

**UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL**

**SEDE CENTRAL**

**LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y  
AMBIENTE**

**Factores de riesgo psicosociales presentes en el sector  
construcción, evaluados mediante el Método CoPsoQ-  
istas21, en una empresa constructora en el año 2021**

Carolina Aguilar Guzmán – 117320584

Paola Arrieta Sancho – 207420959

**Propuesta de Trabajo Final de Graduación presentada como requisito parcial para optar al grado de Licenciatura  
en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente**

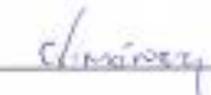
**AGOSTO, 2022**

### ACTA

En la ciudad de Alajuela, a las 18 días del mes de agosto del año 2022, estando presentes en la Sede Central de la Universidad Técnica Nacional, las siguientes personas: Carlos Mora Sánchez, Luis Gustavo González Vargas, Grettel Jiménez Jiménez, Erick Méndez Rodríguez y Gloria Vargas García, en su condición de miembros del Tribunal Evaluador, para evaluar el Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, de las estudiantes: Carolina Aguilar Guzmán; cédula 117320584 y Paola Arrieta Sancho; cédula 207420959 en la sala 1 de la Torre de laboratorios.

Reunido el Tribunal Evaluador y las aspirantes, estas procedieron a defender su Trabajo Final de Graduación "Factores de riesgo psicosociales presentes en el sector construcción, evaluados mediante el Método CoPsoQ-Istas21, en una empresa constructora en el año 2021".

Concluida la defensa del Trabajo Final de Graduación, el Tribunal Evaluador consideró que, de conformidad con la normativa en la materia, las estudiantes obtuvieron una calificación de nueve punto ocho, cumpliendo con las exigencias requeridas para la aprobación del Trabajo Final de Graduación y le es conferido el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.

 _____ Sra. Carolina Aguilar Guzmán Estudiante	 _____ Sra. Paola Arrieta Sancho Estudiante	 _____ Luis González Vargas Miembro del Tribunal Evaluador, Tutor
 _____ Sra. Gloria Vargas García Miembro del Tribunal Evaluador Lector	 _____ Sr. Erick Méndez Rodríguez Miembro del Tribunal Evaluador Lector	 _____ Sra. Grettel Jiménez Miembro del Tribunal Evaluador Lector
 _____ Carlos Mora Sánchez Director de Carrera Presidente Tribunal Evaluador		

## **Dedicatoria**

Dedicamos nuestro trabajo final de graduación primeramente a Dios, por darnos la vida, el entendimiento y la sabiduría para llegar a cumplir esta meta, por darnos la fuerza y la constancia que nos permitieron recorrer el largo camino que nos llevó a cumplir nuestros sueños y que de la mano de él esperamos seguir cosechando éxitos, logros y crecimiento personal y profesional.

También, dedicamos nuestro proyecto a nuestras familias, quienes fueron nuestro principal apoyo durante el proceso, el pilar que nos permitió cumplir nuestra meta y que durante todo momento nos brindaron comprensión, amor y nos incentivaron a seguir adelante.

## **Agradecimientos**

Primeramente, a Doña Gloria Vargas, quien siempre ha confiado y nos ha dado la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarnos profesionalmente, por permitirnos llevar a cabo el trabajo en la empresa, sin lo cual no habiéramos logrado desarrollar el proyecto.

A cada una de las personas que nos brindaron su valioso tiempo para poder llevar a cabo y aplicar los cuestionarios y el método, sin los cuales no habiéramos contado con el recurso necesario para nuestro estudio.

A nuestro profesor tutor Luis Gustavo González Vargas y nuestros profesores lectores Grettel Jiménez Jiménez y Erick Méndez Rodríguez, quienes nos acompañaron durante todo el proceso, y con su comprensión y apoyo leyeron, corrigieron y nos ayudaron a presentar un proyecto digno de la Universidad Técnica Nacional.

## **Resumen**

La Salud Ocupacional es una ciencia multidisciplinaria, dirigida a promover y proteger la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes en el trabajo. Entre los factores de riesgo presentes, se encuentran los de tipo psicosocial, los cuales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras. Este trabajo tiene como objetivo principal determinar los factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores, mediante la aplicación del Método CoPsoQ-istas21, en una empresa constructora, con el fin de elaborar un programa para el abordaje de los factores de riesgo psicosocial a los que se expone el personal. Como resultados principales del estudio, se obtuvo que los colaboradores de la construcción están expuestos a diferentes riesgos psicosociales que les afecta su desarrollo laboral, personal y emocional. Por ejemplo, altos ritmos de trabajo, pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento, inestabilidad laboral y poco desarrollo de liderazgo, lo cual los lleva a sufrir estrés. Con los resultados obtenidos, se brindan una serie de recomendaciones para controlar y prevenir estos factores de riesgo, tales como jornadas laborales que no excedan las horas ya establecidas, dar mayor apoyo a los colaboradores, brindar oportunidades de ejercer liderazgo, habilitar espacios para escuchar opiniones, brindar capacitaciones acerca de los riesgos psicosociales y establecer un programa para abordar los riesgos en estudio.

## Índice

1.	Introducción .....	9
2.	Área de estudio, Delimitación del Problema y Justificación.....	7
2.1	Área de Estudio.....	7
2.2	Preguntas de Investigación .....	8
2.3	Vacío de la Información .....	8
2.4	Delimitación del Problema.....	8
2.5	Justificación .....	10
3.	Situación Actual del Conocimiento del Tema (Estado de la Cuestión o del Arte) .....	13
4.	Objetivos .....	16
4.1	Objetivo General.....	16
4.2	Objetivos Específicos .....	16
5.	Aproximación del Marco Teórico.....	17
-	Individuales.....	20
-	Grupales .....	21
-	Organizacionales.....	22
-	Jornadas de Trabajo .....	22
-	Extraorganizacionales .....	23
-	Método FPSICO:.....	26
-	Método Inermap:.....	27
-	Cuestionario RED. Grupo WONT:.....	27
-	Método de evaluación de los riesgos psicosociales y comportamentales MARC-UV:.....	27
-	Prevenlab:.....	27
-	Manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales enPYME:.....	28
-	Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES: .....	28
6.	Estrategia Metodológica.....	31
6.1	Tipo de Investigación .....	31
•	Investigación Descriptiva .....	31
6.2	Tipo de Enfoque.....	31
6.3	Diseño de la Investigación .....	32
6.4	Sujetos y Fuentes de Investigación .....	32

6.5 Descripción del Área de Estudio .....	33
6.6 Población de Estudio .....	33
6.7 Criterios de Inclusión y Exclusión .....	33
• Criterios de Exclusión .....	34
6.8 Cuadro de Operacionalización e Instrumentalización de Variables.....	34
6.9 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	36
• Método CoPsoQ-istas21 .....	36
• Cuestionario para Recolección de Datos Sociodemográficos.....	39
• Valores de referencia para resultados .....	40
• Plan de acción para el abordaje de los Factores de Riesgo Psicosocial Identificados.....	41
• Consideraciones Éticas.....	41
• Ejecución de Trabajo.....	42
• Análisis de Resultados.....	44
6.10 Diagrama de causa y efecto .....	48
6.11 Cronograma .....	49
7. Resultados y Análisis de la Información .....	50
7.1 Análisis Sociodemográfico .....	51
7.2 Análisis de las Dimensiones de Riesgo Psicosociales.....	52
7.1.1 Exigencias Emocionales .....	53
7.1.2 Claridad del Rol.....	54
7.1.3 Sentido del Trabajo .....	56
7.1.4 Inseguridad Sobre el Empleo .....	58
7.1.5 Apoyo Social de Superiores.....	59
7.1.6 Apoyo Social de Compañeros .....	62
7.1.7 Ritmo de Trabajo .....	65
7.1.8 Posibilidades de Desarrollo.....	66
7.1.9 Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo .....	67
7.1.10 Calidad de Liderazgo .....	68
7.1.11 Confianza Vertical .....	69
7.2 Discusión.....	72
8. Conclusiones.....	74
9. Recomendaciones.....	78
9.1 Programa para el Abordaje de los Factores de Riesgo Psicosocial.....	81

10.	Referencias Bibliográficas .....	82
11.	Anexos .....	88
11.1	Cartas de aprobación .....	88
11.2	Empresa Interesada en el Proyecto .....	91
.11.3	Programa de factores psicosociales.....	93
11.4	Cuestionario MÉTODO ISTAS21 .....	119

## **1. Introducción**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Salud Ocupacional es una ciencia multidisciplinaria, dirigida a promover y proteger la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes en el trabajo, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro su salud y seguridad. Además, la salud ocupacional busca promover un ambiente de trabajo equilibrado, por medio de que las empresas cumplan con los estándares que permitan el bienestar físico, mental y social de las personas, contribuyendo de manera efectiva al desarrollo sostenible, y logrando su enriquecimiento humano y profesional desde el trabajo (Poder Judicial de la República de Costa Rica, 2019).

La disciplina que aborda el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo, y de la calidad de vida laboral es la Psicología de la Salud Ocupacional. Su objetivo principal es buscar que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral, además de tener la posibilidad de utilizar su talento, sus conocimientos, y sus destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo. (Gil, 2012, pp. 4-5).

En relación con los factores psicosociales, se manifiesta lo siguiente:

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican

su salud y su bienestar. Estos tienen la característica de generar estrés laboral, y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. (Gil, 2012, p. 2).

En el mundo se evidencian nuevas condiciones de trabajo que ocasionan, a su vez, una mayor competitividad, productividad, esfuerzo tanto físico como mental, aumentando las cargas emocionales, de responsabilidades, de retos y de tiempo, provocando la aparición de riesgos en la salud de los trabajadores. Esto es evidente en los empleados de la construcción, y conlleva a la necesidad de identificar, analizar, evaluar y recomendar sistemas de control de peligros laborales, a fin de propender por el bienestar físico y psicológico de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades. (Camargo y Erazo, 2015, p. 11).

Los riesgos psicosociales siempre han estado presentes en el trabajo; lo que ha cambiado en el transcurso del tiempo es la percepción social que existe sobre ellos, lo cual genera una diferencia epidemiológica. Los cambios sociales ocurridos; la nueva ordenación del trabajo; los cambios en los sectores ocupacionales; el cambio de la relación profesional entre los trabajadores y los clientes, han ayudado al incremento de este tipo de riesgos, hasta el punto de constituir un problema que, por el número de bajas laborales en las que están implicados, y por las consecuencias que tienen sobre el éxito de una organización, merecen ser considerados y tratados por las autoridades que regulan el mundo del trabajo y de la salud. (Gallego, 2016).

Cabe reconocer que a la población trabajadora del sector construcción en su mayoría se le ha realizado estudios enfocados sobre temas clásicos en salud ocupacional como lo son los riesgos físicos, ergonómicos, mecánicos, entre otros, dejando a un lado la incidencia de los factores de riesgo psicosociales y su relación con el desempeño, satisfacción, accidentabilidad y productividad laboral. De igual forma, en la actualidad se ha identificado un incremento significativo de los

factores que ponen en riesgo la salud mental de los trabajadores generando complicaciones en el entorno laboral, calidad de vida extralaboral y condiciones de salud física entre la población trabajadora expuesta a los diversos riesgos psicosociales. (Camargo, Díaz y Erazo, 2015, p. 11).

Por lo tanto, lo que este trabajo pretende es llevar a cabo un diagnóstico inicial sobre cómo y cuán expuesta está la población trabajadora del sector construcción, para determinar sus medidas preventivas. Para lograr dicho propósito se utilizó el cuestionario COPSOQ, con el fin de realizar una evaluación de riesgos psicosociales laborales.

## **2. Área de estudio, Delimitación del Problema y Justificación**

### **2.1 Área de Estudio**

La Seguridad y Salud Ocupacional es conocida por ser multidisciplinaria, es decir abarca lo que es la protección, seguridad, salud y el bienestar de las personas que se encuentran en el trabajo. Esta tiene como objetivo conseguir un ambiente de trabajo seguro y saludable, consiguiendo, a su vez, un bienestar físico y mental de los trabajadores en todas las ocupaciones: “la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas” (Poder Judicial de la República de Costa Rica, 2019, página web).

“El sector construcción es conocido por ser uno de los que presentan diferentes tipos de riesgos” (GespreObra, 2019, página web). Para este caso, el área de estudio se enfocará en los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores del sector construcción, los cuales pueden llegar a generar accidentes y enfermedades, afectando el ambiente de trabajo.

## **2.2 Preguntas de Investigación**

¿Qué grado de afectación tienen los factores psicosociales en la salud de los operarios y ayudantes de una empresa constructora?

¿Cuáles factores psicosociales son los que afectan en su mayoría a los operarios y ayudantes de una empresa constructora?

## **2.3 Vacío de la Información**

Al realizar un análisis más detallado de la gestión de la empresa constructora en estudio ante los riesgos psicosociales, se encontró que no se tiene un método establecido para poder evaluarlos, así como tampoco estudios sobre cómo estos factores pueden afectar a sus trabajadores y cómo poder disminuir el impacto, a diferencia de los otros tipos de riesgos, como los de seguridad, los cuales cuentan con matrices y un manual.

## **2.4 Delimitación del Problema**

La investigación se realizará en uno de los proyectos de una empresa constructora, mediante investigaciones hechas a nivel nacional e internacional, así como la aplicación de un cuestionario a los operarios y ayudantes de dichos proyectos. Este se hará durante el año 2021.

Para dicho trabajo es importante saber que los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares,

respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Estos son consecuencia de malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo. El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. (ISTAS, s.f., página web).

Los trabajadores por lo general:

(...) sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos. (OSHWiki, 2011, página web).

Debido a estos problemas, es necesario determinar los factores y riesgos a los que se exponen en el sector construcción, para establecer las medidas preventivas necesarias.

## 2.5 Justificación

En Costa Rica, los factores de riesgos psicosociales laborales se han convertido en novedad; de igual forma, no se presentan métodos para poder identificarlos y evaluarlos.

En nuestro país no existe una legislación específica en el tema, situación que dificulta que las empresas se comprometan a mejorar las condiciones psicosociales de los trabajadores. Por lo general las organizaciones evalúan de la actividad laboral los riesgos físicos, químicos, ergonómicos y biológicos, dejando a un lado los riesgos de tipo psicosocial, los cuales van tomando cada vez mayor importancia, debido a los efectos que provocan en la salud de las personas como lo son enfermedades cardiovasculares, depresión, trastornos musculoesqueléticos, ansiedad, estrés, entre otros. (Corte Suprema de Justicia, s.f., p. 13).

Los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se han ido reconociendo cada vez de forma más amplia, y se les ha brindado una mayor importancia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema, debido a que estos se pueden encontrar en todas las profesiones (Durán, 2017). Los factores psicosociales son conocidos por ser condiciones que se encuentran en una situación laboral y fuera de ella, tales como factores intralaborales, los cuales son conocidos por ser aquellos que se encuentran dentro del lugar de trabajo, y factores extralaborales que están directamente relacionadas con todos los factores externos al trabajo; ambos tienen la capacidad para deteriorar la salud física, psíquica o social de los trabajadores, así

como el desarrollo del trabajo, tomando en cuenta que la probabilidad de perder la salud para ellos es bastante alta (INSHT, 2010).

El sector construcción se caracteriza por poseer un alto nivel de riesgo psicosocial en la población, teniendo como consecuencias afectaciones al estado emocional de sus trabajadores. Esto se puede presentar a causa de las actividades a las que se exponen, y de las condiciones con las que trabajan; por ejemplo; el sobreesfuerzo que deben hacer, la presión que sienten para entregar una tarea, el trato por parte de los supervisores, las condiciones climatológicas con las que deben trabajar, la cantidad de horas que laboran, los horarios, el pago injusto, la inestabilidad, la rotación constante de personal, entre otros, son algunas de las causantes de estos tipo de riesgo en este sector (GespreObra, 2019).

Lo anterior puede producirles grandes riesgos a los trabajadores, como por ejemplo la generación de accidentes, un ambiente laboral inadecuado, el síndrome del edificio muerto, el estrés, entre otros daños a la salud. Uno de los grandes problemas está en que para este sector no se les da la misma importancia a los riesgos psicosociales, como sí a los riesgos relacionados con la higiene y seguridad.

Los factores de riesgo psicosocial aumentan la incidencia de las lesiones por accidentes laborales. Así lo ha demostrado un estudio realizado por el Centro de Investigación en Salud Laboral (Cisal) de la Universidad Pompeu Fabra (UPF). Según Cisal, estos accidentes podrían haberse visto acentuados por la mejora de la seguridad en el trabajo. Hay situaciones en las que las personas tienen que hacer doble presencia, con las

dificultades que esto conlleva, para compaginar la ocupación doméstica con la laboral. Esto desemboca en problemas de salud que están determinados por el aumento de las cargas de trabajo. Hoy en día, es muy común, someter a los trabajadores a grandes cantidades de trabajo. Las exigencias o trabajar a un ritmo excesivo pueden acarrear que el nivel mental o el esfuerzo intelectual se vean afectados por no seguir los requerimientos psicológicos adecuados. Al mismo tiempo la inseguridad y la inestabilidad laboral es un problema añadido que repercute en que una persona pueda desarrollar sus tareas con normalidad (Corral, 2017, página web).

El siguiente estudio radica en determinar los factores psicosociales que tienen la capacidad de impactar en el bienestar del trabajador del sector construcción, así como en su familia y en la sociedad, para conseguir, a su vez, aplicar las medidas preventivas adecuadas y brindar un ambiente laboral sano. Esto va a permitirles, a las empresas constructoras, generar un programa donde se permita tener un mayor control en los accidentes, debido a los factores psicosociales, así como conseguir, a su vez, que este tipo de riesgos vayan obteniendo una mayor importancia.

### **3. Situación Actual del Conocimiento del Tema (Estado de la Cuestión o del Arte)**

De acuerdo con Sirias (2019), en el ámbito internacional, el primer informe en relación con condiciones de trabajo de naturaleza psicosocial fue emitido por el Comité Mixto OIT-OMS en la novena reunión, llevada a cabo del 18 al 24 de setiembre de 1984. En efecto, el documento publicado fue llamado “Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo” y en él se evidencia la necesidad de métodos para identificación, medidas correctivas y sus consecuencias para la salud de los trabajadores. Y, por otra parte, emite la primera definición de factor de riesgo psicosocial. Sin embargo, esto es solamente el inicio de una serie de estudios, legislación y definiciones con respecto a riesgo psicosocial.

Para el año 2014 fue publicado un artículo que se nombra “Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral” (Gutiérrez y Vilorio, 2014), en el cual, los datos se obtuvieron a través de una encuesta realizada en Colombia en el año 2007, y luego se aplicó una segunda encuesta, donde se evidencia un incremento en el porcentaje de trabajadores que aquejan riesgo psicosocial, obteniendo el primer lugar este tipo de riesgo laboral. Subsecuentemente, esto impulsó al avance e implementación de normativa y legislación en ese país, en materia de salud ocupacional en relación con riesgo psicosocial y, por ende, Colombia cuenta con la Resolución 2646, expedida por el Ministerio de la Protección Social (2008), que obliga a las organizaciones a establecer evaluaciones anuales del riesgo psicosocial desde ese año 2008.

Asimismo, a nivel internacional, otro país que ha avanzado bastante en materia ocupacional y riesgos psicosociales es España. En esta nación, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), en conjunto con el Centro de Investigación en Salud Laboral, crearon el proyecto MatEmESp, el cual es una matriz que reúne una base de datos con respecto a condiciones de trabajo en España, incluyendo las de origen psicosocial. La matriz fue presentada en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el 2012 (Sirias, 2019).

Cabe resaltar que, además de esta base de datos, el ISTAS, en unión con equipos investigadores de diversos países y algunas instituciones españolas, como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo de Barcelona, Mutua Fraternidad, Gabinete Higiene de Comisiones Obreras de Cataluña y la Universidad Autónoma de Barcelona, han traducido y adaptado el método CoPsoQ, el cual fue creado en Dinamarca en el año 2000, por un grupo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de esa nación, desarrollando el **Método ISTAS21** (Sirias, 2019).

De ahí que, el ISTAS21 es un método de evaluación de condiciones de trabajo en la organización, que tienen origen psicosocial, cuya aplicación se ha extendido a diferentes países del mundo como son México, Chile, Venezuela, Estados Unidos de América, Brasil, Colombia, entre otros.

Costa Rica, hasta la fecha, no cuenta con una ley de prevención de riesgos psicosociales, ni tampoco con metodologías o instrumentos para la identificación de factores psicosociales y su abordaje correctivo, que haya sido aprobado a nivel nacional para uso en todas las empresas

tanto públicas como privadas. De acuerdo con entrevista informal de modo personal, realizada el 19 de julio del 2018 a la máster Cindhi Zamora Zamora, miembro de la Comisión Nacional de Factores Psicosociales, en Costa Rica, este proyecto de implementación de un instrumento se encuentra en la etapa de aprobación, y para esta fecha el equipo mencionado se encontraba analizando el aplicar el método ISTAS21 sumado a legislación colombiana, como base para el futuro instrumento a utilizarse de forma válida en Costa Rica, debido a que no se cuenta con legislación que obligue, a las empresas, a establecer evaluaciones periódicas con instrumentos validados que identifiquen factores de naturaleza psicosocial (Sirias, 2019).

Por tanto, el utilizar la **Metodología ISTAS21** en la organización en estudio, es un avance que permitirá la valoración de la fiabilidad del método y su aplicación en el sector construcción.

## **4. Objetivos**

### **4.1 Objetivo General**

Determinar los factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores, mediante la aplicación del **Método CoPsoQ-istas21**, en una empresa constructora en el año 2021

### **4.2 Objetivos Específicos**

4.2.1 Identificar, mediante el **Método CoPsoQ-istas21**, los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa constructora en el año 2021.

4.2.2 Analizar los factores de riesgos psicosociales identificados, basados en las características sociodemográficas de los colaboradores de una empresa constructora en el año 2021.

4.2.3 Elaborar un programa para el abordaje de los factores de riesgo psicosocial a los que se expone el personal de una empresa constructora en el año 2021.

## **5. Aproximación del Marco Teórico**

### **Salud Ocupacional**

Ruiz (2019) manifiesta:

La OMS (Organización Mundial de la Salud) define la salud ocupacional como una actividad que promueve proteger la salud de las personas activas. Intenta controlar los accidentes y enfermedades causados por el desempeño laboral. Para ello, promueve reducir las condiciones de riesgo. No obstante, la salud ocupacional no sólo (sic) se ocupaba de vigilar las condiciones físicas del trabajador, sino también de la parte psicológica. Busca ser un apoyo al trabajador y mantener la capacidad de trabajo de este último. En sus orígenes, la salud ocupacional nació con el objetivo de ayudar y proteger (sic) aquellos trabajadores que corrían más riesgos físicos cuando trabajaban. En la actualidad, incluye a los trabajadores de cualquier profesión. Por lo general, los problemas más habituales de los que se encarga la salud ocupacional son fracturas, cortaduras y de extensiones ocasionados por accidente laboral. También estarían incluidos aquellos problemas de la vista y oído, así como aquellas enfermedades causadas por exposición a las sustancias existentes en el puesto de trabajo. Igualmente, se encarga del estrés causado por el tipo de trabajo o por las relaciones laborales. (Ruiz, 2019).

La construcción es uno de los sectores con mayor riesgo de siniestralidad; esto se debe a diferentes factores, entre los que destacan la complejidad de las actividades que se realizan, la

variedad de tareas, el riesgo que conllevan y la temporalidad entre las plantillas. Entre los riesgos a los que mayor se enfrentan se encuentran: caídas a distinto y mismo nivel, ausencia de orden y limpieza, proyección de partículas, riesgo eléctrico, golpes contra objetos y herramientas, atrapamientos, sobreesfuerzos, además de riesgos asociados a los factores psicosociales (UNIR, 2020). La construcción es un ámbito donde todos los días se producen accidentes o enfermedades laborales. Es por esa razón que la construcción se considera como uno de los campos profesionales más peligrosos.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), **6.300** personas mueren al día en todo el mundo debido a accidentes o enfermedades provocadas por el trabajo, lo que significa un total de 2,3 millones de individuos fallecidos al año. En cuanto a Latinoamérica, las cifras arrojadas por **OIT indican que son registrados 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores** de la industria, en la agricultura hasta 10,7 y en los servicios 6,9. La construcción se encuentra dentro de las que más se producen incidencias. Es importante mencionar que los jóvenes son los que cuentan con una menor protección en comparación con los adultos mayores. De acuerdo con la OIT, los empleados de entre 15 y 24 años son los más afectados. **541 millones de individuos de esa etapa de edad**, que incluye 37 millones de niños con trabajos riesgosos, representan más de 15% de la fuerza laboral mundial y sufren hasta 40% más de lesiones laborales no mortales que las personas mayores de 25 años. La experta de la OIT aseguró que tales **hechos se deben en primer lugar, a su desarrollo físico**, psicológico y emocional

todavía incompleto, que conduce, por lo general, a una menor percepción de los peligros y riesgos laborales. En segundo lugar, los trabajadores jóvenes cuentan con menores competencias profesionales y experiencia laboral, y adolecen de una formación adecuada en materia de seguridad y salud. (Construir, 2020).

Además, otros factores como el género, la discapacidad y la situación migratoria también contribuyen de forma transversal a esta especial vulnerabilidad. Específicamente, en Costa Rica, **las estadísticas oficiales señalan que anualmente mueren 4,5 trabajadores de cada 100.000**. El Instituto Nacional de Seguros atendió en todo el 2018, 124.339 casos que fueron reportados como accidentes laborales. Para el año 2015, el sector de construcción obtuvo su mayor cifra de daños y fue en el que tuvo una mayor cantidad de accidentes laborales en Costa Rica, según datos del Instituto Nacional de Seguros (INS). El margen indica que **dos de cada 10 personas tuvieron un percance en el trabajo de construcción o agricultura**. Además, en general, se registraron 115.817 accidentes laborales. (Construir, 2020).

La rama de la psicología es la encargada de velar por el bienestar mental de las personas, la cual se da a la tarea de estudiar los factores psicosociales.

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo aluden a un conjunto de aspectos relacionados con la gestión y la organización del trabajo, lo que tiene relación directa con las jefaturas y la forma en la que se asigne, informe y oriente sobre la tarea; el reconocimiento y motivación que se le otorgue a la persona trabajadora y el ambiente de

trabajo que se logre construir en el centro de trabajo. También entran en juego los espacios internos de esparcimiento, ejercicio físico, recreación y los servicios y beneficios que se les dé a los trabajadores. Estos factores de riesgo pueden aparecer prácticamente en cualquier ocupación, profesión o puesto de trabajo y en cualquier circunstancia en que se somete a un individuo a una carga a la que no puede ajustarse rápidamente. (CSO, 2020).

Según el Consejo de Salud Ocupacional (2020), los principales factores de riesgo psicosocial se dividen en los siguientes:

- **Individuales**

Desempeño de roles

- Conflicto de rol: las expectativas y demandas de trabajo planteadas a un trabajador son incompatibles entre sí.

- Ambigüedad de rol: las expectativas y demandas planteadas a un trabajador no contienen información suficiente.

Demandas estresantes de la tarea

- Sobrecarga de Trabajo Cuantitativa: exceso de actividades a realizar en un determinado período de tiempo y flujo de trabajo repetitivo.

- Sobrecarga de Trabajo Cualitativa: excesivas demandas en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador.
- Falta de carga del trabajo o contenido demasiado limitado, falta de variación, falta de demanda a la creatividad.
- Alta responsabilidad sobre personas y bienes.
- Carga mental alta.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Falta de capacitación.

#### Desarrollo de carrera

- Inseguridad en el trabajo, amenaza de despido.
- Transiciones de carrera: cambio de puesto de trabajo, de nivel jerárquico, de organización, del empleo al desempleo o viceversa.
- Estresores en las diferentes fases del desarrollo de carrera: fase inicial, de consolidación, de mantenimiento, de preparación para la jubilación.

#### **- Grupales**

#### Apoyo Social

- Falta de apoyo social por parte de jefe, compañeros o familiares.

- Fallas en la comunicación (chismes, falta de retroalimentación, falta de claridad en los mensajes).

### Relaciones interpersonales

- Falta de cohesión en el grupo.
- Presiones de grupo.
- Conflicto intra y/o intergrupales; no se interviene cuando hay conflicto.
- Discriminación.
- Violencia laboral; hostigamiento sexual y hostigamiento psicológico en el trabajo.

### - **Organizacionales**

#### Toma de decisiones

- Centralización en la toma de decisiones.
- Poca autonomía en el desarrollo del trabajo; otra persona decide qué hacer, cuándo y cómo.
- Excesivo número de niveles jerárquicos.
- Supervisión estrecha.

### - **Jornadas de Trabajo**

- Trabajo nocturno.

- Trabajo rotativo.
- Ausencia de pausas, imposibilidad de tomar vacaciones.
- Jornadas extenuantes.
- **Extraorganizacionales**
- Estresores provenientes de la vida familiar.
- Conflicto familia- trabajo.
- Estresores provenientes de otros ámbitos de actividad (alcohol, drogas, problemas legales, hipotecas y deudas, entre otros).
- Traslado al trabajo con dificultad (congestión vial, ubicación del centro de trabajo en zona peligrosa).
- Estado de salud del trabajador o de algún miembro de su familia.

Son muchos los efectos que se pueden presentar debido a un mal control de los riesgos psicosociales, los cuales se pueden clasificar, según Catalán (2018), en:

- **Efectos subjetivos:** ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad.

- **Efectos conductuales:** propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de bebidas o cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor, sobresaltos, labilidad emocional, soñar despierto.
- **Efectos cognoscitivos:** incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
- **Efectos fisiológicos:** aumento de las catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudo de la garganta, entumecimiento y escozor de las extremidades, tensión muscular, dolor cervical, cefaleas, indigestión, diarrea o estreñimiento, tics, insomnio, hipertensión, palpitación, opresión respiratoria, alergia cutánea.
- **Efectos organizacionales:** absentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Costa Rica es uno de los países que se encuentra vulnerable a desarrollar enfermedades ocupacionales, debido a los factores psicosociales que se derivan de sus actividades diarias, lo que hace que las personas dejen de lado su vida personal o combinen esta con la vida profesional.

Como país en desarrollo, no está ajeno a las manifestaciones del estrés laboral y a su incidencia en la salud de la población trabajadora y en la productividad de las empresas e instituciones. De hecho, se refleja un aumento en las denuncias de las personas colaboradoras contra los patronos, debido a posibles causas de estrés laboral. (Nación, 2016, página web).

A causa del aumento de accidentes y enfermedades generados por los factores de riesgo psicosociales, las empresas han empezado a implementar métodos de evaluación, con el objetivo de identificar cuáles son los riesgos a los que se enfrentan y las medidas que son necesarias para prevenirlos.

La evaluación de riesgos psicosocial tiene como objetivo identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o reducir dichos riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas, sean relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar. Es conocido que ningún método, procedimiento, técnica o instrumento puede ser considerado el mejor, debido a que las condiciones de las empresas varían mucho y no todas tienen las mismas situaciones. En muchos casos, la utilización combinada de varios métodos puede resultar la mejor opción para suplir carencias de un método u otro. Actualmente, se cuenta con varios métodos de evaluación, pudiendo elegir el más adecuado respecto a las características y tipo de empresa. La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es

un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, s.f., página web).

Entre los métodos que existen para identificar dichos riesgos se encuentran los siguientes, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (s.f.):

- **Método FPSICO:**

- Elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de España.
- El ámbito para la utilización de este método es, en principio, cualquier empresa, independientemente de su tamaño o actividad.
- Se vale de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores, por departamentos, categorías profesionales, entre otros.
- Fue diseñado para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa, que ayuden a una mejora en el clima psicosocial; igualmente, para detectar condiciones desfavorables en el marco laboral y obtener información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones psicosociales de su trabajo.
- El cuestionario está compuesto por 75 preguntas, que responden a una distribución en siete factores: Carga mental, Autonomía temporal, Contenido del trabajo, Supervisión-participación, Definición de rol, Interés por el trabajador y Relaciones personales.

- Definición de rol, Interés por el trabajador, Relaciones personales.
- El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas.
- El tiempo estimado para su realización es de 20 a 30 minutos.
- **Método Inermap:**
  - Existen distintas versiones del método, en función del sector de actividad que se pretenda evaluar: PSICOMAP sector industria, EDUMAP, educativo, SANIMAP, sanitario, OFIMAP, trabajos administrativos o de oficina y TELEMAT, teleoperadores.
- **Cuestionario RED. Grupo WONT:**
  - Universidad Jaume I, España.
- **Método de evaluación de los riesgos psicosociales y comportamentales MARC-UV:**
  - Elaborado por la Universidad de Valencia, España.
- **Prevenlab:**
  - Es un método español basado en el análisis, evaluación, gestión e intervención de factores psicosociales.

- **Manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en PYME:**

- INSHT y el Instituto de Biomecánica de Valencia, España.

- **Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES:**

- Elaborado por MC-Mutual y Universidad de Barcelona (MC-UB), España.

Para realizar dicha evaluación en el sector construcción se utilizará el Método **COPSOQ-ISTAS21**; este tiene como características lo siguiente, según INSHT (s.f.):

1. Marco conceptual, basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social de Karasek y Theorell, y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia.
2. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.
3. Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que

coexisten distintas actividades y ocupaciones, distribuidas en departamentos y puestos de trabajo diversos, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos.

4. La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.

5. Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores. (Existe una tercera versión, más exhaustiva, para su uso por personal investigador).

6. Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad).

7. Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito, para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas). Esto permite triangular los resultados, mejorando su objetividad y el conocimiento menos sesgado de la realidad, y facilita la consecución de acuerdos entre todos los agentes (directivos, técnicos y trabajadores) para la puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas.

8. El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que ellos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten.
9. Los indicadores de resultados se expresan en términos de Áreas de Mejora y Prevalencia de Exposición a cada dimensión.
10. Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones/puestos, sexo, tipo de relación laboral, horario y antigüedad). Ello permite la localización del problema y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada.
11. Usa niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones, lo que permite superar la inexistencia de valores límite de exposición, y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que, obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible por las empresas.
12. La metodología original danesa ha sido adaptada y validada en España, presentando buenos niveles de validez y fiabilidad.
13. Es una metodología de utilización pública y gratuita.

## **6. Estrategia Metodológica**

### **6.1 Tipo de Investigación**

- **Investigación Descriptiva**

La investigación es de tipo descriptiva, que se basa en la observación y descripción de características (Morán y Alvarado, 2010), y con enfoque cualitativo. Sin embargo, para la metodología aplicada se toman en cuenta algunos datos también cuantitativos sobre variables demográficas y sociales de la población en estudio; debido a esto, la metodología es mixta.

### **6.2 Tipo de Enfoque**

- **Enfoque Cualitativo y Cuantitativo (Mixto)**

El enfoque principal de la investigación es de tipo cualitativo, ya que utilizará técnicas distintas a la encuesta y el experimento, para describir una situación que sucede en el lugar de trabajo y que involucra la parte social de las personas (Morán y Alvarado, 2010). No obstante, tiene también un enfoque cuantitativo, debido al uso de ciertas variables importantes para la correcta interpretación de resultados.

### **6.3 Diseño de la Investigación**

- **No Experimental**

La investigación es de tipo no experimental, ya que no extrae sus conclusiones definitivas, o sus datos de trabajo, por medio de una serie de acciones y reacciones reproducibles en un ambiente controlado para obtener resultados interpretables, es decir: a través de experimentos. No por ello, claro está, deja de ser una investigación seria, documentada y rigurosa en sus métodos (Morán y Alvarado, 2010).

### **6.4 Sujetos y Fuentes de Investigación**

- **Fuentes Primarias**

-Las respuestas de los colaboradores pertenecientes a la población de estudio, luego de aplicarles el cuestionario que forma parte del **Método CoPsoQ-istas21**.

-La observación de trabajos y actividades realizadas en el proyecto en estudio y sus diferentes características.

-El análisis de las condiciones de los entornos laborales, donde desarrollan las actividades los colaboradores pertenecientes a la población de estudio.

- **Fuentes Secundarias**

-Documentación bibliográfica y estudios anteriores relacionados con el tema.

-Protocolos, normas y diferentes documentos relacionados con factores de riesgo psicosocial que se aplican en Costa Rica o a nivel internacional.

### **6.5 Descripción del Área de Estudio**

Este proyecto de investigación se realizará en los proyectos constructivos de una empresa constructora, ubicados en diferentes zonas de la GAM (Gran Área Metropolitana).

### **6.6 Población de Estudio**

La muestra del estudio está compuesta por 150 colaboradores, quienes son directos de la empresa constructora y están activos en el momento del estudio. Esta muestra está distribuida entre la totalidad de los proyectos constructivos de la empresa, y su tamaño se eligió con el fin de que los resultados sean significativos y representativos.

### **6.7 Criterios de Inclusión y Exclusión**

- **Criterios de Inclusión**

- Se incluyeron todos los colaboradores directos de la empresa constructora, que se encuentren activos en los diferentes proyectos al momento del estudio, sin importar la nacionalidad a la que pertenecen, el rango de edad y la antigüedad laboral en ella.

- **Criterios de Exclusión**

- Se procede a excluir del estudio a colaboradores que pertenecen a empresa externa o por contrato, que también se encuentran en los proyectos donde se aplicó el estudio.

### 6.8 Cuadro de Operacionalización e Instrumentalización de Variables

<b>Objetivo General:</b> Determinar los factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores, mediante la aplicación del <b>Método CoPsoQ-istas21</b> , en una empresa constructora en el año 2021.			
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Técnicas a Utilizar</b>	<b>Variables a Medir</b>	<b>Análisis de la Información</b>
1. Identificar, mediante el <b>Método CoPsoQ-istas21</b> , los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa constructora en el año 2021.	<b>Método CoPsoQ-istas21.</b>	Exigencias psicológicas: -Trabajo activo, crecimiento y desarrollo de habilidades, así como su fortalecimiento. -Apoyo, por parte de la gerencia, en la empresa y calidad de liderazgo. -Premiaciones.	Se utilizará una herramienta digital para la generación del cuestionario y los resultados.

<p>2. Analizar los factores de riesgos psicosociales identificados, basados en las características sociodemográficas de los colaboradores de una empresa constructora en el año 2021.</p>	<p>Cuestionario de elaboración propia.</p>	<p>1. Edad. 2. Sexo. 3. Antigüedad laboral. 4. Relación contractual. 5. Puesto de trabajo.</p>	<p>Recolectar, digitar, ordenar, clasificar, interpretar de modo gráfico la información recolectada con la aplicación del <b>Método COPSOQ.</b></p>
<p>3. Elaborar un programa para el abordaje de los factores de riesgo psicosocial a los que se expone el personal de una empresa constructora en el año 2021.</p>	<p>Documento que permita detectar, diagnosticar, identificar, evaluar y tratar los factores de riesgo psicosocial, con el fin de disminuir el riesgo.</p>	<p>Las medidas para abordar, controlar, disminuir y prevenir los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los colaboradores.</p>	<p>Realizar el diagnóstico, identificar las oportunidades de mejora. y elegir los medios a través de los cuales se elaborará el programa para abordar la problemática.</p>

## 6.9 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

- **Método CoPsoQ-istas21**

“COPSOQ ISTAS21 (sic) es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)” (Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), s.f., página web).

De acuerdo con el IBV (s.f.), las principales características del método son las siguientes:

- El marco conceptual está basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social de Karasek y Therorell (sic), y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia.
- Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.
- Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual.

- La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.
- Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores.
- Ofrece garantías para la protección de la confidencialidad de la información.
- Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas).
- El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible.
- Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones/puestos, sexo, tipo de relación laboral, horario y antigüedad).

Ello permite la localización del problema y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada.

- La metodología original danesa ha sido adaptada y validada en diferentes países, presentando buenos niveles de validez y fiabilidad. (IBV, s.f., página web).

“El método ha sido diseñado partiendo de la base de la metodología epidemiológica y el uso de cuestionarios estandarizados, la participación de los agentes de prevención en la empresa y la triangulación de los resultados” (INSHT, s.f., p. 3).

La metodología se basa en el funcionamiento de un grupo de trabajo tripartito compuesto por representantes de la dirección de la empresa, de los trabajadores (delegados de prevención) y de los técnicos de prevención. Se considera que el conocimiento técnico y el conocimiento fundamentado en la experiencia son complementarios ya ambos necesarios en el proceso de intervención preventiva. Este grupo se constituye como el verdadero motor del proceso de evaluación y tiene importantes funciones en la preparación y realización del trabajo de campo y de la información de la plantilla a evaluar, determinar las unidades de análisis, la adaptación del cuestionario a la empresa, las estrategias de protección de la confidencialidad, de distribución y recogida de los cuestionarios, de sensibilización y en la interpretación de los resultados y realización de las propuestas de medidas preventivas.

La organización del trabajo de campo, la redacción del informe preliminar del análisis y del informe final de todo el proceso de evaluación corren a cargo del Servicio de Prevención de la empresa, que incluirá las diferentes aportaciones que hayan sido discutidas en el seno del Grupo de Trabajo. La metodología propone también una forma de priorizar objetivos y proponer intervenciones concretas sobre los riesgos evaluados, combinando criterios de importancia de las exposiciones y de oportunidad de las intervenciones (INSHT, s.f., p. 3).

- **Cuestionario para Recolección de Datos Sociodemográficos**

De acuerdo con el INSHT (s.f.), el cuestionario de evaluación consta de cuatro secciones:

- a. Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar.
- b. Condiciones de empleo y de trabajo.
- c. Daños y efectos en la salud.
- d. 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). Algunas preguntas pueden ser adaptadas a la realidad de la unidad objeto de evaluación y/o suprimidas atendiendo a la garantía de anonimato.

Las otras dos secciones, daños y efectos en la salud y dimensiones psicosociales, son preguntas universales para todo tipo de ocupaciones y actividades, y ninguna de ellas puede ni debe ser modificada o suprimida.

La procedencia y formulación de todas las preguntas que integran el cuestionario, así como los indicadores de validez y fiabilidad pueden consultarse en el manual del método, en el que también está desarrollado su marco conceptual, las condiciones de administración y el procedimiento de intervención en todo el proceso de evaluación. (INSHT, s.f., p. 4).

- **Valores de referencia para resultados**

El establecimiento de valores de referencia es la base más racional y factible para la determinación de niveles de acción en las empresas dada la imposibilidad de establecer niveles límite para las exposiciones psicosociales como los que se utilizan para exposiciones a contaminantes (como los TLV). Los valores de referencia de una determinada dimensión (por ejemplo, influencia) son las puntuaciones de esta dimensión que distribuyen la población de referencia en tres partes de igual número de individuos (“terciles”), y han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España (N=5.100) realizada por ISTAS en 2010. Esta muestra representativa de la población asalariada en España es la población de referencia. Los terciles han sido etiquetados como verde (que incluye las puntuaciones más favorables para la salud), amarillo (incluye las puntuaciones intermedias) y rojo (que incluye las puntuaciones más

desfavorables para la salud). Por ese motivo, CoPsoQ-istas<sup>21</sup> trabaja con distribuciones, y no valores puntuales, de referencia. (INSHT, s.f., p. 4).

- **Plan de acción para el abordaje de los Factores de Riesgo Psicosocial Identificados**

Se elaborará un documento para diagnosticar, identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral estudiado. Dicho documento contendrá las medidas para abordar, controlar, disminuir y prevenir los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los colaboradores, con el fin de mejorar el desarrollo y desempeño de estos.

- **Consideraciones Éticas**

En esta investigación, la metodología aplicada evalúa a la empresa y los factores de riesgo psicosociales presentes en el sector construcción, mas no a los colaboradores. Las respuestas fueron brindadas voluntariamente, y se mantuvieron anónimas. Los cuestionarios aplicados fueron tratados únicamente por las dos personas que están realizando la investigación, quienes a su vez entienden la importancia del cumplir con cada uno de los aspectos legales y éticos de protección de los datos e informaciones personales, esto con el objetivo de garantizar la confidencialidad.

“La metodología tiene validez científica y técnica fundamentada en la experiencia y genera riesgos mínimos para los participantes” (Sirias, 2019, p. 65). Además, la selección de los participantes fue realizada de modo equitativo, sin preferencias o prejuicios personales, fueron informados acerca de la investigación, y dieron su consentimiento informado y voluntario. Así

mismo, la empresa brindó su autorización para llevar a cabo el estudio, siempre y cuando se cumplieran las consideraciones descritas.

- **Ejecución de Trabajo**

1. Planteamiento del problema y análisis de necesidades de la empresa constructora. Se realizó la entrevista informal a encargados de salud ocupacional de la empresa, con el fin de aclarar la necesidad de abordar el tema de condiciones de trabajo que originan riesgos de naturaleza psicosocial.

2. Revisión de bibliografía de condiciones de trabajo de naturaleza psicosocial y formas de abordaje. Se procedió con la revisión documental profunda en el tema, con la finalidad de justificar la necesidad de la empresa, de contar con una metodología para evaluar este tipo de condiciones laborales.

3. Análisis previo de la empresa. Se identificarán factores sociodemográficos de la población trabajadora en el área de la construcción.

4. Designación de la utilización del método. Se decidió utilizar la Metodología ISTAS21 en la organización en estudio, con la finalidad de establecer en ella un plan remediador de las condiciones de trabajo que originan riesgo psicosocial, esto debido a que la metodología es reconocida internacionalmente como confiable y fiable.

5. Aprobación del uso de la metodología en la empresa constructora. Para el proceso de la propuesta, se expuso y discutió directamente el tema y la metodología con la gerencia de

la empresa, con el fin de recibir su aprobación, la cual, luego de analizar el método, dio una respuesta satisfactoria.

6. Selección de técnicas para evaluación. Se realizó la elección del uso de una encuesta de elaboración propia, para recolectar la información.

7. Preparación del trabajo de campo. Con los datos obtenidos se procederá con el llenado del **Método CoPsoQ-istas21**. Se iniciará por la configuración de la empresa, luego se completará el proceso de intervención que la misma metodología genera, y por último se introducirán los datos sociodemográficos que el programa solicita, con el fin de generar el cuestionario para aplicar en la empresa.

8. Ejecución del trabajo de campo. Se aplicará el cuestionario de forma personal y escrita a cada colaborador activo y propio de la empresa, presente en el proyecto de construcción a evaluar.

9. Digitalización de cuestionarios. Se procederá con la digitalización de las respuestas de los cuestionarios recolectados, utilizando la aplicación informática del **Método CoPsoQ-istas21**.

10. Análisis e interpretación resultados. Se realizará el análisis estadístico descriptivo y la interpretación de resultados cualitativos y cuantitativos.

11. Comunicación de resultados. Se hará entrega de resultados directamente a la gerencia de salud ocupacional de la empresa constructora.

12. Establecimiento del plan de acción correctivo. Para el establecimiento del plan remediador se establecerán medidas correctivas y preventivas, con el fin de disminuir el riesgo generado por los factores psicosociales en la construcción.

- **Análisis de Resultados**

Para analizar la validez y confiabilidad de datos, se debe recalcar que, antes de aplicar el **Método CoPsoQ-istas21**, se debe realizar un cuestionario para los colaboradores de la empresa, con el fin de tener los datos e información necesarios.

Posterior a ello, se procederá con la recopilación de la información, la clasificación y priorización de categorías para el análisis gráfico y recolección de datos estadísticos y sociodemográficos de la población trabajadora. La descripción y distribución fue analizada con base en la información contenida en las partes requeridas por la metodología.

Las variables que se analizarán, tal como se indicó anteriormente, son las que a continuación se muestran:

1. Edad.
2. Sexo.
3. Antigüedad laboral.
4. Relación contractual.
5. Puesto de trabajo.

## 6. Horario laboral.

Luego, una vez se obtengan los datos sociodemográficos, se recurrirá a la utilización del software “Método **CoPsoQ-istas21**”, donde se introducirán los datos para armar un fichero nuevo, iniciando por la configuración de la empresa y proceso de intervención, en el cual se definió el grupo de trabajo y se otorgaron los permisos para utilizar la metodología.

Se utilizó la aplicación informática del método, es decir, el Software CoPsoQ-istas21, basado en la Teoría General de Estrés, que integra los modelos conceptuales más relevantes, como el "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson, y el "esfuerzo-compensaciones" de Siegrist, el Vitamínico (Warr) y el Socio-técnico (Cherns, De Sitter), y otras aportaciones relevantes, como las relacionadas con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares (Hall, Chandola).

Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo y en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea administración pública o empresa privada. Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud, y no de las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la LPRL.

Se centra, operativamente, en la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores/as y sus representantes, así como directivos/as, con el apoyo de los técnicos de

prevención, todos ellos integrantes de un Grupo de Trabajo (GT) vigente a lo largo de todo el proceso: desde la preparación y obtención de datos, posterior propuesta, implementación y evaluación de medidas preventivas. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz, y cumple con las obligaciones legales.

Permite estimar la magnitud de los riesgos (a través de puntuaciones) y el porcentaje de trabajadores/as expuestos (prevalencia de la exposición), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia, que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.

El cuestionario utilizado está validado, es decir, se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir; y es fiable, es decir, se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles. La presentación de los resultados se realiza para distintas unidades de análisis: para el conjunto de la empresa, para cada uno de los departamentos que la componen, para cada puesto de trabajo y sexo en el informe preliminar de evaluación. También se pueden obtener los resultados por: antigüedad, relación laboral, horario y edad. De esta manera se localizan los problemas y se facilita el diseño de las soluciones adecuadas.

El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva. “Triangula” los resultados, es decir, estos requieren una interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo, lo que constituye la

mayor garantía de objetividad, y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.

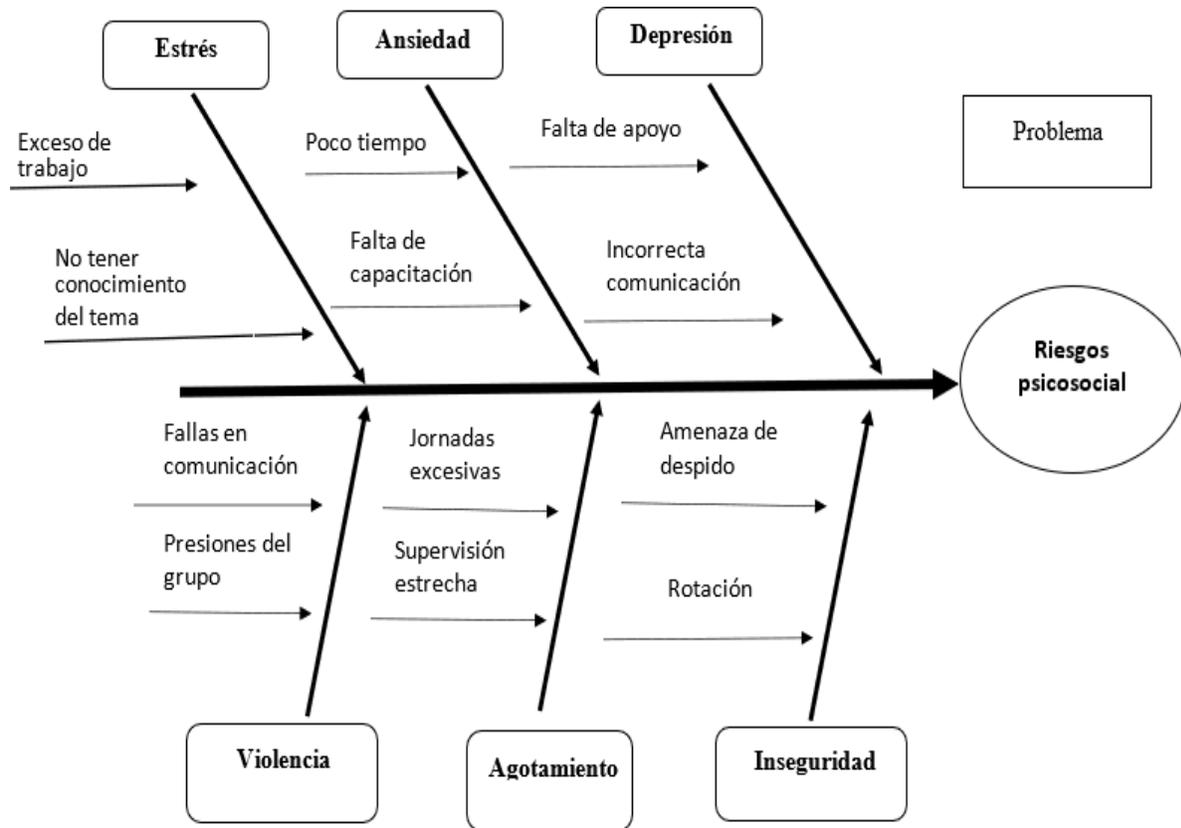
El cuestionario que ofrece el Software CoPsoQ-istas21 (véase el anexo N° 2) está diseñado para aplicarlo en empresas de 25 o más trabajadores, y las respuestas que se obtienen sirven para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo, relacionadas con la organización del trabajo, que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos ayudan a mejorar estas condiciones.

Se trata de un cuestionario confidencial y anónimo, y los resultados se analizan de forma colectiva, y en el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de manera individualizada. Por esta misma razón, todas las preguntas deben ser contestadas, ya que, si alguna pregunta no se contesta, es probable que otras se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

- Obstáculos y dificultades

Al realizar las entrevistas se detectaron diversos obstáculos, entre esos se encontraba la pandemia que se atravesaba a nivel mundial, la cantidad de entrevistas por realizar, el tiempo requerido y el nivel de conocimiento de los colaboradores. Sin embargo, se pudo completar la aplicación de estos.

## 6.10 Diagrama de causa y efecto



## 6.11 Cronograma

<b>Actividad</b>	<b>Fecha</b>
Elaborar cuestionario para aplicar en la empresa constructora	Mayo de 2021
Coordinar con la empresa constructora la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores	Mayo de 2021
Aplicación de cuestionarios en el primer proyecto elegido	Junio de 2021
Aplicación de cuestionarios en el segundo proyecto seleccionado	Agosto de 2021
Presentación de avance a profesor tutor y lectores	Setiembre de 2021
Análisis de los resultados obtenidos en los cuestionarios	Diciembre de 2021
Presentación de los resultados con el análisis a la gerencia de salud ocupacional	Febrero de 2022
Presentación nuevamente del avance al profesor tutor y lectores	Junio de 2022
Elaboración de plan de medidas preventivas ante los resultados obtenidos	Julio de 2022
Presentación final de proyecto	Agosto de 2022

## **7. Resultados y Análisis de la Información**

A continuación, se detallan los resultados obtenidos con la aplicación del **Método CoPsoQ-istas21** para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en concordancia con los objetivos planteados en la presente investigación. La información recogida y procesada corresponde a la información de 150 trabajadores; es decir, al 75% de la población inicialmente estimada, puesto que al momento de la recolección de datos se presentaron novedades como ingresos, desvinculaciones o ausentismos.

Inicialmente, se describen las características sociodemográficas de la población; posteriormente se detallan el riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral, las condiciones de estrés, y finalmente la correlación entre ellos.

Con el análisis de los datos sociodemográficos, se procedió a identificar las condiciones de trabajo de naturaleza psicosocial en la organización, con la utilización y adaptación del método CoPsoQ-istas21, el cual es una herramienta de evaluación para la identificación de riesgo psicosocial a nivel internacional.

## 7.1 Análisis Sociodemográfico

Cuadro N° 1. Características sociodemográficas de la población objeto de estudio

<b>Factor Sociodemográfico</b>		<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Edad</b>	Menos de 31 años	43	29%
	Entre 31 - 45 años	79	53%
	Más de 45 años	28	18%
<b>Sexo</b>	Femenino	1	1%
	Masculino	149	99%
<b>Antigüedad Laboral</b>	Menos de 1 año	33	22%
	Más de 1 año	117	78%
<b>Relación Contractual</b>	Contrato Fijo	20	13%
	Contrato Discontinuo	130	87%

Fuente: Elaboración propia (2021)

De acuerdo con el cuadro anterior, la mayoría de la población en estudio tiene edades entre los 31 y 45 años, y la mayoría es del sexo masculino. Respecto a la antigüedad laboral, un 78% lleva más de un año con la empresa, lo cual habla de su gran estabilidad y capacidad para mantener al personal, esto a pesar de que la mayoría tiene un contrato discontinuo (87%).

En relación con el puesto de trabajo y el horario de los colaboradores encuestados, el 100% tiene un puesto civil (operarios, ayudantes, maestros de obra, entre otros) y horario diurno.

## 7.2 Análisis de las Dimensiones de Riesgo Psicosociales

Cuadro N° 2. Dimensiones de riesgos psicosocial de la población objeto de estudio

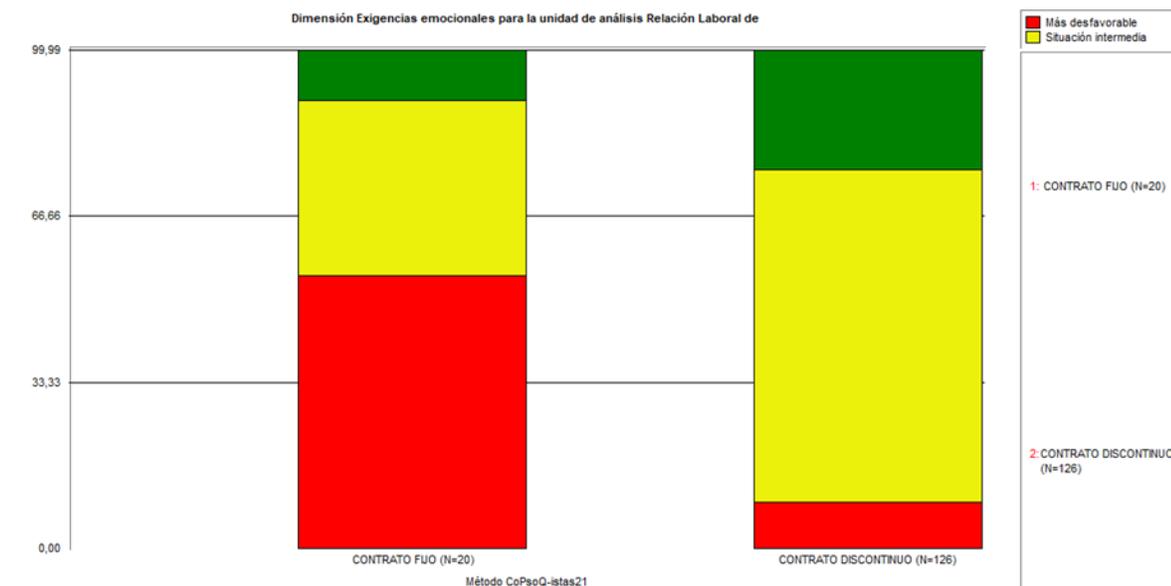
Dimensión	Porcentaje en el Intervalo		
	Favorable	Intermedio	Desfavorable
Exigencias cuantitativas	71	11	18
Ritmo de trabajo	0	3	97
Exigencias emocionales	21	63	16
Exigencias de esconder emociones	10	85	5
Doble presencia	54	34	12
Influencia	3	15	82
Posibilidades de desarrollo	11	11	78
Sentido del trabajo	7	7	86
Claridad de rol	1	5	94
Conflicto de rol	30	53	17
Apoyo social de compañeros	9	11	80
Sentimiento de grupo	63	24	13
Apoyo social de superiores	7	13	80
Calidad de liderazgo	5	31	64
Previsibilidad	4	13	83
Reconocimiento	99	0	1
Inseguridad sobre el empleo	62	25	13
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	54	25	21
Confianza Vertical	99	1	0
Justicia	20	75	5

Fuente: Elaboración propia (2021)

Según el cuadro anterior, las dimensiones de riesgo psicosocial más desfavorables para la población en estudio son: ritmo de trabajo, influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, claridad del rol, apoyo social de compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo y previsibilidad. Por lo cual, se van a analizar estas dimensiones a través de los gráficos obtenidos, así como su correlación con otras variables.

### 7.1.1 Exigencias Emocionales

Gráfico N° 1. Correlación Exigencias Emocionales – Relación Laboral



Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Según los datos obtenidos al aplicar la encuesta, se concluye que aquellos que tienen un contrato por tiempo indefinido (50%) son aquellos que tienen una mayor exigencia emocional, en comparación con quienes tienen contrato definido (10%). Esto se puede dar debido al tiempo que llevan en la empresa, al ser mayor, lo cual puede generar que los encargados les exijan aún más, por el conocimiento que tienen sobre las actividades que se hacen diariamente, generándoles, como consecuencia, a los trabajadores, un desgaste mental por la presión dada.

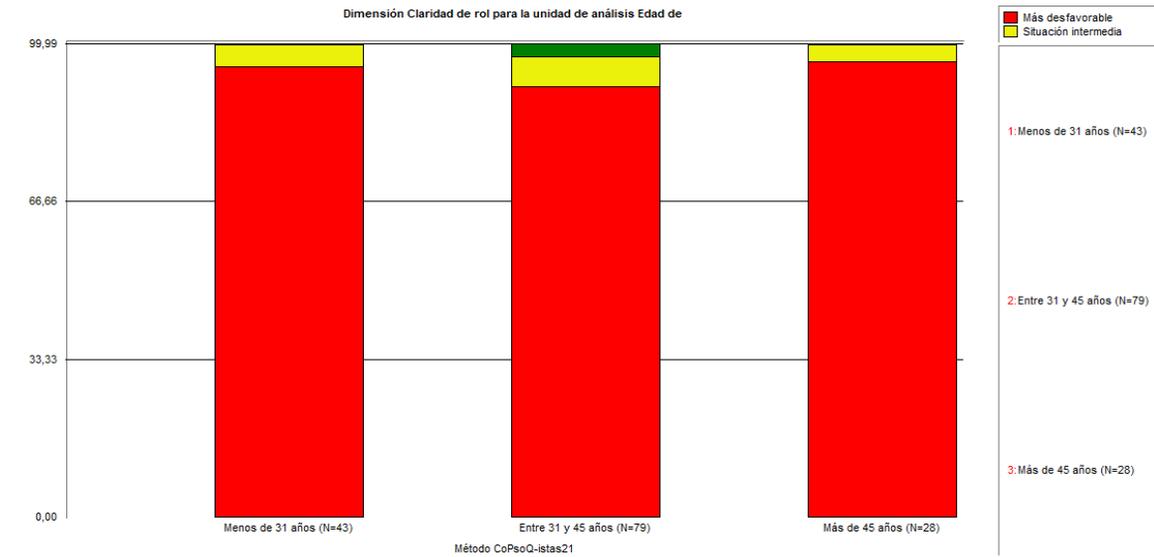
### 7.1.2 Claridad del Rol

Gráfico N° 2. Correlación Claridad del Rol – Relación Laboral



Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Gráfico N° 3. Correlación Claridad del Rol – Edad

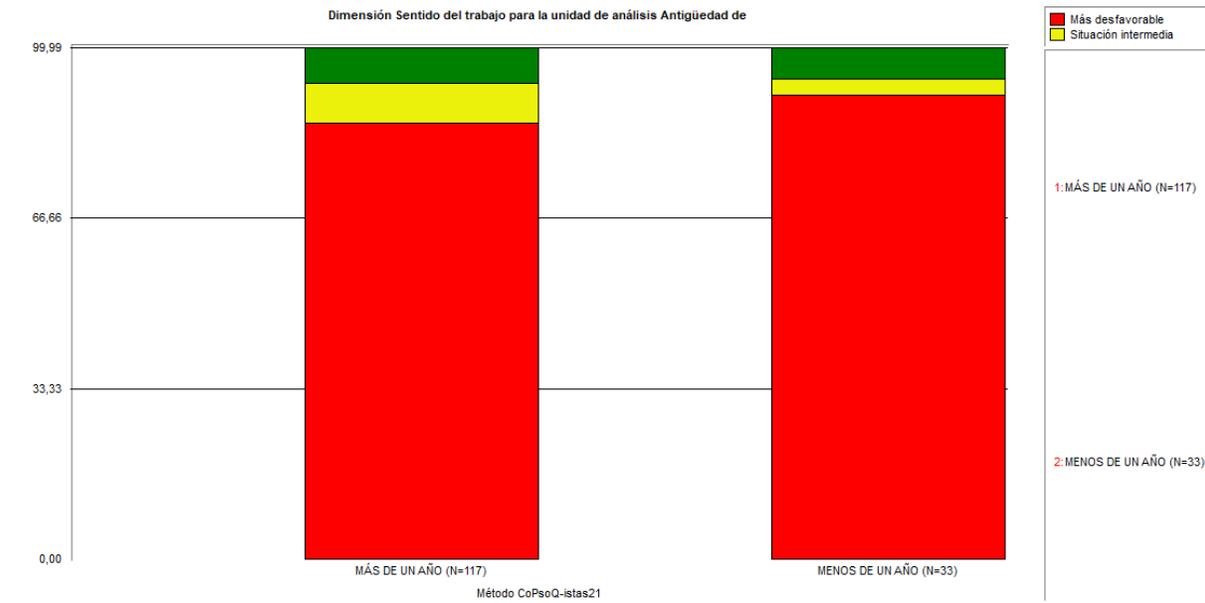


Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Según los datos obtenidos, al aplicar la encuesta para la dimensión del rol, se determinó que sin importar los rangos de edad y el tipo de contrato que tengan, los trabajadores no tienen claro el rol que desempeñan en sus trabajos. Esto se puede dar debido a que la empresa no les está suministrando las herramientas de trabajo adecuadas para desarrollar sus labores; de igual forma, puede haber errores en la manera que se transmite el mensaje por parte de los encargados. lo que deben hacer, el cómo lo debe hacer, por qué razón lo deben hacer y cómo contribuirá su trabajo a la sociedad, provocando que no tengan claras sus responsabilidades.

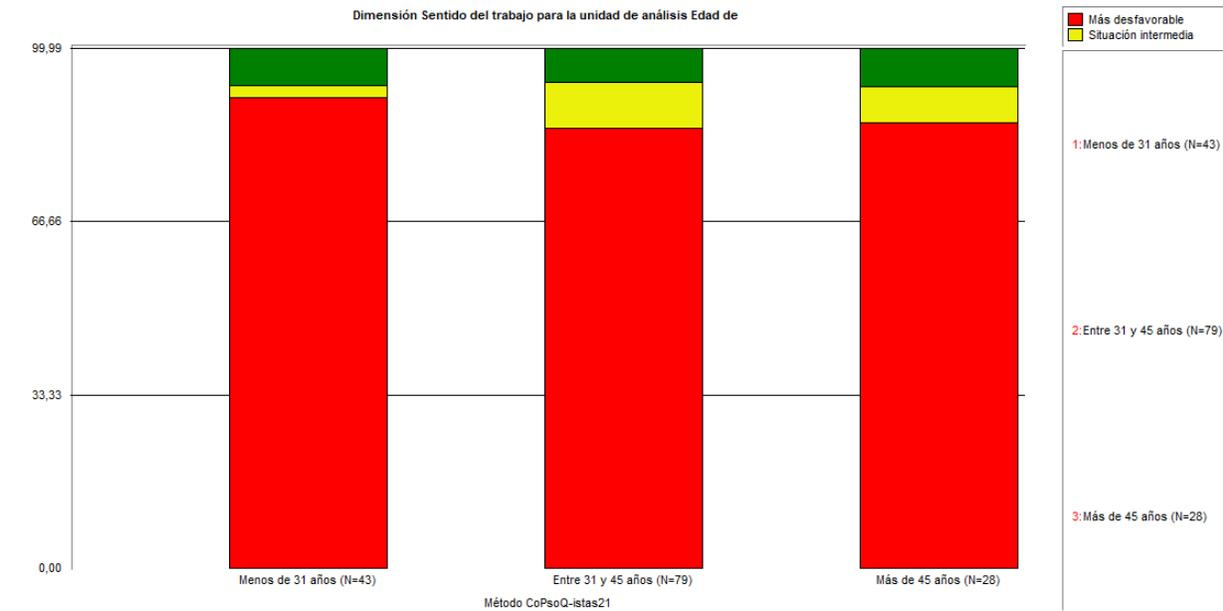
### 7.1.3 Sentido del Trabajo

Gráfico N° 4. Correlación Sentido del Trabajo – Antigüedad



Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Gráfico N° 5. Correlación Sentido del Trabajo – Edad

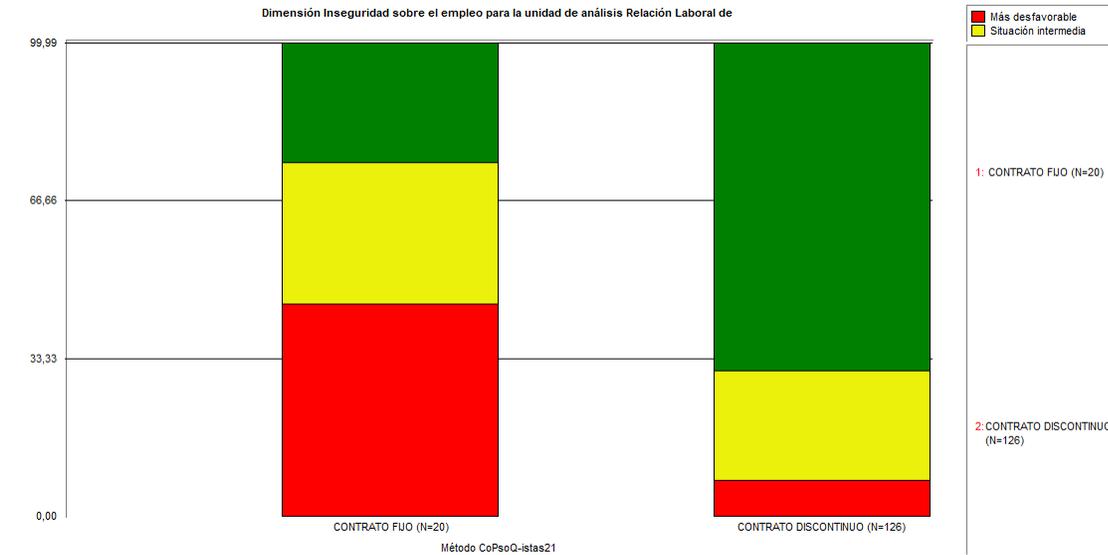


Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Según los datos obtenidos en la encuesta, y como se puede apreciar en los gráficos, los trabajadores de todos los rangos de edad analizados, y sin importar la cantidad de tiempo en la empresa, no tienen clara cuál es la relevancia del trabajo que ellos realizan, ni la importancia de entregar un trabajo en cierto periodo de tiempo asignado.

### 7.1.4 Inseguridad Sobre el Empleo

Gráfico N° 6. Correlación Inseguridad Sobre el Empleo – Relación Laboral

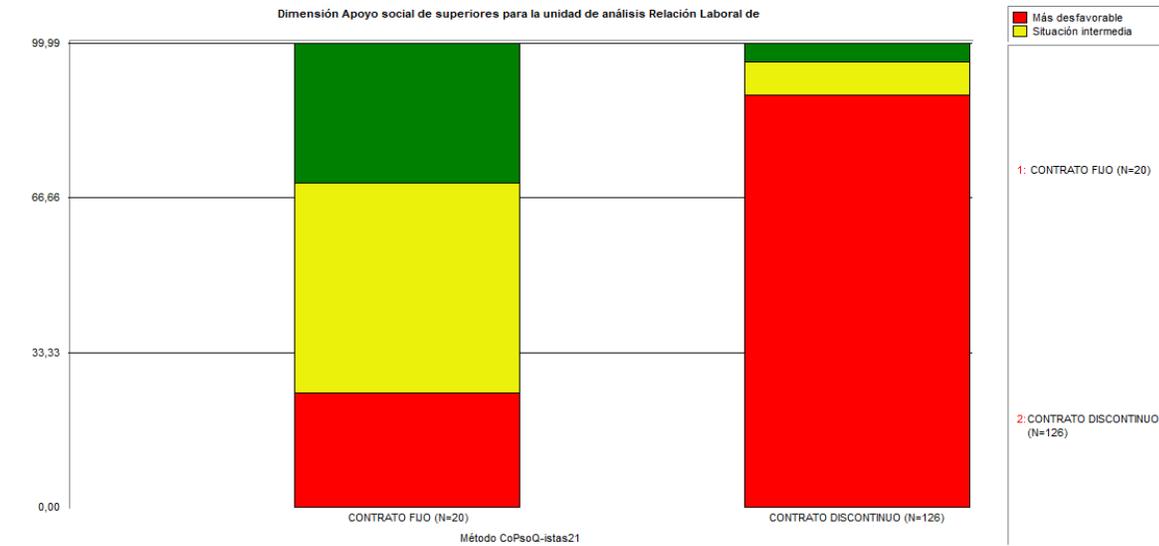


Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Como se puede apreciar en los gráficos, los trabajadores que tienen contrato fijo son aquellos que presentan una mayor inseguridad sobre el empleo; esto se puede dar debido a que los de contrato discontinuo saben que al finalizar un proyecto la empresa los va a ubicar en otro proyecto. Sin embargo, los de contrato fijo pueden sentir más cantidad de estrés e inseguridad, por saber si encontrarán otro proyecto donde puedan continuar con las labores.

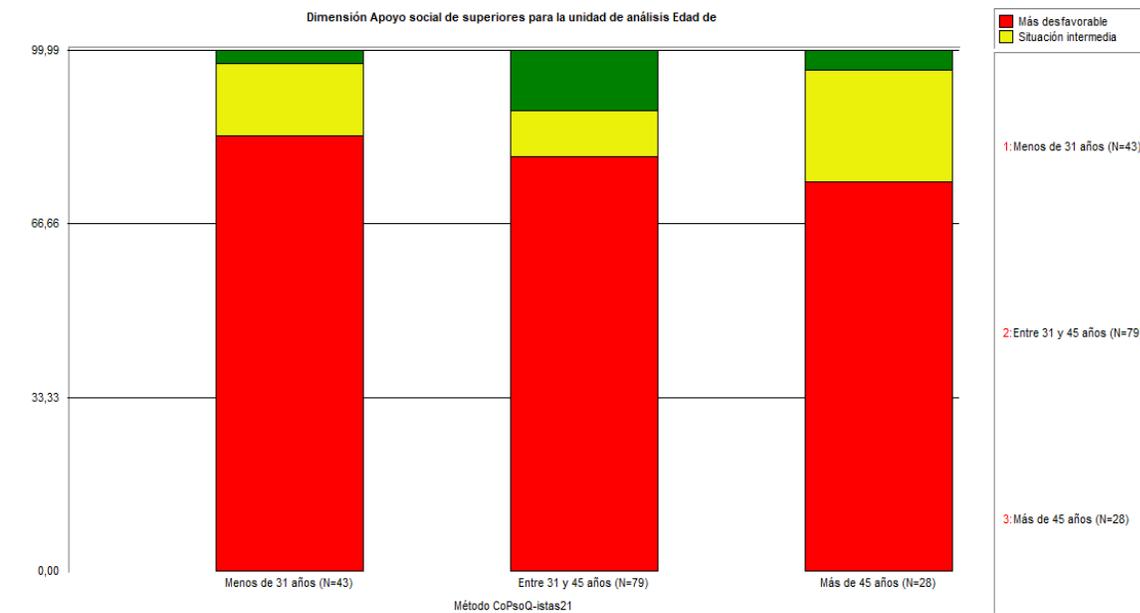
### 7.1.5 Apoyo Social de Superiores

Gráfico N° 7. Correlación Apoyo Social de Superiores – Relación Laboral



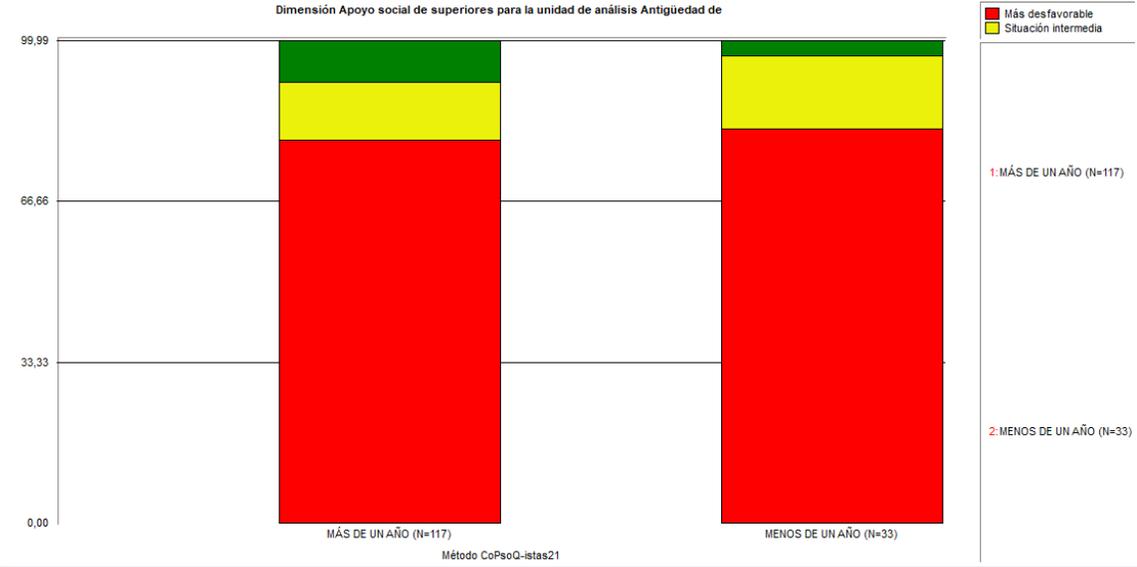
Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Gráfico N° 8. Correlación Apoyo Social de Superiores – Edad



Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Gráfico N° 9. Correlación Apoyo Social de Superiores – Antigüedad

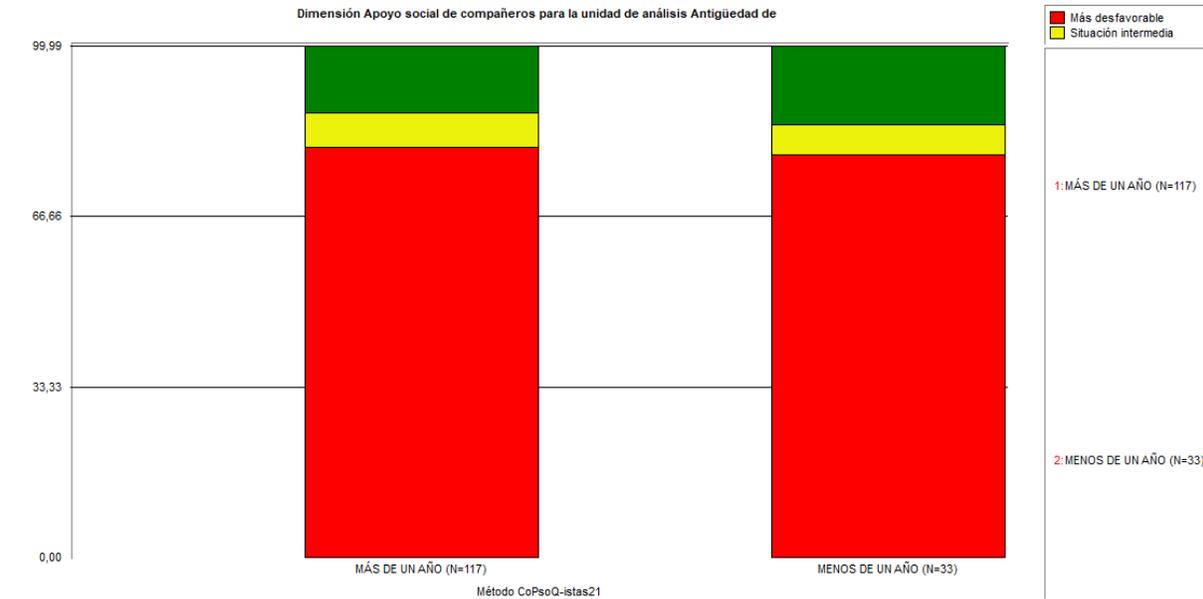


Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Según lo observado en los gráficos, se puede observar cómo, sin importar el rango de edad al que pertenezcan, ni la cantidad de tiempo que llevan trabajando, no sienten un apoyo por parte de los superiores. Sin embargo, se pudo determinar que los de contrato discontinuo sienten más apoyo que los de contrato fijo; esto se puede dar debido a que los de contrato discontinuo llevan más tiempo con la empresa y relacionándose con los superiores. De igual forma, por ser contrato discontinuo y llevar más tiempo en la empresa, pueden llegar a sentir que se les da mayor responsabilidad y cantidad de trabajo. Otro factor que puede ser diferencial es que, por tener más experiencia, se les da mayor confianza y menos seguimiento al momento de realizar las actividades, provocando que sientan un menor apoyo.

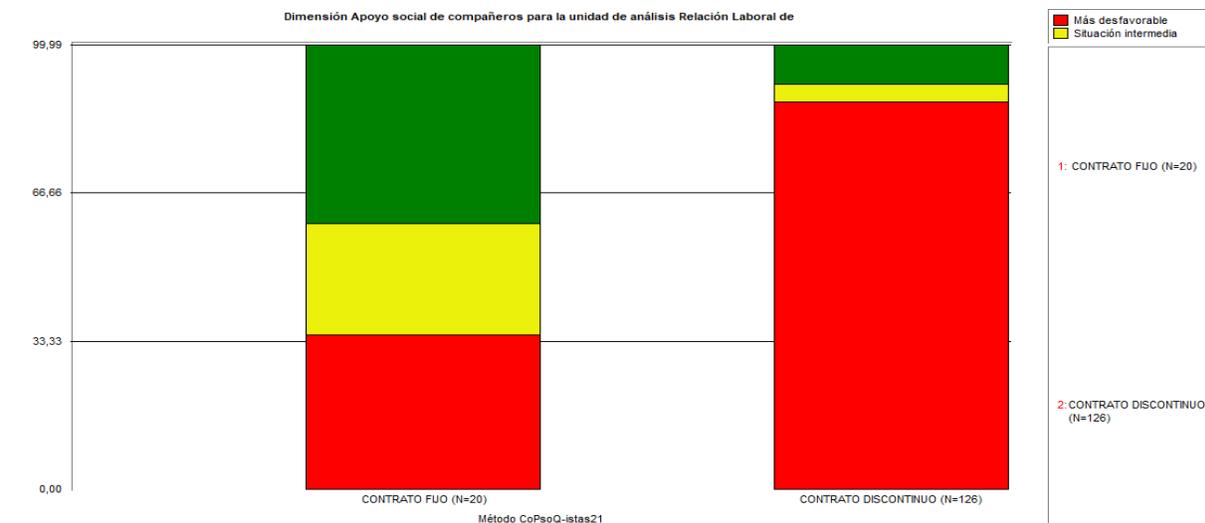
## 7.1.6 Apoyo Social de Compañeros

Gráfico N° 10. Correlación Apoyo Social de Compañeros – Antigüedad



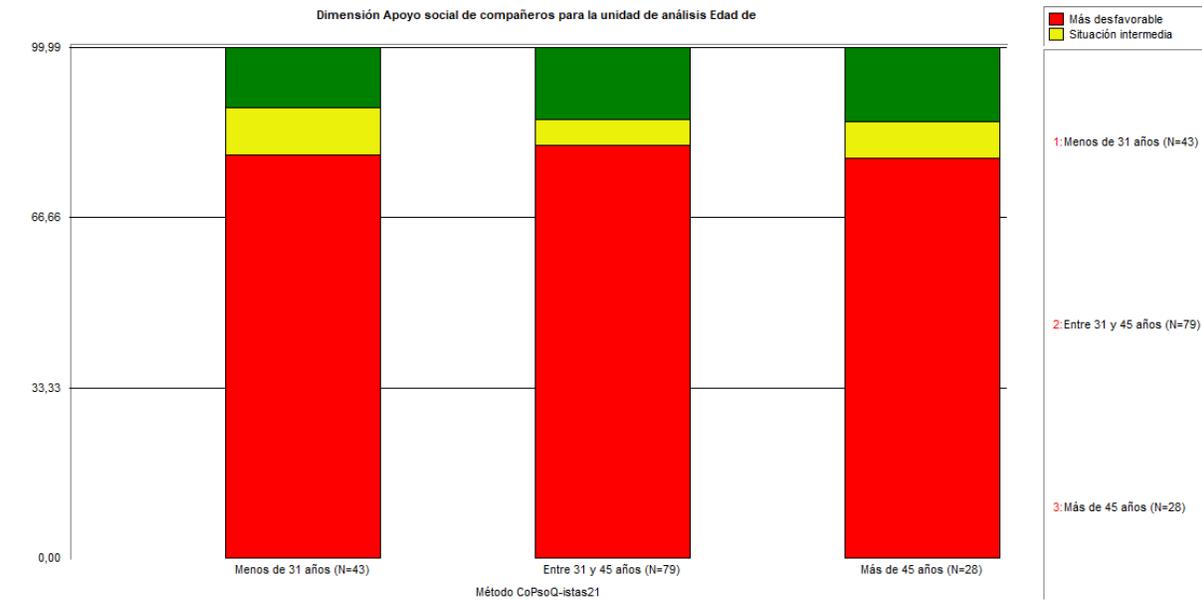
Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Gráfico N° 11. Correlación Apoyo Social de Compañeros – Relación Laboral



Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Gráfico N° 12. Correlación Apoyo Social de Compañeros – Edad

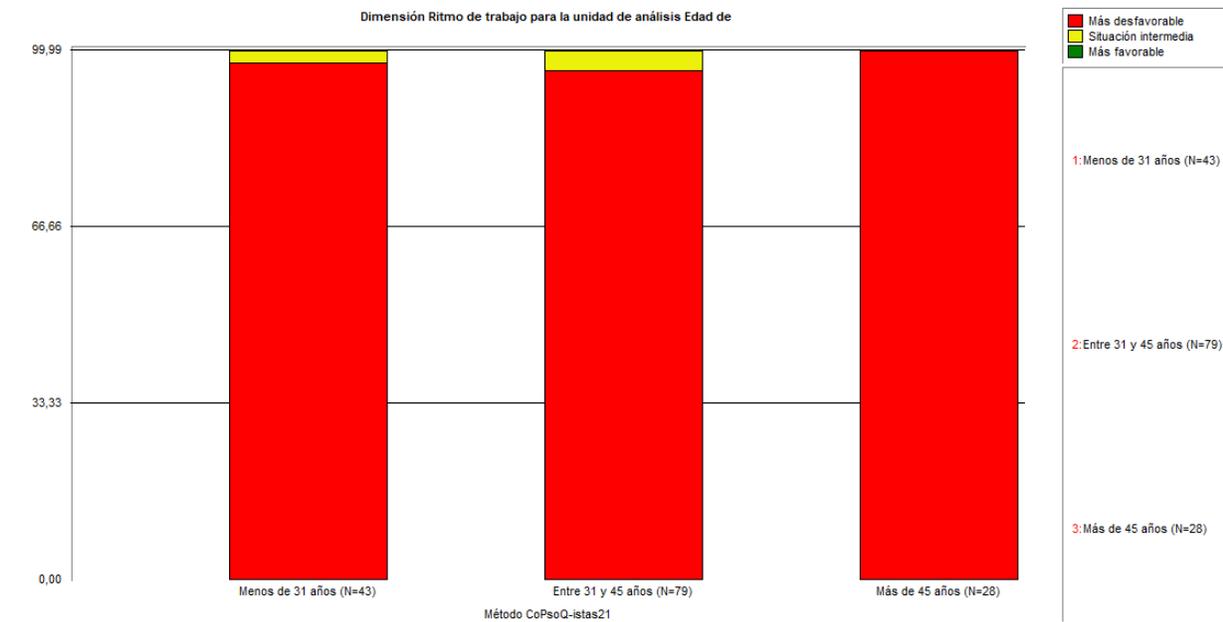


Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Según lo observado en los gráficos anteriores, se puede determinar, que sin importar la edad ni la cantidad de tiempo que llevan de trabajar en la empresa, no interfiere en si sienten apoyo por parte de sus compañeros. Sin embargo, con la relación laboral, se puede observar que los de contrato discontinuo sienten un menor apoyo que los de contrato fijo; esto se puede dar, debido a que como han convivido más con el mismo grupo de trabajo, les corresponde llevar la carga de los demás, y puedan sentir que deben hacer los trabajos que los que no tienen la misma cantidad de experiencia, provocando que no sientan apoyo por parte de los compañeros.

### 7.1.7 Ritmo de Trabajo

Gráfico N° 13. Correlación Ritmo de Trabajo – Edad

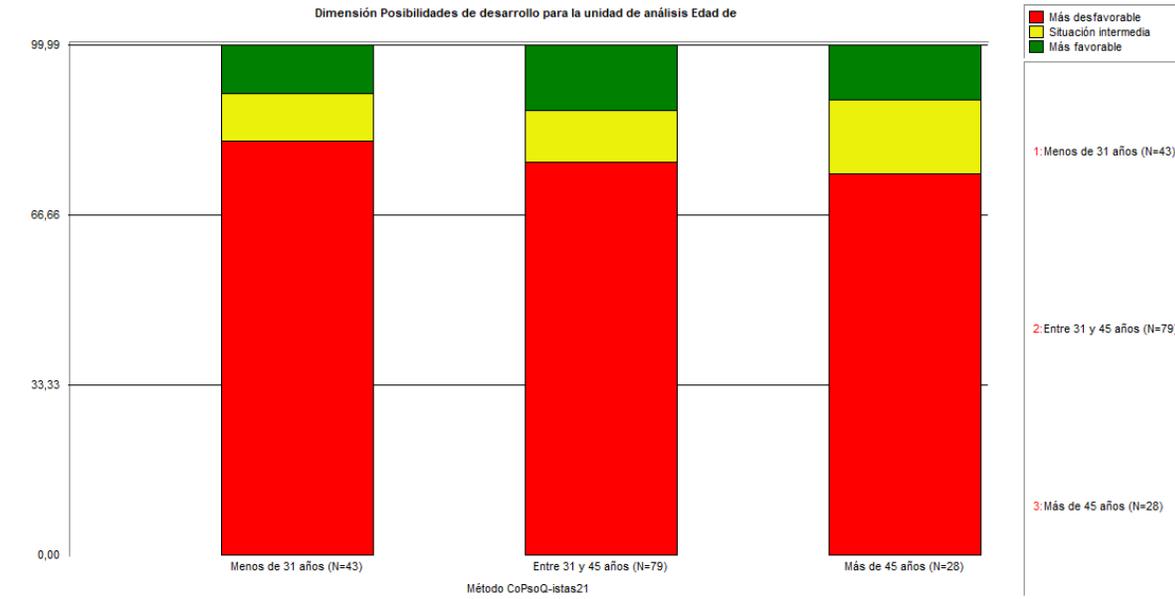


Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Con los resultados del gráfico, se puede ver que el ritmo de trabajo de los colaboradores encuestados es desfavorable, independientemente de la edad que tengan. Generalmente, en las construcciones las tareas deben hacerse de manera muy veloz y sin tiempos de descanso, lo cual causa en los colaboradores agotamiento, estrés y en muchos casos diferentes tipos de lesiones o enfermedades. Y aunque el problema es tanto para jóvenes como para personas de más edad, mientras mayor sea la persona más susceptible, se vuelve a los factores de riesgo que se generan.

### 7.1.8 Posibilidades de Desarrollo

Gráfico N° 14. Correlación Posibilidades de Desarrollo – Edad



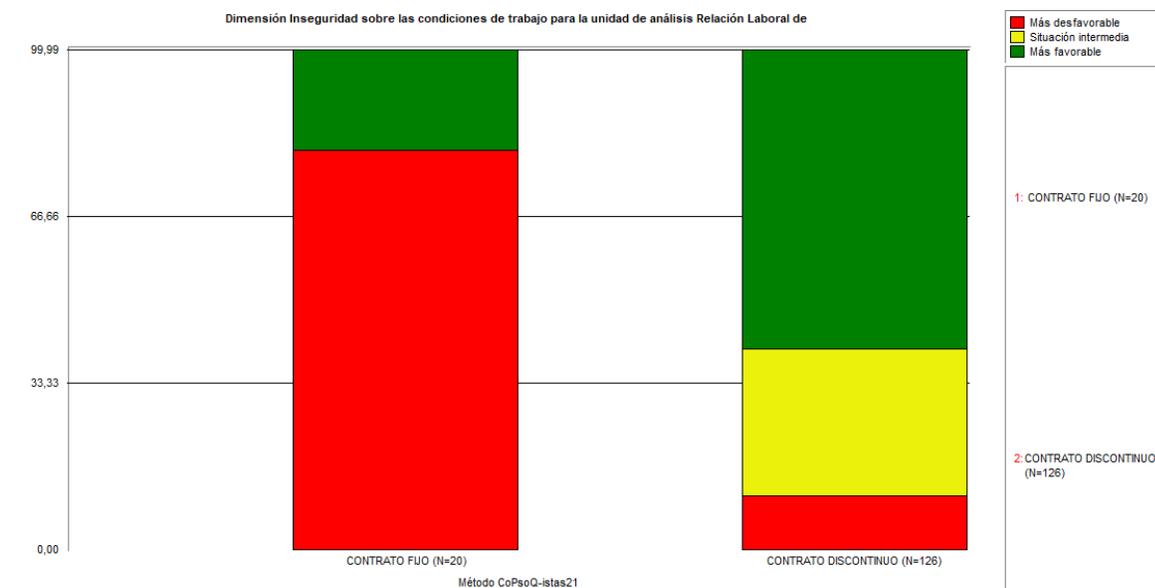
Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Con el resultado anterior, se puede ver que para los trabajadores de la construcción es sumamente difícil tener posibilidades de desarrollo, ya que la mayoría de las veces son contratados para cierto puesto, y ahí se les mantiene durante muchos años, o mientras dure su contrato con la empresa. Por lo cual, al ver los colaboradores que no tienen oportunidad de desarrollarse, de avanzar, de salir adelante, se van desanimando, pierden interés, abandonan su trabajo o inclusive pueden desarrollar cuadros de depresión. Generalmente, para los más jóvenes es más desfavorable esta situación, ya que aparte de tener menos oportunidad que los más

experimentados, pierden las ganas e ímpetu con las que se inicia un nuevo trabajo, volviéndose muy susceptibles a sufrir trastornos psicosociales.

### 7.1.9 Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

Gráfico N° 15. Correlación Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo – Relación Laboral



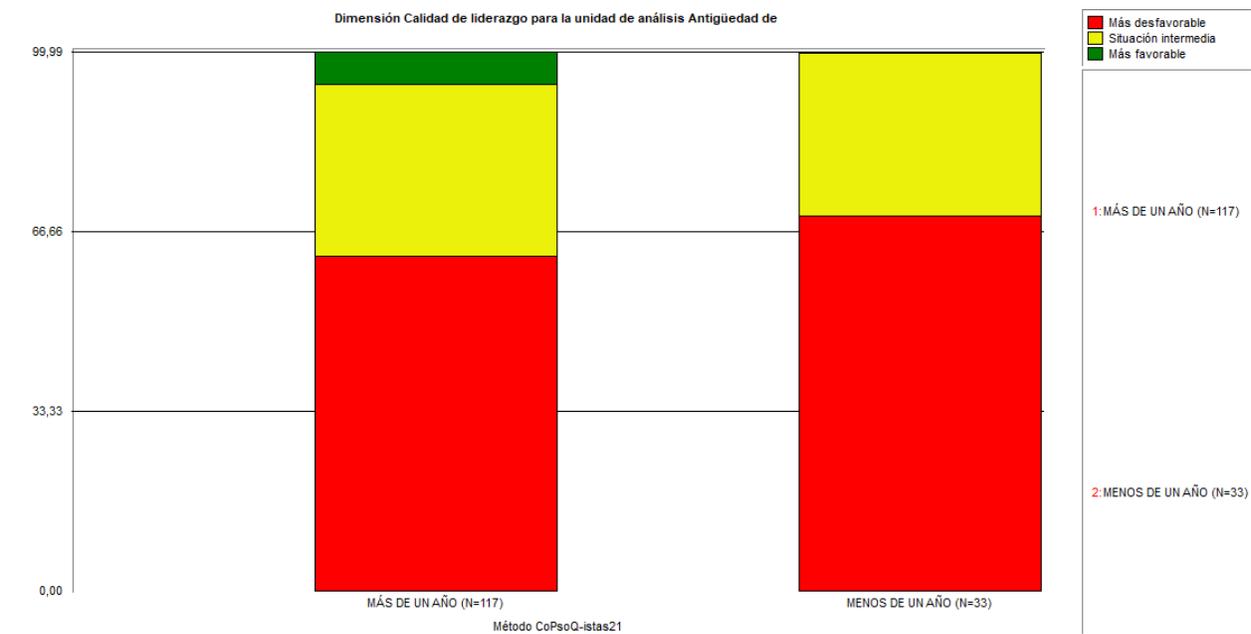
Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

Al analizar la correlación de estas dos variables, se puede observar que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo es más desfavorable para quienes tienen una relación laboral estable o contrato fijo, que para quienes tienen un contrato discontinuo. Esto se debe a que cuando las condiciones en el trabajo cambian, quienes tienen un contrato discontinuo no se preocupan, ya

que están anuentes a que pueden prescindir de sus servicios en cualquier momento. En el caso de colaboradores con contrato fijo (ojalá con muchos años en la empresa), si ven que las condiciones son desfavorables pensarán que su trabajo, sustento, salario, tareas, entre otros, están en riesgo, desarrollando estados de estrés, preocupación, agotamiento, que pueden perjudicar tanto su rendimiento como su concentración.

### 7.1.10 Calidad de Liderazgo

Gráfico N° 16. Correlación Calidad de Liderazgo – Antigüedad



Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

De acuerdo con el gráfico anterior, se ve cómo, para los colaboradores, es muy difícil ejercer un liderazgo en los puestos de trabajo de operarios o peones de la construcción, aún más para las personas que llevan poco tiempo en la empresa. Para el personal con más antigüedad es igualmente difícil ejercer un liderazgo; sin embargo, en algunas ocasiones se presenta la oportunidad, debido a la confianza que tienen en la persona y en su experiencia (lo cual se refleja en el color verde del gráfico). En algunos casos sí es posible ejercer un liderazgo importante en la empresa, pero con puestos como maestros de obras o segundos, principalmente.

### 7.1.11 Confianza Vertical

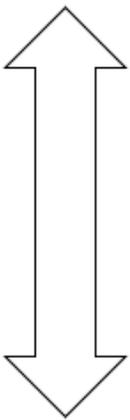
Gráfico N° 17. Correlación Confianza Vertical – Antigüedad



Fuente: Software CoPsoQ-istas21 (2021)

En el gráfico anterior, el cual es bastante favorable, se puede observar cómo, en el ámbito de la construcción, la confianza que hay entre jefes y empleados es bastante alta. Esto se puede deber a que, al obtener buenos resultados y efectividad en las labores, los encargados quedan satisfechos y confían plenamente en su personal. Es importante recalcar que esta confianza no depende de la antigüedad de la persona en el puesto, sino de la forma en que realiza su trabajo y el resultado de este. Esta confianza es mutua por lo general y es importante que venga acompañada de un reconocimiento para motivar al personal.

Cuadro N° 3. Resumen Resultados Dimensiones de Riesgos Psicosociales

MAS PROBLEMATICAS	DIMENSION	Mas Favorable	Situacion intermedia	Mas desfavorable
	1. Ritmo de trabajo	0,00%	2,67%	97%
	2. Claridad de rol	1,33%	93,33%	5,33%
	3. Sentido del trabajo	6,67%	6,67%	86,67%
	4. Influencia	2,67%	15,33%	82%
	5. Apoyo social de compañeros	13,33%	6,67%	80%
	6. Posibilidades de desarrollo	11,33%	10,67%	78%
	7. Exigencias cuantitativas	71,33%	10,67%	18%
	8. Conflicto de rol	30%	52,67%	17,33%
MENOS PROBLEMATICAS	9. Exigencias emocionales	21,33%	62,67%	16%
	10. Sentimiento de grupo	63,33%	24%	12,67%
	11. Doble presencia	54%	34%	12%
	12. Exigencias de esconder emociones	105	85,33%	4,67%

Fuente: Elaboración propia (2021)

## **7.2 Discusión**

Entre los estudios y bibliografía utilizada para el desarrollo de este proyecto, los cuales componen el estado de la cuestión, se encuentran algunos que han evaluado los riesgos psicosociales tanto en el sector construcción como en otros sectores, mediante el uso del método CoPsoQ-istas<sup>21</sup>.

Como resultado de estas investigaciones, se obtuvo que es necesaria la aplicación de métodos para determinar el riesgo psicosocial laboral. Por eso, países como Colombia y España han implementado normativa y legislación en materia de salud ocupacional, en relación con el riesgo psicosocial, y por ende, cuentan con resoluciones que obligan a las organizaciones a establecer evaluaciones anuales del riesgo psicosocial.

También, hay países que han desarrollado matrices o bases de datos, donde registran condiciones generadas en los lugares de trabajo, incluidas las de origen psicosocial, para poder abordarlas e implementar medidas de control y prevención. México, Chile, Venezuela, Estados Unidos de América, Brasil y Dinamarca, son algunos de los países que igualmente han tenido iniciativas relacionadas.

En Costa Rica aún falta mucho avance en materia de prevención de riesgos psicosociales; de hecho, en el presente trabajo de investigación se pudo determinar que las dimensiones de riesgo psicosocial de exigencias emocionales, la claridad del rol, el sentido que los colaboradores le dan al trabajo, el apoyo social de los superiores y los compañeros, el ritmo de trabajo, las

posibilidades de desarrollo, la inseguridad sobre las condiciones de trabajo y la calidad de liderazgo arrojaron un nivel de riesgo alto, ameritando la aplicación de estrategias de intervención.

Al comparar estos resultados acerca del riesgo psicosocial de la población objeto de estudio, con los del resto de estudios considerados en esta discusión, se identifican similitudes en general. Las dimensiones que evidencian mayor percepción de riesgo son las esperadas, de acuerdo con las condiciones propias de la mayoría de los trabajadores que componen esta población, quienes, como se mencionó en el marco contextual, pertenecen en su mayoría a un nivel socioeconómico bajo.

Se percibe, además, que los síntomas de estrés, identificados en la población del sector construcción estudiada, son semejantes o mayores, en comparación con los de otras investigaciones tomadas en consideración (no pertenecientes al área de la construcción), lo cual es conocido y apoyado por la literatura en esta materia.

## 8. Conclusiones

- A través del análisis de la información sociodemográfica, se encontraron algunas características marcadamente predominantes en la población objeto de estudio, tales como: la mayoría de los operarios de la construcción son hombres (llegando casi al 100%) y tienen edades entre 31 y 45 años de edad, siendo una edad adulta promedio; respecto a la antigüedad laboral, la mayoría lleva al menos un año laborando en la empresa, lo que indica estabilidad y no un constante cambio o rotación del personal (pero esto no ocurre en todas las empresas constructoras).
- Al analizar los resultados, se puede ver cómo, efectivamente, los colaboradores de la construcción están expuestos a diferentes riesgos psicosociales que les afecta su desarrollo laboral, personal y emocional. Por ejemplo, por medio de la investigación, se comprobó que lo que expresan los colaboradores sobre sus altos ritmos de trabajo (con un nivel general de estrés clasificado como alto), los lleva a sufrir tanto trastornos psicosociales como lesiones y enfermedades.
- Otra de las conclusiones es que las oportunidades de desarrollo y crecimiento en el sector de la construcción son muy difíciles, ya que la mayoría de las veces lo que

necesitan es mano de obra y no se contemplan posibles ascensos o aumentos salariales, viéndose afectados sobre todo los más jóvenes que incursionan en esta área.

- Por medio del estudio, también se vio que los colaboradores, quienes tienen contratos fijos o mucho tiempo de laborar en una empresa, sufren mucho estrés y preocupación, cuando ven que en ella hay poco trabajo o entra en una etapa de inestabilidad, ya que saben lo difícil que les será conseguir un nuevo trabajo, con su bajo grado de escolaridad y poca experiencia en distintos ámbitos laborales.
  
- También se concluye que, en una empresa del sector construcción, es muy difícil que los colaboradores desarrollen o ejerzan liderazgo, porque generalmente sus puestos consisten en escuchar indicaciones y aplicarlas al trabajo. En algunas ocasiones es posible gracias a puestos como maestro de obras o segundo; sin embargo, no se da en la mayoría de la población de este campo.
  
- Una de las conclusiones más positivas, es que la confianza que tienen los jefes en sus empleados es muy alta, y esta se genera de los buenos resultados en las distintas tareas. Por consiguiente, no importa si un colaborador es nuevo, pero si su efectividad es notable, creará altos grados de confianza.

- Otra interesante conclusión, obtenida mediante el método, es que la mayoría de los colaboradores no conocían sobre los riesgos psicosociales, sino principalmente acerca de riesgos a nivel de seguridad, por lo cual en algunas ocasiones no entendían las preguntas o se les generaban ciertas dudas. Esto, a su vez, les produce incertidumbre, a las autoras del presente trabajo investigativo, a nivel de los resultados obtenidos.
  
- Se concluye que a los trabajadores, al sentir el apoyo por parte de los encargados, les disminuye la presión al momento de realizar las actividades, y aprovechan mejor el tiempo en la distribución de las actividades, ya que cuando pasa lo contrario y deben trabajar bajo presión, se estresan, y no siempre los resultados de su trabajo son los mejores, además de que los lleva a trabajar de forma insegura.
  
- Otra de las conclusiones más relevantes, es que los factores externos al entorno laboral también afectan a los colaboradores y les generan estrés; ejemplo de ello es la lejanía de su hogar respecto a los proyectos constructivos, que les implica conseguir medios de transporte para trasladarse, mayores gastos, menos tiempo de descanso para lograr la puntualidad, y el menor tiempo que pasan en sus casas también les puede causar conflictos familiares.

- Tal como se esperaba al iniciar el proyecto de graduación, se comprueba que el sector construcción es uno de los que mayor cantidad de factores de riesgo psicosocial les genera a sus empleados, ya que son trabajos pesados, de alto riesgo para la salud y seguridad, y en los que lamentablemente se pagan salarios mínimos la mayoría de las veces.
  
- Finalmente, respecto a la metodología utilizada, las autoras concluyen que es una herramienta sumamente valiosa, para identificar los factores de riesgo psicosocial a nivel laboral; sin embargo, los resultados son muy generales. Por lo cual, si se quieren resultados más concretos sobre el sector construcción, o que se enfoquen en un riesgo psicosocial específico, se debe usar otra metodología.

## **9. Recomendaciones**

- Que la jornada laboral de los colaboradores no exceda las horas ya establecidas, por lo cual, si se deben extender los turnos de trabajo, lo mejor es rotar al personal. Con esto se busca disminuir el sobreesfuerzo, que provoca cansancio tanto físico como mental, desánimo, estrés y depresión, que puedan culminar en un accidente.
  
- Darles apoyo a los colaboradores para que tengan un crecimiento a nivel laboral, como, por ejemplo, incentivos salariales o reconocimientos a los colaboradores que más se destacan y mejores resultados obtienen en su trabajo, de modo que se motiven y sirvan de inspiración para el resto de los colaboradores.
  
- Que en las empresas del sector construcción se den más oportunidades de ejercer el liderazgo, por ejemplo, asignando un líder entre un grupo de trabajadores, para valorar su desempeño, autoridad y toma de decisiones. Es importante darles oportunidad a todos paulatinamente, haciendo que las personas se motiven, se esfuercen y aumente su interés.

- Habilitar espacios donde los colaboradores puedan comentar el cómo se sienten, qué les gustaría mejorar, den su opinión acerca del trato que se les brinda, y puedan expresar sus necesidades, de modo que se sientan incluidos y que se les toma en cuenta.
  
- Brindarles capacitaciones y charlas a los miembros del personal, para informarles de todos los riesgos a los que se puedan ver expuestos, incluyendo los riesgos psicosociales, ya que el conocimiento que tienen de estos es escaso y, por lo tanto, no conocen las medidas preventivas o acciones para disminuir sus efectos negativos.
  
- Que la empresa constructora en estudio aplique el programa para el abordaje de los factores de riesgo psicosocial que se establecen en el presente proyecto (en el siguiente apartado), y que le dé el seguimiento correspondiente, para disminuir los riesgos psicosociales identificados. Además, que amplíe el estudio de este tipo de riesgos, a través de métodos más específicos y direccionados al sector construcción, con el fin de mejorar los sistemas de gestión y prevención de riesgos.
  
- Finalmente, al tener como base la normativa nacional (establecida por INTECO) en el tema de riesgos psicosociales, la cual determina que es responsabilidad de las organizaciones fortalecer las medidas, para prevenir la aparición de factores de riesgo

psicosocial, que puedan afectar la salud y bienestar de la población trabajadora, y después del análisis de los resultados obtenidos en la presente evaluación, se sugiere, a la empresa, diseñar e implementar un sistema de vigilancia para la identificación, evaluación, intervención, seguimiento, prevención y control de factores de riesgo psicosocial, el cual debe incluir:

1. Acciones de promoción y prevención de los riesgos psicosociales.
2. Estrategias de intervención, enfocadas en mitigar los aspectos que se identificaron en niveles de riesgo alto y muy alto.
3. Plan de tratamiento, en caso de que se presenten casos críticos, que contemple acciones conjuntas con las correspondientes entidades de salud.

Adicionalmente, se recomienda a la empresa:

1. Brindar capacitaciones a todos sus colaboradores, en competencias blandas tales como: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de conflictos, entre otras.
2. Crear alianzas estratégicas con instituciones de diferente índole, que ofrezcan algún tipo de servicio que mejore la calidad de vida o aumente el bienestar de los colaboradores (cajas de compensación, entidades financieras, entidades de salud, etc.).
3. Desarrollar talleres orientados a mejorar las condiciones de vida generales de los trabajadores, como estilos de vida saludable, educación financiera, estrategias de relajación y manejo de estrés, entre otros.

## **9.1 Programa para el Abordaje de los Factores de Riesgo Psicosocial**

Como parte de los objetivos de este proyecto, está la elaboración de un programa para el abordaje de los factores de riesgo psicosocial a los que se expone el personal de la empresa constructora en estudio. Por esto, se elaboró un documento (véase el anexo 1) para diagnosticar, identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial, con el fin de disminuir el nivel de riesgo.

El programa cuenta con una parte introductoria, y está basado en lo establecido en las normas Inteco de factores psicosociales (2019), por lo cual contiene las definiciones y términos que las autoras requieren conocer para implementarlo. Además, establece quiénes son los responsables en la empresa de aplicar el programa y cada una de sus funciones (gerencia, personal EHS, trabajadores y supervisores).

Una vez se vaya a aplicar el programa, se deben seguir cada una de las fases que lo componen: Preparación e identificación, Evaluación de riesgo psicosocial, Análisis de resultados, Plan de acción, Desarrollo de medidas y Seguimiento y mejora.

Finalmente, el documento establece los resultados esperados (que permiten evaluar la funcionalidad del programa), brinda las medidas preventivas que se recomienda implementar, las actividades a llevar a cabo y los indicadores (cumplimiento, participación, evaluación de riesgos) que dan la efectividad y validez del programa.

## 10. Referencias Bibliográficas

- Camargo, Z. y Erazo, Y. (2015). *Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa Rover Alcisa Colombia. (Especialista en seguridad)*. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia.
- Catalán, C. (2018). *Motivación y estrés laboral en trabajadores Administrativos de la gerencia regional de educación de Arequipa, segundo semestre 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Consejo de Salud Ocupacional (CSO). (2016). *Centros de Trabajo saludables, inclusivos y de respeto, el camino al éxito*. Recuperado de <https://www.nacion.com/gnfactory/LNC/GNF/2016/04/21/0001/capitulo2.html>
- Consejo de Salud Ocupacional (CSO). (2020). *Factores psicosociales*. Recuperado de [https://www.cso.go.cr/temas\\_de\\_interes/psicosociales.aspx](https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales.aspx)
- Construir. (2020). *Accidentes laborales: la realidad del sector construcción de América Latina*. Recuperado de <https://revistaconstruir.com/accidentes-laborales-la-realidad-del-sector-construccion-de-america-latina/>
- Corral, M. (2017). *Los accidentes laborales vinculados a factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2017/02/27/accidentes-laborales-vinculados-factores-riesgo-psicosocial-141515.html>

Corte Suprema de Justicia. (s.f.). *El Derecho de Trabajo y los riesgos psicosociales*. Recuperado de [https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N14/contenido/pdfs/01-derechotrabajo.pdf](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N14/contenido/pdfs/01-derechotrabajo.pdf)

Díaz, E., Echeverry, L., Ramírez, G. y Ramírez, M. (2010). *Diagnóstico del riesgo psicosocial en trabajadores de la salud*. (Tesis de especialización en Gerencia Ocupacional). Universidad CES: Medellín.

Durán, J. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con la satisfacción laboral en el personal de un hospital de especialidades*. (Máster en seguridad). Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Instituto de Postgrado, Programa de Especialidades y Maestrías. Ecuador.

Gallego, L. (2016). *Factores psicosociales en el ámbito laboral*. (Máster Universitario). Universidad Miguel Hernández. España.

GespreObra. (2019). *Los riesgos psicosociales en la construcción*. Recuperado de <https://grupogespre.com/los-riesgos-psicosociales-en-la-construccion/>

Gil, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es)

Gutiérrez, A. y Vilorio, J. (2014). *Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850001.pdf>

INSHT. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado de

file:///C:/Users/1423/Downloads/Factores%20y%20riesgos%20psicosociales,%20formas,%20consecuencias,%20medidas%20y%20buenas%20pr%C3%A1cticas.pdf

INSHT. (2011). *Factores y riesgos*. Recuperado de

<http://psicosociales.lineaprevencion.com/riesgos-y-factores>

INSHT. (s.f.). *NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Recuperado de

[https://www.cso.go.cr/legislacion/notas\\_tecnicas\\_preventivas\\_insht/NTP%20703%20-%20El%20metodo%20COPSOQ%20\(ISTAS21,%20PSQCAT21\)%20de%20evaluacion%20de%20riesgos%20psicosociales.pdf](https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20703%20-%20El%20metodo%20COPSOQ%20(ISTAS21,%20PSQCAT21)%20de%20evaluacion%20de%20riesgos%20psicosociales.pdf)

Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV). (s.f.). *ISTAS21*. Recuperado de

<http://ergodep.ibv.org/procedimientos/11-metodos-psicosociales-especificos/474istas21.html#:~:text=COPSOQ%20ISTAS21%20es%20una%20herramienta,una%20metodolog%C3%ADa%20para%20la%20prevenci%C3%B3n.&text=El%20marco%20conceptual%20est%C3%A1%20basado,estandarizados%20y%20e1%20m%C3%A9todo%20epidemiol%C3%B3gico.>

- INTECO. (2019). *INTE T201:2019. Factores psicosociales: prevención, detección y atención del acoso laboral o “mobbing” en el lugar de trabajo*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/538464802/INTE-T201-2019>
- INTECO. (2019). *INTE T202:2019. Factores psicosociales: síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT): identificación, evaluación y prevención*. Recuperado de [https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/inte\\_t202\\_2019\\_0.pdf](https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/inte_t202_2019_0.pdf)
- INTECO (2019). *INTE T200-1:2019. Factores psicosociales: identificación, evaluación y atención de los factores psicosociales en el lugar de trabajo*. Recuperado de [https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/inte\\_t200-1\\_2019.pdf](https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/inte_t200-1_2019.pdf)
- ISTAS. (s.f.). *Riesgos psicosociales*. Recuperado de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España. (s.f.). *Canal de comunicación en riesgos psicosociales*. Recuperado de <http://prp.cepymearagon.es/index.php/metodologias-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales/>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018). *Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos*. Recuperado de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/11/2021\\_GUIA-PARA-LA-IMPLEMENTACION-DEL-PROGRAMA-DE-PREVENCIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051=](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/11/2021_GUIA-PARA-LA-IMPLEMENTACION-DEL-PROGRAMA-DE-PREVENCIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051=)

Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. Recuperado de <https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>

Nación. (2016). *Factores psicosociales*. Recuperado de <https://www.nacion.com/LNC/GNF/2016/04/21/>

OIT. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_124341.pdf](http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_124341.pdf)

OSHWiki. (2011). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n>.

Poder Judicial de la República de Costa Rica. (2019). *Salud ocupacional*. Recuperado de <https://ghsaludocupacional.poder-judicial.go.cr/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,y%20condiciones%20que%20ponen%20en>

Ruiz, V. (2019). *¿Qué es la salud ocupacional?*. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-salud-ocupacional.html>

- Sirias, M. (2019). *Propuesta metodológica para el análisis de condiciones de trabajo con riesgo psicosocial en instituciones de salud a partir de un estudio de caso en el Área de Salud Zapote Catedral 2018*. Recuperado de <http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2019/Maria%20Gabriela%20Sirias%20Per ez.pdf>
- UGT Aragón. (s.f.). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. Recuperado de [http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl\\_riesgo-psicosocial.pdf](http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf)
- UNIR. (2020). *Riesgos laborales en la construcción: ¿cómo evaluarlos y prevenirlos?*. Recuperado de <https://www.unir.net/ingenieria/revista/riesgos-laborales-construccion/>
- Vega, J. (2018.) *Adicción al trabajo y calidad de vida laboral en una empresa consultora de Lima metropolitana*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología con mención en Psicología Organizacional, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

## 11. Anexos

### 11.1 Cartas de aprobación

#### Tutor

Alajuela, 26 de mayo de 2021

Comisión de Trabajos de Graduación  
Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, Sede Central  
Universidad Técnica Nacional

Estimados señores:

Por este medio nosotros los firmantes aceptamos la sugerencia de ser participantes en el Trabajo Final de Graduación denominado: Factores de riesgo psicosociales presentes en el sector construcción, evaluados mediante el Método COPSQ ISTAS 21, en una empresa Constructora en el año 2021 para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, y consecuentemente, sus deberes y funciones con respecto a este proceso, según las funciones indicadas en la normativa aplicable, para ello declaro que cuento con el nivel mínimo de Licenciatura y comprobada afinidad con la temática.

Docente sugerido como profesor Tutor

Nombre completo del docente	Número de cédula
Luis Gustavo González Vargas	206070123

Docentes sugeridos como profesores Lectores

Nombre completo del docente	Número de cédula
Grettel Jiménez Jiménez	Incluir el número de cédula
Erick Méndez Rodríguez	Incluir el número de cédula

Atentamente,

LUIS GUSTAVO  
GONZALEZ  
VARGAS (FIRMA)

Firmado digitalmente por LUIS  
GUSTAVO GONZALEZ VARGAS  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.05.26 09:43:23  
-06:00

Nombre y Apellidos del profesor tutor  
Profesor Tutor

Firma

Firma

Nombre y Apellidos del profesor lector 1  
Profesor Lector

Nombre y Apellidos del profesor lector 1  
Profesor Lector

# Lector 1

Alajuela, 26 de mayo de 2021

Comisión de Trabajos de Graduación  
Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, Sede Central  
Universidad Técnica Nacional

Estimados señores:

Por este medio nosotros los firmantes aceptamos la sugerencia de ser participantes en el Trabajo Final de Graduación denominado: Factores de riesgo psicosociales presentes en el sector construcción, evaluados mediante el Método COPSQ ISTAS 21, en una empresa Constructora en el año 2021 para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, y consecuentemente, sus deberes y funciones con respecto a este proceso, según las funciones indicadas en la normativa aplicable, para ello declaro que cuento con el nivel mínimo de Licenciatura y comprobada afinidad con la temática.

Docente sugerido como profesor Tutor

Nombre completo del docente	Número de cédula
Luis Gustavo González Vargas	Incluir el número de cédula

Docentes sugeridos como profesores Lectores

Nombre completo del docente	Número de cédula
Grettel Jiménez Jiménez	Incluir el número de cédula
Erick Méndez Rodríguez	2- 0574 - 0422

Atentamente,

Firma

Nombre y Apellidos del profesor tutor  
Profesor Tutor

Firma

Nombre y Apellidos del profesor lector 1  
Profesor Lector

**Erick  
Méndez  
Rodríguez**  
Erick Méndez Rodríguez  
Profesor Lector

Firmado digitalmente  
por Erick Méndez  
Rodríguez  
Fecha: 2021.05.26  
16:20:41 -06'00'

## Lector 2

Alajuela, 26 de mayo de 2021

Comisión de Trabajos de Graduación  
Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, Sede Central  
Universidad Técnica Nacional

Estimados señores:

Por este medio nosotros los firmantes aceptamos la sugerencia de ser participantes en el Trabajo Final de Graduación denominado: Factores de riesgo psicosociales presentes en el sector construcción, evaluados mediante el Método COPSQ ISTAS 21, en una empresa Constructora en el año 2021 para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, y consecuentemente, sus deberes y funciones con respecto a este proceso, según las funciones indicadas en la normativa aplicable, para ello declaro que cuento con el nivel mínimo de Licenciatura y comprobada afinidad con la temática.

Docente sugerido como profesor Tutor

Nombre completo del docente	Número de cédula
Luis Gustavo González Vargas	Incluir el número de cédula

Docentes sugeridos como profesores Lectores

Nombre completo del docente	Número de cédula
Grettel Jiménez Jiménez	1-1172-0361
Erick Méndez Rodríguez	Incluir el número de cédula

Atentamente,

Firma

Nombre y Apellidos del profesor tutor  
Profesor Tutor

  
Grettel Jiménez Jiménez  
Profesor Lector

Firma

Nombre y Apellidos del profesor lector 1  
Profesor Lector

## **11.2 Empresa Interesada en el Proyecto**

La empresa donde se desarrollará el proyecto será Constructora Proycon S.A.; sin embargo, por motivos de confidencialidad, no se mencionará dicho nombre, ni los de los proyectos para realizar el cuestionario.

Esta empresa dará la oportunidad de aplicar al cuestionario elegido, sobre factores psicosociales, a los operarios y ayudantes de dos proyectos de construcción.

Los gerentes de salud ocupacional de la empresa serán los responsables de analizar los resultados, y aprobar las decisiones que se vayan tomando.

## Carta aprobatoria de la empresa



San José, 15 de abril del 2021

Universidad Técnica Nacional

Por medio de la presente, yo Gloria Vargas García, cédula 801060886, Gerente de Salud Ocupacional de Constructora Proycon S.A. autorizo a las estudiantes Carolina Aguilar Guzmán, cédula 1-1732-0584 y Paola Arrieta Sancho, cédula 2-0742-0959 para que realicen su proyecto final de graduación en nuestra empresa durante el año 2021.

El tema que las estudiantes desarrollarán se titula "Factores de riesgo psicosociales presentes en el sector construcción, evaluados mediante el Método COPSOQ ISTAS 21, en una empresa |constructora en el año 2021"

Atentamente,

GLORIA  
AMPARO  
VARGAS  
GARCIA (FIRMA)

Firmado digitalmente  
por GLORIA AMPARO  
VARGAS GARCIA  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.04.16  
17:01:08 -0600

---

Gloria Vargas García  
Gerente de Salud Ocupacional Constructora Proycon S.A.

### **.11.3 Programa de factores psicosociales**



**Universidad Técnica Nacional**

**Programa de factores psicosociales en la construcción**

**Elaborado por:**

**Carolina Aguilar Guzmán Céd. 1-17320584**

**Paola Arrieta Céd. 2-07420959**

**Año 2022**

## Índice

1.	Introducción.....
2.	Justificación .....
3.	Objetivos.....
4.	Referencias Normativas .....
5.	Términos y definiciones según INTECO, (2019):.....
6.	Clasificación de los riesgos psicosociales .....
7.	Aplicación del programa de factores psicosociales: .....
8.	Responsabilidades .....
9.	Duración del programa.....
10.	Fases para la implementación del programa:.....
11.	Actividades del programa .....
12.	Desarrollo de medidas preventivas:.....
13.	Cronograma.....
14.	Indicadores de seguimiento:.....
15.	Resultados esperados con la aplicación del programa: .....
16.	Seguimiento y mejora .....

## **1.Introducción**

En el siguiente programa se va a encontrar información sobre los riesgos psicosociales que mayormente afectan a la salud de los colaboradores, identificados mediante la aplicación de los cuestionarios. El documento también permitirá conocer el cómo abordarlos, para lograr disminuir el impacto que estos generan en la empresa.

La importancia de la aplicación del programa es debido a que los factores de riesgo psicosocial afectan de manera notable la salud de las personas trabajadoras e impactan de manera directa las condiciones de los lugares de trabajo; de ahí el interés de gestionarlos como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo, ya que en la actualidad el comportamiento del mercado laboral ha sufrido una transformación con el incremento del sector terciario de la economía, nuevas formas de contratación laboral, así como tecnologías y formas de trabajo que conllevan al aumento de estos riesgos. (INTE T200-1: 2019, p. 4).

De acuerdo con los resultados obtenidos en el proyecto de investigación, los colaboradores de la empresa constructora están expuestos a distintos factores de riesgo psicosocial, como estrés y preocupación, debido a altos ritmos de trabajo, falta de apoyo, bajas posibilidades de desarrollo, entre otros. Por lo cual, es importante establecer medidas preventivas y acciones correctivas que disminuyan el riesgo psicosocial, con el fin de aumentar el bienestar integral de las personas en su sitio de trabajo.

## **2.Justificación**

A causa de que en la constructora no se cuenta con un programa de factores de riesgos psicosociales, se busca desarrollar el siguiente programa, buscando la identificación de riesgos psicosociales, así como las medidas preventivas, para conseguir un ambiente laboral saludable; debido a que, como ocurre en otros sectores, la construcción no es la excepción, ya que en este gremio se presenta una gran cantidad de situaciones de riesgo que tienen que ver con el estrés laboral, la violencia en el trabajo o el síndrome del quemado (Burnout).

Existen estudios que sitúan al sector de la construcción como uno de los más estresantes. La presencia de distintos niveles de subcontratación en el sector de la construcción también influye en este tipo de situaciones. Pero también la presión del tiempo en la ejecución de los trabajos y la elevada rotación laboral. También es importante tener en cuenta la presencia simultánea de sustancias químicas peligrosas, así como otros riesgos para la seguridad y cambios en el entorno de trabajo, lo que puede implicar situaciones de estrés. (GespreObra, s.f., página web).

La investigación referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción se ha limitado al estudio de aspectos físicos y técnicos. Sin embargo, actualmente se está desarrollando una investigación que pone de manifiesto la importancia de factores psicosociales en la seguridad. Se ha logrado concluir que estos riesgos son de los que mayor generan accidentes en este sector y es uno de los que menos importancia se

les brinda. Debido a esto es la elaboración del siguiente programa de control de riesgos psicosociales. (GespreObra, s.f., página web).

### **3.Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Establecer medidas para la prevención de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la construcción, debido a la exposición ocupacional, mediante la identificación, análisis, evaluación, así como el seguimiento y educación de la población afectada.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Fomentar el bienestar tanto físico, mental como social de los trabajadores en los espacios laborales, garantizando un ambiente agradable para laborar.
- Evitar accidentes y enfermedades laborales derivadas de factores de riesgo psicosociales.
- Mejorar las condiciones laborales de la constructora desde el enfoque psicosocial.

#### **4.Referencias Normativas**

El siguiente programa y definiciones se basa en las normas INTECO T200, T201 Y T202.

#### **5.Términos y definiciones según INTECO (2019)**

##### **5.1 Factores psicosociales**

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y los factores de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT-OMS, 1984). Los factores psicosociales influyen de manera positiva o negativa en el bienestar y la salud integral de la persona trabajadora, y en el desarrollo de sus actividades laborales.

##### **5.2 Factores de riesgo psicosocial**

Son aquellos factores que tienen la probabilidad de causar efectos negativos en la salud, el bienestar, el desempeño de la persona trabajadora, el funcionamiento organizacional y la productividad.

##### **5.3 Riesgo psicosocial**

Resultado de la exposición de los factores de riesgo psicosocial de manera repetida, frecuente e intensa, cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los principales riesgos

psicosociales son: estrés laboral, síndrome de estar quemado por el trabajo, acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia laboral e inseguridad contractual.

## **6. Clasificación de los riesgos psicosociales**

Los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente laboral son numerosos y de diferente naturaleza; estos integran factores físicos, de la organización y sistemas de trabajo, con la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa. Los estresores que tienen el potencial para afectar la salud psicofísica de los trabajadores se clasifican, según UGT Aragón (s.f.), en:

### **6.1 Características del empleo**

- Precariedad en el trabajo (inseguridad en el empleo, riesgo de expediente de regulación, entre otros).
- Condiciones físicas del trabajo: situaciones térmicas (exceso de frío, calor), ruido ambiental, vibraciones, iluminación y contaminación.
- Organización del tiempo de trabajo (trabajos en turnos, nocturnos, exceso de jornada laboral).

## **6.2 Características de la tarea**

- Sobrecarga de trabajo.
- Infracarga de trabajo.
- Repetitividad de la tarea (el trabajo es monótono y no estimula la creatividad).
- Los ritmos de trabajo (si no se adecua al que puede llevar el trabajador).
- Responsabilidad (toma de decisiones comprometida, tareas peligrosas, se delegan un exceso de responsabilidades en una misma persona).
- Libertad de decisión (cuando no hay posibilidades de tomar iniciativas en el trabajo).
- Formación requerida (falta de entrenamiento, reciclaje o formación insuficiente para el desempeño profesional).

## **6.3 Estructura de la organización**

- Ambigüedad de rol.
- Conflicto de rol.
- Falta de participación (se restringe la consulta a los trabajadores sobre su propia tarea, no se les tiene en cuenta como recurso activo).
- Promoción en el trabajo.

#### **6.4 Comunicación**

- Estilos de mando (tanto los que pueden ser más agresivos como aquellos donde la autoridad no se ejerce o es deficitaria).
- Relaciones interpersonales (por falta de apoyo, asilamiento de compañeros o jefes).
- La falta de canales de comunicación fluida interna, respecto de la tarea y la organización.

#### **7. Aplicación del programa de factores psicosociales**

Para llevar a cabo el programa se le expondrá, a la gerencia de Salud Ocupacional y Ambiente (EHS de la empresa constructora, el cuadro de actividades para realizar, con el propósito de ejecutarlas y conseguir disminución de los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, según lo obtenido en las encuestas.

#### **8. Responsabilidades**

Para el desarrollo de este programa, es necesario que las partes de la empresa se distribuyan las responsabilidades y funciones. Es esencial que todos deben ser parte del programa y cumplan con lo asignado para ejecutarlo, quienes serán las siguientes:

**a. Gerencia**

- Brindar recursos tecnológicos y económicos necesarios para la ejecución de las actividades propuestas en el programa.
- Ejercer apoyo al resto de las partes de la empresa, para asegurar el cumplimiento.

**b. Supervisores de salud y seguridad ocupacional (EHS)**

- Llevar a cabo las actividades del programa de riesgo psicosocial.
- Incentivar a los colaboradores a participar del programa.
- Asignar tiempo para la aplicación del programa.
- Capacitar al equipo sobre las medidas de prevención para los factores psicosociales.
- Calcular los indicadores del programa.

**c. Trabajadores**

- Participar de las capacitaciones y actividades programadas.
- Incentivar al resto de los compañeros.
- Formar parte del equipo y brindar recomendaciones.

**d. Supervisores del área**

- Aprender mientras enseñan a los colaboradores.

- Participar activamente del programa de prevención de riesgo.
- Implementar buenas prácticas dentro del área que dirigen.
- Dar soporte al personal de su área, así como incentivar al personal para cumplir con el programa.
- Brindar tiempo para la elaboración y desarrollo de las actividades.

### **9. Duración del programa**

Este programa tiene una duración de siete meses, desde el 01 de junio al 20 de diciembre de 2022.

### **10. Fases para la implementación del programa**

Para poder definir el programa es necesario seguir los siguientes pasos, según UGT Aragón (s.f.):

#### **a. Preparación e identificación**

El equipo de trabajo responsable elegido será el responsable de identificar los posibles factores a investigar, herramientas a aplicar, así como el cronograma, para el desarrollo del

programa. En esta fase, los aspectos a evaluar son los obtenidos mediante los cuestionarios aplicados.

#### **b. Evaluación de riesgo psicosocial**

En esta etapa se desarrollan los riesgos identificados a través de la aplicación de los cuestionarios, y se evalúan para determinar el grado de riesgo que representan para la empresa. La aplicación del cuestionario será anónima y confidencial.

#### **c. Análisis de resultados**

Una vez que se haya aplicado el instrumento de evaluación, se procederá al análisis de resultados, obteniendo un diagnóstico de la situación de la empresa o institución, el cual servirá para elaborar un plan de acción.

#### **d. Plan de acción**

A partir de los resultados obtenidos, se estructurará un plan de acción con las medidas preventivas para controlar el riesgo psicosocial. El plan incluiría posibles plazos de cumplimiento, verificación del mismo y seguimiento.

#### **e. Desarrollo de medidas**

En esta fase se desarrollarán las medidas preventivas señaladas en el plan de acción.

#### **f. Seguimiento y mejora**

Finalmente, se debe realizar un seguimiento de la efectiva ejecución de las medidas desarrolladas. El seguimiento permitirá garantizar un proceso de mejora continua dentro de la prevención de riesgo psicosocial.

#### **g. Actividades del programa**

Este programa va dirigido a la implementación de actividades que buscan la intervención rápida y el control de los riesgos psicosociales, identificados a través de la evaluación realizada como prioritarios en la empresa constructora. Se concentra en actividades para el riesgo intralaboral, buscando mejorar el bienestar físico y emocional de los colaboradores.

<b>Factor</b>	<b>Medidas</b>	<b>Cómo se realizará</b>	<b>Responsable</b>	<b>Frecuencia</b>
Comunicación	- Informar y comunicar continuamente sobre aspectos directamente relacionados con las tareas, así como sus responsabilidades.	Se deberán desarrollar reuniones con el		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brindar información continua sobre aspectos generales de la organización, estrategias, puntos a mejorar, cambios, entre otros.</li> <li>- Generar canales, de comunicación, así como la explicación de ellos.</li> <li>- Generar espacios y planificar con tiempo, para la comunicación y distensión durante la jornada de trabajo.</li> </ul>	<p>personal administrativo y de campo, con el fin de informarles las tareas, los puntos a mejorar, y escuchar las sugerencias de sus miembros.</p>	<p>Gerencia – Recursos Humanos.</p>	<p>Mensual</p>
--	---	--	-------------------------------------	----------------

<p>Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar planes de formación adecuados a las capacidades, conocimientos, intereses y necesidades del Trabajador,</li> <li>- Motivar y sensibilizar, mediante reuniones con el personal, sobre la formación continua.</li> <li>- Involucrar a los empleados en la planificación de la formación.</li> <li>- Generar políticas, donde los colaboradores tengan acceso y puedan entenderlas y consultar.</li> </ul>	<p>Se recomienda realizar reuniones con la gerencia, para explicarle sobre la importancia de los factores de riesgo psicosocial, y conseguir desarrollar las políticas de la empresa, que involucren los aspectos psicosociales. Una vez definidas, se deberán realizar talleres con los encargados y colaboradores, para fortalecer el conocimiento enseñado.</p>	<p>Encargados de EHS, Gerencia, Recursos Humanos.</p>	<p>Cada vez que ingrese un colaborador.</p>
------------------	---	--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar programas formativos.</li> <li>- Integrar la filosofía “aprender enseñando”, donde los encargados reforzaran sus conocimientos enseñando.</li> </ul>			
Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar actividades de integración entre las diferentes áreas de la empresa (deportivas, sociales, formativas, medioambientales, entre otras).</li> <li>- Adaptar los sistemas de supervisión de EHS, encargados e ingenieros, a</li> </ul>	<p>Es necesario analizar y asignar funciones, según las capacidades y conocimientos que se deben tener para ejercer una actividad. Se recomienda establecer un día al mes, donde puedan realizar una actividad de reconocimientos, para incentivar a</p>	Encargados de EHS, Recursos Humanos.	Mensual

	<p>modelos de apoyo y colaboración con el personal de campo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar el valor de la cooperación y colaboración en la cultura organizacional.</li> <li>- Delegar funciones de acuerdo con la capacidad y conocimiento del trabajador.</li> </ul>	los colaboradores.		
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar programas de mentorías-tutorías, donde se puedan desarrollar temas de conflictos y su resolución, trabajo en equipo, entre otros.</li> <li>- Fortalecer el liderazgo y el crecimiento del equipo de trabajo.</li> </ul>	Realizar entrenamientos, donde los encargados puedan desarrollar sus funciones de liderazgo, y ponerlas en práctica, buscando el bienestar de los colaboradores.	Capacitador, Recursos Humanos.	Mensual

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificar el sistema de gestión hacia las fortalezas de las competencias.</li> </ul>			
Estructura y organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar una gestión de personas orientada a las competencias.</li> <li>- Aplicar el concepto de mejora continua.</li> <li>- Hacer una matriz que involucre la compatibilidad de las personas con el puesto desempeñado.</li> <li>- Estar atentos a opiniones y sugerencias de los colaboradores, para mejorar la organización y planificación del trabajo,</li> </ul>	<p>Revisar las funciones y responsabilidades de las partes de la empresa, para determinar si están sobrecargadas y tienen los conocimientos necesarios; adicional, se deberá realizar una planificación y revisión de la estructura.</p>	<p>Recursos Humanos, Gerencia.</p>	<p>Anual</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variación de las tareas y responsabilidades que se les asignan a los colaboradores.</li> </ul>			
Definición de rol	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis y revisión de los puestos de trabajo.</li> <li>- Informar. en su totalidad y claramente. las funciones y responsabilidades de cada trabajador, así como las competencias necesarias para desempeñar eficientemente el puesto de trabajo.</li> <li>- Informar acerca de cada procedimiento y cambio a todos los colaboradores.</li> </ul>	Realizar una matriz, donde se establezcan las funciones a seguir para cada uno de los puestos.	Gerencia, Recursos Humanos, EHS.	Mensual

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar los recursos necesarios para desempeñar las tareas.</li> </ul>			
Esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para cada una de las actividades que realicen, se establecerá la carga que deben operar los trabajadores, con el objetivo de determinar la fatiga que generen.</li> <li>- Realizar un análisis del esfuerzo físico requerido en las actividades que realizan, con el fin de hacer una correcta evaluación.</li> </ul>	<p>Es necesario analizar las actividades que llevan a cabo los colaboradores, con el manejo manual de cargas, para determinar su esfuerzo y correcta ejecución. Se deberán implementar pausas activas al inicio de las labores.</p>	<p>Gerencia, Recursos Humanos, EHS.</p>	<p>Semanal</p>

### **Desarrollo de medidas preventivas**

Según los riesgos identificados, se mencionan medidas generales para que se apliquen en la empresa, y así mejorar la gestión en el control de riesgos psicosociales:

- Promover el trabajo en equipo entre los mismos compañeros, para evitar sobrecargar a uno en específico y facilitar la elaboración de las tareas.
- Rotación de puestos, cuando en un puesto de trabajo se detecte que existe un riesgo psicosocial, evitando así que el mismo trabajador esté expuesto habitualmente.
- Establecer pausas; tener en cuenta el tiempo y el ritmo exigido para realizar las tareas.
- Planificar con cierta antelación los tiempos de trabajo; esto va a conseguir que los colaboradores no se sientan presionados al momento de acabar una actividad.
- Ejercer un control sobre la carga de trabajo; mejorar la distribución de las actividades.
- Adecuar la tarea a las personas, a su nivel de cualificación, capacidades, nivel de experiencia y características personales. Para conseguir esto es necesario reforzar la capacitación y el estudio de la persona cuando ingresa a laborar.
- Fomento de la decisión de los trabajadores; pedir la opinión de ellos al momento de realizar las actividades.
- Realizar con cierta regularidad una evaluación de los puestos de trabajo, con el fin de comprobar la existencia de riesgos psicosociales; dentro del lugar de trabajo y los rangos que

tienen en ese momento.

- Brindar a los trabajadores las herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo de manera eficaz y segura.

## 9.Cronograma

A continuación, se muestra el cronograma, donde se requiere poner en práctica las actividades para disminuir los riesgos:

<b>Actividad</b>	<b>Fecha</b>
Comunicación	Junio de 2022
Formación	Julio de 2022
Participación	Agosto de 2022
Liderazgo	Setiembre de 2022
Estructura y organización del trabajo	Octubre de 2022
Definición de rol	Noviembre de 2022
Esfuerzo físico	Diciembre de 2022

## **10.Indicadores de seguimiento**

Una vez aplicado el programa, las actividades y las medidas preventivas que este indica, es necesario analizar los indicadores para verificar su cumplimiento y determinar si es necesario realizar cambios en el programa, los cuales serán los siguientes:

### **a. Indicador de cumplimiento**

El indicador de cumplimiento va a establecer la aplicación de las actividades ejecutadas con respecto a las actividades que se tenían programadas. La meta esperada es llegar a un 90%.

### **b. Indicador de participación**

Con este indicador se espera conseguir un 100% de participación en las actividades propuestas.

### **c. Indicador de evaluación de riesgos**

Una vez ejecutadas las actividades del programa, se propone volver a realizar el cuestionario de riesgo psicosocial y comparar los resultados de las dimensiones, la claridad del rol, las características del liderazgo y las exigencias de responsabilidad del cargo, para determinar si es el mismo porcentaje de riesgo alto o menor, debido a que estas fueron las que arrojaron los resultados más alarmantes.

## **11. Resultados esperados con la aplicación del programa**

Una vez aplicado el programa, se espera conseguir resultados positivos en la empresa constructora, y disminuir los factores de riesgos psicosociales identificados. Lo esperado será según el Ministerio de Trabajo (2018):

### **Empresa**

- Disponibilidad de herramientas de gestión en prevención del riesgo psicosocial.
- Aumento de la productividad y competitividad.
- Incremento de la satisfacción y compromiso de los trabajadores y/o servidores.

### **Trabajadores y servidores**

- Incremento de la salud física y mental.
- Reducción de los efectos del estrés.
- Incremento en las oportunidades de desarrollo en competencias.
- Aumento de la motivación y satisfacción personal.
- Mejora del bienestar personal, profesional y social.
- Posibilidades de crecimiento profesional.
- Aumento del apoyo por parte de los encargados.

## **12. Seguimiento y mejora**

Cuando se aplique el programa, será necesario realizar una reunión entre todas las partes involucradas, para analizar y determinar cuáles fueron los riesgos que se lograron identificar, las actividades que se llevaron a cabo y los resultados obtenidos.

## 11.4 Cuestionario MÉTODO ISTAS21

En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar.

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Empresa Constructora y tus condiciones de trabajo.

**I. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.**

Civil

Otro: Indica

**2. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.**

Maestro de obras

Segundo

Bodeguero

Ayudante de bodega

Operario

Ayudante

Soldador

Ayudante de Seguridad Ocupacional

**3. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?**

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente del mismo nivel
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

**4. En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?**

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Solo alguna vez
- Nunca

**5. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?**

Sí

No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior que tengo asignado salarialmente

**6. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Empresa Constructora?**

algo asignado

Más de un año

Menos de un año

**7. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Empresa Constructora?**

Contrato fijo

Contrato discontinuo

**8. Desde que entraste en Empresa Constructora ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?**

Sí

No

**9. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?**

Ninguno

Alguno excepcionalmente

Un sábado al mes

Dos sábados

Tres o más sábados al mes

**10. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?**

Ninguno

Alguno excepcionalmente

Un domingo al mes

Dos domingos

Tres o más domingos al mes

**11. ¿Cuál es tu horario de trabajo?**

Diurno

Nocturno

**12. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?**

- No tengo ningún margen de adaptación en relación con la hora de entrada y salida.
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

**13. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?**

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Solo alguna vez
- Nunca

**14. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?**

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Solo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

**15. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?**

Siempre

Muchas veces

Algunas veces

Solo alguna vez

Nunca

**16. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Empresa Constructora?**

30 horas o menos

De 31 a 35 horas

De 36 a 40 horas

De 41 a 45 horas

Más de 45 horas

**17. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?**

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes
- 11 o más días al mes

**18. Al tener en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías**

**que:**

1 = Siempre

2= Muchas veces

3 = Algunas veces

4= Solo alguna vez

5 = Nunca

a) En tu departamento o sección falta personal

1

2

3

4

5

b) La planificación es realista

1

2

3

4

5

c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores) con la que trabajas es la adecuada y funcionan correctamente.

1

2

3

4

5

**19. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?**

Siempre

Muchas veces

Algunas veces

Solo alguna vez

Nunca

**20. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?**

200.000

100.000

300.000

400.000

Más

**21. Tu salario es:**

Fijo

Variante

**22. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.**

**Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...**

1 = Siempre

2 = Muchas veces

3 = Algunas veces

4 = Solo alguna vez

5 = Nunca

a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?

1

2

3

4

b) ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?

1

2

3

4

5

c) ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?

1

2

3

4

5

d) ¿Tu trabajo requiere que calles tu opinión?

1

2

3

4

5

e) ¿Tu trabajo requiere que trates a todo mundo por igual, aunque no tengas ganas?

1

2

3

4

5

f) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?

1

2

3

4

5

g) ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?

1

2

3

4

h) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?

1

2

3

4

5

i) ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?

1

2

3

4

5

j) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

1

2

3

4

5

k) ¿Sientes que el trabajo en la empresa consume tanta energía que perjudica tus tareas domésticas y familiares?

1

2

3

4

5

l) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

1

2

3

4

5

m) ¿Piensas en las tareas domesticas y familiares cuando estás en la empresa?

1

2

3

4

5

n) ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?

1

2

3

4

5

o) ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?

1

2

3

4

5

**23. Al continuar con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas: ¿En qué medida...**

- 1 = En gran medida
- 2 = En buena medida
- 3 = En cierta medida
- 4 = En alguna medida
- 5 = En ninguna medida

a) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

b) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

c) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?

1

2

3

4

5

d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

1

2

3

4

5

f) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

1

2

3

4

5

g) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?

1

2

3

4

5

h) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?

1

2

3

4

5

i) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

1

2

3

4

5

j) ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?

1

2

3

4

5

k) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?

1

2

3

4

5

**24) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida...**

1 = En gran medida

2 = En buena medida

3 = En cierta medida

4 = En alguna medida

5 = En ninguna medida

a) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?

1

2

3

4

5

b) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

c) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

e) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

f) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

g) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

h) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

i) ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

**25) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...**

1 = Siempre

2 = Muchas veces

3 = Algunas veces

4 = Sólo alguna vez

5 = Nunca

a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

b) ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

c) ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

e) ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

f) ¿Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

g) ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

h) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

i) ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

**26) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Estás preocupado/a por ...**

1 = En gran medida

2 = En buena medida

3 = En cierta medida

4 = En alguna medida

5 = En ninguna medida

a) ¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

b) ¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

c) ¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

d) ¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

e) ¿Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

f) ¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

**27) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida...**

1 = En gran medida

2 = En buena medida

3 = En cierta medida

4 = En alguna medida

5 = En ninguna medida

a) ¿Tu trabajo es valorado por la dirección?

1

2

3

4

5

b) ¿La dirección te respeta en tu trabajo?

1

2

3

4

5

c) ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

d) ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

e) ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

f) ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

g) ¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

h) ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

i) ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

j) ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

k) ¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

l) ¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

m) ¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

n) ¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?

( )1

( )2

( )3

( )4

( )5

**4 Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción**

**28. En general ¿dirías que tu salud es?**

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Mala

**29. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿conqué frecuencia...**

1= Siempre

2= Muchas veces

3 = Algunas veces

4 = Solo alguna vez

5= Nunca

a) ¿ Te has sentido agotado?

1

2

3

4

5

b) ¿ Te has sentido físicamente agotado?

1

2

3

4

5

c) ¿ Has estado emocionalmente agotado?

1

2

3

4

5

d) ¿Has estado cansado?

1

2

3

4

5

e) ¿Has tenido problemas para relajarte?

1

2

3

f) ¿Has estado irritante?

1

2

3

4

5

g) ¿Has estado tenso?

1

2

3

4

5

h) ¿Has estado estresado?

1

2

3

4

5

**30. Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...**

1= Siempre

2= Muchas veces

3 = Algunas veces

4 = Solo alguna vez

5= Nunca

a) ¿Has estado muy nervioso?

1

2

3

4

5

b) ¿Te has sentido con tan baja moral que nadie te anima?

1

2

3

4

5

c) ¿Te has sentido calmado y tranquilo?

1

2

3

4

5

d) ¿Te has sentido desanimado y triste?

1

2

3

4

5

e) ¿ Te has sentido feliz?

1

2

3

4

5

**31. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNASOLA RESPUESTA.**

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy satisfecho