



Factores de riesgo psicosocial en el contexto de una constructora*

David Jiménez Rosero¹✉
Silvana Narváez Figueroa²

Fecha de recepción: 25 de septiembre de 2014

Fecha de revisión: 21 de noviembre de 2014

Fecha de aprobación: 19 de diciembre de 2014

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo: Jiménez, D y Narváez, S. (2014). Factores de riesgo psicosocial en el contexto de una constructora. *Revista UNIMAR*, 32(2), 11-22.

RESUMEN

La investigación se realizó a partir de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en una constructora de la ciudad de Pasto, con el objetivo de identificar y describir el nivel de riesgo, para posteriormente proponer lineamientos para la consolidación de un programa de promoción y prevención dirigido hacia el riesgo psicosocial encontrado, cuya finalidad es la ejecución del mismo por parte del psicólogo de la organización, para resguardar la salud y el bienestar de los colaboradores.

Este estudio se llevó a cabo en cuatro momentos importantes, donde se puso en marcha la ruta de evaluación de riesgo psicosocial. El paradigma es cuantitativo, de tipo descriptivo, con enfoque empírico analítico, y la población estuvo conformada por 26 colaboradores del área administrativa de la organización.

Palabras clave: Estrés, medición, protección social, riesgo psicosocial laboral, trabajo.

Psychosocial risk factors in the context of a construction company

ABSTRACT

The research was conducted from the assessment of psychosocial risk factors in a construction company of Pasto city, with the aim of identifying and describing the level of risk, and later to propose guidelines for the consolidation of a program of promotion and prevention directed towards the psychosocial risk found, whose purpose is performance by the psychologist of the organization, to protect the health and wellbeing of employees.

This study was conducted in four important moments, where the route started with the psychosocial risk assessment. The paradigm is quantitative, descriptive, with analytical empirical approach and the population consisted of 26 employees of the administrative area of the organization.

Key words: Stress, measurement, social protection, occupational psychosocial risk, work.

Fatores de risco psicossociais no contexto de uma empresa construtora

RESUMO

A pesquisa foi realizada a partir da análise dos fatores de risco psicossociais em uma empresa construtora da cidade de Pasto, com o objetivo de identificar e descrever o nível de risco, e depois propor diretrizes para a consolidação de um programa de promoção e prevenção dirigido para o risco psicossocial encontrado, cujo objetivo é o desempenho do psicólogo da organização, para proteger a saúde e o bem-estar dos funcionários.

Este estudo foi realizado em quatro momentos importantes, onde funcionou a avaliação de risco psicossocial. O paradigma é quantitativo, descritivo, com abordagem empírica analítica e a população foi composta por 26 funcionários da área administrativa da organização.

Palavras-chave: Stress, medição, proteção social, risco psicossocial no trabalho, trabalho.

* Artículo Resultado de Investigación. Este artículo hace parte de la investigación titulada: *Factores de Riesgo Psicosocial en una Constructora de la Ciudad de San Juan de Pasto*, desarrollada desde el 23 de marzo de 2013 hasta el 06 de junio de 2014 en el municipio de Pasto, departamento de Nariño, Colombia.

¹ ✉ Psicólogo, Universidad Mariana; Coordinador Zonal SOLEPSI, Universidad Mariana; integrante del grupo de investigación Bagua, Programa de Psicología, Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: davidjimenezrosero@gmail.com

² Psicóloga; Universidad Mariana; integrante grupo de investigación Bagua, Programa de Psicología, Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: silvana.narvaezf@gmail.com

1. Introducción

En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han ido adquiriendo cada vez más relevancia por las evidencias encontradas en la relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores (Villalobos, 2004); por tanto, los riesgos psicosociales en el trabajo, deben ser reducidos o mitigados en lo posible, para contribuir a mantener la salud de los trabajadores, tanto física como mental. De ahí que el ambiente laboral, en los últimos años, ha dejado atrás tareas operativas, trabajos en línea y la toma de decisiones centralizadas, puesto que la competitividad del mercado actual requiere empresas mejor organizadas, dinámicas, con altos estándares de calidad, y que al mismo tiempo, se adapten fácilmente a un entorno cambiante y exigente. El ritmo de trabajo ha ido incrementándose a través de los años, de ahí que un número menor de trabajadores tenga que alcanzar mejores resultados.

En la actualidad, las condiciones del trabajo pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos; esta situación hace que los riesgos psicosociales y sus consecuencias sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral.

Teniendo en cuenta esta problemática en relación a la investigación, se propuso como objetivos específicos: identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales, y describir los factores de riesgo psicosocial con riesgo muy alto, riesgo alto, riesgo medio, riesgo bajo y sin riesgo o despreciable; permitiendo así cumplir con el objetivo general de evaluar los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de una constructora de la ciudad de Pasto, para posteriormente, dar paso al diseño de lineamientos para la consolidación del plan de promoción y prevención.

Es preciso decir que para lograr un óptimo desarrollo de los procesos y un excelente producto final, no es suficiente, con tener en cuenta sólo los aspectos concernientes al ambiente del lugar de trabajo, como por ejemplo, el espacio físico, la iluminación, los compañeros de trabajo, la carga laboral, entre otros, sino también, tener en cuenta

que el trabajador muy posiblemente presentará factores individuales que escapan del control de la empresa, y afectarán en gran medida la calidad del proceso, tanto como el producto final que se quiere entregar al cliente. Estos factores individuales, van a ser adquiridos por la persona a lo largo de su vida, de acuerdo a los factores psicosociales laborales con los que interactúa desde el momento en el que se desenvuelve en su entorno social.

Existen muchos riesgos psicosociales laborales que van a afectar al trabajador tanto en su individualidad como en su contexto laboral, estos factores inciden en la salud física y mental del individuo, deteriorándolo hasta el punto de afectar el rendimiento laboral, lo cual a su vez incide en el clima organizacional y en todos los procesos de la empresa.

En el ámbito internacional se exploró un trabajo de investigación denominado *Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos Tiempos, Nuevos Riesgos?*, que se realizó en la Universidad de Carabobo, en Venezuela, por Rodríguez (2009), cuyo objetivo fue determinar los factores psicosociales de riesgo a los que se exponen los trabajadores del área administrativa de una empresa del sector químico, con el fin de conocer la problemática, y así plantear estrategias para la prevención y mejora de la salud de los colaboradores; como resultado se obtuvo un riesgo alto en la escala de estima, inseguridad en el trabajo y exigencias psicológicas.

En el ámbito nacional existe una investigación denominada *Riesgos Psicosociales desde la Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral*, elaborado por Garrido y Uribe (2012) de la Universidad Pontificia Bolivariana, su objetivo fue identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral, teniendo como resultados la afección de docentes universitarios, debido a la influencia de sus condiciones laborales.

En lo regional, se revisó una investigación realizada por Burbano P., Burbano, C. y Montilla (2013), esta investigación tuvo como objetivo principal identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores del área administrativa y servicios generales de la Universidad Mariana. Como resultado se obtuvo la presencia de diferentes factores de riesgo en las áreas laborales.

Salud en el trabajo

La salud laboral, en los términos en que comúnmente se interpreta, refiere el estado o las circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes. De esta manera, la "salud laboral" o "salud en el trabajo" se convirtió en una especialidad de la medicina conocida también como "Medicina del trabajo", pero es a la vez, "un elemento más del concepto de salud integral de la persona. (Matabanchoy, 2012, p. 89).

Dentro de este campo, se tiene en cuenta la Salud Ocupacional, entendida como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Congreso de Colombia, 2012).

Factores de riesgo psicosocial

Bocanument (2003, citado por Matabanchoy, 2012, p. 95) define los factores de riesgo psicosocial como "el conjunto de circunstancias inherentes a las condiciones no materiales, o sea a la forma como el trabajo se organiza y se divide, lo cual también puede llegar a generar daño en el trabajador".

Villalobos (2004) se refiere a los factores de riesgo psicosocial como la condición o condiciones del individuo del medio extralaboral o del medio intralaboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador, en la organización y en los grupos, además, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico.

Dentro de los factores psicosociales que afectan al colaborador se encuentra unas clasificaciones a nivel intralaboral y extralaboral. Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización

que influyen en la salud y bienestar del individuo. Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, a su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda que puedan influir en la salud y bienestar del individuo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización, como es el caso de las tareas domésticas y aspectos del individuo -personalidad y actitudes- que pueden influir, entre otros, en la aparición de estrés laboral (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, s.f.).

El antes Ministerio de la Protección Social⁴ (2010) define los factores psicosociales como todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador, que en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de los mismos.

En Colombia se aprobó la resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de la Protección Social, 2008). Así como también la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, por la cual el Congreso de Colombia modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, la cual tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, y esto conlleva a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores (Congreso de Colombia, 2012).

2. Metodología

La investigación se inscribió en el paradigma cuantitativo, con un enfoque empírico analítico de tipo transversal descriptivo y de diseño no experimental (Hernández, Fernández y Baptista, 2010 p. 149). La población escogida son los colaboradores del área administrativa, y la muestra es el censo

⁴ Hoy dividido nuevamente en Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo.

total de colaboradores del área administrativa de la empresa Rivas Mora Construcciones S.A.S de la ciudad de Pasto, es decir, 26 colaboradores.

Dentro de las técnicas e instrumentos a utilizar se encuentra el cuestionario, tomado de la batería de instrumentos del Ministerio de la Protección Social, y como técnica complementaria útil en la evaluación e interpretación, se encuentra el grupo focal; y por último, como instrumento se implementó la ruta de evaluación elaborada por Matabanchoy, Obando, Martos, Checa y Santofiaño (2012).

Utilizando la metodología de Matabanchoy et al. (2012), se tomó en cuenta el siguiente procedimiento, primero: **Divulgación**. Se requirieron chapolas con mensajes e imágenes alusivas al riesgo psicosocial y a la importancia de su medición, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del colaborador como insumo de primer impacto al proceso de sensibilización; segundo: **Sensibilización y consentimiento informado**. Dentro de las técnicas utilizadas para el impacto en el ser humano, se utilizó sketch como herramienta de visualización proyectiva frente a las situaciones que viven a diario los colaboradores y que afectan su salud laboral, seguidamente, se aplicó el consentimiento, diseñado para que los colaboradores autorizaran la utilización de la información con fines netamente investigativos y como insumo para crear un plan de mejoramiento en la empresa; tercero: **Macro diagnóstico**. Bocanument (2003) en su instrumento de medición de riesgo contempla cuatro factores: contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo y gestión de personal, estos permiten filtrar los colaboradores que están en evidente riesgo, para luego continuar con la aplicación de la batería de instrumentos de medición de riesgo psicosocial. Cuarto: **Aplicación de la batería-instrumento de medición de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social-** (Villalobos, 2004), esta batería contiene cuatro formatos: intralaboral forma A y B, extralaboral y estrés; el intralaboral A es aplicado a administrativos que tienen personal bajo su responsabilidad, el formato B es aplicado a administrativos sin personal bajo su responsabilidad, técnicos y operativos, el extralaboral y el estrés fue aplicado a todos los colaboradores. Quinto:

Técnicas complementarias, de acuerdo a la batería del Ministerio de la Protección Social encontramos tres técnicas complementarias que son: grupo focal, entrevista semiestructurada y análisis de puesto de trabajo, para el caso de esta investigación y el resultado encontrado de la medición de los formatos anteriores, se tomó en cuenta el grupo focal, el cual dio la profundización del riesgo psicosocial. Sexto: **Programa de promoción y prevención**. Como recomendación se tiene en cuenta el programa de promoción y prevención que contiene las acciones de mejora en cuanto al riesgo psicosocial encontrado, con actividades que mejoran la calidad de vida del colaborador, asignadas a cada dimensión en riesgo.

3. Resultados

Dentro de la evaluación de riesgo psicosocial realizada en la constructora, se evaluaron 26 colaboradores, a 23 de estos colaboradores se les aplicó la batería del Ministerio de la Protección Social. A continuación, se presentan los resultados generales obtenidos en base a la aplicación del proceso.

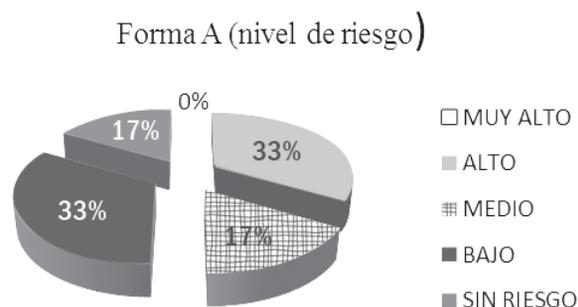


Figura 1. Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A.

En la Figura 1, Forma A intralaboral, se encuentra que no hay riesgo muy alto, en un 33% en un nivel de riesgo alto, lo que significa que esta fracción de colaboradores está experimentando condiciones de estrés altas, que pueden estar afectando su salud física y psicológica. Un 17% se encuentra en riesgo medio. También se observa que el 33% de los colaboradores evaluados con el cuestionario A, se encuentran en un nivel de riesgo bajo, este porcentaje de colaboradores no presentan situaciones de estrés, y por último, el 17% restante no presenta riesgo alguno.

Forma B

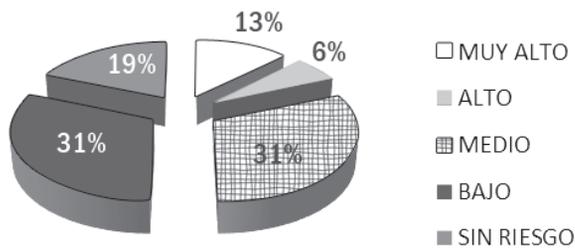


Figura 2. Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B.

En la Figura 2, Forma B intralaboral, se encuentra que un 13% presenta riesgo muy alto, el 6% riesgo alto, un 31% se encuentra en un nivel de riesgo medio, el otro 31% presenta riesgo bajo, lo que permite decir que ciertos colaboradores no presentan alteración en su riesgo psicosocial; y por último, se cuenta con un 19% de los colaboradores que no presenta riesgo.

Factores de riesgo psicosocial extralaboral

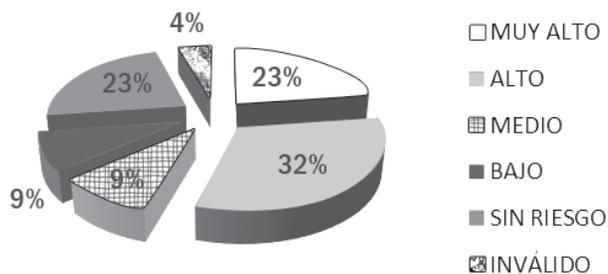


Figura 3. Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

En la Figura 3, Extralaboral, se encontró que el 23% presenta un riesgo muy alto, por otro lado, el 32% de los colaboradores posee un riesgo alto, el 9% se encuentra en riesgo medio, otro 9% presenta riesgo bajo, mientras que el 23% no posee riesgo en este cuestionario, y el 4% prueba inválida.

Puntaje total evaluación de estrés

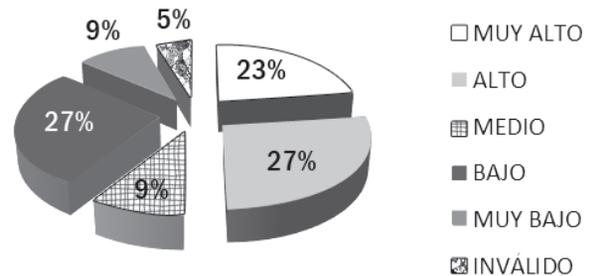


Figura 4. Puntaje total cuestionario de estrés.

En la Figura 4, puntaje total evaluación de estrés, el 23% de los colaboradores se encuentra en un riesgo muy alto, el 27% posee riesgo alto, el 9% presenta en riesgo medio mientras que el 27% se encuentran en riesgo bajo, un 9% no presenta riesgo en este cuestionario, y el 5% de la población invalidó el cuestionario. De manera que el estrés está presente de manera reiterativa en los trabajadores, lo cual afecta el rendimiento laboral.

Después de haber determinado el factor de riesgo psicosocial a través de la aplicación de los cuestionarios, para dar cumplimiento a la metodología de la batería se aplicó una técnica complementaria como es el grupo focal, esta técnica se realizó con grupos de mínimo 6 personas y máximo de 12, por lo cual en la investigación se tuvo en cuenta los riesgos muy altos dentro del riesgo evaluado, y es así como en la participación real tuvimos 5 personas por calificación de riesgo, pero de éstas, solo participaron 4 por motivos laborales y externos a la investigación, las demás técnicas complementarias como entrevista semi estructurada y análisis de puesto de trabajo no se tuvieron en cuenta por metodología y dinámica de los resultados encontrados.

Dependiendo de los dominios evaluados, con el grupo focal se profundizó en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa, dentro de estos se tomó en cuenta dimensiones como: características del liderazgo, retroalimentación del desempeño, relaciones sociales en el trabajo y reconocimiento, y compensación.

A continuación encontraremos el informe final de grupos focales, el cual determina el riesgo psicosocial existente en la empresa.

Tabla 1. Informe final de resultados de grupos focales e identificación del riesgo psicosocial

<p>DIMENSIONES QUE REPRESENTAN RIESGO PSICOSOCIAL</p> <p>(Escriba en el primer lugar la que representa mayor riesgo)</p>	<p>1°</p> <p>2°</p> <p>3°</p> <p>4°</p> <p>5°</p>	<p>Características del liderazgo</p> <p>Reconocimiento y compensación</p> <p>Retroalimentación del desempeño</p>
Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador
Características del liderazgo	Condición 1. Planificación y asignación del trabajo.	En muchos casos a la hora de realizar las actividades, éstas son enviadas sin tener en cuenta la asignación del colaborador como ejecutor de la tarea. Además, dentro de la toma de decisiones se hace caso omiso o muchas veces se dicta e implementa trabajos.
	Condición 2. Consecución y logro de resultados.	
	Condición 4. Participación que brinda a colaboradores.	
	Condición 5. Motivación del equipo de trabajo	
	Condición 6. Comunicación y relación con los colaboradores.	
	Reconocimiento y compensación	
Condición 21. Remuneración económica.		
Condición 22. Acceso a servicios de bienestar		
Condición 23. Oportunidades de desarrollo y ascenso.		
Retroalimentación del desempeño	Condición 8. Posibilidad de recibir retroalimentación.	Es de gran importancia observar que para el colaborador es motivante el hecho de saber si hace bien su trabajo o si debe mejorar, aquí se observan fallas en el sistema de gestión del desempeño, y el manejo de la información de acuerdo al proceso de cada persona.
	Condición 9. Claridad con la que se recibe la retroalimentación.	
	Condición 10. Oportunidad para recibir una retroalimentación.	
	Condición 11. Utilidad de la retroalimentación para el desarrollo y el mejoramiento del trabajo y del trabajador.	
Dimensiones que no representan riesgo psicosocial	Condición	Observaciones y comentarios del evaluador

Relaciones sociales en el trabajo	Condición 12. Posibilidad de contacto e interacción con otras personas.	Hay un buen nivel de apoyo entre los colaboradores con grandes recursos humanos, los cuales se ponen al servicio de los pares en el contexto laboral, el apoyo social por parte de los mismos es correspondido, y es de esta manera como en tareas de equipo se funciona acordes unos con otros.
	Condición 13. Características y calidad de las interacciones.	
	Condición 14. Apoyo social entre compañeros.	
	Condición 15. Trabajo en equipo.	
	Condición 16. Cohesión e integración del grupo.	

Otros hallazgos importantes

Es importante tomar en cuenta que los colaboradores buscan mejorar, y es por ello que les gustaría ser retroalimentados, si esto no se realiza, es posible que nazca una incertidumbre en cuanto a la estabilidad laboral.

Fuente: Batería de instrumentos para la medición del riesgo psicosocial (2010).

4. Discusión

El riesgo psicosocial es un riesgo inherente al contexto en este caso laboral, como lo define Bocanument (2003), es el conjunto de circunstancias inherentes a las condiciones no materiales, o sea a la forma como el trabajo se organiza y se divide, lo cual también puede llegar a generar daño en el trabajador, esto se hace evidente en el sentido en que los factores intralaborales y extralaborales afectan la salud del trabajador, y que al combinarse con características personales pueden desencadenar conductas negativas y dañinas. Dentro del proceso de evaluación en la constructora se encontró que en muchos casos a la hora de realizar actividades y producir, son enviados a las obras sin tener en cuenta la asignación del colaborador como ejecutor de la tarea y como principal afectado, es decir que no se tiene en cuenta el punto de vista y las apreciaciones frente a la forma y la manera del hacer y realizar el trabajo, siendo éste de gran importancia por la labor desarrollada y el contexto al que se expone; ahora bien, dentro de la toma de decisiones se hace caso omiso o muchas veces se dicta e implementa trabajos dejando de lado el trabajo en equipo, que se debe generar en el contexto organizacional para el óptimo desarrollo de la tarea, dejando en claro que los niveles jerárquicos están divididos por órdenes de mando.

Dentro de los teóricos del riesgo psicosocial en Colombia se encuentra Villalobos (2004), que como ya se dijo anteriormente, refiere a los factores de riesgo psicosocial como la condición o condiciones

del individuo, características personales que afectan e incrementan el riesgo psicosocial; asimismo, se refiere al medio extralaboral, como aquellas situaciones externas al trabajo como familia, amigos, situaciones de convivencia en su lugar de vivienda y responsabilidades externas al trabajo; o del medio intralaboral, en tendido como la carga laboral, tiempo de trabajo, desempeño, número de tareas, exigencia, relaciones interpersonales, convivencia laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad, en menor o mayor proporción y tiempo de exposición, largas horas ante el mismo estímulo, generan efectos negativos en el trabajador, en la organización y en los grupos; y por último, producen estrés, produciendo efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico; es así como dentro de los factores intralaborales que afectan al colaborador y que se profundizaron en la técnica complementaria, se obtuvo que la dimensión de reconocimiento y compensación es uno de los factores de riesgo psicosocial que afectan en segundo lugar, ya que al no existir un sistema de reconocimientos del individuo como de su trabajo, se genera un efecto de frustración sin posibilidad de retroalimentación, aumentando el estrés y la tensión, produciendo en muchos casos enfermedades; de manera que este estrés generado puede estar en varios niveles de clasificación de afección como puede ser: efectos transitorios y permanentes, respuestas fisiológicas o psicológicas del individuo ante distintos estímulos estresores, y por la existencia de procesos perceptuales

y cognitivos que producen secuelas físicas y psíquicas como lo referencia Villalobos (2004) en su artículo “Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa”, además, estos factores de riesgo inciden en el individuo según el tiempo de exposición e intensidad, aumentando o disminuyendo, según el caso en que se presenten; es así como según Martínez (2007), el estrés puede producir enfermedad a través de dos vías: estados afectivos negativos -ansiedad, depresión-, consecuencia del estrés mismo, que actúan mediante procesos biológicos hormonales o conductas de riesgo, mediante respuestas de afrontamiento -como fumar, ingerir alcohol-, estas respuesta están situadas como mecanismos de defensa ante la presión que genera el riesgo psicosocial en el colaborador, y se combina con características en el individuo de predisposición ante el consumo y abuso de sustancias, además, se presenta también en respuestas biológicas hormonales, es así como las consecuencias elevadas del riesgo psicosocial inherente pueden llevar a estados alterados de estrés, y puede generar una cadena de conflictos en todas las esferas del individuo.

Cirujano (2000, citado por Villalobos, 2004) define la evaluación de riesgos laborales como “el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse”, y de esta idea, se parte hacia la obtención de toda la información necesaria para que los directivos estén en condición y capacidad de tomar decisiones que sean apropiadas, y acordes a la necesidad de tomar opciones preventivas o medidas que deben ser adoptadas de inmediato; esto implica conocer y valorar los aspectos que influyen en la salud de los trabajadores antes de tomar acciones de intervención (Fuentes, 2011), evidenciando la importancia de la medición del riesgo psicosocial como riesgo implícito en el ambiente laboral y como insumo de decisiones frente a las acciones preventivas y correctivas, que se deben realizar en favor de la salud física, mental y emocional del colaborador como primordial talento humano en la organización y el activo más importante de ella. Es así como la legislación en Colombia dicta el 17 de julio del 2008 la resolución 2646, con la que se busca, prácticamente, obligar a los empleadores públicos y privados, como también a los trabajadores dependientes e independientes y a muchas otras modalidades laborales, a interesarse por el tema del riesgo psicosocial, dándole relevancia e importancia como tema de salud por el alto índice de estrés que se presenta (Ministerio de la Protección Social, 2008).

4. Conclusiones

Dentro de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de una constructora de la ciudad de Pasto, se encontró que el riesgo psicosocial es inherente al contexto laboral, además, dentro de la identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral se identificó que los factores influyen de igual manera en la salud del colaborador.

Los factores extralaborales interfieren en el contexto laboral y son de influencia, por la cantidad de predominio que puedan tener para el colaborador como situaciones familiares, relaciones de amistad, gastos de vivienda y transporte entre otros.

Asimismo, los factores intralaborales generan un nivel de estrés en el colaborador, y en este caso, son de mayor influencia para ellos, primordialmente, tenemos las características del liderazgo, que influyen, en gran medida, por la falta de organización de tareas y distribución de las mismas, la falta de planificación, participación, motivación al equipo de trabajo, falta de una comunicación pertinente hacia los colaboradores; entonces, el estilo de liderazgo influye de manera directa en la salud del colaborador, generando altos niveles de ansiedad, estrés e inseguridad con manifestaciones físicas, emocionales y cognitivas.

Además es de gran importancia concluir que ejercen mayor riesgo tres dimensiones, la anteriormente mencionada, y la retroalimentación del desempeño y reconocimiento, y compensación, esto genera un alto grado de inestabilidad en el colaborador, lo cual no le genera un nivel óptimo de motivación, interfiriendo en el desarrollo profesional y en la capacidad de productividad laboral; es por ello que los niveles de riesgo que arroja la consolidación y el perfil de riesgo están en niveles de riesgo medio, aquí se esperaría una respuesta de estrés moderada, y es por eso que las condiciones y dimensiones que se encuentran en esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención, para prevenir efectos perjudiciales de riesgo alto en la salud, puesto que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, y por lo tanto, las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren de intervención inmediata en el marco del sistema de vigilancia epidemiológica, como también en riesgo muy alto, con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés.

4. Recomendaciones

Para dar cumplimiento a lo establecido dentro de la investigación se propone unos lineamientos para la consolidación del plan de mejoramiento con el fin de disminuir el riesgo psicosocial existente y evidenciado a través de la evaluación, es de

importancia mencionar que estos lineamientos son actividades que desarrolla el psicólogo en conjunto con la aseguradora de riesgos laborales dando consecución a lo establecido en la resolución 2646 de 2008 para todas las empresas en Colombia.

Tabla 2. Lineamientos para la consolidación de un plan de promoción y prevención

Dimensión	Condiciones	Acción estratégica (que se va hacer)	Acción correctiva (como se va a hacer)	Dirigido a	Líderes del proceso
Reconoci- miento y compensación	Condición 20. Reconocimiento que los individuos reciben por hacer su trabajo.	Implementar el programa de estímulos y reconocimientos.	Cada fin de mes nombrar de manera pública a las personas más eficientes, comprometidas, puntuales.	Colaboradores	Psicólogo Gerente administrativo Líderes de cada proceso
			Cumplir con las actividades de recreación que se les promete a los colaboradores.		
	Condición 21. Remuneración económica.	Reformular el salario de acuerdo al perfil que se busca en la empresa.	Generar bonos para los colaboradores mejor desempeñados en su trabajo de entrega anual.	Colaboradores	Accionistas Psicólogo
			Tomar en cuenta la hora hombre para cada una de las profesiones u ocupaciones que se tengan en la empresa.		
Condición 22. Acceso a servicios de bienestar.	Implementar el programa de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.	Generar espacios de integración por medio de convenios empresariales.	Lograr inclusión por parte de colaboradores y familia en espacios que brinde apertura.	Colaboradores	Psicólogo Coordinadora ARL
		Tomar en cuenta las capacitaciones que brinda la ARL y buscar jornadas como por ejemplo de salud oral, salud sexual y reproductiva, etc.			
Condición 23. Oportunidades de desarrollo y ascenso.	Realizar plan de carrera para los colaboradores.	Generar convocatorias internas que den posibilidades de ascenso a los colaboradores.	Colaboradores	Psicólogo Gerente administrativo	

	Condición 8. Posibilidad de recibir retroalimentación.	Hacer una evaluación semanal de avance de proyecto.	Realizar reuniones semanales de control de actividades donde se genere participación por parte de los colaboradores y coordinadores. Tomar en cuenta las retroalimentaciones de colaboradores y coordinadores de proyecto.	Colaboradores	Jefes inmediatos o de proyectos
	Condición 9. Claridad con la que se recibe la retroalimentación.	Entrenamiento a jefes en habilidades verbales.	Generar una capacitación de habilidad verbal para que puedan realizar una retroalimentación adecuada. Generar un objetivo de mejora para realizar la retroalimentación pertinente a cada colaborador.	Jefes	Psicólogo
Retroalimentación del desempeño	Condición 10. Oportunidad para recibir una retroalimentación.	Programar reuniones mensuales, quincenales o semanales para hacer una retroalimentación.	Generar etapas de mejora con reuniones periódicas a fin de optimizar el trabajo.	Colaboradores y jefes	Jefes de proyecto o área
		Entrenamiento a jefes en habilidades verbales.	Generar una capacitación de habilidad verbal para que puedan realizar una retroalimentación adecuada.		
	Condición 11. Utilidad de la retroalimentación para el desarrollo y el mejoramiento del trabajo y del trabajador.	Revisar el instrumento y la metodología de evaluación de desempeño.	Revisar cómo se está realizando la evaluación de desempeño. Revisar el objetivo de la evaluación de desempeño Priorizar todo el proceso del colaborador antes de tomar una decisión.	Colaboradores	Gerente general Jefes Psicólogo

Características del liderazgo	Condición 1. Planificación y asignación del trabajo.	Programa de reintroducción a los cargos. Programa para manejo y distribución de tiempo.	Mantener una reintroducción cada año a nivel general. Hacer una reintroducción de funciones a cada cargo Planificar con anticipación las tareas a realizar de acuerdo a las funciones específicas del cargo Tomar en cuenta en la planificación las actividades a realizar.	Colaboradores	Gerente general Jefes Psicólogo
	Condición 2. Consecución y logro de resultados.	Jerarquización de objetivos. Verificar el cumplimiento de manera periódica de los objetivos planteados.	Dentro de la planeación de actividades tomar en cuenta lo más primordial y lo menos primordial. Organizar reuniones periódicas por proyecto o por área. Dentro de las reuniones periódicas verificar el avance de cada colaborador en la consecución de metas propuestas.	Jefes Colaboradores	Jefes Colaboradores
	Condición 4. Participación que brinda a colaboradores.	Entrenamiento a jefes en habilidades sociales	Escuchar a los colaboradores en sugerencias que quieran realizar frente a las tareas y tomar en cuenta la pertinencia de ellas. Dar posibilidad de opinión frente a los diferentes proyectos encontrando maneras óptimas de trabajo.	Jefes	Psicólogo
	Condición 5. Motivación del equipo de trabajo	Entrenamiento a jefes en habilidades sociales	Usar estímulos como expresiones de aliento de trabajo o de calidad en las tareas. Reconocimiento de la labor desempeñada por cada uno de los colaboradores. Utilizar palabras de felicitaciones en las reuniones periódicas con el fin de motivar al colaborador.	Jefes	Psicólogo
	Condición 6. Comunicación y relación con los colaboradores.	Entrenamiento a jefes en habilidades sociales. Consecución de espacios diferentes a los laborales.	Generar conciencia de la importancia que tiene el talento humano para la empresa como el activo más importante. Generar espacios de bienestar social como deportes que integren a todas las áreas de la organización logrando un mayor acercamiento y consolidando el trabajo en equipo.	Jefes colaboradores	Psicólogo

Referencias

- Bocanument, G. (2003). Naturaleza, origen, clasificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales del trabajo.
- Burbano, C., Burbano, P. y Montilla, C. (2013). *Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores del área administrativa y servicios generales de la Universidad Mariana*. (Trabajo de grado). Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia.
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 del 11 de julio de 2011. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- Fuentes, N. (2011). *Diseño e intervención del programa de calidad de vida laboral avícola El Madroño S.A.* (Trabajo de grado). Universidad Pontificia Bolivariana, Floridablanca.
- Garrido, J. y Uribe, A. (2012). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral*. (Trabajo de grado). Universidad Pontificia Bolivariana y Universidad Autónoma de Barcelona.
- Hernández, R. Fernández C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill: México.
- Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. *Rev. Univ. Salud.*, 15(1), 87-102.
- Matabanchoy, S., Obando, L., Martos, O., Checa, R. y Santofíño, Y. (2012). *Diseño de un programa de promoción y prevención en riesgos psicosociales en docentes universitarios*. Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia.
- Martínez, C. (2007). Estrés. *Aspectos médicos*, 1(18), 67-92.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de Julio 17 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. Bogotá.
- _____. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.
- Sauter, S., Hurrell, J., Murphy, L. y Levi, L. (s.f.). Factores psicosociales y de organización. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *CiencTrab.*, 6(14), 197-201.