

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL Y DEL BIENESTAR PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES EN LA UNION TEMPORAL VIAL BELEN 2018 - FRENTE BELÉN DE LOS ANDAQUIES*

ALFONSO ATARA, *Leidy Johana*; BLANCO CORTES, *Nasly Eliana*; LEMOS SERNA, *Paulo Andrés*; MAZA OLIVARES, *Yadira Del Carmen* **

PALABRAS CLAVE

Estrés Laboral; Productividad Laboral; Bienestar Laboral; Ambiente Laboral.

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo la identificación de los síntomas que generan el estrés laboral abordando principalmente el ambiente laboral y la medición de los riesgos psicosociales que cada empresa debe contemplar, todo con el fin de identificar un método para la minimizarlo y generar un ambiente sano y buenas relaciones interpersonales. Se seleccionó una empresa del sector de la Construcción vial, tomando como muestra a 20 empleados del frente Belén de los Andaquíes en el Departamento del Caquetá; luego de realizar una descripción de variables socio demográficas, se les aplicó una encuesta con 31 Ítems, para medir variables relacionadas con síntomas generales del estrés laboral brindada por la universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social. Se aplicó la guía ilustrada en la de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, realizando un análisis estadístico, el cual nos señala el nivel de estrés del personal de acuerdo a la cantidad de preguntas respondidas y el valor de calificación.

FUENTES

Se consultaron un total de 31 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de gestión de recursos humanos 5 libros, sobre estrés organizacional y sus consecuencias 15 artículos; sobre medición de niveles de estrés y la situación reglamentaria del estrés laboral en Colombia 7 documentos de carácter regulatorio, y 4 tesis (de la Universidad de Manizales, Universidad San Buenaventura, Universidad del Norte y Universidad del Rosario respectivamente).

CONTENIDO

El estrés Laboral es una de las problemáticas a nivel psicosocial que aqueja a los trabajadores hoy día. Por esto se plantea dentro de la Idea de Investigación, la importancia de medir el impacto del estrés laboral dentro de las organizaciones dedicadas a la construcción de obras civiles. A través de la Justificación se evidencia el desinterés generalizado por atacar el riesgo psicosocial en este tipo de trabajadores debido al alto índice de riesgos laborales de otro tipo. Es por esto que dentro de los Objetivos planteados, se espera llegar al conocimiento del nivel de estrés de la UT Vial Belén y las principales causas del mismo. El marco teórico de la investigación comienza con un análisis conceptual de términos relacionados a la problemática del estrés laboral seguido de una determinación de los principales factores psicosociales que desencadenan esta problemática, pasando por el conocimiento de diversos modelos de carácter psicosocial que explican la medición de esta clase de riesgo; para finalmente llegar al Marco Metodológico de la Investigación en donde el modelo a seguir para hacer la medición del estrés en la UT Vial Belén es la Batería de Riesgo Psicosocial desarrollada por investigadores de la Universidad Javeriana de Bogotá, que tiene en cuenta diversos aspectos que en conjunto permiten hacer una visibilizarían cercana del nivel de estrés en los trabajadores de cualquier sector económico. La misma define Variables de Información Socio-demográfica (sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato socioeconómico, etc.) y variables de Información ocupacional (Cargo actual, empresa, tiempo laborado, tipo de contrato, etc.) que permiten ahondar más en las cualidades del trabajador y así determinar el grado de susceptibilidad e individualizar los resultados, pero al mismo tiempo proporciona información general valiosa para el tratamiento del riesgo psicosocial en la organización.

METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cualitativo debido a que describe características y aspectos que relacionan el estrés laboral con la población,

* Trabajo de Grado

**Unitec, Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Asesor de la Investigación: SOFIA LIZARAZO DE LA OSSA

recolectando información de experiencias y conocimientos frente al tema. También se da un enfoque cuantitativo, debido a que de acuerdo con la información recolectada se analiza el nivel de estrés al cual se encuentran expuestos, para medirlo y determinar un porcentaje estadístico. Para el desarrollo de la investigación se utilizaron dos encuestas y la guía metodológica del instrumento brindado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana: La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se aplicó a un grupo de 20 trabajadores de la UT Vial Belén, se realizaron 2 encuentros de 60 minutos con la participación de 10 colaboradores en cada uno, se explicó en qué consistía la investigación y la forma de diligenciar cada encuesta, al finalizar se agradece y se continua con la tabulación y análisis de los datos recolectados de acuerdo con la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la medición realizada a los trabajadores de la Unión Temporal Vial Belén, frente Belén de los Andaquíes, se logró determinar que el nivel de estrés presente entre el grupo participante, es Alto. Lo que puede ser un claro indicativo de niveles de bienestar laboral bajos. Esto, debido a que el estrés se manifiesta con diversos síntomas, desde afecciones físicas hasta trastornos mentales y emocionales, con los que los trabajadores deben convivir sin ningún tipo de intervención hasta el momento por parte de la organización.

Entre las principales manifestaciones sintomáticas del estrés laboral en la Unión Temporal vial Belén 2018 en su frente Belén de los Andaquíes se encuentran: dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, que en un inicio pudieron ser clasificadas erróneamente dentro de la matriz de peligros de la organización, siendo considerados como riesgos ergonómicos ocasionados por actividades propias de la labor de este grupo de trabajadores; lo que ocasiono que se obviara la inclusión del riesgo Psicosocial dentro de dicha matriz. Considerando esto como una omisión a lo que considera en la actualidad la higiene y la seguridad en el trabajo no solo contemplan los riesgos biológicos, físicos y químicos de los contextos laborales si no también los riesgos psicosociales siendo algo muy importante para la influencia y bienestar de los trabajadores en lo mental y físico.

Con lo cual se detectó que no se ha aplicado ninguna metodología existente para la medición

del estrés laboral. Siendo esta la primera ocasión en que los trabajadores son enfrentados a una batería de medición de este tipo; y se sienten con la libertad de expresar la necesidad del desarrollo de actividades recreativas y de integración para incentivar las prácticas de un ambiente laboral sano y buenas relaciones intralaborales.

Dentro de la caracterización realizada a el grupo etario, se resalta que gran parte de los miembros son cabeza de familia y responden por su grupo familiar pertenecientes a estratos bajos de nivel 1 y 2; que además no cuentan con una estabilidad laboral que les permita generar lazos de seguridad en este aspecto; por tal motivo en la organización es evidente encontrar que los trabajadores prefieren realizar trabajos extras y gastar una mayor cantidad de su tiempo libre en actividades laborales con el fin de incrementar sus ingresos; que según Karasek estas exigencias del trabajo son cualitativas por el volumen de trabajo con la relación al tiempo disponible para atender otras situaciones y al final es lo que induce de manera tacita a la presencia elevada de situaciones estresantes a nivel psicosocial.

Sumado a esto, los trabajadores manifiestan que por el hecho de pertenecer a cargos que no demandan jefaturas o niveles en la organización de toma de decisiones; no se genera un sentido de pertenencia a la organización, lo que hace más complejo lograr implementar un sistema de prevención con los factores adecuados desde los recursos humanos, para llegar a una salud mental, emocional o física, que los favorezca; indicando un bajo nivel de motivación y recompensa organizacional y aun peor la falta de reconocimiento de las labores realizadas por cada colaborador.

Dichos resultados en algún momento pueden desencadenar en el momento menos esperado en reacciones adversas para la organización; como lo mencionan Kune y Maturana al asegurar que “Un ambiente laboral alterado y un trabajador mal adaptado suelen implicar un aumento del riesgo de accidentes en el trabajo”. Sin contar con la disminución de la productividad y calidad del desempeño de los trabajadores como lo describieron Blandin & Martínez-Araujo en el 2005.

ANEXOS

La investigación incluye 4 anexos: el primero, registro fotográfico, el segundo, la encuesta de perfil sociodemográfico; el tercero, el cuestionario para la evaluación de estrés y el cuarto, el análisis estadístico de la investigación del instrumento aplicado.

**ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL Y DEL BIENESTAR PSICOSOCIAL DE
LOS COLABORADORES EN LA UNION TEMPORAL VIAL BELEN 2018 -
FRENTE BELÉN DE LOS ANDAQUIES**

LINEA DE INVESTIGACION: SALUD LABORAL

ALFONSO ATARA LEIDY JOHANA

BLANCO CORTES NASLY ELIANA

LEMON SERNA PAULO ANDRES

MAZA OLIVARES YADIRA DEL CARMEN

AUTORES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADOS

ESP. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ, D.C. NOVIEMBRE - 2018

**ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL Y DEL BIENESTAR PSICOSOCIAL DE
LOS COLABORADORES EN LA UNION TEMPORAL VIAL BELEN 2018 -
FRENTE BELÉN DE LOS ANDAQUIES**

**LIZARAZO DE LA OSSA SOFIA
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
FACULTAD DE POSTGRADOS
ESP. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ, D.C. 19- NOVIEMBRE - 2018**

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

CENTRO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE POSTGRADOS

ESP. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Consejo de la Facultad de Postgrados, en sesión para temas de investigación, hace constar que; previa análisis y discusión de resultado de evaluación de jurados, otorgó al trabajo titulado: **“ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO Y BIENESTAR PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES EN LA UNION TEMPORAL VIAL BELEN 2018 - FRENTE BELÉN DE LOS ANDAQUIES”**

La calificación de APROBADO

Para optar al título de ESP. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para constancia se firma a los XX días del mes de Noviembre de 2018.

Nombre y firma

Director de la Especialización

Nombre y firma

Director de la Facultad

Nombre y Firma

Director Centro de Investigación

DEDICATORIAS

DEDICAMOS ESTE TRABAJO

A nuestros padres que con su amor y compromiso nos enseñaron el valor del trabajo;

A nuestros esposos (a) e hijos quienes son nuestros motores de superación, a nuestros

lectores por interesarse en nuestro proyecto de investigación.

Leidy, Nasly, Paulo y Yadira

AGRADECIMIENTOS

Nuestros agradecimientos primeramente a Dios, a nuestro equipo de trabajo que tuve durante el proceso de investigación que contribuyeron con apoyo emocional y estabilidad mental para el crecimiento de los conocimientos adquiridos.

A la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC y docentes que aportaron desde su sabiduría fortalecer el trabajo que hemos plasmado para nuestro crecimiento profesional.

Leidy, Nasly, Paulo y Yadira

TABLA DE CONTENIDO

	Página
RESUMEN.....	11
INTRODUCCIÓN	12
PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
IDEA DE INVESTIGACIÓN	17
PLANTEAMIENTO.....	18
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	19
JUSTIFICACION	21
OBJETIVOS.....	22
OBJETIVO GENERAL	22
OBJETIVOS ESPECIFICOS	22
MARCO CONCEPTUAL	23
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	26
HIPÓTESIS	39
HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	39
HIPÓTESIS NULA	40
MARCO METODOLOGICO	41
DISEÑO.....	41
INSTRUMENTO O ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN	41
VARIABLES.....	42

PROCEDIMIENTO.....	43
PARTICIPANTES (POBLACIÓN OBJETO)	46
CARACTERIZACION GENERAL POBLACION OBJETIVO .	46
RESULTADOS	49
DISCUSIÓN.....	56
REFERENCIAS: BIBLIOGRAFÍA Y OTROS	59
ANEXOS	63

Índice de figuras y tablas

	Página
Figura 1. Mapa conceptual del riesgo psicosocial.....	14
Figura 2: CopSoQ-istas21, Versión 1.5., Marco conceptual, Factores psicosociales...	16
Figura 3: Un modelo sistémico del estrés. La interacción de los estresores, estímulos agradables y las características individuales, condicionan el tipo de respuesta, así como la sintomatología presente y finalmente el grado de adaptación, de donde surge la manifestación o no de alteraciones en la salud del trabajador. Adaptado de Cruz y Vargas (1998) por Campos, (2001).....	17
Tabla No 1. Tomada de: seguridad e higiene en el trabajo: un enfoque integral/ Antonio Creus y Jorge Mangosio 1ª ED. –Buenos Aires: Alfaomega Grupo Editor Argentino, 2011.....	23
Tabla No 2. Tomada de: seguridad e higiene en el trabajo: un enfoque integral/ Antonio Creus y Jorge Mangosio 1ª ED. –Buenos Aires: Alfaomega Grupo Editor Argentino, 2011.....	27
Tabla No 3. Tomada de: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social, 2010.....	30
Tabla No 3. Ilustración 3Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Calificación de las opciones de respuesta de los ítems.....	36

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo la identificación de los síntomas que generan el estrés laboral abordando principalmente el ambiente laboral y la medición de los riesgos psicosociales que cada empresa debe contemplar, todo con el fin de identificar un método para la minimizarlo y generar un ambiente sano y buenas relaciones interpersonales. Se seleccionó una empresa del sector de la Construcción, quienes se dedican a la reestructuración vial, tomando como muestra a 20 empleados del frente Belén de los Andaquíes en el Departamento del Caquetá; luego de realizar una descripción de variables socio demográficas, se les aplicó una encuesta con 31 Ítems, para medir variables relacionadas con síntomas generales del estrés laboral brindada por la universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social. Se aplicó la guía ilustrada en la de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, realizando un análisis estadístico, el cual nos señala el nivel de estrés del personal de acuerdo a la cantidad de preguntas respondidas y el valor de calificación.

INTRODUCCIÓN

La evolución de la Salud Ocupacional a nivel mundial se ha venido dando a pasos agigantados en los últimos cien años. Aunque en Colombia no fue sino hasta inicios del Siglo XX que se inicia dicho proceso de desarrollo, con el Gobierno de Rafael Uribe Uribe en el año de 1904, año en que se trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera Ley relacionada con el tema de Salud Ocupacional en el país (LIZARAZO, 2010)¹.

Aunque para esta época ya se tenía un acercamiento al tema de riesgos y sus factores asociados, no fue sino hasta 1982 que el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) de Medicina del Trabajo hace referencia a los riesgos psicosociales a través de un estudio con población migrante en algunas partes del mundo, sobre la incidencia de los factores psicosociales en la prevención de accidentes.

A pesar de esto, solo en el año de 1998 a nivel mundial y, como consecuencia de los factores de Riesgo psicosocial, se hace evidente el uso del término de Estrés laboral, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus

¹ César G. Lizarazo, Javier M. Fajardo, Shyrle Berriola, Leonardo Quintana. BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA. Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

conocimientos, gustos y aptitudes, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2004).

Pero En Colombia, es solo hasta el año 2007 que el Ministerio de la Protección Social a través de la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL, 2007), en el que se presenta la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Esta encuesta, hace una primera aproximación a los riesgos psicosociales a nivel laboral, presentándolos no dentro de categorías, sino como aspectos que generan carga psicológica (MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL, 2015).²

Un año más tarde, en el 2008, el Ministerio de Protección Social presenta la Resolución 2646 por la cual se dan 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 PROTECCION SOCIAL, 2008).³

Actualmente, la identificación de riesgos psicosociales puede presentar dificultades, problemática derivada de las múltiples variables que pueden desencadenar en estrés laboral; relacionadas directamente a cada individuo de manera particular.

² ENCUESTA SALUD azul.pmd - I_encuesta_nacional_Colombia2.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 6]. Disponible en:

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf.

³ RESOLUCIÓN 002646 DE 2008, Ministerio de protección social; consulta disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.

Pero a pesar de las múltiples tareas de prevención que se vienen realizando a nivel laboral podemos considerar ¿son suficientes los mecanismos que se utilizan a nivel empresa y a nivel país para contrarrestar el estrés? La respuesta definitivamente es un No, ya que en la actualidad, el estrés es conocida como la enfermedad del siglo XXI.

Una posible causa de este problema puede deberse al enfoque actual que se ha venido dando en la prevención primaria y secundaria de dicho trastorno, en donde se ha evaluado el factor ambiente como factor determinante y como segundo paso la educación y capacitación de los trabajadores (STRAVOULA, 2004).⁴

Adicionalmente, solo se cuenta con una herramienta de evaluación de factores de riesgo psicosocial. La batería (como se conoce dicha herramienta) para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La aplicación de este instrumento y el análisis que de los resultados realice un psicólogo ocupacional permitirán determinar el programa a seguir en cada empresa (SAFETYA 2016).

La función principal de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo

⁴ Stravoula Leka BA. La organización del trabajo y el estrés. Instituto de trabajo, salud y organizaciones. Universidad de Nottingham.Reino Unido. 2004.

psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados (MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL, 2010).⁵

Pero el enfoque dado puede no ser claro para los profesionales que actualmente, cuentan con la responsabilidad de hacer el tema de prevención, ya que no se evidencia una clara reducción de la presencia de esta enfermedad.

Es por esto que esta investigación, pretende identificar nuevos enfoques en el tema de prevención; y verificar la viabilidad de los mismos en un grupo de trabajadores de la industria de la construcción, especializados en la rama de vías; que se encuentran expuestos entre otros, a riesgos psicológicos, que se producen debido a estresores del ambiente físico como el ruido, la vibración, la iluminación, las demandas estresantes del trabajo como los turnos, la sobrecarga, la exposición a riesgos; los contenidos del trabajo como la oportunidad de control, el uso de las habilidades, la variedad, la identidad de tareas, la complejidad del trabajo; el desempeño de roles como el conflicto, la ambigüedad; las relaciones interpersonales y grupales con los superiores, los compañeros, los subordinados y los clientes; o como en el desarrollo de carrera como la inseguridad en el trabajo y otros causantes pueden generar estrés laboral.

Como se ha mencionado, son muchas las causas que dan origen al estrés laboral, sin embargo es de resaltar, la variación de la naturaleza del trabajo, dicho de otra

⁵ Ministerio de la protección social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Colombia. 2010. Fuente de investigación disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf> .

manera, las nuevas exigencias que enfrentan día a día los trabajadores, lo que implica nuevos retos, que algunas, veces se convierten en problemas que finalmente terminan desencadenando estrés, enfermedad laboral que afecta de manera significativa el grado de satisfacción laboral que se encuentran influenciado en los comportamientos y resultados y se determina a través del conjunto de actitudes y tendencias valorativas de cada persona.

El estrés laboral se presenta cuando la carga de trabajo supera al sujeto y sus recursos empiezan a ser limitantes por factores diversos, a los que no puede manejar de manera idónea donde se empiezan a ver reflejados síntomas de irritabilidad, depresión, agotamiento mental y físico, influyendo para reducción del desempeño del trabajador en su ambiente laboral y las de sus compañeros donde las reacciones más negativas se empiezan a ser visibles desde las fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales originando una gran frustración al no contar con capacidad de control de la situaciones en crisis que se deben superar. En la satisfacción laboral se integra en la motivación, condiciones laborales, la actitud, esfuerzo, metas y expectativas, dadas esas condiciones satisfactorias, el trabajador tiene un desempeño necesario para los objetivos de la empresa y el crecimiento en calidad de resultados en el mercado. Lo expuesto anteriormente en esta propuesta de investigación que se quiere realizar y analizado el estrés laboral que se presenta en la organización, se pretende identificar o proponer condiciones dignas y mínimas de trabajo.

Para lograr un rendimiento productivo y apropiado a las necesidades de la empresa o para el trabajador influyendo a lograr alcanzar la satisfacción laboral libre del estrés en el ambiente de trabajo.

PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

IDEA DE INVESTIGACIÓN

La idea de investigación, surge del interés de la problemática que se presenta en las empresas por el impacto del estrés laboral en el desempeño y el bienestar de los trabajadores, donde se pone en juego principalmente la organización del trabajo respecto al conjunto de objetivos, normas y procedimientos, bajo los cuales se desarrolla el proceso mismo. Dentro de este intervienen jornada de trabajo, ritmo, automatización, comunicación estilo de mando y participación, estado social, identificación con la tarea, iniciativa y estabilidad.

Adicionalmente se pretende identificar o descartar mediante el análisis y medición del estrés laboral en los colaboradores de la Unión Temporal Vial Belén 2018 en el Frente Belén de los Andaquíes, su influencia en la satisfacción que estos perciben al desempeñar sus roles, responsabilidades y su estrecha relación ya sea, tanto positiva como negativa, con su bienestar psicológico en todos los aspectos, como lo son el social, familiar o laboral.

A manera de contextualización, el estrés se define con diferentes conceptos, dentro de los que se hacen más significativos: el estrés como un estímulo, que son las fuerzas que producen efectos transitorios o permanentes; el estrés como una percepción, que son los procesos perceptuales y cognitivos que producen secuelas físicas o psicológicas; el estrés como la interacción persona-ambiente que son los desajustes (reales o percibidos) entre demandas de la situación y capacidades de las personas para enfrentarse a esas demandas y el estrés como respuesta del individuo (fisiológicas o psicológicas) ante determinados estímulos “estresores” (PEIRÓ, 1993).

De este modo, cabe resaltar que las consecuencias del estrés laboral no solo se relacionan con el ámbito profesional o laboral, sino que también se encuentra relacionado con la vida social y familiar de cada trabajador, siendo de esta manera un factor de alta relevancia para crear ambientes de trabajo sanos, seguros y aportar de manera positiva al bienestar psicológico de los trabajadores tanto en lo laboral como en lo personal.

PLANTEAMIENTO

De acuerdo con la idea de investigación, resulta de gran interés realizar esta investigación, donde se pretende analizar el estrés laboral en los trabajadores de la industria de construcción vial, determinando el grado de satisfacción laboral e identificando los impactos positivos y negativos en que intervienen en el bienestar psicológico de los colaboradores, mediante la implementación de una herramienta que sirve de base para evidenciar esta hipótesis.

Contando con información del departamento de Seguridad Industrial de Unión Temporal Vial Belén 2018, se ha visto un especial interés por la mitigación de riesgos laborales asociados a los trabajadores. Aunque se ha realizado un riguroso trabajo en temas de prevención se ha evidenciado que la mayoría de la población trabajadora presenta un alto nivel de riesgo psicológico asociado principalmente a estrés laboral.

Teniendo en cuenta además que el riesgo psicosocial no está reconocido dentro de la matriz de riesgos general con la que cuenta la compañía (Ver Anexo 1. Matriz de Peligros), cabe aclarar que, por motivos propios de la actividad principal de la empresa, se ha realizado énfasis en la prevención de otros riesgos que cuentan con una mayor

calificación y pueden llegar a materializarse de una manera más activa en los procesos productivos de la compañía.

Es por esto que se ha identificado una falencia en cuanto a la prevención de riesgo psicosocial, ya que no se cuenta con reporte alguno de mediciones con la batería de riesgo psicosocial, ni se tiene identificado como riesgo en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de la organización, sin embargo, teniendo en cuenta que hay un gran porcentaje de la organización que se ve afectado día a día en mayor medida por estrés, y no se han presentado medidas de control efectivas, es propicio adoptar acciones que eviten que más adelante se pueda ver afectado un mayor porcentaje de la población trabajadora de la compañía.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se podría reducir el impacto del Estrés Laboral de acuerdo al resultado de la medición, en el desempeño y bienestar psicosocial de los colaboradores de la Unión Temporal vial Belén 2018 frente Belén de los Andaquíes, perteneciente al sector de la construcción de vías?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

1. ¿Cuáles son los principales causantes del estrés laboral en la Unión Temporal vial Belén 2018 en su frente Belén de los Andaquíes?
2. ¿Se ha aplicado alguna metodología existente para la medición del estrés laboral y si ha sido eficaz?

3. ¿Qué metodología se puede aplicar para incentivar las prácticas de un ambiente laboral sano y buenas relaciones intralaborales?
4. ¿Cómo mitigar y minimizar los síntomas del estrés laboral?

JUSTIFICACION

En la industria del sector de la construcción de vías se hace muy evidente la prevención de riesgos específicos como caídas de personal a distinto nivel, caída de objetos desprendidos, contactos eléctricos con alta y baja tensión, explosión e incendios, exposición a agentes físicos y químicos, entre otras y para cada una de ellas hay una medida preventiva que permite minimizar el riesgo de primera mano, pero casi nunca se encuentran identificados los riesgos psicosociales a los que son sometidos los trabajadores de este rama profesional y de igual manera no están identificadas las medidas de prevención que hacen que el trabajador este en estado de alerta o trabajando de manera activa para no ser una víctima más del estrés.

Aunque si bien es cierto los riesgos clasificados dentro del grupo primario son los que se hacen más evidentes para el tipo de trabajo, no significa que el factor de riesgo que no se encuentra contemplado, en este caso el psicosocial sea menos importante y por ende nos pueda ocasionar daños futuros a la población trabajadora.

De acuerdo con el estudio bibliográfico realizado, actualmente las empresas del sector no contemplan dentro de sus matrices de riesgo El riesgo psicosocial, o no se enfatiza mucho en ello, es por tal razón que ha sido necesario identificar cuáles son los síntomas estresores y el nivel de estrés en la organización.

Es por esto que se pretende implementar el cuestionario de estrés laboral que brinda la Bateria de Riesgo Psicolaboral, donde la Unión Temporal vial Belén 2018 identifique su nivel de estrés y mediante este estudio se emane las recomendaciones pertinentes para que se implementen las medidas preventivas sobre este riesgo, y así

mismo se lleven ciertos registros mediante controles periódicos del estado psicosociales de sus trabajadores.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar el estado actual de Estrés Laboral y bienestar psicosocial de los trabajadores de la Unión Temporal vial Belén 2018 en su Frente Belén de los Andaquíes, perteneciente al sector de la construcción de vías, mediante la adopción y medición del nivel de estrés, en especial, la de aquellos que por sus características o estado resulten especialmente sensibles o vulnerables a los riesgos psicosociales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar el nivel de estrés en la Unión Temporal vial Belén 2018, mediante la aplicación de guías o baterías que permita identificar los factores desencadenantes de estrés
- Realizar las respectivas recomendaciones para incluir la prevención de riesgos psicosociales en todas las reuniones generales.
- Caracterizar el grupo de trabajo que compone la Unión Temporal vial Belén 2018 en su Frente Belén de los Andaquíes.
- Determinar las principales fuentes que causan estrés en los trabajadores de la Unión Temporal vial Belén 2018 en su Frente Belén de los Andaquíes.

MARCO CONCEPTUAL

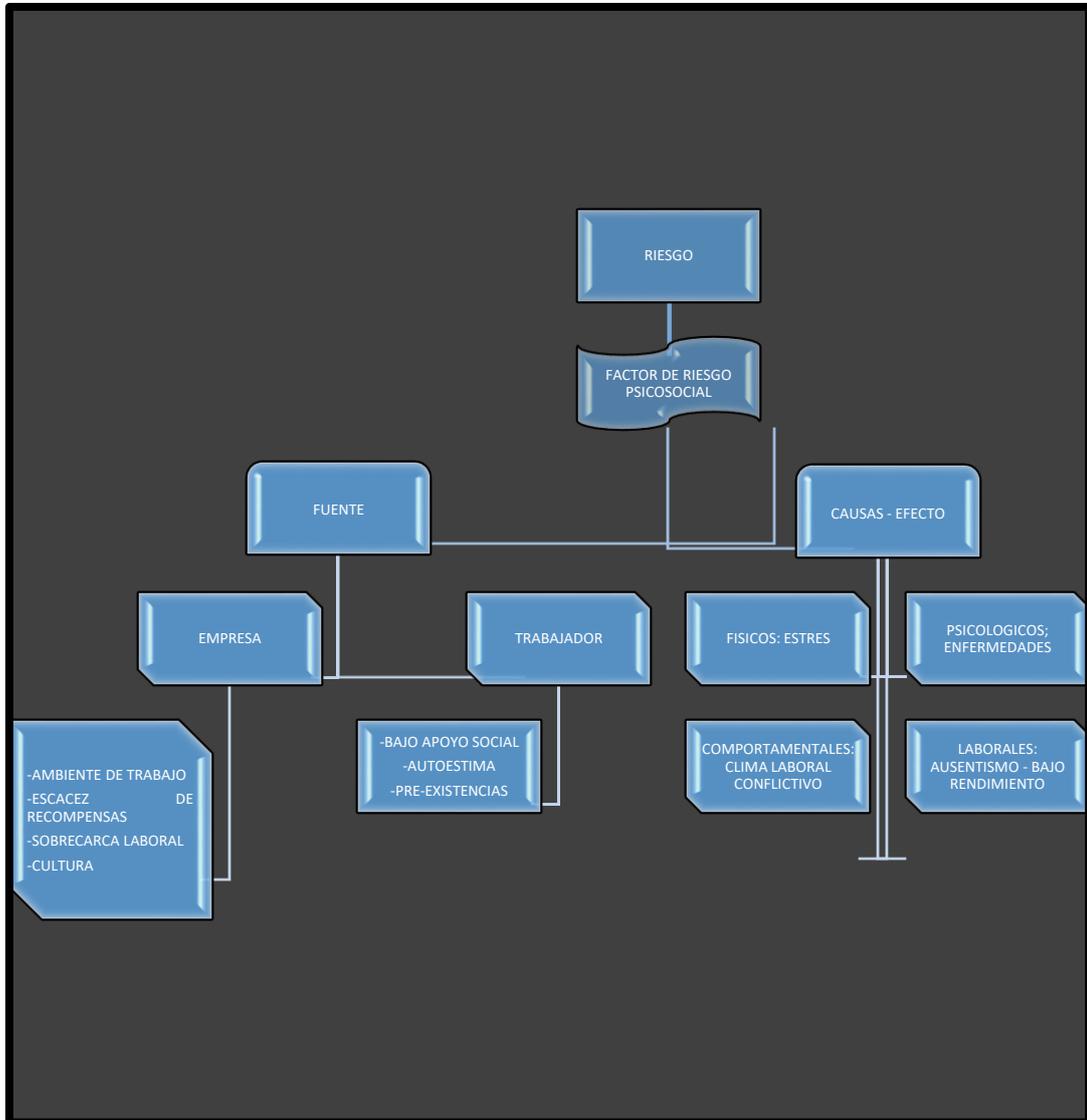


Figura No 1. Mapa conceptual del riesgo psicosocial

🚦 **Ambiente laboral:** Es el conjunto de condiciones a las que está expuesto el trabajador, y que influyen en su salud y cotidianidad laboral, directa o indirectamente.

- ✚ **Ausentismo:** Ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo (GALINDO, 2008)
- ✚ **Condición insegura:** Es cualquier situación que posibilita la ocurrencia de un accidente (SURA, 2017).
- ✚ **Factor de riesgo:** Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (CASTAÑEDA, 2004).
- ✚ **Higiene industrial:** Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales (SANCHEZ, 2018).
- ✚ **Riesgo:** “Probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas” (UNISDR, 2009).
- ✚ **Riesgo Carga Física y Psicosocial:** proviene de condiciones de trabajo tales como el proceso, la organización, el contenido y el medio ambiente de trabajo, las cuales en interacción con características del individuo y con aspectos extra laborales, determinan condiciones de salud y producen efectos a nivel del bienestar del trabajador y de la productividad de la empresa (SURA, 2009).
- ✚ **Trabajo:** “Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (MINISTERIO DE TRABAJO, 2018).

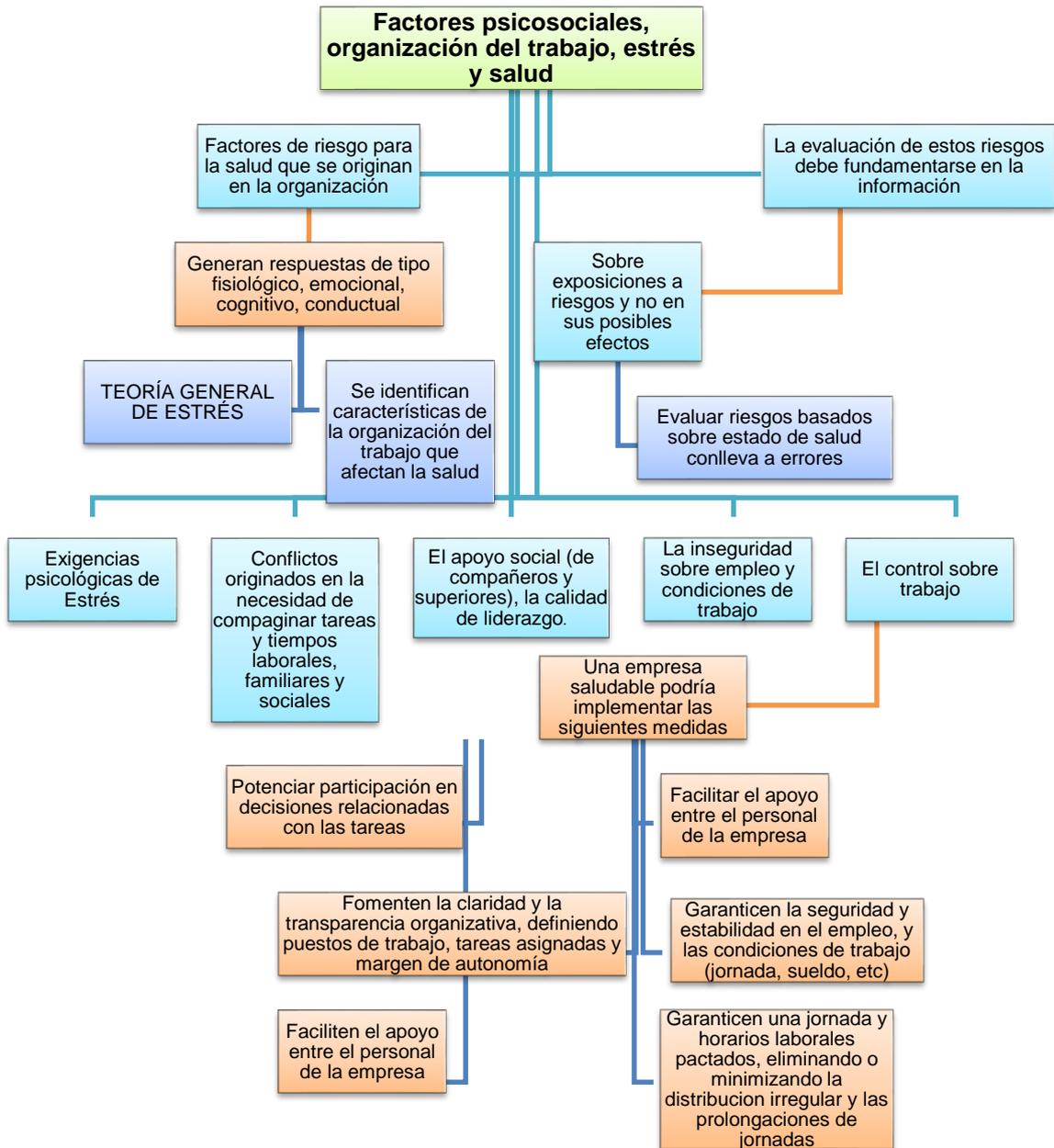


Figura 2: CopSoQ-istas21, Versión 1.5., Marco conceptual, Factores psicosociales

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

MARCO TEORICO

En el proceso de la evolución del ser humano se atraviesan varias etapas de crecimiento, lo que da un lugar a los cambios eventuales en cada persona siendo diversos, complejos y diferentes hasta llegar a momentos en donde se entra en una crisis emocional, al tener que tomar decisiones radicales que van a definir su presente y futuro laboral, es lo que generalmente se da en las personas que salen a un ambiente laboral que no les genera satisfacción o que les permita una adaptación propicia para el desempeño del cargo al cual se le asignado como trabajador. “El estrés laboral va a ser una vivencia derivada de la influencia de determinadas demandas percibidas como superiores a las capacidades del trabajador de darles respuesta y que se ven concretizadas a través de fuentes identificadas en el contexto de la organización. Esta vivencia va a tener consecuencias, entre otras, a nivel de comportamiento de los trabajadores” (D’AMATO, 2003),

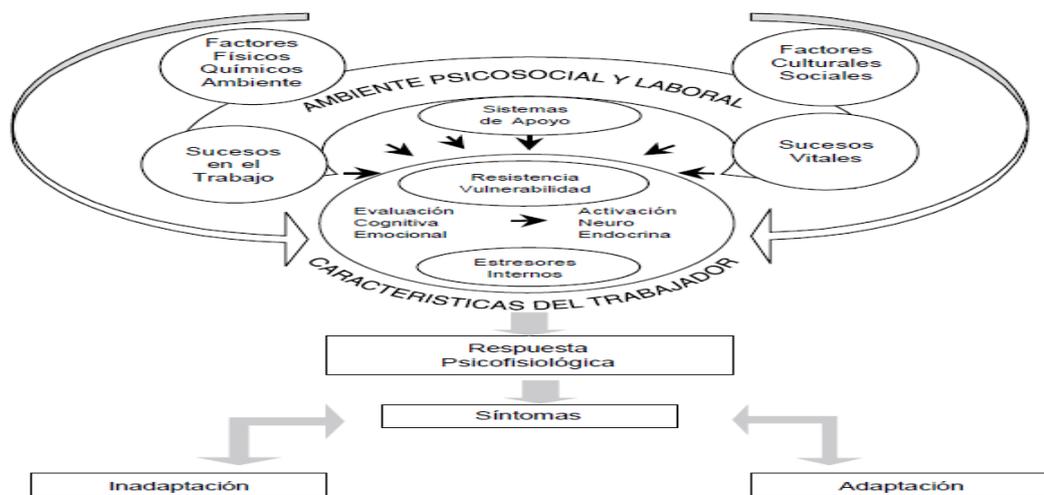


Figura 3: Un modelo sistémico del estrés. La interacción de los estresores, estímulos agradables y las características individuales, condicionan el tipo de respuesta, así como

la sintomatología presente y finalmente el grado de adaptación, de donde surge la manifestación o no de alteraciones en la salud del trabajador. Adaptado de Cruz y Vargas (1998) por Campos, (2001).

Si analizamos el estrés siendo un fenómeno se hace visible las alteraciones que sufre el organismo del trabajador, como es la percepción que este tiene frente a sus responsabilidades y la carga laboral a través de los sentidos a elaborar, recibir e interpretar la explicación que se origina del contexto de la persona. “Las fuentes de estrés laboral o estresores se han considerado como aquellos elementos ambientales o situacionales que crean un estado emocional en los trabajadores por lo que van a dar origen a la vivencia de estrés” (MAZZOLA, SCHONFELD Y SPECTOR, 2011).

“Las percepciones no nos proporcionan nuestros conceptos, sino que nuestras percepciones nos son dadas de acuerdo con nuestras maneras intrínsecas e innatas de percibir el mundo. Estos moldes, filtros o “categorías” innatos, como las llamaba Kant, incluyen causa y efecto, tiempo y espacio” (Wertheimer, citado en Carterette y Friedman, 1982, p. 101). Según Gestalt se adquiere nativismo perceptual, lo que se refiere al criterio que la mente tiene supuestamente o la manera en mantener el orden de la información en consecuente a las experiencias vividas por los sujetos y en consiguiente las fases no se sometan al influjo del conocimiento y por el contrario, la experiencia y la información recolectada sea sometida de manera particular de organización, observando desde esta perspectiva aunque para el jefe o personal a cargo en designar una función a ejecutar es importante conocer las opiniones del trabajador para prevenir alteraciones de estrés por la sobre carga o ambiente laboral al que está

expuesta la persona no realice un buen desempeño o termine por abandonar su lugar de trabajo.

“El modelo ecológico supone una herramienta conceptual que permite integrar conocimientos, examinarlos con una perspectiva particular, elaborar nuevas hipótesis y brindar un encuadre teórico a partir del cual se puedan elaborar estrategias de intervención en la comunidad (CARÓN, 1992). Las bases sobre las que Bronfenbrenner escribió su teoría del desarrollo humano se encuentran en los trabajos de Freud, Lewin, G. H. Mead, Vygotsky, Otto Rank, Piaget, Fisher entre otros... aunque fue su propia experiencia personal y profesional, tal como lo describe en su libro, lo que le llevó a considerar la importancia del contexto social y de la fenomenología frente a la investigación experimental y las pruebas psicométricas. Sus investigaciones interculturales le hicieron reflexionar sobre la capacidad del ser humano de adaptación, tolerancia y creación de ecologías en las que vive y se desarrolla. La orientación ecológica en la intervención comunitaria tiene por objeto de trabajo la interacción de la persona y su ambiente. A la persona se la ve en permanente desarrollo y se concibe éste como un cambio perdurable en el modo en que una persona percibe su ambiente y se relaciona con él (BRONFRENBNERNER, 1976).

Los distintos ambientes definidos en el modelo ecológico son a su vez sistemas, funcionando como tales, en los cuales el ser humano es un elemento más. Dentro de estos sistemas, los aspectos físicos, son también elementos en interacción que han de ser considerados en la valoración e intervención comunitaria en un ambiente de trabajo.

Los modelos ecosistémicos describen los procesos adaptativos e inadaptativos de las personas y los factores situacionales e individuales que median en esos procesos. La aportación de Dohrenwend (1974, 1978) se aproxima a una comprensión ecosistémica de los procesos de inadaptación. Esta autora elaboró un modelo conceptual de inadaptación que se apoya en el concepto de “Tensión psicológica”, y no necesariamente psicopatológica, frente a acontecimientos vitales estresantes (BRONFRENBRENNER, 1976). Además, consideró “el crecimiento psicológico como un posible resultado del proceso de reacción frente al estrés” (Dohrenwend y Dohrenwend, 1974). También definió como factores situacionales moderadores del estrés predictores de adaptación, la presencia de recursos materiales y de una red de Redes sociales. Un concepto con importantes implicaciones en apoyo social y como factores psicológicos, las aspiraciones, valores y competencias personales. Caron (1992) integra los postulados de Dohrenwend en la perspectiva ecosistémica y describe los factores que pueden variar los procesos de adaptación de las personas (CARON, 1992).

Estos son:

- La calidad de los microsistemas.
- La explotación adecuada de los microsistemas.
- La estabilidad de los microsistemas.
- Las competencias y habilidades de los roles requeridos en los microsistemas.
- Las competencias cognoscitivas y la estima de sí mismo.
- Las predisposiciones biológicas.

Se genera en un contexto del trabajador expuesto a fenómenos que afectan el organismo por la participación de factores que se derivan de las condiciones de trabajo como también del ambiente dando paso a afectaciones en la salud física y mental. Lo que es importante de resaltar en los factores psicosociales es la representación en percepciones y experiencias de las personas en consecuencia a lo individual, económico o de crecimiento personal en la organización y otros en relación a la comunicación social o emocional que se genera en el estrés laboral basado en antecedentes de los países industrializados, el entorno de trabajo en relación con el estilo de vida se desenlaza en factores sociales y psicológicos que son negativos, por lo que se ha convertido en un muy importante estudio profesional psicológico y fisiológico en las relaciones laborales, además de los efectos en las relaciones laborales o la producción. “Cualquier elemento o hecho relacionado con el trabajo puede resultar para alguien en determinado momento, productor de estrés” (Ocaranza, 1993 cfr. González, 1999; cfr. Campos 2001).

El estrés es la descripción de los síntomas que se producen en el cuerpo, ante el crecimiento de las presiones que se impone por la persona o el entorno del que hace parte, como factor externo puede desencadenar depresión o llevar al suicidio al sujeto al no aceptar o ignorar padecerlo. “ Un ambiente laboral alterado y un trabajador mal adaptado suelen implicar un aumento del riesgo de accidentes en el trabajo. Sumado a esto, los cambios vitales y el nivel de estrés son elementos importantes en la etiología de los accidentes”. (Kune, 1985 cfr. Maturana et al., 1994; Sims y Leeds, 1985 cfr. Maturana et al, 1994).

En la actualidad la higiene y la seguridad en el trabajo no solo contemplan los riesgos biológicos, físicos y químicos de los contextos laborales si no también los riesgos psicosociales siendo algo muy importante para la influencia y bienestar de los trabajadores en lo mental y físico. Los aspectos más destacados que influyen en el estrés en el ambiente de trabajos correspondientes a sistemas, organización y administración, junto con la calidad en las relaciones laborales bajo un clima organizacional lo que es importante no únicamente en su estructura porque contempla el trabajo colectivo aún en diferentes problemas económicos, sociales o demográficos, para lograr el crecimiento de la empresa y la productividad como lo es la salud que genera un bienestar para los trabajadores.

“Escala de Sensibilidad Emocional —ESE—(Guarino & Roger, 2005), esta escala mide la responsabilidad o reactividad emocional de los individuos a través de 45 ítems agrupados en tres dimensiones, a saber: Sensibilidad Egocéntrica Negativa —SEN— (22 ítems), Distanciamiento Emocional —DE— (10 ítems) y Sensibilidad Interpersonal Positiva —SIP— (13 ítems). La escala SEN describe la tendencia a reaccionar negativamente con emociones de aprehensión, rabia, desesperanza, vulnerabilidad y autocrítica ante los cambios ambientales y situaciones estresantes. Por su parte, la escala + describe la tendencia de los individuos a evitar las reacciones emocionales negativas de los otros, manteniéndose distantes de aquellos que puedan estar experimentando situaciones difíciles. Finalmente, la escala SIP describe la tendencia a orientarse emocionalmente hacia los otros, lo cual se caracteriza por la habilidad para reconocer con facilidad las emociones de otros y mostrar preocupación y compasión por aquellos que sufren o atraviesan circunstancias difíciles” (GUARINO, 2005).

Existen otros modelos para medir los riesgos psicosociales:

El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales, tienen las siguientes características:

Marco conceptual basado en la teoría general del estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y métodos epidemiológicos, integra dimensiones de modelos demanda-control-apoyo social de Karasek, encuesta Delphi y esfuerzo recompensa (ERI) de Siegrist.

El cuestionario de evolución consta de cuatro sesiones:

- Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar
- Condiciones de empleo y de trabajo
- Daños y efectos en la salud
- Dimensiones psicosociales

Las dos primeras secciones permiten la caracterización de las condiciones sociales, incluyendo las exigencias del trabajo doméstico y familiar y de las condiciones de empleo y de trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario) (ISTAS, 2000).

Las otras dos secciones, daños y efectos en la salud y dimensiones psicosociales, son preguntas universales para todo tipo de ocupaciones (ISTAS, 2000).

Se describen en la siguiente tabla:

Tabla Cuestionario COPSOQ Fuente INSHT		
Grupos de dimensiones, dimensiones psicosociales y número de preguntas incluidas en la versión media del COPSOO (ISTAS21, PSOCAT21)		
Grupo Dimensiones	Dimensiones Psicosociales	Número de pregunta
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias Cognitivas	4
	Exigencias Emocionales	3
	Exigencias de esconder emociones	2
	Exigencias Sensoriales	4
Influencia y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
	Apoyo inicial	3

	Posibilidades de relación social	4
	Sentimiento de grupo	4
Compensaciones	Inseguridad	4
	Estima	4

Tabla No 1. tomada de: seguridad e higiene en el trabajo: un enfoque integral/ Antonio Creus y Jorge Mangosio 1ª ED. –Buenos Aires: Alfaomega Grupo Editor Argentino, 2011.

Se calculan tres tipos de resultados: las puntuaciones, la prevalencia de la explosión y la distribución de frecuencias de las respuestas la puntuación expresa la mediana para cada una de las 21 dimensiones psicosociales (estandarizada de 0 a 100) en el centro de trabajo (0 unidad menor objeto de evaluación. Las dimensiones psicosociales se dividen en positivas (aquella para la que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones altas. cuanto más cerca de 100, mejor) y negativas (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones bajas: cuanto más cerca de 0, mejor). Se analiza tanto la distancia hasta la puntuación ideal (100 o 0 respectivamente) como la distancia hasta la puntuación obtenida por la población ocupada de referencia, lo que permite definir las áreas de mejora (ISTAS, 2000).

Así mismo se presentan las prevalencias de exposición para cada factor de riesgo y unidad. A través de los resultados puede observarse el porcentaje de trabajadores expuesto cada factor en todo el centro de trabajo, por cada sección por cada puesto de trabajo, por tipo de contrato, por turno o por otra unidad de análisis previamente consensuada, en cada uno de los tres niveles de exposición: rojo (nivel de exposición más desfavorable para la salud), amarillo (nivel de exposición intermedio) y verde

(nivel de exposición más favorable para la salud), estos porcentajes se obtienen aplicando los puntos de cortes de cada uno de las dimensiones (ISTAS, 2000).

Encuesta Delphi

El método Delphi es un método de encuesta en tres fases:

- Primera encuesta en la se pide: “escribe libremente lo que te preocupa o interesa relacionado una determinada situación” y se envía en un sobre a la unidad de análisis.
- Los datos enviados se plasman en un segundo documento en el que se han agrupado todas las respuestas y se propone el voto.se envían tras un análisis, de ser posible, doble ciego agrupadas, pero in orden.
- En la tercera encuesta se envía las respuestas por orden y se pide que elijan las más importantes.

Es un método sencillo en su metodología, que ofrece una fotografía serena de una situación, ya que pasan algunas semanas en todo el proceso, se llega a un consenso sin discusión. Muy recomendable en situaciones en las que el personal está muy disperso.

Ventajas: Obtiene información cualitativa de primer orden, prioriza problemas más importantes (importante para el plan de prevención), garantizan el anonimato de los participantes.

Inconvenientes: Exigencia de cierto nivel de educación de los participantes y requiere tiempo para hacer las rondas.

El Estrés se deriva del latín *stringere* que quiere decir ocasionar tensión, durante el siglo XIV fue el inicio del concepto de estrés. Lo que se refería como adversidades, aflicciones, luchas y dificultades (Lumsden, 1981 citado en: Lazarus, 2000). Donde el uso significativo en varios idiomas resaltando el inglés fue *streisse*, *stres*, *stresse* y *stres*. A finales del siglo XVII Hooke Robert genero un análisis de ingeniera sobre el estrés donde se contemplaron varios conceptos como ha sido la tensión es la deformación que se produce en la estructura como consecuencia de la interacción entre la carga, tensión, carga y estrés. Selye definió al estrés como “una respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él” (SELYE, 1936) y caracterizó al Síndrome General de Adaptación como una respuesta destinada a la adaptación del organismo a una nueva situación (SELYE, 1936).

Para muchos autores en la actualidad consideran que el estrés es un fenómeno tan universal que los desarrollos científicos psicológicos generan entender el concepto del estrés desde los modelos que se desarrollaron en el transcurso del siglo XX, compartiendo modelos basados en estímulos (Cannon, 1932 citado en Barcelata, 2004; Holmes y Rahe, Holmes y David, 1989, citado en Carrobles, 1996), (Selye, 1954, 1956, 1974, 1975 citado en Carrobles, 1996), procesos mediacionales (Lazarus, 1966, 1993; Lazarus y Folkman, 1986; DeLongis et al., 1988, citado en Carrobles, 1996; Ellis, 1955, citado en Barcelata, 2004). En la actualidad el estrés es considerado como un fenómeno multifactorial (Barcelata, 2004) usando modelos de transaccionales e interactivos para entender lo complejos que llegan a ser el Modelo de Estrés como Proceso (Lazarus y

Cohen, 1969; Lazarus y Folkman, 1993, citados en Barcelata, 2004), el Modelo Multifactorial Interactivo del Proceso de Estrés (Carrobes, 1996), entre otros. Desde el modelo transaccional de Lazarus y Folkman, se entiende al estrés como un proceso interactivo entre un individuo determinado y su entorno, evaluado como abrumador ante los propios recursos (Lazarus y Folkman, 1986). Con este concepto se entiende el estrés con una evaluación cognitiva que permite al sujeto de a relación entre lo que se exige en el exterior, y sus demandas.

En los trastornos que podemos identificar en áreas ocupacionales son muchas derivadas del estrés generadas por el desarrollo de la realización de sus actividades laborales en el ámbito empresarial. En cada persona, el estrés se relaciona con varias enfermedades, influyendo a padecer accidentes laborales, la rotación de personal y ausentismo, etcétera. En lo institucional el estrés disminuye la productividad y calidad del desempeño en los trabajadores (Blandin & Martínez-Araujo, 2005). En este proceso, la eficacia de la atención de los trabajadores se vea disminuida, lo que genera negativamente en el desempeño de sus labores. Por consiguiente, el estudio del estrés se ha vuelto una importante necesidad en servicios de construcción entre otras. Algunos autores consideran y plantean que el estrés laboral es una de los múltiples dilemas de la salud más preocupante de la vida actual que no solo afecta a trabajadores con incapacidades mentales o físicas, sino también a contratistas y el gobierno, que comienzan sentir el perjuicio financiero que produce el estrés (Tello, Tolmos, Váñez & Vázquez, 2001).

Modelos Comprensivos: Modelo demanda-control (Karasek)

El modelo más emblemático y correlacionado con la pérdida de salud, bien conocido y estructurado, es el modelo demanda-control de Karasek. Basado en la democracia laboral, estudia, por una parte, la demanda a la que un trabajador está expuesto y, por otra, la capacidad de control de la misma que le ofrece la organización.

El control constituye el componente central de este modelo y es la variación más importante en relación con la salud. En la fig. 2 se definen dos diagonales.

- Al aumentar la demanda aumenta el control, se aprende.
- Al aumentar la demanda el control disminuye, se pierde la salud.

Es decir, la salud depende fundamentalmente del control, no de la cantidad de bandas. El diagnóstico de alta tensión está relacionado con pérdida de salud como son las enfermedades cardiovasculares.

El ISTAS 21 (CoPsoQ) es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial, que fundamenta una metodología para la prevención, es la adaptación para España del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) (ISTAS, 2000).

MÉTODO DE KARASEW	
Demandas	Control
Ritmo y rapidez del trabajo	Control de la propia tarea
Cantidad de trabajo	Autonomía: libertad de decidir, margen de decisión de cómo hacer el trabajo, influencia sobre trabajo.

Órdenes contradictorias, demandas conflictivas	Desarrollo de habilidades: aprendizaje de cosas nuevas, tareas repetitivas, creatividad, nivel de capacitación exigida, oportunidad de trabajar en lo que gusta, realización de cosas diferentes
Concentración	Control vertical o colectivo: influencia en las decisiones, toma de decisiones entre todos, oportunidad de aportar ideas
Interrupción	
Dependencia del ritmo de los demás.	

Tabla No 2. tomada de: seguridad e higiene en el trabajo: un enfoque integral/ Antonio Creus y Jorge Mangosio 1ª ED. –Buenos Aires: Alfaomega Grupo Editor Argentino, 2011.

El cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en el año 2000b por un equipo de investigadores de Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud laboral) de Dinamarca, liderado por el profesor Tage S. Kristensen, la adaptación para España ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2000).

HIPÓTESIS

Si los trabajadores de la UT Belén de los Andaquíes se ven expuestos a altos niveles de estrés en el trabajo entonces su rendimiento laboral se va a ser afectado siendo más bajo y van a tener una peor calidad de bienestar psicosocial.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

El bajo rendimiento en el desempeño diario de los colaboradores de la Unión Temporal Vial Belén tiene raíz en el alto nivel de estrés presente en su entorno laboral.

Si se hace una medición del nivel de estrés Laboral a los trabajadores de la UT Vial Belén de los Andaquíes se podrán determinar estrategias de intervención que permitan aumentar su nivel de productividad laboral.

HIPOTESIS ALTERNA

- El estrés laboral al que se exponen los trabajadores de la UT está relacionado con el ambiente laboral (responsabilidad, toma de decisiones, etc.).
- Las condiciones laborales inadecuadas (jornadas de trabajo, salario, estabilidad laboral) causan los síntomas del estrés laboral.
- Si se implementan actividades encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, responsabilidades, toma de decisiones, etc.) se aumentará el rendimiento de los trabajadores y se disminuirá el ausentismo laboral.

HIPÓTESIS NULA

No hay ninguna correlación entre el estrés, el rendimiento de los trabajadores, y el ausentismo laboral

MARCO METODOLOGICO

DISEÑO

La investigación se va a realizar de forma cualitativa y cuantitativa, por medio de métodos de recolección de datos directa, tales como: entrevistas, aplicación de encuestas y formularios para determinar la población con la que se va a trabajar.

La investigación tiene un enfoque cualitativo debido a que describe características y aspectos que relacionan el estrés laboral con la población, recolectando información de sus experiencias y conocimientos frente al tema. De esta manera también se da un enfoque cuantitativo, debido a que de acuerdo con la información recolectada se pretende analizar el nivel de estrés al cual se encuentran expuestos, esto por medio de la agrupación de las respuestas obtenidas, dándole un valor específico a cada una, para poder medirlo y determinar un porcentaje estadístico.

Toda la información será recolectada con la cooperación del área de Seguridad y Salud en Trabajo de la Unión Temporal, quienes nos permitieron el acceso al personal contratado.

INSTRUMENTO O ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN

Para el proceso de ejecución de este proyecto se va a utilizar el instrumento que brinda el Ministerio de Trabajo junto a la Universidad Javeriana denominado Batería para la evaluación de riesgo psicosocial, la cual es conformada por diferentes encuestas

de las cuales vamos a utilizar la Ficha de datos generales, y el cuestionario para la evaluación del estrés, Conformado por 31 preguntas, con opción única de respuesta. Ver Anexo 1, y así mismo seguir la guía que lo califica, con el fin de obtener resultados precisos y confiables, asegurando siempre al entrevistado que los resultados se manejarán de manera confidencial y solo serán usados con fines de diagnóstico.

VARIABLES

Las variables a tener en cuenta son específicamente las que se aplican en la encuesta del perfil sociodemográfico el cual se resume las características sociales y demográficas de una población determinada, y en este caso también resume la información ocupacional. De acuerdo al método que se va a aplicar, las variables son:

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad (calculada a partir del año de nacimiento) • Estado civil • Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) • Ocupación o profesión • Lugar de residencia actual • Estrato socioeconómico de la vivienda • Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) • Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar actual de trabajo

<p>INFORMACIÓN OCUPACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad en la empresa • Nombre del cargo • Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) • Antigüedad en el cargo actual • Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja • Tipo de contrato • Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas • Modalidad de pago
------------------------------------	--

Tabla No 3. Tomada de: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social, 2010.

PROCEDIMIENTO

Para iniciar con la fase de recolección de información necesaria entre los colaboradores, se contará inicialmente con la Encuesta de Perfil sociodemográfico, realizada por el departamento de Seguridad Industrial de La Unión Temporal Vial Belén 2018 Frente de Obra Belén de los Andaquíes. Con este primer elemento informativo se extrae información fundamental para caracterizar a la población trabajadora del frente de obra.

Para este caso específico del análisis de estrés de los colaboradores de La Unión Temporal Vial Belén 2018 Frente de Obra Belén de los Andaquíes, se hará uso del instrumento “Cuestionario para la evaluación de estrés”. Conformado por 31 preguntas, con opción única de respuesta. Ver Anexo 1

Posterior a la etapa de revisión documental realizada por el equipo de trabajo, se realiza una evaluación de la herramienta metodológica que se va a aplicar y la población que se va a intervenir además de la manera en cómo se va a llegar a cada uno de los trabajadores del frente de obra.

Primero se realizará una campaña de expectativa con el fin de brindar información acerca del proceso que se quiere seguir y del cual serán participes cada uno de los trabajadores, para esto se hará uso del envío de correos corporativos, carteleras y medios de comunicación corporativa, informando la fecha, hora y actividad a realizar.

Posterior a la campaña de expectativa y a la convocatoria realizada se contará con la participación del personal para el diligenciamiento de los dos instrumentos que serán usados para la recolección de información, por una parte, la Ficha de Datos Generales y de otro lado el Cuestionario para la evaluación de estrés.

Se realizarán 2 encuentros de 60 minutos cada uno en el frente de obra, en donde se contará con la participación de 10 colaboradores en cada uno. En un primer momento se hará la reunión de las personas convocadas a cada encuentro y se les dará la información necesaria explicando la manera en que la aplicación de dichos instrumentos serán la base de un diagnóstico que permitirá evaluar el nivel de estrés y posteriormente realizar la intervención más adecuada con el fin de mitigar dicho factor de riesgo durante las jornadas laborales. Este primer momento tomara 15 minutos.

Posteriormente serán entregados los instrumentos a cada uno de los 10 trabajadores y estos contarán con 30 minutos para diligenciarlos de la manera más honesta posible.

Estos elementos serán finalmente recolectados por el encargado del departamento de Seguridad Industrial de La Unión Temporal Vial Belén 2018 Frente de Obra Belén de los Andaquíes, quien los custodiara hasta el momento en que se deba hacer el respectivo tratamiento de datos.

Por último, se cierra la sesión agradeciendo a la población participante y dejando abierta la expectativa para la entrega y socialización de los resultados obtenidos a nivel general.

Con la información recolectada, se hará la respectiva tabulación de datos y el análisis de los mismos haciendo uso de la guía anexa en la Bateria de evaluación de factores de riesgo psicosocial, para la calificación del cuestionario de estrés, desarrollado por la Universidad Javeriana y avalado por el Ministerio de Trabajo.

La cual le da un valor a cada pregunta realizada, valor que se multiplica con la cantidad de respuestas a cada una y que al computarlo nos da un resultado porcentual, posteriormente se realizará en análisis de datos por parte del equipo de trabajo designado para tal fin y se entrará al diseño de la estrategia de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos.

PARTICIPANTES (POBLACIÓN OBJETO)

Para la evaluación del estrés se tomará como grupo objetivo 20 trabajadores de La Unión Temporal Vial Belén 2018 Frente de Obra Belén de los Andaquíes, de las diferentes áreas que conforman el Frente de trabajo en obra.

Se hace necesario hacer una caracterización de la población objetivo, para esto se hará uso de la Ficha de Datos Generales incluida dentro de los instrumentos de la batería de riesgos psicosociales avalada por el Ministerio de Trabajo. (Ver Anexo 2).

CARACTERIZACION GENERAL POBLACION OBJETIVO

De acuerdo con la información recolectada por medio de la implementación de los instrumentos se inicia el proceso con una caracterización de la población objetivo que permitirá definir ciertas características frente a los niveles de estrés presentado por cada grupo poblacional.

Como se mencionó anteriormente la población objetivo para esta caracterización es de 20 colaboradores, pertenecientes a La Unión Temporal Vial Belén 2018 Frente de Obra Andaquíes.

Sexo.

De acuerdo a los datos arrojados por la Ficha de datos Generales, la población objetivo está conformada en mayor medida por individuos del género masculino, con

un 85% de la participación de la totalidad, es decir en este frente de obra de los 20 individuos solamente 3 son mujeres.

Estado Civil

Dentro del grupo encontramos diversidad de situaciones frente al Estado civil. Dentro de esta caracterización es importante para el equipo determinar si hay otros factores externos a la organización que puedan estar sumando al factor de riesgo que se pretende evaluar.

De los 20 colaboradores, 4 son solteros, 3 casados, 9 conviven en unión libre, 3 son separados y 1 es viudo.

Dentro del grupo seleccionado, predomina Unión Libre, con un 45% del porcentaje total seguido por los individuos solteros, con una participación del 20%. En último lugar sin ninguna participación se encuentran las personas divorciadas.

Nivel Educativo

Dentro del grupo seleccionado, predomina el nivel Educativo de Bachillerato incompleto, con un 45%, y en último lugar se encuentra la primaria incompleta con un 10% de participación.

De los 20 colaboradores, 1 tiene primaria incompleta, 9 bachillerato incompleto, 6 bachillerato completo, 2 tienen técnico o tecnólogo, 1 con profesional completo y uno con post grado completo.

Ocupación o Profesión

Al ser una empresa dedicada a la construcción de obras viales, es normal que todas las profesiones y ocupaciones se relacionen con el ramo, encontrando así diferentes actividades específicas, predominando en gran manera los Ayudantes de Obra y conductores de maquinaria.

El personal se encuentra distribuido de la siguiente manera: Dos controladoras viales, un almacenista, siete ayudantes de Obra, dos oficiales de obra, un maestro, un topógrafo, cuatro conductores de maquinaria, un ingeniero civil, un SISO.

Condiciones de Vivienda

El total de la población seleccionada, reside actualmente en el Departamento de Caquetá en la ciudad de Florencia, en viviendas de estratos 1 y 2, la mayoría no cuenta con vivienda propia y en un 80% deben responder económicamente por otros miembros del núcleo familiar.

Condiciones Laborales

Una de las características de la construcción de obras viales es que son a término temporal, por tanto, los cargos ocupados cuentan con las mismas características y en ocasiones no es posible brindar estabilidad laboral a los colaboradores de los Frentes de obra. Dichas características se muestran reflejadas en los resultados obtenidos de las condiciones laborales de la población muestra, en donde solo el 10% correspondiente a dos colaboradores está asociada a la empresa hace más de un año.

Por el tipo de actividad desempeñada, la mayoría de los trabajadores ocupan un rango de operarios con un total de doce personas, y un 25% cuenta con personal a cargo dentro de la organización.

Por otra parte solo el 5% del personal entrevistado tiene contrato a término indefinido, los demás colaboradores tienen un contrato temporal por un término inferior a un año; y la totalidad de los trabajadores trabajan entre 7 y 9 horas al día

Con esta información de base, ahora es posible ahondar en un análisis de acuerdo al tipo de población participante.

RESULTADOS

Aplicación instrumento medición estrés

De acuerdo con el procedimiento se procedió a realizar las charlas y la aplicación de los cuestionarios del instrumento con muy buena participación y disposición por parte de los trabajadores de la Unión Temporal.

Se contó en con un total de 20 colaboradores y se cumplió con el objetivo de informar acerca del proceso que se lleva y los resultados de mitigación que se esperan obtener al finalizar este proceso.

Análisis de resultados

Posterior a la recolección de datos e información, se procede a realizar la digitalización usando como herramienta el aplicativo avalado por el Ministerio de Trabajo, con el fin de tener un análisis más claro y conciso acerca de los niveles de estrés manejados por la población objetivo de la organización.

De acuerdo al instrumento seleccionado, cada pregunta cuenta con una única respuesta de opción múltiple (Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca) en donde se evalúa el nivel de incidencia de cada una de las preguntas realizadas.

De acuerdo a los parámetros establecidos en la batería, el instrumento se aplicó a los colaboradores pertenecientes en el nivel 4, es decir, para operarios, considerando como requisito indispensable el tener bachiller completamente terminado, lo cual permitió, aplicar la modalidad de auto diligenciamiento. Este cuestionario tiene una escala de respuesta tipo Likert con única respuesta: siempre, casi siempre, a veces, nunca; y se encuentra conformado por 31 ítems, los cuales tienen un nivel de calificación entre 0 y 9.

Para hacer el cálculo de la puntuación del nivel de riesgo, este valor dado a la opción de respuesta se multiplica por el número de personas que responde esa opción y así arroja un resultado final, que posteriormente va a hacer parte de una sumatoria final.

Este instrumento consta de cinco procesos de calificación para determinar el nivel de estrés, los cuales son: calificación de los ítems, obtención del puntaje bruto total, transformación del puntaje bruto total, comparación del puntaje total transformado con las tablas de baremos e interpretación del nivel de estrés.

Calificación de las opciones de Respuesta

ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1,2,3,9,13,14,15,23 y 24	9	6	3	0
4,5,6,10,11,16,17,18,19,25,26,27 y 28	6	4	2	0
7,8,12,20,21,22,29,30,31	3	2	1	0

Tabla No 3. Ilustración 1 Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Calificación de las opciones de respuesta de los ítems.

Una vez se obtiene la calificación de los ítems del instrumento se procede a la obtención del puntaje bruto total, el cual se halla con la sumatoria de los subtotales correspondientes a los promedios ponderados así:

- a) El puntaje promedio de los ítems 1 al 8 se multiplica por 4
- b) El puntaje promedio de los ítems 9 al 12 se multiplica por 3
- c) El puntaje promedio de los ítems 13 al 22 se multiplica por 2
- d) El promedio de los ítems del 23 al 31

Posteriormente, se procede a la transformación de los puntajes brutos aplicando la siguiente fórmula matemática establecida en la Batería de instrumentos:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto total}}{61,16} \times 100$$

Una vez se obtiene el puntaje transformado se compara el resultado con el rango sugerido en la tabla de Baremos del Cuestionario para la evaluación del estrés, lo cual permite establecer como última instancia el nivel de estrés.

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado
Muy Bajo	0,0 a 7,8
Bajo	7,9 a 12,6
Medio	12,7 a 17,7
Alto	17,8 a 25,0
Muy Alto	25,1 a 100

En la escala dada por la batería de riesgos, se tiene que la descripción de cada nivel de riesgo encontrado.

▪ **Muy bajo** : Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

▪ **Bajo** : Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

▪ **Medio** : La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

▪ **Alto** : La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

▪ **Muy alto** : La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Resultados obtenidos

En la tabla que se muestra a continuación, se pueden apreciar los resultados obtenidos posteriores a la aplicación del instrumento.

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN														
ITEMS DETALLE	Siempre			Casi siempre			A veces			Nunca			Total personas	
	Personas	Calif	Punt	Personas	Calif	Punt	Personas	Calif	Punt	Personas	Calif	Punt		
indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.														
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	0	3	0	0	6	0	12	3	36	8	0	0	20
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	0	3	0	0	6	0	2	3	6	18	0	0	20
3	Problemas respiratorios.	0	3	0	0	6	0	1	3	3	19	0	0	20
4	Dolor de cabeza.	0	6	0	0	2	0	3	1	3	11	0	0	20
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	0	6	0	0	2	0	1	1	1	19	0	0	20
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.	0	6	0	0	2	0	0	1	0	20	0	0	20
7	Cambios fuertes del apetito.	0	3	0	0	2	0	3	1	3	17	0	0	20
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frialdades).	0	3	0	0	2	0	1	1	1	19	0	0	20
9	Dificultad en las relaciones familiares.	0	3	0	0	6	0	4	3	12	16	0	0	20
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	0	6	0	0	2	0	5	1	5	15	0	0	20
11	Dificultad en las relaciones con otras personas.	0	6	0	0	2	0	0	1	0	20	0	0	20
12	Sensación de aislamiento y desinterés.	0	3	0	0	2	0	0	1	0	20	0	0	20
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	0	3	0	0	6	0	1	3	3	19	0	0	20
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	0	3	0	0	6	0	8	3	24	12	0	0	20
15	Aumento en el número de accidentes de trabajo.	0	3	0	0	6	0	1	3	3	19	0	0	20
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	0	6	0	0	2	0	2	1	2	14	0	0	16
17	Cansancio, tedio o desgano.	0	6	0	0	2	0	1	1	1	19	0	0	20
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	0	6	0	0	2	0	6	1	6	14	0	0	20
19	Deseo de no asistir al trabajo.	0	6	0	0	2	0	0	1	0	20	0	0	20
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	0	3	0	0	2	0	0	1	0	20	0	0	20
21	Dificultad para tomar decisiones.	0	3	0	0	2	0	2	1	2	18	0	0	20
22	Deseo de cambiar de empleo.	0	3	0	0	2	0	3	1	3	17	0	0	20
23	Sentimiento de soledad y miedo.	0	3	0	0	6	0	2	3	6	18	0	0	20
24	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	0	3	0	0	6	0	4	3	12	16	0	0	20
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	0	6	0	0	2	0	5	1	5	15	0	0	20
26	Consumo de drogas para aliviar la tensión o las nervios.	0	6	0	0	2	0	0	1	0	20	0	0	20
27	Sentimiento de que "na vale nada", o "na sirve para nada".	0	6	0	0	2	0	0	1	0	20	0	0	20
28	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillos.	0	6	0	0	2	0	6	1	6	14	0	0	20
29	Sentimiento de que está perdiendo la razón.	0	3	0	0	2	0	0	1	0	20	0	0	20
30	Comportamiento rígido, abstinencia a torquedad.	0	3	0	0	2	0	2	1	2	18	0	0	20
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	0	3	0	0	2	0	3	1	3	17	0	0	20

Como se observa solamente en la pregunta 16 no contestó la totalidad de la población, para las otras 30 preguntas se cuenta con un 100% de participación.

Posterior a la realización de los cálculos obtenemos que el nivel de estrés de la población entrevistada es de 22.4 puntos de acuerdo al factor de Transformación.

CONDICIONES ESTRÉS			
Obtención del puntaje bruto total:		Puntaje Bruto	Factor de transformación
A	Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 1 al 8, y el resultado se multiplica por cuatro (4).	7,375	12,1
B	Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 9 al 12, y el resultado se multiplica por tres (3).	3,1875	5,2
C	Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 13 al 22, y el resultado se multiplica por dos (2).	2,2	3,6
D	Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 23 al 31.	0,9	1,5
Total		13,7	22,4

Este resultado nos indica de acuerdo a la escala brindada por el instrumento que La Unión Temporal Vial Belén 2018 Frente de Obra Andaquíes cuenta con un nivel de estrés Alto, es decir que La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Es así, como se evidencia que los trabajadores que asumen la responsabilidad de las obligaciones laborales de La Unión Temporal Vial Belén 2018 Frente de Obra Andaquíes, en términos generales tiene una mayor satisfacción en ciertas circunstancias; cuando realizan la ejecución de algunas de las tareas. En relación a las exigencias cognitivas, emocionales y exigencias cuantitativas.

A través de esta ardua labor, se logra identificar los posibles riesgos psicosociales en la población objetivo, que deben ser revisados minuciosamente. Donde se deberán utilizar los elementos objetivos necesarios, llegando a la finalidad de garantizar una realidad en la cual La Unión Temporal Vial Belén 2018 Frente de Obra Andaquíes, puede evaluar y definir sus planes de acción y tener una estrategia adecuada

a las necesidades de prevención del riesgo, con la auto evaluación diligenciada con los soportes de las acciones ejecutadas y sus resultados.

DISCUSIÓN

De acuerdo a la medición realizada a los trabajadores de la Unión Temporal Vial Belén, frente Belén de los Andaqués, se logró determinar que el nivel de estrés presente entre el grupo participante, es Alto. Lo que puede ser un claro indicativo de niveles de bienestar laboral bajos. Esto, debido a que el estrés se manifiesta con diversos síntomas, desde afecciones físicas hasta trastornos mentales y emocionales, con los que los trabajadores deben convivir sin ningún tipo de intervención hasta el momento por parte de la organización.

Entre las principales manifestaciones sintomáticas del estrés laboral en la Unión Temporal vial Belén 2018 en su frente Belén de los Andaqués se encuentran: dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, que en un inicio pudieron ser clasificadas erróneamente dentro de la matriz de peligros de la organización, siendo considerados como riesgos ergonómicos ocasionados por actividades propias de la labor de este grupo de trabajadores; lo que ocasiono que se obviara la inclusión del riesgo Psicosocial dentro de dicha matriz. Considerando esto como una omisión a lo que considera en la actualidad la higiene y la seguridad en el trabajo no solo contemplan los riesgos biológicos, físicos y químicos de los contextos laborales si no también los riesgos psicosociales siendo algo muy importante para la influencia y bienestar de los trabajadores en lo mental y físico.

Con lo cual se detectó que no se ha aplicado ninguna metodología existente para la medición del estrés laboral. Siendo esta la primera ocasión en que los trabajadores

son enfrentados a una batería de medición de este tipo; y se sienten con la libertad de expresar la necesidad del desarrollo de actividades recreativas y de integración para para incentivar las prácticas de un ambiente laboral sano y buenas relaciones intralaborales.

Dentro de la caracterización realizada a el grupo etario, se resalta que gran parte de los miembros son cabeza de familia y responden por su grupo familiar pertenecientes a estratos bajos de nivel 1 y 2; que además no cuentan con una estabilidad laboral que les permita generar lazos de seguridad en este aspecto; por tal motivo en la organización es evidente encontrar que los trabajadores prefieren realizar trabajos extras y gastar una mayor cantidad de su tiempo libre en actividades laborales con el fin de incrementar sus ingresos; que según Karasek estas exigencias del trabajo son cualitativas por el volumen de trabajo con la relación al tiempo disponible para atender otras situaciones y al final es lo que induce de manera tacita a la presencia elevada de situaciones estresantes a nivel psicosocial.

Sumado a esto, los trabajadores manifiestan que por el hecho de pertenecer a cargos que no demandan jefaturas o niveles en la organización de toma de decisiones; no se genera un sentido de pertenencia a la organización, lo que hace más complejo lograr implementar un sistema de prevención con los factores adecuados desde los recursos humanos, para llegar a una salud mental, emocional o física, que los favorezca; indicando un bajo nivel de motivación y recompensa organizacional y aun peor la falta de reconocimiento de las labores realizadas por cada colaborador.

Dichos resultados en algún momento pueden desencadenar en el momento menos esperado en reacciones adversas para la organización; como lo mencionan Kune y Maturana al asegurar que “Un ambiente laboral alterado y un trabajador mal adaptado suelen implicar un aumento del riesgo de accidentes en el trabajo”. Sin contar con la disminución de la productividad y calidad del desempeño de los trabajadores como lo describieron Blandin & Martínez-Araujo en el 2005.

REFERENCIAS: BIBLIOGRAFÍA Y OTROS

José M. Peiró, “desencadenantes del estrés laboral”, Universidad de Valencia, España, Unidad de investigación de psicología de las organizaciones, del trabajo y de los recursos humanos; Primer Simposio Iberoamericano de Ergonomía y psicología

Mayra Sánchez Cortés, Monografía “El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Sualupeil Curtiduría Suárez S.A., en la ciudad de Ambato en el período Marzo-Mayo de 2009! Ecuador, Ambato, 2009

Claudia Milena Flórez Tobar, Trabajo de Grado de Magister de Gerencia del Talento Humano “Estrés laboral en las empresas de producción”, Universidad de Manizales, facultad de Psicología, Febrero de 2014.

César G. Lizarazoa, Javier M. Fajardoa, Shyrle Berrioa, Leonardo Quintanaa.
BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA.
Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Antonio Creus Sole, “Seguridad e higiene en el trabajo, un Enfoque Integral”, editorial Algaomega Colombiana Doctor ingeniero industrial por la ETSIIB (Barcelona) y licenciado en medicina y cirugía por la facultad de medicina de Barcelona,

Revista de psicología, año septiembre 1999, satisfacción laboral y productividad, María Clotilde Atalaya Pisco.

ENCUESTA SALUDazul.pmd - I_encuesta_nacional_Colombia2.pdf
[Internet]. [Cited 2015 May 6]. Disponible en:
http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf.

RESOLUCIÓN 002646 DE 2008, Ministerio de protección social; consulta disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.

Ministerio de la protección social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Colombia. 2010. Fuente de investigación disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>.

Barreiro, T. (2000). Bienestar y malestar dentro del grupo. En T. Barreiro, Trabajos en grupo. (pp. 47-66). Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.

Campos, M. A. (2006). Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.

Lazarus R.S, Folkman S (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca S.A.

Rojas, O. J. & García, D. A. (2017). Propuesta de plan de intervención en estrés laboral en las empresas Petroindustrial S.A. y Alfa Gres. (Trabajo de grado Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Psicología, Medellín.

Abello Llanos, R., & Vieco Gómez, G. F. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte, 31(2), 354- 385. Obtenido de <https://goo.gl/oYOEDQ>

Dinero. (2014). Principales generadores de estrés laboral en Colombia. Obtenido de <https://goo.gl/Eabznl>

Martín Daza, F. (1998). Guia NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Obtenido de España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: <https://goo.gl/aViHEA>

Sánchez, F. C. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. (Tesis de pregrado). Rosario: Universidad Abierta Interamericana. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. Obtenido de <https://goo.gl/2GFRgG>

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Ginebra: Autor. Obtenido de <https://goo.gl/sCEXAX>

Torres Menárguez, A. (16 de junio de 2015). El síndrome del trabajador quemado. Obtenido de El País: <https://goo.gl/KB119s>

Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385. Obtenido de <https://goo.gl/5Dlkg7>

Zambrano Solarte, A. (2013). El sistema general de riesgos laborales en Colombia. Bogotá: Fasecolda. Obtenido de <https://goo.gl/NWoXc5>

El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público, octubre, 2015, Álvarez, Herly, Bracho, Iris.

Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un Riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejo para empleadores y representantes de los trabajadores. Protección de la Salud de los Trabajadores Serie N° 6. Material Mimeografiado.

Sebastián García, Olga. (2002). Los Riesgos Psicosociales y su Prevención: mobbing, estrés y otros problemas. Madrid.

Yuni, J., y Urbano, C. (2006). Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación. 2da. Edición. Argentina-Brujas
Yuni, J., y Urbano, C. (2006). Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación. 2da. Edición. Argentina-Brujas.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. 5ta ed. Santa Fe de Bogotá-Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestión de Recursos Humanos. Colombia. Editorial Mc Graw Hill

Abrajan Castro, M., & Contreras Padilla, J., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología, 14 (1), 105-118.

Guerrero Barona, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. Anales de Psicología, 19 (1)

CopSoQ-istas21, Versión 1.5., Marco conceptual, Factores psicosociales, <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Marco%20conceptual%20del%20m%C3%A9todo.pdf>
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/4458/1/Federico%20Montero.pdf>

ANEXOS

ANEXO No 01: EVIDENCIA DE PROCEDIMIENTO



ANEXO No 02: ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

ANEXO No 03: CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE ESTRÉS

ANEXO No 04: ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INVESTIGACIÓN DEL INSTRUMENTO APLICADO

Nosotros **Leidy Johana Alfonso Atara identificada** CC. 1049635579, **Nasly Eliana Blanco Cortes** identificada CC. 1014198817, **Paulo Andrés Lemos Serna** CC17658539, **Yadira del Carmen Maza Olivares** identificada con CC 1042968502, manifestamos en este documento documento mi voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL Y DEL BIENESTAR PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES EN LA UNION TEMPORAL VIAL BELEN 2018 - FRENTE BELÉN DE LOS ANDAQUIES*

Producto de nuestra actividad académica, para optar por el título ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin animo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

Leidy Johana Alfonso Atara CC.



1049635579

Nasly Eliana Blanco Cortes CC.



1014198817

Paulo Andrés Lemos Serna CC.



CC17658539

Yadira del Carmen Maza Olivares CC.



1042968502

¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas ; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer” (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)