorran tiempo para algunos empleados el tiempo de desplazamiento es largo.



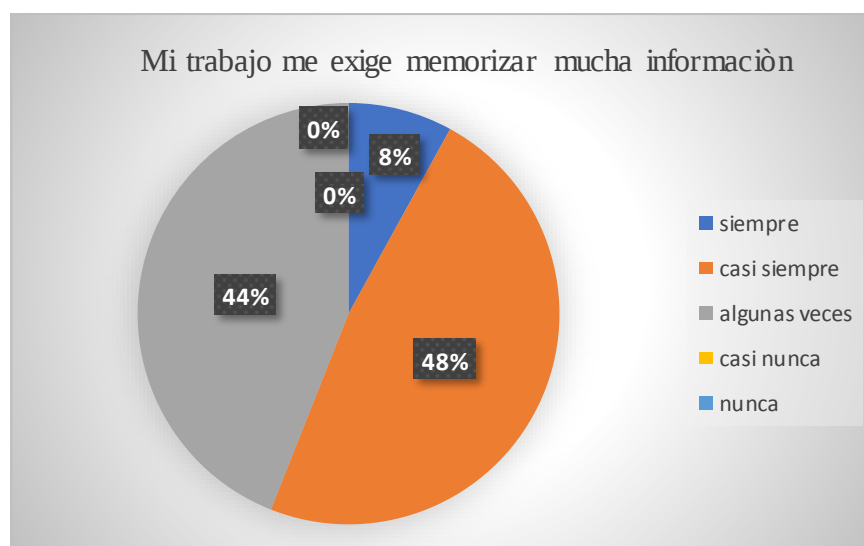
Φιγυρα 63 Υτιλιζαχι ίν δελ τιεμπο λιβρε

En la pregunta número sesenta uno, se observa una actitud desfavorable debido a que los empleados no pertenecen o han pertenecido a ningún grupo social comunitario; porque el tiempo de ellos lo utilizan en cuestiones personales o familiares pues el tiempo que tiene libre no les alcanza para pertenecer a grupos sociales



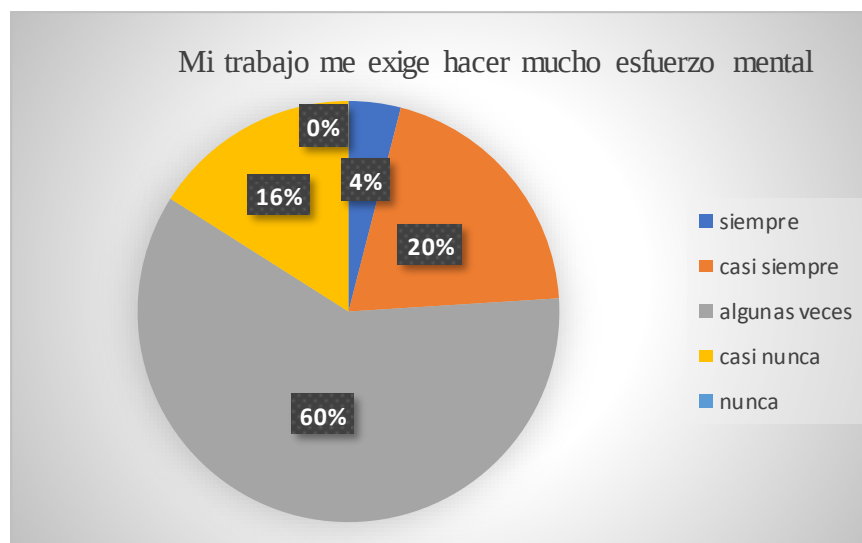
Φιγυρα 64 Τιεμπο δε δεσπλαζαμιντο

En la pregunta sesenta dos se observa una actitud favorable debido a que los empleados se le facilitan su medio de transporte ya que la mayoría de ellos obtienen su propio medio d transporte o en lagunas oportunidades sus compañeros se lo facilitan a otros.



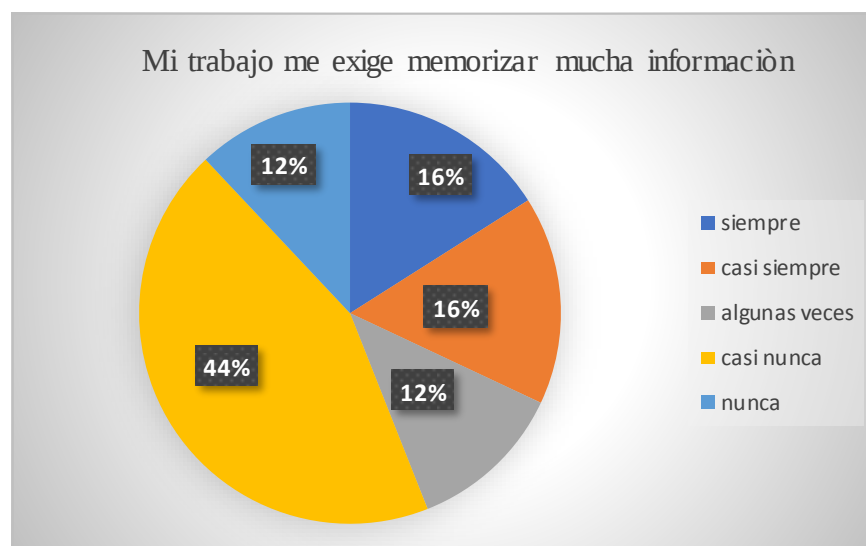
Φιγυρα 65 Εσφυερζο μενταλ θυε λε εξιγε συ τραβαφο

En la pregunta sesenta y tres se analiza una actitud desfavorable ya que los empleados sienten que deben realizar mucho esfuerzo mental a la hora de realizar sus actividades por lo que en una obra de construcción deben ser exactos y precisos en la ejecución de cada actividad puesto que es de alto riesgo y pueden causar un accidente laboral.



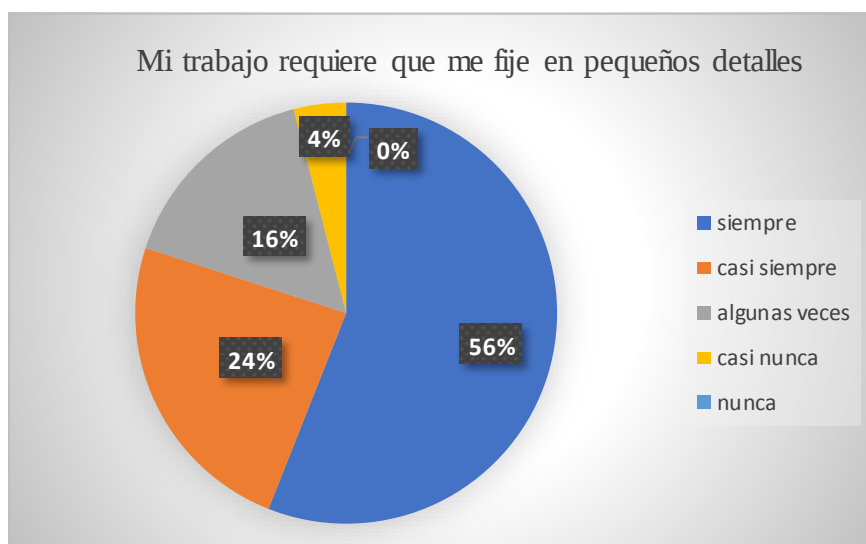
Φιγυρα 66 Εσφυερζο μενταλ θυε λε εξιγε συ τραβαφο

En la pregunta sesenta cuatro se observa una actitud desfavorable en la realización de la obra se presenta un trabajo permanente de memorización. Como las medidas, dimensiones, cantidades en la realización de la mayoría de las fases (mezclas de concreto o de arena) por lo tanto los empleados realizan mucho esfuerzo de memorización.



Φιγυρα 67 Εσφυερζο μενταλ θυε λε εξιγε συ τραβαφο

En la pregunta sesenta y cinco se observa una actitud favorable ya que la mayoría de los empleados solo deben memorizar sus actividades e diarias por que sus funciones las realizan constantemente y ya están memorizadas.



Φιγυρα 68 Εσφυερζο μενταλ θυε λε εξιγε ελ τραβαφο

En la pregunta número sesenta y seis se observa una actitud desfavorable ya que los empleados perciben que deben ser detallistas en la mayoría de las fases de la construcción, puesto que trabajan en una obra de edificación donde el trabajo se verá reflejado al final de la obra como lo es en el momento de vender los apartamentos.

Ταβλα 7 Φορταλεζας ψ δεβιλιδαδες δε λα χονστρυχτορα

Pregunta	Debilidad	Fortaleza
56. Utilizacion del tiempo libre		Los empleados de la obra pueden realizar sus labores domesticos en sus hogares
57. Utilizacion del tiempo libre		Los empleados de la obra pueden disfrutar un espacio de recreación con su familia en su dia de descanso
58.Utilizacion del tiempo libre		Los empleados de la obra pueden realizar deporte en su tiempo libre ya qíue el trabajo se lo permite
59.Utilizacion del tiempo libre	Los empleados de la obra argumentan que el tiempo que tienen de descanso o libre no es el suficiente para poder estudiar y asi mejorar sus expectativas	
60.Teimpo de dezplazamiento		Los empleados utilizan su propio medio de transporte o sus compañeros se los facilita

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Pregunta	Debilidad	Fortaleza
61. tiempo de desplazamiento	Los empleados de la constructora nunca han pertenecido a ningún grupo comunitario; por lo que el tiempo que tienen no es suficiente o no es de agrado pertenecer a un grupo de esos	
62. tiempo de desplazamiento		los empleados de la obra tienen su propio medio de transporte la mayoría o entre compañeros se facilitan el medio de transporte
63. esfuerzo mental que exige el trabajo	En la obra de construcción el esfuerzo mental es constante; y los empleados de la obra deben estar pendiente de todas sus actividades	
63. esfuerzo mental que exige el trabajo	En la obra de construcción los empleados deben memorizar sus actividades, sus cálculos, el material que van a utilizar por lo tanto es una debilidad que afecta la salud psicosocial de los empleados	
65. esfuerzo mental que exige el trabajo		No son habituales los cálculos matemáticos; pues esos cálculos ya los tienen memorizados por el constante manejo de trabajo repetitivo que realizan en la obra
66. esfuerzo mental que exige el trabajo	El trabajo de la construcción requiere de que sus empleados siempre estén pendiente así sea de mínimos detalles ya que prevenimos un accidente laboral o que la actividad que estamos realizando no quede en buenas condiciones.	

Clima organizacional

El clima organización en una empresa es importante mantenerlo o tener un clima estable por lo que beneficia el desempeño de los empleados; dado que ellos están dispuestos a dar lo mejor de cada uno para así mejorar el ambiente laboral por lo tanto obtener un crecimiento en ella puesto que se sienten identificados con ella y perciben el interés de la gerencia por su bienestar

En el trabajo de Grado se describen los distintos parámetros a tener en cuenta para desarrollar un diagnóstico del clima organizacional en la constructora Urbanística S.A; Las percepciones que abarca el clima organizacional se originan en una variedad de elementos que tienen que ver con: aspectos de liderazgo y prácticas de dirección de la empresa (tipos de supervisión), aquellos relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.) y las consecuencias del comportamiento en el trabajo.

En el entorno cambiante en el que se interactúan diariamente las constructoras requiere ser cada vez más competitivo para poder adecuarse a las demandas exigentes del consumidor. Actualmente se considera que las organizaciones asumen al ser humano como parte integral y fundamental de una organización; por esta razón el comportamiento y el desempeño social de los empleados dentro de una empresa es fundamental para las constructoras o compañías ya que pueden afectar el desarrollo de la misma, su imagen en el mercado, su productividad e incluso sus utilidades.

El instrumento IMCOC es una herramienta de medición del clima organizacional que utilizaremos para la realización de este proyecto. el instrumento IMCOC (Instrumento de medición del clima organizacional en empresas Colombianas), desarrollado y probado por el psicólogo Carlos Eduardo Méndez Álvarez.; consta de 45 preguntas relacionadas con aspectos en los cuales se plantea el grado de conocimiento sobre situaciones, actitudes y creencias frente a hechos, participación y frecuencia en eventos o situaciones que las personas encuentran en la empresa, a través de una encuesta donde los empleados tendrá 5 opciones para responder que son: siempre, casi siempre algunas veces, casi nunca y nunca para cada pregunta de acuerdo con la intensidad de esa percepción. Teniendo en cuenta los aspectos que se destacan en este instrumento tales como detectar los aspectos fuertes y débiles del clima organizacional para, de esta forma y con su análisis, proponer los ajustes necesarios en programas de acción que puedan ser ejecutados por las directivas de la constructora

Validación del instrumento

El instrumento se adapta a las 4 variables escogidas, estas variables contienen un grupo de preguntas y las posibilidades de respuesta son cinco, (Siempre, Casi siempre, Casi nunca y Nunca), teniendo las respuestas de los 25 empleados se realizara un diagnóstico y las respuestas se analizara de forma estadística y proponer unas propuestas de mejora para la constructora.

La tabla de valoración es la siguiente:

Ταβλa 8 ζαλοραχι ίν δε λασ πρεγυντας δελ ινστρυμεντο IMXOX

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
4	3	2	1

Fuente: los autores con base en Likert

La encuesta es entregada a cada jefe de área y este obtiene un número de formularios según la cantidad de empleados a su cargo. Este a su vez los entrega a los empleados y cada uno responde las preguntas planteadas en el cuestionario. Dando como resultados 25 encuestas en la constructora URBANÍSTICA S.A; Siguiendo los lineamientos descritos por Likert, la tabulación de la encuesta se presenta dándole valor a cada respuesta como se indica en la tabla de valoración y aplicamos el método de escala de Likert en Excel, finalizando con un análisis de los resultados.

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Ταβλα 9 Ενχυστα χλιμα οργανιζαχιοναλ

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO NORMAS ISO 9001:2008 Y OHSAS 18001:2007		VERSIÓN 01
	ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL		GTH-FO-02
	FORMATO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO		Página 120 de 156

Cuestionario del Clima Organizacional					
No.	PREGUNTAS VARIABLE ESTILO DE DIRECCIÓN	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Considero que mi jefe actúa de manera justa				
2	Mi jefe controla mi trabajo todo el tiempo				
3	Puedo tomar decisiones pertinentes a mi trabajo, sin necesidad de consultar con mi jefe				
4	Puedo contar con la ayuda y colaboración de mi jefe todo el tiempo				
5	Cuando tengo una idea o sugerencia para el área o mi trabajo, se la comento a mi jefe con toda confianza.				
6	Mi jefe toma en cuenta mis ideas y las aplica				
7	Mi jefe expresa lo bueno de mi trabajo				
8	Puedo hablar tranquilamente con mi jefe, acerca de temas de mi trabajo				
9	Mi jefe es estricto pero nos trata bien				
10	Pienso que el clima de trabajo en esta empresa es bueno				
11	Cuando mi trabajo sale bien, recibo una recompensa o una felicitación				
12	Debo consultar a mi jefe sobre todo lo que hago en mi trabajo				
13	Pienso que mi jefe promueve la participación de todos para el aporte de ideas que mejoren el desempeño laboral				
14	Me siento tranquilo cuando tengo que hablar con mi jefe acerca de algo relacionado con mi trabajo				
15	Siento temor cuando necesito hablar con mi jefe				
16	Pienso que mi jefe es injusto y nos trata mal				
17	Mi jefe se dirige a nosotros con desprecio				
18	Me siento presionado e intimidado en el trabajo				
19	Siento mucho temor cuando cometo un error y debo comunicárselo a mi jefe				
20	Cuando algo falla, recibo una reprimenda y puedo recibir un fuerte regaño o sanción				

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Cuestionario del Clima Organizacional					
	Preguntas	Siempre	Casi Siempre	Aveces	Nunca
	VARIABLE RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN				
21	Recibo felicitaciones por hacer bien mi trabajo				
22	Mi jefe me reconoce cuando tengo un logro especial en mi trabajo				
23	Pienso que la empresa se preocupa por reconocer los logros de los trabajadores				
24	Me resulta fácil expresar mis ideas, pues mi jefe reconoce mis aciertos				
25	Mi trabajo es evaluado por mi jefe				
26	Cuando hago bien las cosas, me animan para seguir así				
27	La empresa tiene una política de premios y reconocimiento a los trabajadores				
28	Pienso que en otra empresa reconocerían realmente mi esfuerzo				
	VARIABLE SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN				
29	Pienso que gano lo necesario por el trabajo que hago en esta empresa				
30	Los beneficios económicos que da la empresa son buenos y tienen relación con mis necesidades				
31	Creo que mi sueldo esta parecido a los sueldos de las otras empresas, haciendo el mismo trabajo				
32	En la empresa se preocupan por pagar salarios justos				
33	La empresa cumple cabalmente con las obligaciones de la ley laboral				
34	Me siento seguro en mi empleo				
35	Permanentemente siento temor de quedarme sin trabajo				
36	Pienso que la empresa garantiza la seguridad de los trabajadores en su empleo				
37	Pienso que en otras empresas pagan mejor por el trabajo que yo hago				
	VARIABLE IDENTIDAD Y ESTRUCTURA				
38	Me gusta trabajar en esta empresa				
39	Me siento un integrante importante de la empresa				
40	Me parece que esta empresa es la mejor en la que he trabajado				
41	Tengo claros los objetivos de la empresa y de mi área de trabajo				
42	Conozco la misión y visión de la empresa				
43	Se me informa sobre las políticas de la empresa y sus objetivos				
44	Realmente no me siento satisfecho (a) trabajando en esta empresa				
45	Me gustaría trabajar en otra empresa porque aquí no me siento cómodo (a)				



Φιγυρα 69 Εστילו δε διρερχχι ίν

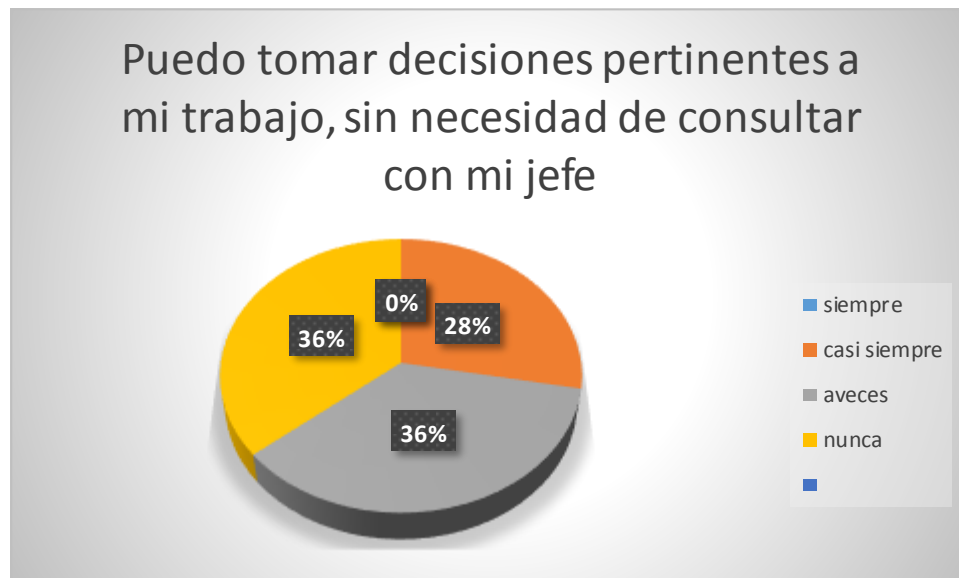
Pregunta número uno, la encuesta nos ubica hacia una actitud favorable, es decir los empleados consideran que su jefe tiene una actitud justa dado que el jefe actúa equitativamente teniendo en cuenta que es un jefe estricto y exigente sus empleados no lo perciben como una persona inconciderable u injusta sino por lo contrario un jefe con quien puede confiar y comentar diversos aspectos sin sentir temor alguno.



Φιγυρα 70 Χοντρολ πορ παρτε δε μι φεφε

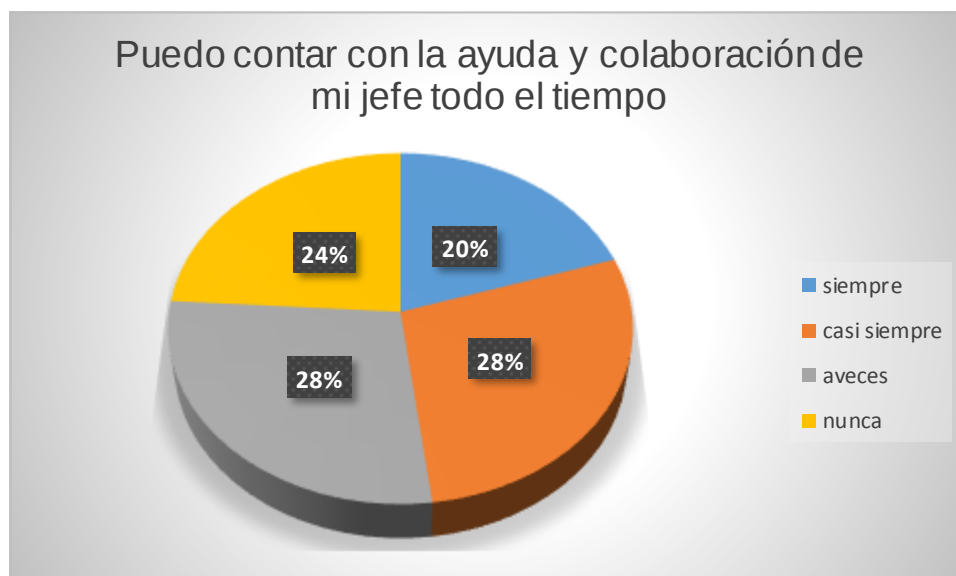
En la pregunta número dos, la ubicación esta hacia una actitud favorable, lo que indica que la mayor parte de los jefes de la obra son percibidos por los trabajadores como muy receptivos y controlan el trabajo de sus subalternos personalmente y atreves de otros.

Es importante considerar promover pautas de empoderamiento que permitan que el empleado confié más en su trabajo y su jefe vaya de la Mano con él.



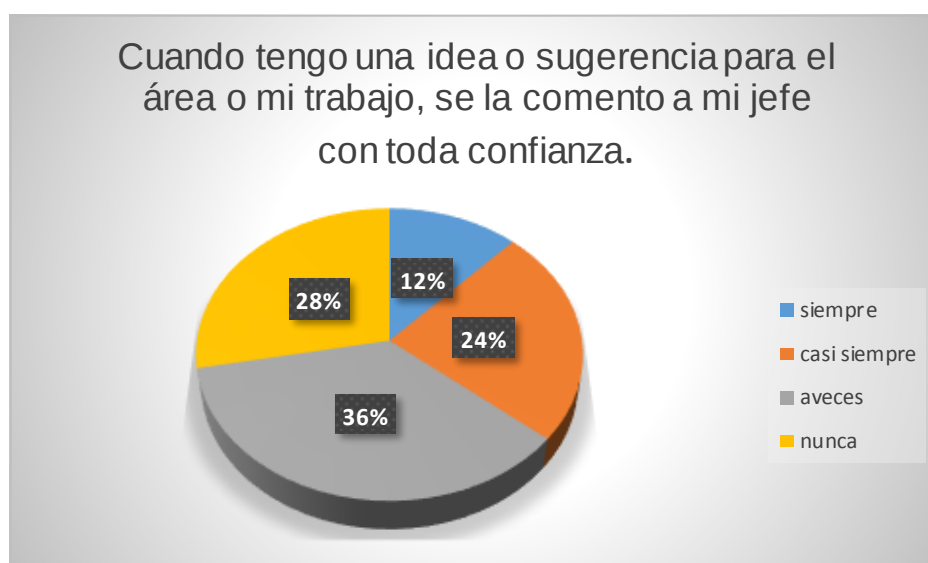
Φιγυρα 71 Χοντρολ εν μι ζρεα δε τραβαφο

En la pregunta número tres se ubica en una actitud favorable es decir que los trabajadores consideran que pueden tomar ciertas decisiones en su área de trabajo. Esto porque se trata de trabajos operativos en la obra debido a que cada trabajador tiene su función asignada



Φιγυρα 72 Χολαβοραχι ἱν δελ φεφε δε ρρεα

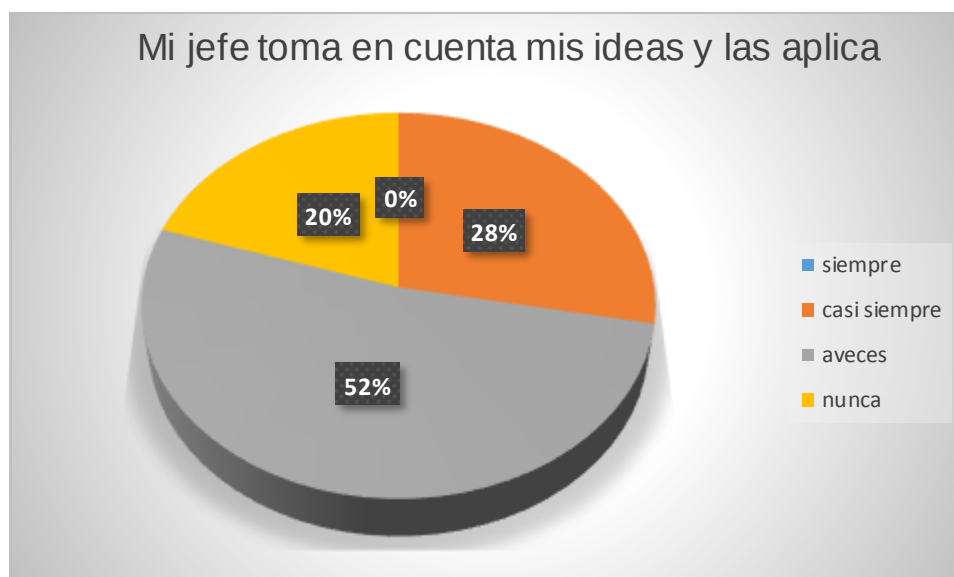
En la pregunta número cuatro los trabajadores tiene una actitud favorable debido a que la mayoría de veces cuenta con la colaboración de su jefe inmediatamente todo el tiempo; Puesto que el jefe de la obra deja asignadas las tareas del día y están en permanente constancia por los sitios de trabajo



Φιγυρα 73 Ρελαχι ἱν δε τραβαφο

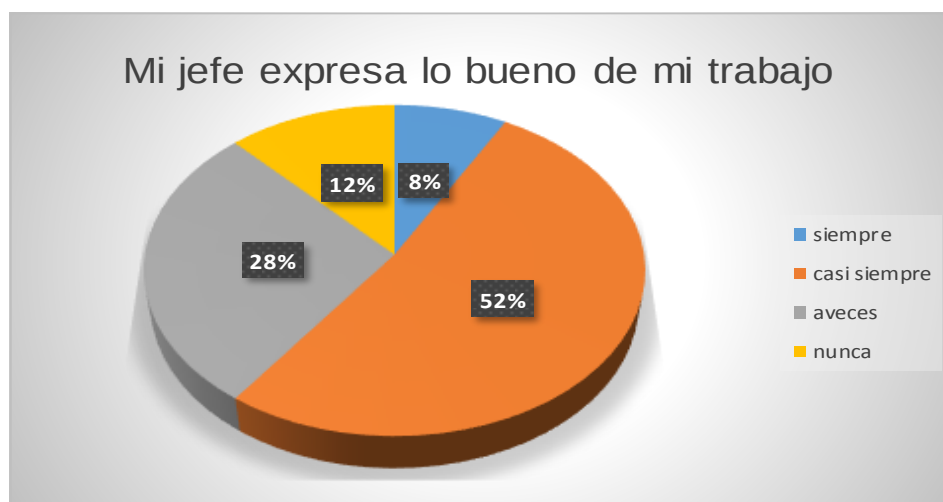
En la pregunta número cinco existe una actitud desfavorable por parte de los empleados debido a que las ideas no son casi tomadas en cuenta como en la obra de construcción ya

tienen unos planos que deben seguir con unas instrucciones adecuadas y legalizadas, es importante persistir de que los empleados proporcionen ideas y brinden sugerencias pertinentes que en un momento dado se pueden tomar en cuenta.



Φιγυρα 74 Πελαχι Γ'ν χον μι φεφε

En la pregunta número seis indica una actitud desfavorable de los empleados a que sus ideas no son puestas en práctica. Aunque en varias veces los maestros de cada área reciben las sugerencias de sus empleados que en un momento adecuado las pondrán en prácticas o las tendrían en cuenta.



Φιγυρα 75 Μοτιωαχι Γν δε μι φεφε

La pregunta número siete indica que los empleados tienen una actitud favorable en cuanto a que su jefe expresa lo bueno de sus empleados como sus actitudes o actividades que realiza en la obra



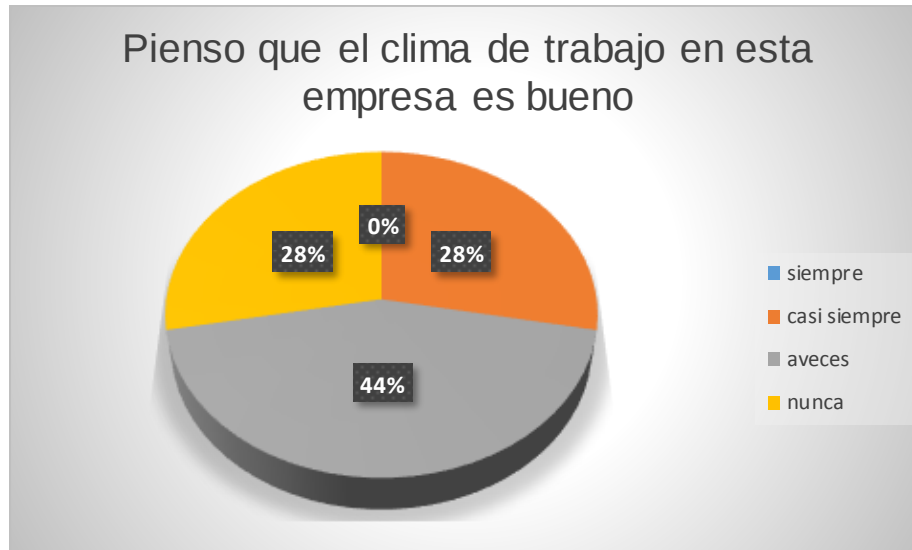
Φιγυρα 76 Χομυνιχαχι Γν χον ελ φεφε

En la pregunta número ocho la ubicación es en una actitud muy favorable, destacándose que los empleados perciben que pueden comunicarse tranquilamente con su jefe sobre inquietudes u decisiones que tome su jefe en temas de trabajo.



Φιγυρα 77 Ρελαχι Γν χον μι φεφε

En la pregunta número nueve, se observa una actitud favorable respecto a que los empleados perciben que su jefe es estricto, pero los trata con respeto y con igualdad para todos sus empleados



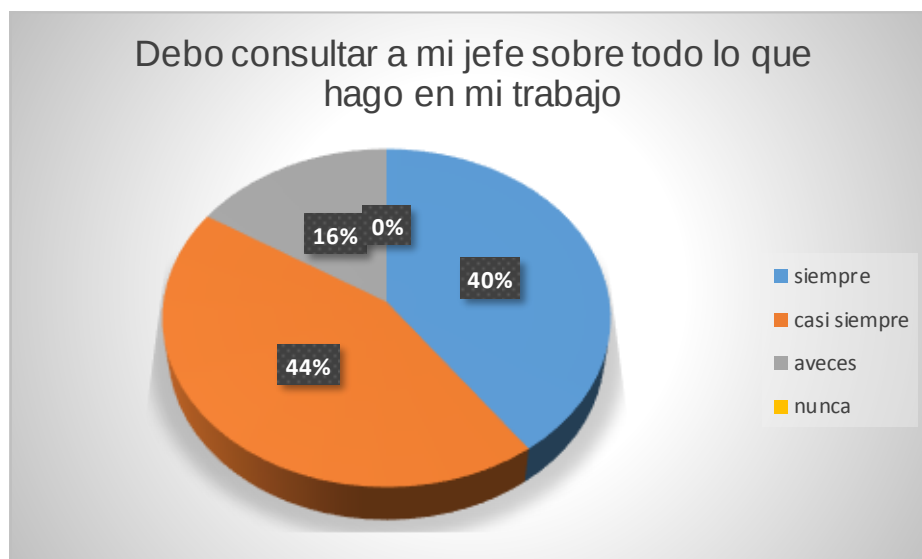
Φιγυρα 78 Χλιμα λαβοραλ

En la pregunta diez, la ubicación nos ubica es desfavorable puesto que en los diversos tipos de puesto de trabajo el clima laboral no es bueno, debido que en la obra de construcción la mayoría son hombres no manejan una educación u vocabulario adecuado en el sitio de trabajo con ellos con lleva a que ofenda u incomode a sus compañeros de trabajo.



Φιγυρα 79 Ρεχονοχιμειντο λαβοραλ

En la pregunta número once, se percibe una actitud desfavorable es decir que los empleados no reciben una conmemoración por su buen rendimiento en el trabajo ya sea una recompensa o una felicitación.



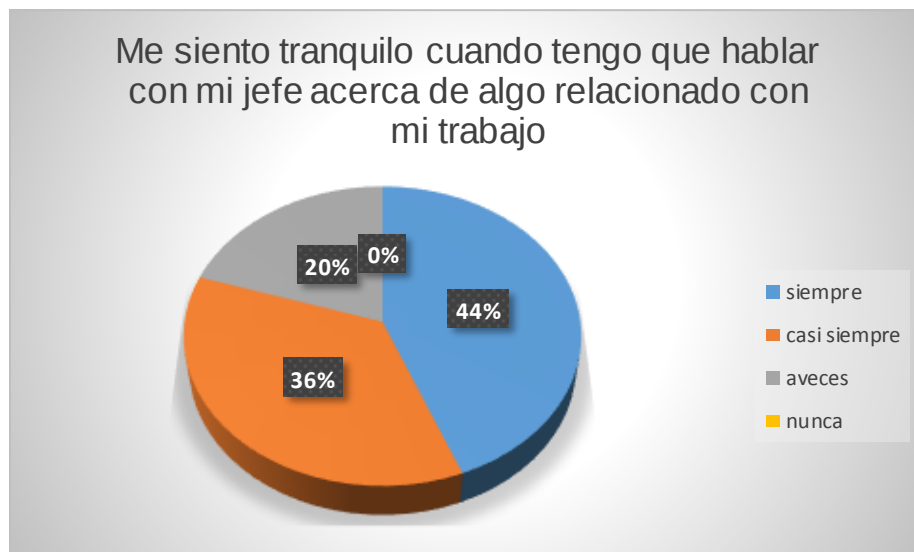
Φιγυρα 80 Χοντρολ εν μι τραβαφο

En la pregunta número doce, se obtiene una actitud favorable lo que nos indica que los trabajadores siempre deben consultar todo lo que hace con su jefe, así previenen accidentes o problemas laborales en la obra de construcción y por ende hay una mejor seguridad en el trabajo.



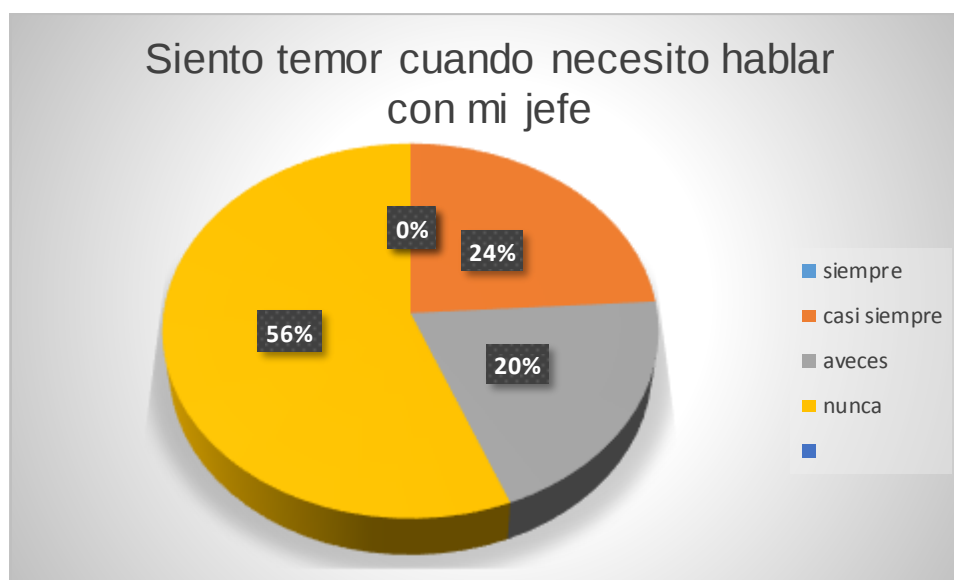
Φιγυρα 81 Δεσεμπε)ο λαβοραλ

En la pregunta número trece, se encuentra en una actitud desfavorable lo que nos indica que la participación de los empleados no se promueve por parte de los jefes de áreas por lo tanto no obtenemos un desempeño laboral satisfactorio.



Φιγυρα 82 Πελαχι Γν χον ελ φεφε δε τραβαφο

En la pregunta número catorce se encuentra en una actitud favorable lo que nos indica que la comunicación entre jefe y empleado relacionado con el trabajo es buena



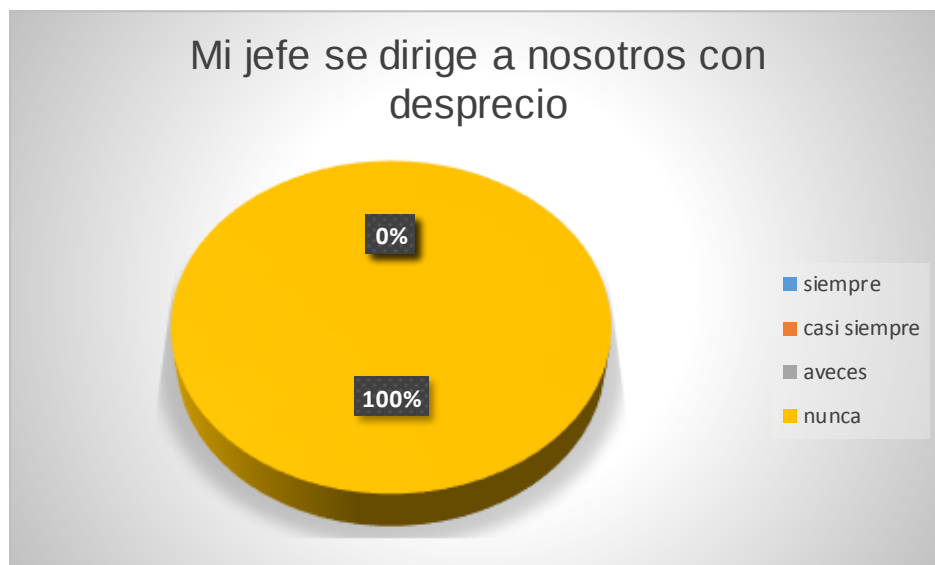
Φιγυρα 83 Πελαχι Γν χον μι φεφε

En la pregunta número quince, nos arroja un resultado positivo en la comunicación entre jefe y empleado con estos resultados nos lleva a decir que en la constructora existe una buena comunicación y así habrá un buen dialogo entre el personal de la empresa.



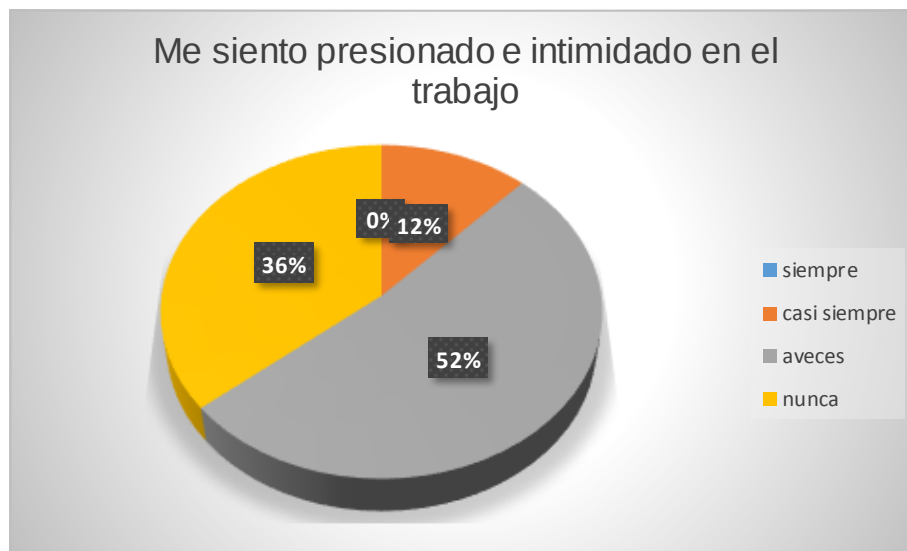
Φιγυρα 84 Πελαχι Γ'ν λαβοραλ χον ελ φεφε

En la pregunta número dieciséis, la encuesta nos arroja una actitud muy favorable es decir que los trabajadores no se sienten tratados mal e injustamente por su jefe de área



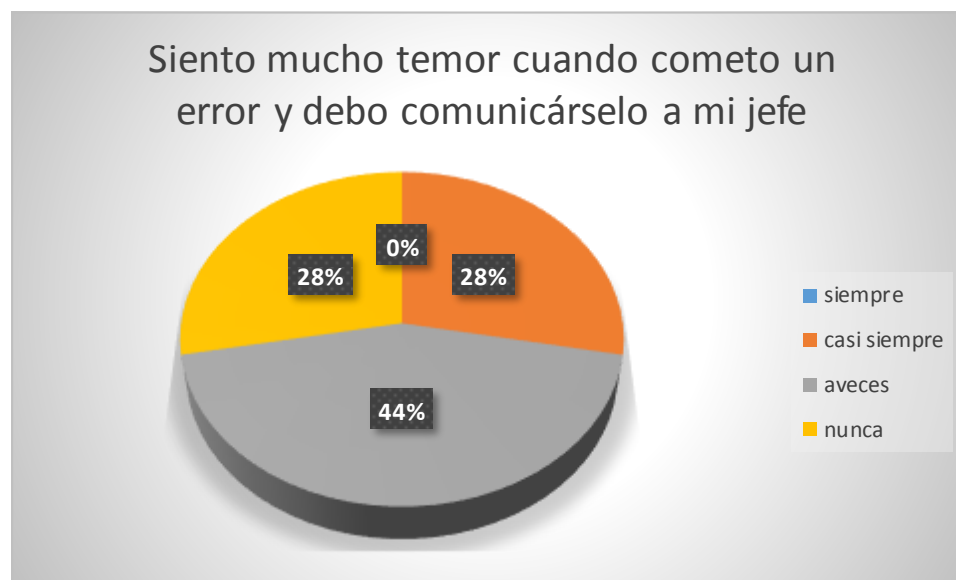
Φιγυρα 85 Πελαχι Γ'ν λαβοραλ χον μι φεφε

En la pregunta número diecisiete, la ubicación se encuentra muy favorable es decir que su jefe se dirige siempre con una actitud de respeto y confianza ante sus empleados.



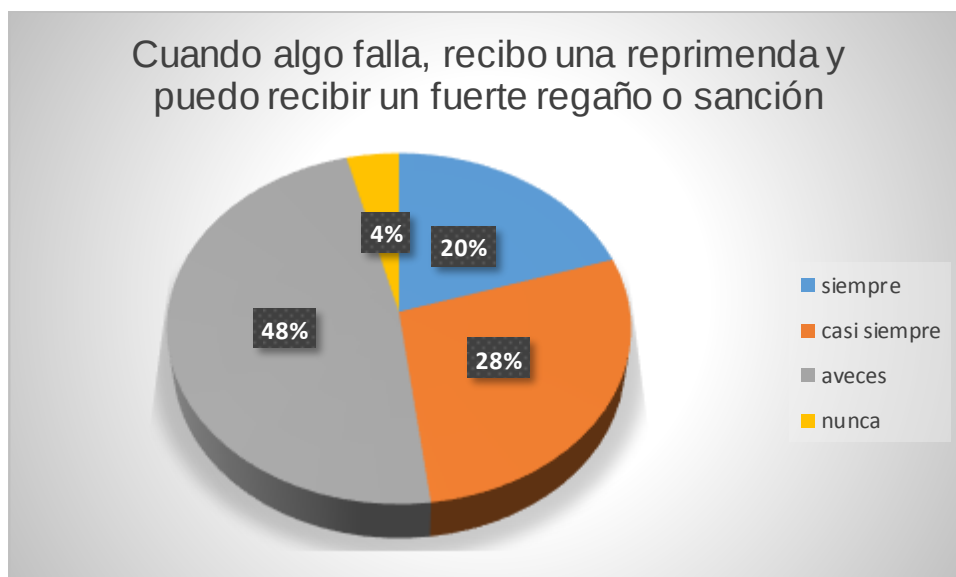
Φιγυρα 86 Αμβιεντε λαβοραλ

En la pregunta número dieciocho, la ubicación se encuentra en una actitud desfavorable es decir que los empleados se sienten presionado e intimidados debido a la carga de trabajo que obtienen y deben cumplir en el área de trabajo asignada.



Φιγυρα 87 Αμβιεντε λαβοραλ

En la pregunta diecinueve, se encuentra cerca a una actitud desfavorable es decir que los empleados sienten temor ir a comunicarle a su superior sobre un error que cometió puesto que reciben una sanción o un correctivo de su supervisor.



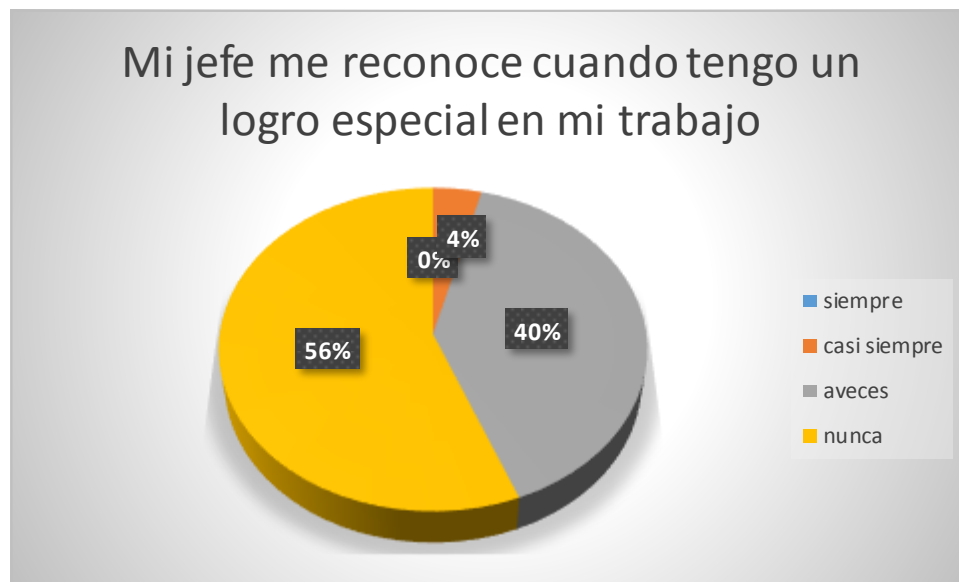
Φιγυρα 88 Αμβιεντε λαβοραλ

En la pregunta número veinte, nos arroja una actitud desfavorable es decir que los trabajadores reciben sanciones en el caso en el cometa fallas en el trabajo.



Φιγυρα 89 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιβαχι ίν

En la pregunta número veintiuno, observamos hacia una actitud desfavorable destacándose que los empleados perciben que no reciben felicitación por hacer bien sus obligaciones por lo tanto la constructora debería motivar a los empleados para que con entusiasmo haga sus obligaciones.



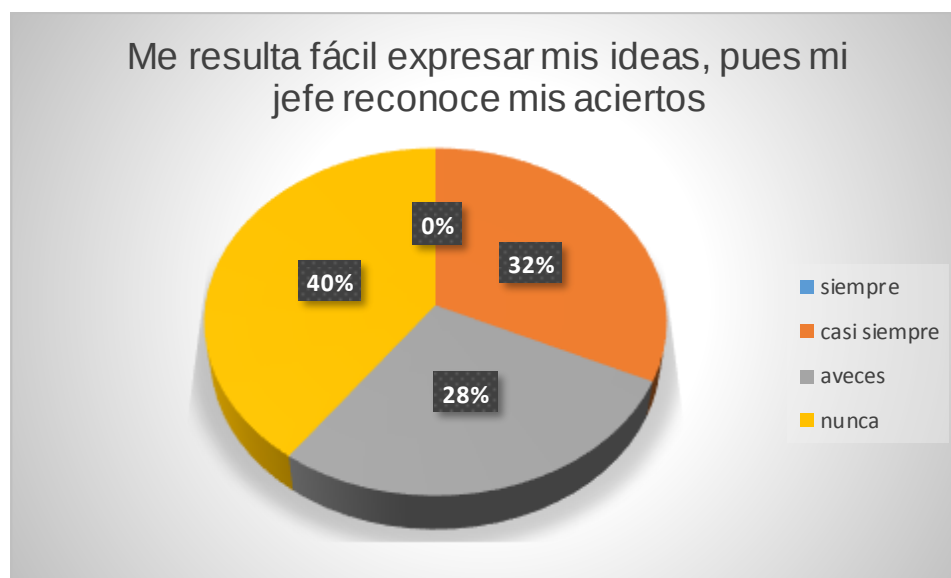
Φιγυρα 90 Ρεχονοχιμμεντο ψ μοτιπαχι ρν

En la pregunta número veintidós, observamos una actitud desfavorable ya que el jefe no reconoce cuando su empleado sobresale en el trabajo y se esfuerza por hacer bien las actividades que le corresponde en su área de trabajo en la constructora.



Φιγυρα 91 Ρεχονοχιμμεντο ψ μοτιπαχι Γν

En la pregunta número veinticuatro, analizamos que la actitud es desfavorable, es decir que los empleados perciben que la empresa no se preocupa por reconocer los logros de los empleados en la constructora debido a que ellos los contratan por medio de otros contratistas y a la vez no son empleados fijos en la constructora.



Φιγυρα 92 Ρεχονοχιμμεντο ψ μοτιπαχι Γν

En la pregunta número veinticuatro, observamos que la actitud es desfavorable ya que los empleados perciben que sus ideas no son aplicadas o tenidas en cuenta por sus jefes y tampoco reconoce los aciertos de sus empleados frecuentemente.



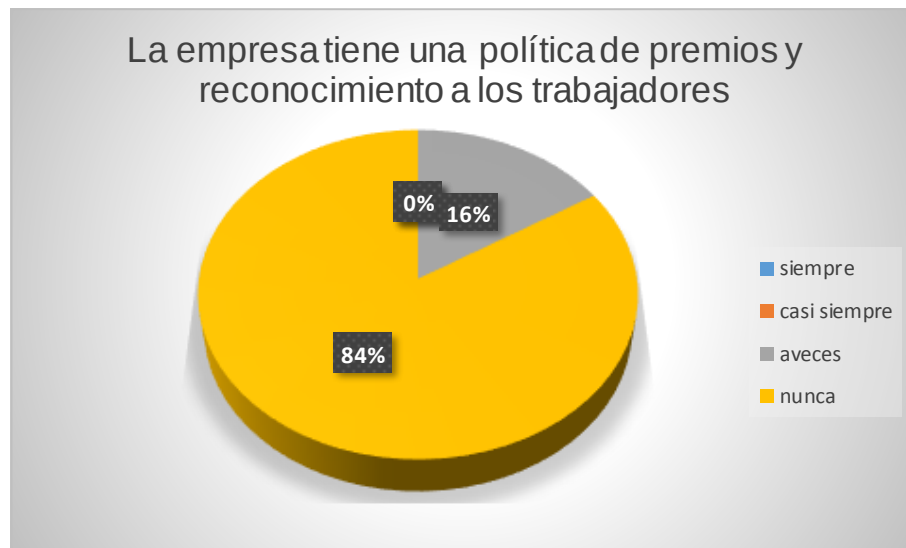
Φιγυρα 93 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιπαχι Γν

En la pregunta veinte cinco, analizamos una actitud muy favorable puesto que observamos que el trabajo de los empleados es observado consta mente por sus jefes de áreas.



Φιγυρα 94 Ρεχονοχιμιεντο ψ μοτιπαχι Γν

En la pregunta veinte seis, observamos que los resultados son desfavorables debido a que los empleados no se sienten motivados por la constructora o sus jefes, y eso algunas veces hace que baje el rendimiento de trabajo o la fluidez con que hace sus actividades correspondientes.



Φιγυρα 95 Πεχονοχιμμεντο ψ μοτιπαχι ίν

En la pregunta veinte siete, analizamos que obtenemos una actitud muy desfavorable para la constructora ya que los empleados perciben una desmotivación por la empresa ya que no tiene premios y reconocimiento a sus trabajadores por alto rendimiento en el trabajo o por cumplir las metas propuestas de la empresa



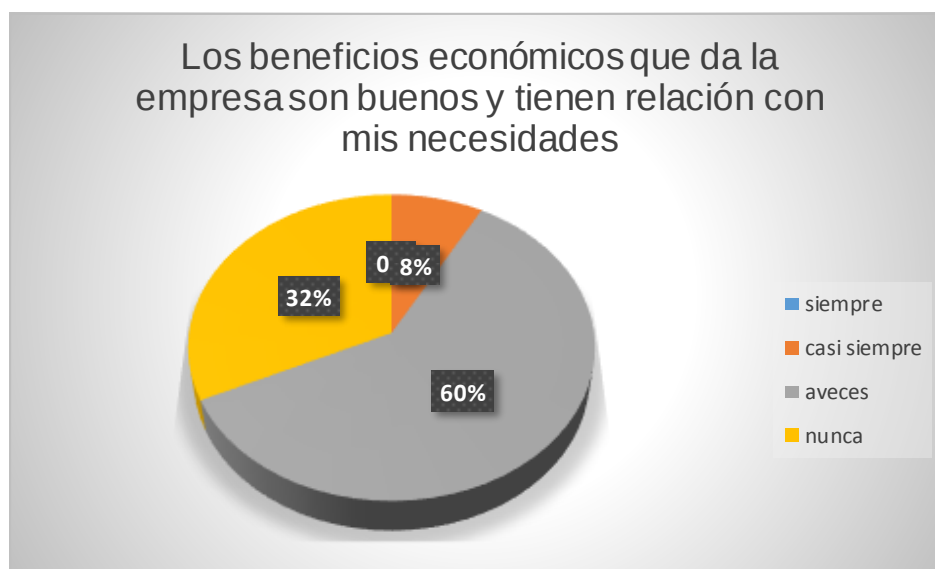
Φιγυρα 96 Ρεχονοχιμιντο ψ μοτιπαχι Γν

En la pregunta veinte ocho, analizamos una actitud desfavorable debido a todas las anteriores causas que hemos observado y analizado por lo tanto los empleados piensan que en otra empresa reconocería realmente el esfuerzo o desempeño de sus empleados en la constructora.



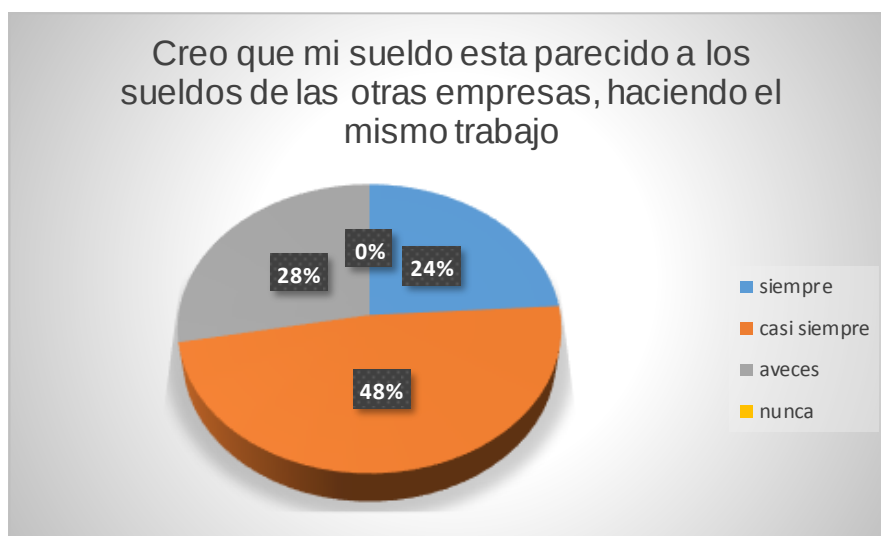
Φιγυρα 97 Σατισφαχι Γν αλ τραβαφαδορ

En la pregunta veinte nueve, se destaca que los empleados se sienten bien remunerados por el trabajo que realizan en sus respectivos puestos de trabajo en la constructora.



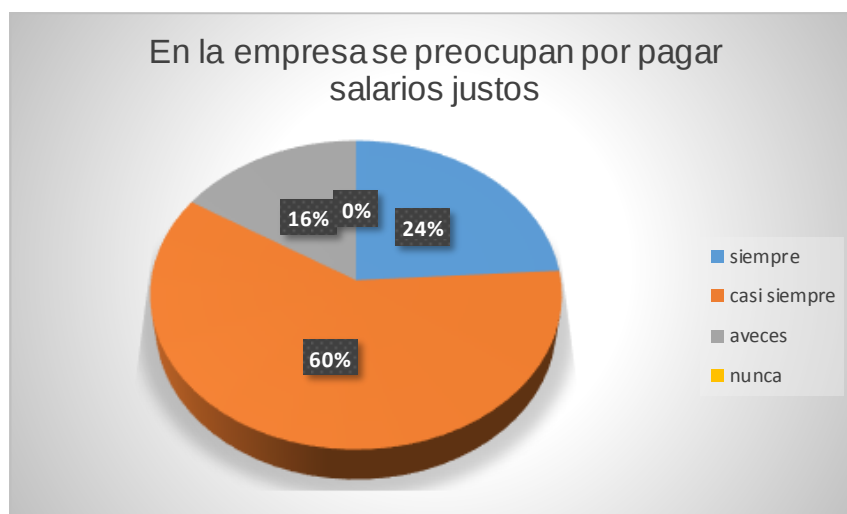
Φιγυρα 98 Σατισφαχχι Γν αλ τραβαφαδορ

En la pregunta treinta se destacan la ubicación en una actitud favorable pues el empleado siente que son bien remunerados, pero debería haber beneficios económicos por la constructora ya que los beneficios económicos siempre son necesarios para los empleados.



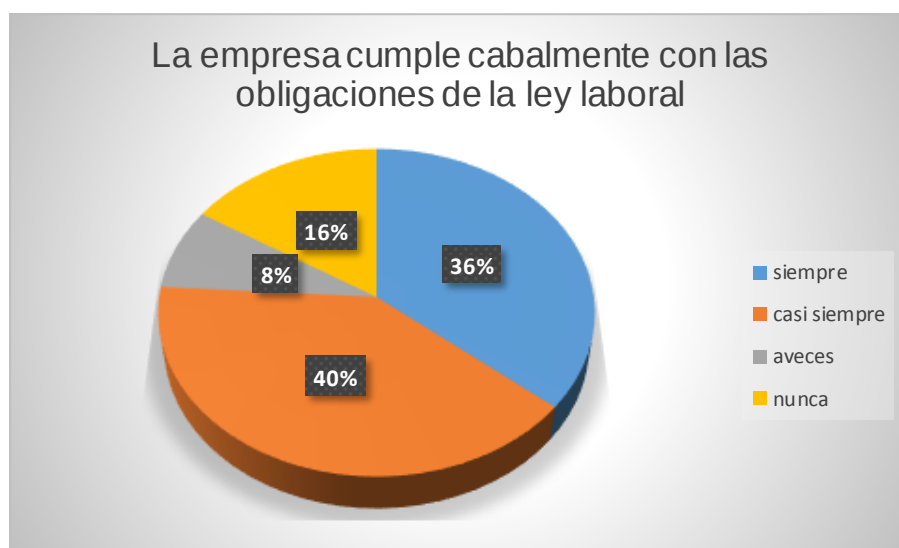
Φιγυρα 99 Σατισφαχχι Γν αλ τραβαφαδορ

En la pregunta treinta uno, se destaca que los empleados observan que se les cancela lo justo y lo correspondiente a sus cargos ya que toda la nómina está respaldada por ley.



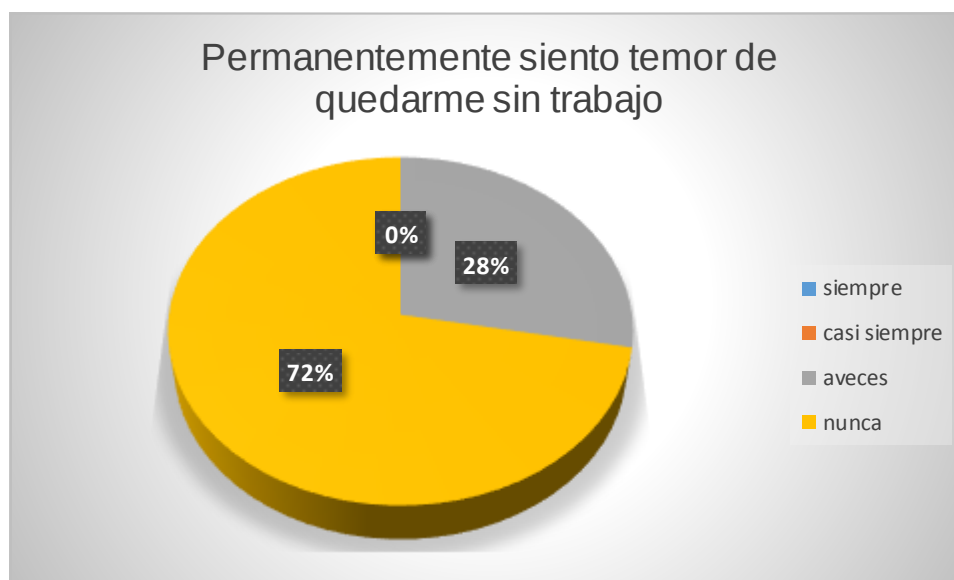
Φιγυρα 100 Σατισφααχι ίν αλ τραβαφαδορ

En la pregunta treinta dos, está en una actitud favorable por lo que la empresa si se preocupa por pagar lo que por ley está establecido, no obstante, donde el empleado se sienta satisfactorio con su trabajo por su pago adecuado.



Φιγυρα 101 Σατισφααχι ίν αον ελ τραβαφο

En la pregunta treinta tres, se observa una actitud muy favorable para la constructora debido a que sus empleados observan y sienten que si les paga las obligaciones de la ley laboral les corresponde.



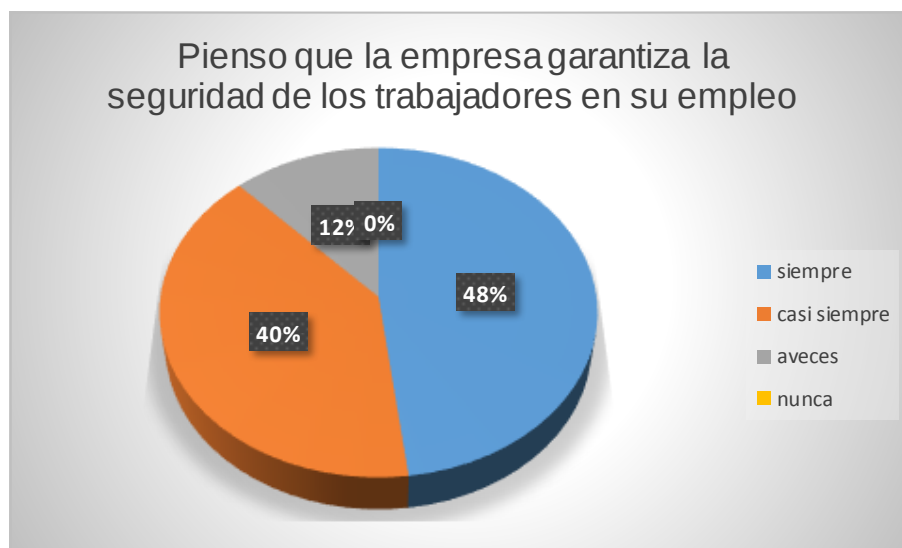
Φιγυρα 102 Σατισφαχχι ίν χον μι τραβαφο

En la pregunta número treinta cuatro, se observa una actitud favorable porque no temen quedarse sin trabajo ya que la constructora les brinda el trabajo temporal que dure la obra en la que están ejecutando y cuando finalicen ya tienen empleo en otra obra de construcción.



Φιγυρα 103 Σατισφαχχι ίν χον μι τραβαφο

En la pregunta número treinta cinco, se refleja un excelente porcentaje en donde los empleados se sienten seguro de su trabajo en la constructora ya que la compañía ofrece empleo en toda la duración de la obra.



Φιγυρα 104 Σατισφαχχι ἴν εν μι τραβαφο

En la pregunta número treinta seis se obtuvo como resultado que los empleados se sienten seguros en su área de trabajo ya que la constructora cumple con todos los reglamentos de seguridad y sobre todo siempre está atento al bienestar de los empleados.



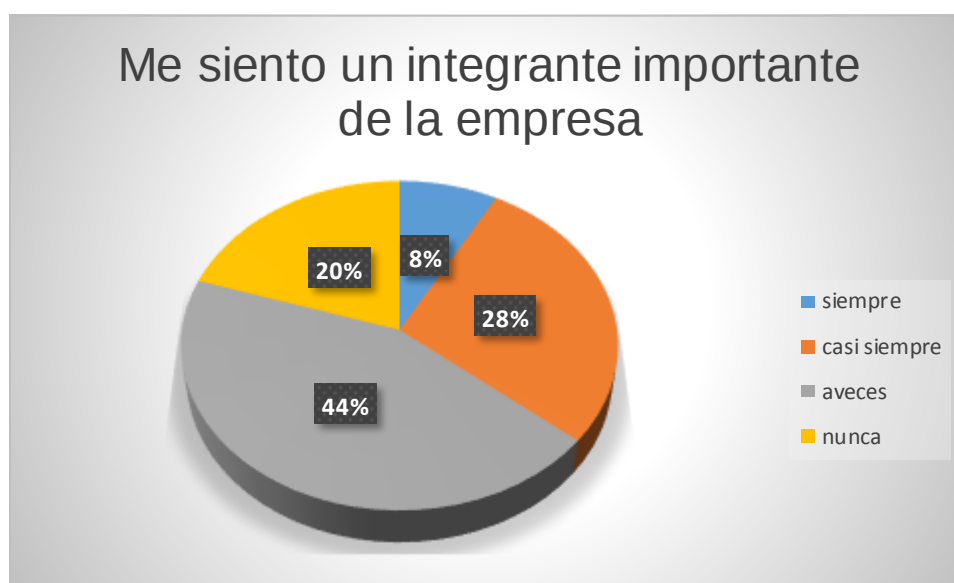
Φιγυρα 105 Σατισφαχχι ἴν χον μι τραβαφο

En la pregunta número treinta siete se obtuvo que los trabajadores se sienten bien con la nómina que la constructora le ofrece y creen que en otra empresa le pagarían igual o menor al sueldo que recibe dependiendo de su cargo de trabajo.



Φιγυρα 106 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα

En la pregunta número treinta ocho, se observa que el empleado le agrada trabajar en la constructora ya que se sienten a gusto en ella y con las condiciones de la empresa.



Φιγυρα 107 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα

En la pregunta treinta nueve, se refleja que los empleados no se sienten importantes en la empresa como se demuestra en las anteriores graficas debido a que sus jefes no tienen muy en cuenta las opiniones de los empleados y las bonificaciones que desearía tener ellos.



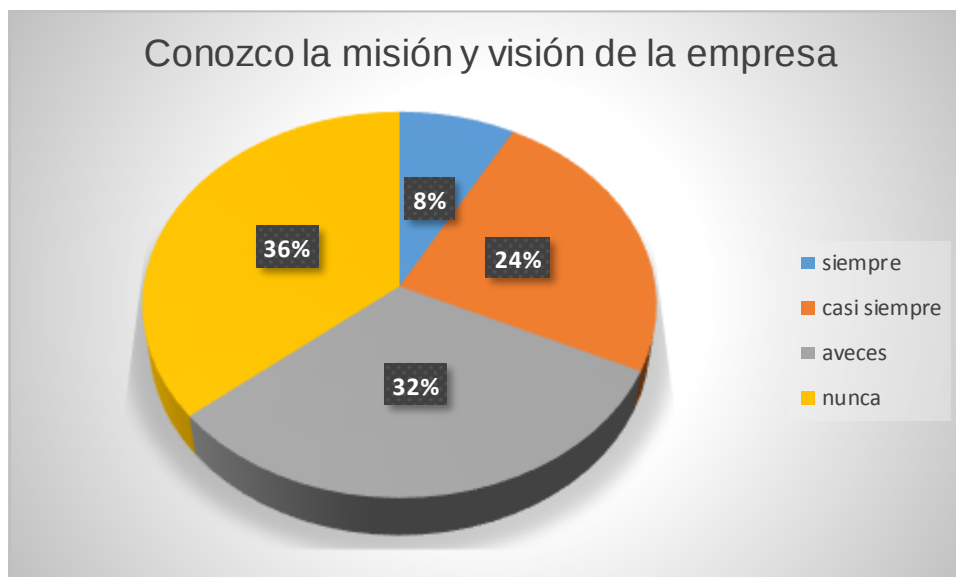
Φιγυρα 108 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα

En la pregunta cuarenta, se observa que los empleados se sienten conformes en la empresa actual que están trabajado y la ven como una de las mejores ofertas que han tenido en su experiencia laboral.



Φιγυρα 109 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα

En la pregunta cuarenta uno, se observa una actitud favorable ya que sus jefes le han dejado claro a sus empleados los objetivos de la empresa y de su área de trabajo.



Φιγυρα 110 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα

En la pregunta cuarenta dos, se obtiene una actitud desfavorable puesto que sus jefes no se han encargado de que sus empleados conozcan la misión y visión de la constructora.



Φιγυρα 111 Ιδεντιδαδ ψ Εστρυχτυρα

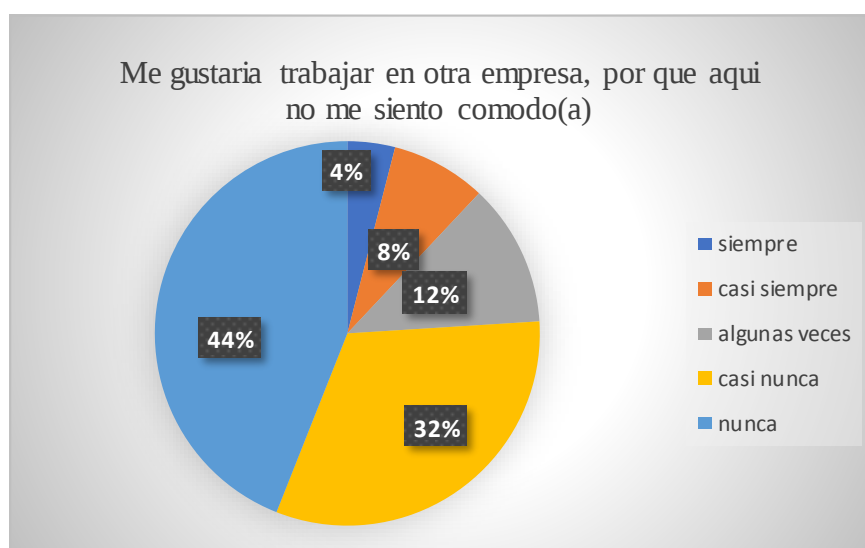
En la pregunta cuarenta tres, se observa una actitud desfavorable como se reflejó en la anterior pregunta ya que sus superiores no tienen sus empleados informados de las políticas

de la empresa para así tener claro sus objetivos a corto y largo plazo; para tener clara y saber sobre su empresa o las políticas de ella.



Φιγυρα 112 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα

En la pregunta cuarenta y cuatro se observa una actitud favorable hacia la constructora ya que sus empleados se sienten satisfechos trabajando en esta empresa, a pesar de las dificultades o falencias que tiene la constructora.



Φιγυρα 113 Ιδεντιδαδ ψ εστρυχτυρα

En la pregunta cuarenta y cinco se observa una actitud favorable para la constructora puesto que sus empleados desean y se sienten cómodos trabajando para ellos teniendo en cuenta sus debilidades, pero también sus fortalezas.

Ταβλα 10 Φορταλεζας ψ δεβιλιδαδες δε λα χονστρυχτορα

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

pregunta	debilidad	fortaleza
1.Estilo de direccion		los empleados consideran que su jefe tiene una actitud justa dado que el jefe actúa equitativamente teniendo en cuenta que es un jefe estricto y exigente; sus empleados no lo perciben como una persona inconsiderable u injusta
2. control por parte de mi jefe		la mayor parte de los jefes de la obra son percibidos por los trabajadores como muy receptivos y controlan el trabajo de sus subalternos personalmente y a través de otros
3.Control en mi área de trabajo		los trabajadores consideran que pueden tomar decisiones en su trabajo debido a que son trabajos repetitivos y sus funciones generales ya están asignadas.
4. colaboración del jefe de área		los empleados cuentan con la colaboración de su jefe en cualquier situación que lo requiera
5. Relación de trabajo	las ideas de los empleados no son casi tomadas en cuenta. Por que en la obra de construcción ya tienen unos planos que deben seguir con unas instrucciones adecuadas y legalizadas	
6. Relación con mi jefe	las ideas de los empleados no son tenidas en cuenta en la constructora	
7.Motivación de mi jefe		los empleados perciben que en la constructora la motivación solo es verbal y debería ser también con bonificaciones
8. Comunicación con el jefe		los empleados perciben que pueden comunicarse tranquilamente con su jefe sobre inquietudes u decisiones que tome su jefe en temas de trabajo
9. Relación con el jefe		los empleados perciben que su jefe es estricto, pero los trata con respeto y con igualdad para todos sus empleados
10. Clima laboral	el clima laboral es malo debido que en la obra de construcción la mayoría son hombres no manejan una educación u vocabulario adecuado en el sitio de trabajo con ellos con lleva a que ofenda u incomode a sus compañeros de trabajo	
11. Reconocimiento laboral	los empleados no reciben conmemoración por su buen rendimiento en el trabajo por medio de una recompensa o contribución	
12.Control en mi trabajo		los empleados consultan previamente sus actividades para así evitar previamente un accidente laboral o ser responsable de un accidente.
13. Desempeño laboral	la participación de los empleados no se promueve por parte de los jefes de áreas por lo tanto no obtenemos un desempeño laboral satisfactorio.	
14.Relación con el jefe de trabajo		la comunicación entre jefe y empleado relacionado con cuestiones del trabajo es buena
15.Relación con mi jefe		en la constructora existe una buena comunicación y así habrá un buen diálogo entre el personal de la empresa
16.Relación laboral con el jefe		los trabajadores no se sienten tratados mal e injustamente por su jefe de área
17.Relación laboral con mi jefe		los supervisores se dirigen siempre con una actitud de respeto y confianza ante sus empleados.
18.Ambiente laboral	los empleados se sienten presionados e intimidados debido a la carga de trabajo que obtienen y deben cumplir en el área de trabajo asignada	
19.Ambiente laboral	que los empleados sienten temor a comunicarle a su superior sobre un error que cometió puesto que reciben una sanción o un correctivo de su supervisor.	

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

pregunta	debilidad	fortaleza
20. Ambiente laboral	los trabajadores reciben sanciones en el caso en el cometa fallas en el trabajo.	
21. Reconocimiento y motivación	la constructora debería motivar a los empleados.	
22. Reconocimiento y motivación	sus jefes no reconoce cuando su empleado sobresale en el trabajo y se esfuerza por hacer bien las actividades que le corresponde en su área de trabajo	
23. Reconocimiento y motivación	que los empleados perciben que la empresa no se preocupa por reconocer los logros de los empleados en la constructora debido a que ellos los contratan por medio de otros contratistas	
24. Reconocimiento y motivación	los empleados perciben que sus ideas no son aplicadas o tenidas en cuenta por sus jefes	
25. Reconocimiento y motivación		observamos que el trabajo de los empleados es observado constantemente por sus jefes de áreas.
26. Reconocimiento y motivación	los empleados no se sienten motivados por la constructora o sus jefes	
27. Reconocimiento y motivación	los empleados perciben una desmotivación por la empresa ya que no tiene premios y reconocimiento a sus trabajadores	
28. Reconocimiento y motivación	desmotivación de los empleados hacia la constructora	
29. Satisfacción al trabajador		los empleados se sienten bien remunerados por el trabajo que realizan en sus respectivos puestos de trabajo
30. Satisfacción al trabajador		el empleado siente que son bien remunerados, pero debería haber beneficios económicos por la constructora
31. satisfacción al trabajador		los empleados observan que se les cancela lo justo y lo correspondiente a sus cargos
32. Satisfacción al trabajador		la empresa si se preocupa por pagar lo que por ley está establecido
33. satisfacción con el trabajo		Los empleados observan y sienten que si les paga las obligaciones laborales que le corresponde.
34. satisfacción con mi trabajo		los empleados no temen quedarse sin trabajo ya que la constructora les brinda el trabajo temporal
35. Satisfacción con mi trabajo		los empleados se sienten seguros de su trabajo en la constructora ya que la compañía ofrece empleo en toda la duración de la obra
36. Satisfacción en mi trabajo		que los empleados se sienten seguros en su área de trabajo ya que la constructora cumple con todos los reglamentos de seguridad
37. Satisfacción con mi trabajo		los trabajadores se sienten bien con la nómina que la constructora le ofrece
38. Identidad y estructura		el empleado le agrada trabajar en la constructora ya que se sienten a gusto en ella y con las condiciones de la empresa
39. Identidad y estructura	los empleados no se sienten importantes en la empresa	
40. Identidad y estructura		los empleados se sienten conformes en la empresa actual que están trabajando y la ven como una de las mejores ofertas
41. Identidad y estructura		Los jefes le han dejado claro a sus empleados los objetivos de la empresa y de su área de trabajo
42. Identidad y estructura	la constructora no se encarga de que sus empleados conozcan la misión y visión de la empresa	
43. Identidad y estructura	sus superiores no tienen sus empleados informados de las políticas de la empresa	
44. Identidad y estructura		los empleados se sienten satisfechos trabajo en esta constructora
45. Identidad y estructura		los empleados no le gustaría trabajar en otra empresa

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

7.3 Plan De Mejoramiento

Ταβλα 11 Πλαν δε μεφοραμμεντο

 UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS PRIMER CECIPEL Y CENTRO DE CIENCIAS BUCARAMANGA	ESTUDIO DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANISTICA BUCARAMANGA								 URBANISTICA LTD.A
	TABLERO DE COMANDO - PLAN DE MEJORA								
	CONSTRUCTORA URBANISTICA								
	ESTRATEGIAS								
DEBILIDADES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO			TOTAL	INDICADOR	RESPONSABILIDAD
				Valor Unitario	Cantidad	Valor total			
Los niveles de ruido emitidos por las maquinas son muy elevados, por lo que los empleados están expuestos a riesgo profesionales bastante altos.	implementar el uso de los elementos de proteccion personal.	Realizar capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo	Personal Capacitado	\$1.500.000	1	\$1.500.000	\$3.040.500	$\frac{N^{\circ} actividades socializadas}{N^{\circ} actividades programadas}$	Area Administrativa
			Computador	\$1.800.000	1	\$1.800.000			
			Papel (resma carta)	\$10.500	1	\$10.500			
			Lapiceros	\$1.200	25	\$30.000			
Los empleados siempre están expuestos al ambiente externo, por lo tanto, no tienen un ambiente laboral estable	1. Diseñar espacios físicos para mejorar el ambiente laboral 2. proteger las condiciones físicas e integrales a través de capacitaciones EPP	1. Se debiera asignar un sitio dentro de las instalaciones de la empresa con el fin de llevar acabo las capacitaciones 2. llevar acabo la implementacion de EPP	Computador	\$1.500.000	1	\$1.500.000	\$3.040.500	$\frac{N^{\circ} capacitaciones ejecutadas}{N^{\circ} Capacitaciones programadas}$	
			Personal Capacitado EPP	\$1.500.000	1	\$1.500.000			
			Papel (resma carta)	\$10.500	1	\$10.500			
			Lapiceros	\$1.200	25	\$30.000			
La mayoría de los empleados laboran en un ambiente de calor extremo, por lo es un riesgo profesional bastante alto en la constructora									
Las instalaciones donde laboran los empleados de la obra no son las más adecuadas por lo tanto el proceso y la capacidad productiva se ve afectada.	Reorganizar las areas de trabajo para un mayor beneficio de uso	1. planificar las estrategias de impelmentacion, se debe seleccionar a un responsable y un comité 2. educar e informar a los involucrados, oomunioar su concepto y definir los resultados 3. mejorar las 5's continuamente 4. transformar las 5's en un habito	ingeniero industrial	\$1.400.000	1	\$1.400.000	\$5.079.500	$\frac{N^{\circ} objetivos logrados}{N^{\circ} nhjetivos planeados}$	Area Administrativa
			Papel (resma carta)	\$10.500	1	\$10.500			
			Computador	\$1.800.000	1	\$1.800.000			
			Lapiceros	\$1.200	25	\$300.000			
			video beam	\$1.839.000	1	\$1.839.000			
El esfuerzo físico es muy elevado en la constructora ya que los empleados deben realizar varias actividades manualmente.	Rediseñar unas maquinas que ayude al operario a realizar los trabajos pesados	1. definir el problema	ingeniero industrial	\$1.400.000	1	\$1.400.000	\$3.216.500	$\frac{N^{\circ} item cumplidos}{N^{\circ} items existentes evaluacion inicial}$	
		2. especificar las actividades donde el empleado realiza mucho esfuerzo fisico	Computador	\$1.800.000	1	\$1.800.000			
		3. Analisar el problema	Papel (resma carta)	\$10.500	1	\$10.500			
		4. evaluar el diseño apropiado	Lapiceros	\$1.200	5	\$6.000			
		5. seleccionar el diseño apropiado	software						
		6. implementarlo y mantenerlo							
		7. verificación de su vida útil y evaluación continua	maquina						

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CONSTRUCTORA URBANÍSTICA BUCARAMANGA

Los empleados deben realizar esfuerzo mental constantemente	implementar un plan de accion sobre salud mental en el trabajo	1. se debe asignar un sitio dentro de las instalaciones de la empresa con el fin de definir las actividades	personal capacitado	\$1.500.000	1	\$1.500.000	\$3.240.500	Nº de actividades socializadas Nº de actividades programadas
Los empleados o el maestro de la obra deben memorizar las actividades que deben cumplir en la obra		2. llevar acabo la imlementacion en la empresa	computador	\$1.800.000	1	\$1.800.000		
Constantemente los empleados deben realizar cálculos matemáticos para medir y saber la cantidad exacta de material.		3. evaluar y mantener el plan de accion	Papel (resma carta)	\$10.500	1	\$10.500		
En toda constructora sus empleados requieren que se fijen en pequeños detalles ya que por un detalle que se pase desapercibido puede		verificacion y evaluacion continu	Lapiceros	\$1.200	25	\$30.000		
en la obra no se permite realizar cosas nuevas o que el empleado innove en la obra pues ya hay unos planos y unos diseños establecidos por el ingeniero de la obra	reorganizar las condiciones integrales de cada uno de los empleados vinculados en la empresa	1. definir y especificar las debilidades que tiene la empresa	ingeniero industrial	\$1.400.000	1	\$1.400.000	\$3.240.500	Nº de debilidades periodo anterior Nº de debilidades actual
Los empleados no pueden decidir cuanto trabajan al día ya que las actividades estan programadas		2. analizar las debilidades y mirar que estrategias implementar	Lapiceros	\$1.200	25	\$30.000		
Los empleados no pueden decidir a la velocidad que trabajan pues se formaría un cuello de botella		3. ejecutar un pla de mejora para las condicienes integrales de los empleados	Papel (resma carta)	\$10.500	1	\$10.500		
Los empleados no pueden cambiar el orden de actividades en la obra ya que tienen unos planos y		4. mantener y adoptar le plan de mejora	Computador	\$1.800.000	1	\$1.800.000		
Los empleados no pueden parar su labor para atender un asunto personal		5. realizar seguimiento y verificacion de la planiacion						
El trabajo en la constructora no es estable ya que las obras se realizan por contratación.	garantizar los derechos de los trabajadores	aplicar estrategias para poder brindarle a los empleados un trabajo estable	ingeniero industrial	\$1.400.000	1	\$1.400.000	\$1.400.000	Nº de contratos por obra actual Nº de contratos fijos planteados
La constructora no tienen informados a sus trabajadores sobre las politicas de la empresa	Dar a conocer a los trabajadores la identidad corporativa de la constructora	1. implementar en las instalaciones de la empresa folletos o cuadros donde se de a conocer la identidad de la empresa	personal capacitado	\$1.500.000	1	\$1.500.000	\$3.920.500	Nº de items cumplidos Nº de items existentes evaluacion inicial
	realizar periodicamente una retroalimentacion para una mejora continua	2. llevar acabo periodicamente una capacitacion sobre las metas o objetivos a corto y largo plazo de la constructora	Papel (resma carta)	\$10.500	1	\$10.500		
			folletos o cuadros	\$15.000	12	\$180.000		
			computador	\$1.800.000	1	\$1.800.000		
			lapiceros	\$1.200	25	\$30.000		

Conclusiones.

- Los factores psicosociales han cobrado especial importancia en las empresas, después del análisis realizado por el método de las BATERÍAS se tuvo una noción clara sobre la importancia de la promoción en el trabajo; la expectativa de ascender profesionalmente constituye un incentivo laboral y su importancia crece conforme aumenta la cualificación profesional de los trabajadores. Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo impiden que los trabajadores adquieran habilidades necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.
- El riesgo psicosocial que se evidencio fuertemente es la carga emocional que tiene los trabajadores a la hora de realizar sus deberes en la constructora ya que deben realizar Trabajos pesados; con ritmo frenético, poco variados y con un ambiente laboral pesado con escaso significado inherente, limitan el desarrollo y la aplicación de las habilidades de los trabajadores y proveen poco sentido de control, demostrando ser generadores de estrés
- se evidencio a través del método IMCOC, que la falta de un buen clima organizacional de la constructora urbanística provoca que el ambiente interno existente entre los miembros de la constructora se vea debilitado, provocando que las relaciones laborales entre compañeros de trabajo se vea limitadas y que los funcionarios cumplan sus funciones a cabalidad pero con carencia de ser humano y rendimiento; otra causa que se refleja es la parte de motivación a los empleados (reconocimientos, premios, gratificación, ascenso)

como lo observamos asimismo en el primer método por lo tanto se debe realizar políticas de compensación.

- El trabajador debe tener conocimiento de los objetivos de la empresa (misión y visión), para ser competente y participe en el cumplimiento de éstos y los aplica en la satisfacción de sus necesidades personales y de la constructora.

Recomendaciones.

- Transmitir los objetivos y estrategias a todo el personal, de una manera motivadora la cual permita que estos se sientan más comprometidos no solo con su desarrollo personal, sino también con el de la organización. Para esto es importante ser énfasis en la visión de la empresa y como esta busca aportar valor tanto a los accionistas como a los colaboradores, la comunidad y a los demás grupos e interés
- Utilizar la comunicación como un ancla para poder transmitir las mejoras deseadas en relación al clima organizacional y es riesgo psicosocial
- Los trabajadores de la constructora al ser categorizados de alto riesgo deben ser analizados y contemplados en su totalidad por lo tanto Se hace perentorio que la empresa capacite al personal de la constructora en general, el sistema de seguridad industrial, ambiental y de salud ocupacional; Para que entre todos los empleados generen un pensamiento y ambiente de auto y socio cuidado.
- Se recomienda realizar monitoreo sobre la aplicación de las normas de Seguridad Industrial, Salud ocupacional y Seguridad Legal Laboral, para hacer los ajustes respectivos y hacer la mejora continua.

Bibliografía.

- [1] Juárez-García, A., Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México, 2007.
- [2] R. Cladellas Pros, La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo., (2008).
- [3] O. D. Torrecilla, Clima organizacional y su relación con la productividad laboral, (2005)..
- [4] M. R. P. A. & B. L. García Rubiano, Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario, (2007).
- [5] M. R. P. A. & B. L. García Rubiano, Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario, (2007).
- [6] J. A. Rodríguez del Pino, La re-construcción psico-social de las masculinidades: desempleo y convivencia en el entorno familiar, (2015).
- [7] M. A. Alles, Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias, (2007).
- [8] S. S. URIBE, FACTORES IDENTIFICADOS COMO ESTRATÉGICOS EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR SOCIAL.
- [9] M. G. E. & R. Á. Cortés, Identificación de los intangibles generados por las inversiones en prevención de riesgos laborales y su percepción en las pyme, (2014).
- [10] A. R. Lisa, Seguridad e higiene en el trabajo, (1988).
- [11] G. M. S. L. J. O. & P. I. A. G. García, El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango.
- [12] L. E. Ventura Torres, Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de la Empresa Grifo Paján SRL, (2014).
- [13] Í. G. Frías Peñaloza, El estrés laboral y su incidencia en la productividad de la empresa comercial y Constructora Romero, (2015).
- [14] Í. G. Frías Peñaloza, El estrés laboral y su incidencia en la productividad de la empresa comercial y Constructora Romero., (2015).
- [15] M. I. S. M. C. I. M. G. & M. M. Soler, Avances en el estudio del acoso psicológico en el trabajo..
- [16] M. G. Medina Arrobo, Los factores de riesgo microambientales y su incidencia en el rendimiento académico de los adolescentes del ciclo de bachillerato de la Unidad Educativa, (2007).
- [17] J. Pupo, 2006.
- [18] Accidente de Trabajo, 5 mar. 2006.
- [19] Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 14 ago. 2015.

- [20] Gestion de acciones correctivas y preventivas en un SGC, 13 nov. 2012.
- [21] Amenaza, 10 oct. 2016.
- [22] M. G. Solarte, Clima Organizacional, 2011.
- [23] B. Jiménez.
- [24] Y. Rodríguez, el Bienestar Laboral.
- [25] Certificación de la Calidad, 3 feb. 2015.
- [26] 26 may. 2015.
- [27] RIESGO, 20 abr. 2016 .
- [28] Las normas de salud ocupacional en Colombia, 15 ene. 2016.
- [29] salud ocupacional, 17 nov. 2011 .
- [30] 0 oct. 2016 .
- [31] 30 dic. 2012.
- [32] G. Villalobos, EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO IMPLICACIONES PARA GENERAR PERSONAS Y TRABAJOS SALUDABLES., (2005).
- [33] J. K. Muñoz Andrade, Identificación de los riesgos psicosociales y propuesta de una guía de acciones correctivas y preventivas para mejorar la seguridad interna en el área Administrativa de la Universidad del Azuay., (2016).
- [34] E. Crespo Suárez, Introducción a la psicología social, (1995).
- [35] B. M. & L. C. B. Jiménez, Factores y riesgos psicosociales, forma
- [36] s, consecuencias, medidas y buenas prácticas, (2010).
- [37] N. P. Villalba Morales, Los Factores de Riesgo Psicosociales en relación a la satisfacción laboral, (2014).
- [38] Gómez, 2011
- [39] M. Jiménez, Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, (2011).
- [40] E. Venutolo, Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas, (2009).
- [41] M. García, La cultura organizacional como herramienta para mantener un clima organizacional y un desempeño laboral optimo frente a los cambios del entorno., (2014).
- [42] M. A. Alles, Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias, (2007).
- [43] M. G. Solarte, Clima Organizacional, 2011.
- [44] B. Jiménez, Los factores psicosociales laborales.

- [45] Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización, 26 may. 2015.
- [46] <https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Documents/Informe%20Rendici%C3%B3n%20de%20Cuentas%202002-2010.pdf> condiciones intralaborales
- [47] <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- [48] <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/clima?sequence=1>
- [49] <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3658/T11.13%20P415c.pdf?sequence=>