

TITULILLO: AUSENTISMO LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Del Autocuidado a la Excelencia, un Camino Hacia la Calidad de Vida

Paula A. Cifuentes Sánchez

Daniela Ortega Loiza

Laura Rojas Gómez

Universidad CES

Psicología

Medellín, Antioquia

2020

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	3
Planteamiento del problema.....	5
Marco teórico.....	9
El ausentismo laboral.....	9
Factores internos y externos que inciden en el ausentismo laboral.....	10
Factores individuales.....	10
Factores organizativos.....	11
Otros factores.....	12
Consecuencias en la salud mental de los trabajadores a causa del ausentismo laboral....	13
Objetivos.....	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos	16
Metodología.....	17
Propuesta.....	18
Evaluación.....	31
Consideraciones éticas.....	33
Referencias bibliográficas.....	34

RESUMEN

El ausentismo laboral como acción de inasistencia al trabajo afecta los procesos productivos y de calidad de una organización, incluidas las consecuencias económicas. Existen factores internos y externos que inciden al ausentismo, como la salud, edad, sexo y nivel educativo, condicionantes que afectan el rendimiento promoviendo estrés, ansiedad y depresión, posibilitando accidentes de trabajo y disminución en la productividad. También factores organizacionales como resultado del ambiente laboral, liderazgo y trabajo en equipo. Y otros que reúnen las condiciones del trabajo que ubican en riesgo la salud del trabajador.

Los condicionantes generadores de enfermedades psíquicas, como el acoso laboral, la multiculturalidad, saturación laboral; la detección y prevención de los riesgos psicosociales estudiados a través de los factores psicosociales del trabajo disminuyen la presencia de enfermedades de salud mental y promueven una adecuada calidad de vida. Se crean estrategias de salud mental para disminuir ausentismo laboral en sector de construcción: identificando, sensibilizando, promoviendo estrategias y evaluando. Por medio de proyecto de desarrollo direccionado a proceso de capacitación con el objetivo de enseñar y reflexionar sobre estrategias que disminuyan el ausentismo, mediante cuestionario de factores relacionado con el ausentismo laboral, promoción de acciones de autocuidado y hábitos de vida saludables, reconocimiento y prevención de riesgos psicosociales, liderazgo para adecuado ambiente laboral y prevención del cansancio por exceso de trabajo.

Se identifican motivaciones laborales y se realiza devolución para creación de estrategias de mejora, se entrega cuestionario para conocer pertinencia, metodología y calidad del trabajo.

Proyecto sin riesgo por la resolución 8430 de 1993.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para la Organización Mundial de la Salud, el ausentismo laboral se refiere a la inasistencia por causa directa o indirectamente evitable, como la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral (Domínguez, et al, 2018).

Según un estudio realizado en 2015 por la Organización mundial de la salud (OMS), cada año se producen al menos 60 mil accidentes mortales y casi el 17% de estos accidentes se llevan a cabo en el sector de la construcción (OMS, 2005).

Asimismo, La organización Internacional del trabajo (OIT), define el ausentismo como la práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un período de uno o más de los que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, periodos de gestación, y privación de la libertad (Domínguez, et al, 2018). Según datos de la misma, dos millones de personas mueren cada año a causa de los accidentes de trabajo, es decir 270 millones de accidentes laborales y 160 millones de trabajadores afectados en relación con enfermedades según ocupación (Durán, et al, 2014).

Dicho esto, desde lo particular del tema, el ministerio de trabajo colombiano, según expertos, no existen aún normas que reglamenten el tema a cabalidad, sin embargo, este es consecuencia de una inadecuada gestión de riesgo psicosocial, por ende, se debe monitorear frecuentemente, tal como lo propone la resolución 2404 de 2019, las organizaciones que representen un riesgo muy alto deben llevar a cabo el monitoreo cada año, y en organizaciones de mediano riesgo cada dos años, según lo descrito por XXXX (comunicación personal, de agosto de 2020)

Igualmente, se llevó a cabo una encuesta por la OIT, en colaboración con el centro de estudios sociales y laborales (CESLA) en Colombia, denominada “Quinta encuesta de ausentismo laboral e incapacidades”, en donde los resultados arrojaron que una empresa que en promedio cuenta con mil trabajadores, posee aproximadamente 1.590 casos de ausentismo laboral y en promedio tiene 1.100 días perdidos. Con respecto a la finalización de contratos y las subsecuentes dificultades que traiga a los empleados se reporta en lo afirmado por Enán, et al (2018), quien menciona que el número de solicitudes ante el ministerio de trabajo con respecto a la terminación de contrato, en el año 2018, ascendió a 1.621 mientras que, en el 2017, este indicador era de 1.560.

En relación con las causas que conllevan al ausentismo laboral, se conoce que estas se dividen en tres grupos, en primer lugar, los factores individuales que se conocen a su vez por su naturaleza de involuntariedad, en estos se encuentran las enfermedades de los diferentes sistemas del cuerpo, y las afecciones que representan a la salud mental, tales como Ansiedad, depresión y estrés; Además, las correspondientes a las variables sociodemográficas, en las que se relaciona el sexo femenino, la edad mayor de 45 años, el nivel de escolaridad y el estado civil soltero, son quienes encabezan la probabilidad de ausentarse. Por último, se hace referencia a los factores intralaborales, que incluyen lo propio de la naturaleza del mismo, tales como la sobrecarga laboral, los factores ergonómicos, como la postura y condiciones físicas de trabajo, la insatisfacción laboral impidiendo el libre desarrollo del talento de los trabajadores, y el clima organizacional frente a la relación de los trabajadores entre sí (Domínguez, et al, 2018)

Ejemplificando lo anterior, en el sector de la construcción en una empresa en Bogotá, se seleccionó una muestra con el fin de analizar el factor edad, como indicador de mayor ausentismo, pues los trabajadores que se encuentran entre los 60 años en adelante demuestran ser los que más se ausentan, y a ellos les siguen los que están entre los 20 y 27 años de edad. En dicha investigación, ante la pregunta si han faltado al trabajo en los últimos seis meses, el 100% de las mujeres respondieron que sí, y los hombres por otro lado, un 83% mencionan que sí, evidenciándose una diferencia entre el sexo y su relación con la ausencia al puesto de trabajo en el sector de la construcción. Y el ausentismo general durante los últimos seis meses en dicha empresa, equivalió entonces al 85.2% de ausencia (Durán, et al, 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, se identifica que el ausentismo laboral constituye una problemática, puesto que, al elevarse el índice de ausentismo de los trabajadores de la empresa, se generan consecuencias negativas en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y recurso humano. Conllevando esto a una disminución en la calidad de la prestación del servicio y por ende la productividad y rentabilidad (Domínguez, et al, 2018).

De manera particular, el área de la construcción, población referente para el presente trabajo de grado, se ve afectada por diferentes factores psicosociales tales como el estrés, el síndrome del trabajador quemado (burnout), el acoso laboral, la multiculturalidad y/o la discriminación racial. Según lo expuesto por el grupo Argos, el sector de la construcción se caracteriza por la presencia de sustancias peligrosas, exposición a continuos riesgos, cambios en el entorno del trabajo, incertidumbre por el cumplimiento de los plazos de entrega de los productos, sensación

de presión por el tiempo de los mismos, y el tipo de contrato temporal, tiende a desembocar en estrés, lo cual conlleva a una inestabilidad laboral (Argos, 2020).

Por consiguiente, los efectos del ausentismo laboral en el sector de la construcción representan una pérdida en la eficacia organizacional y la productividad, pues la ausencia constante de una persona afecta el rendimiento y calidad general de los proyectos que se lleven a cabo, ya que debe buscarse un reemplazo al trabajador ausente, y en caso de que no se obtenga dicho reemplazo, la obra o el proyecto debe retrasarse, por ende, todos los planes correspondientes de mercadeo y ventas. Así pues, al tratarse de un trabajo de alto riesgo, la principal consecuencia son los altos costos que implican los accidentes laborales (Argos, 2020).

Como puede verse, el ausentismo es una problemática laboral que representa altos costos para las organizaciones e impacta negativamente en la calidad de los proyectos, asunto que es tenido en cuenta en este trabajo de grado que pretende diseñar un proyecto de desarrollo que busque e implementar estrategias que disminuyan la frecuencia y por ende consecuencias personales y laborales del ausentismo.

MARCO TEÓRICO

El ausentismo laboral

El término ausentismo según la Real Academia Española es sinónimo de absentismo, haciendo referencia a la acción de un trabajador de ausentarse de su lugar de trabajo, incumpliendo obligaciones que le fueron asignadas.

Al hablar sobre dicho fenómeno, se relaciona directamente con la afectación de los procesos productivos de la empresa, pues reduce la productividad, en tanto se incrementan a la vez los costos que acarrea la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo (Lino, et al, 2018).

En Colombia según el decreto 29 43 de 2013, ante casos de ausencia laboral, amparados por el sistema de riesgos laborales, debe cubrirse el salario base, y el salario total en el primer día de accidente, o de diagnóstico de enfermedad.

Además de las consecuencias negativas con respecto a la productividad se produce un desgaste en la gestión administrativa y de recurso humano de la empresa. De modo que, la pérdida en la producción, los retrasos en la entrega de productos, la pérdida de clientes por dichos motivos, la reprogramación de procesos, y el desgaste que conlleva la selección y entrenamiento del nuevo personal, corresponde a costos indirectos que genera la ausencia al trabajo. Mientras que, se ha demostrado, que la inclusión del trabajador en las decisiones empresariales, les motiva y empodera, logrando mejoría en el ambiente laboral, las relaciones entre compañeros, y por ende en la productividad (Sanchez, 2018).

Por consiguiente, los costos del ausentismo con referencia a las empresas de mil trabajadores, según estudio CESLA, se encuentran entre 535 millones de pesos y los que se refieren a causas

médicas es decir las que se encuentran en relación con reubicaciones laborales, representan una pérdida de 177 millones por compañía. (Olaya, 2019)

Factores internos y externos que inciden en el ausentismo laboral:

Para determinar los factores causantes del ausentismo laboral, es necesario conocer que varían dependiendo del sexo, edad, nivel educativo y enfermedades de salud mental, pues proviene de la compleja interacción entre un individuo y su trabajo.

El ausentismo se clasifica entre las ausencias que corresponden a causas médicas, como enfermedades orgánicas, o causas no médicas por ejemplo una situación familiar, existen del mismo modo ausencias legales, y ausencia voluntaria, siendo estas una posibilidad de dividir los factores del ausentismo entre factores individuales y factores externos como las características de la organización y las condiciones del trabajo.

Factores individuales:

En lo que respecta a los factores individuales, según estudios se conoce que la población que tiende a ausentarse con mayor facilidad es: Los que se encuentran en una mayor edad, las mujeres cabeza de familia, el estado de salud físico y psíquico del trabajador es un condicionante para su presencia en el puesto de trabajo. Asimismo, en la organización, la estructura jerárquica representa un riesgo psicosocial debido al ambiente que se genera en la asignación de labores, la alta demanda psicológica que poseen los trabajadores, la falta de equilibrio entre la vida personal y laboral de la persona, las pocas posibilidades de desarrollarse, son otras condiciones del ausentismo. (Sánchez, 2018)

Para empezar la edad es uno de los factores más importantes a la hora de determinar el ausentismo ya que este se relaciona directamente con la carga de enfermedad. Por otro lado, “Con respecto al sexo, los estudios han demostrado que las mujeres tienen mayor tendencia a ausentarse” (Sanchez, 2015, p. 45). Debido a factores por los que se ven expuestas como: problemas relacionados con la familia en general (hijos, padres, cónyuge, etc.), embarazo y enfermedades frecuentes como la dismenorrea, migraña o infecciones urinarias.

Teniendo en cuenta el nivel educativo, Para Sanchez (2015), este mantiene una relación directa con el rango salarial y el cargo, sin embargo, algunos estudios demuestran lo contrario, es decir, los cargos de confianza y gran carga de responsabilidad son los que reportan mayor ausentismo laboral.

Finalmente, debemos resaltar la importancia que últimamente, a nivel organizacional, se les ha dado a todas estas condiciones de salud mental que afectan el desempeño, rendimiento y promueven el ausentismo laboral, como lo son: el estrés, la ansiedad, la depresión y el consumo de sustancias psicoactivas. Como lo afirma Sanchez (2015), “el estrés, la ansiedad, la depresión y el consumo de sustancias psicoactivas son cada vez más frecuentes dentro del listado de condiciones que incapacitan a la población trabajadora, generan alteraciones en la productividad, e incluso, pueden ser la causa de accidentes en el trabajo.”

Factores Organizativos:

Se presentan factores a nivel organizativo, que puede terminar siendo una de las causas del ausentismo laboral, ya que de estos aspectos depende el ambiente que se cree a nivel laboral, debido a esto, se pueden llamar factores de riesgo psicolaborales.

La organización estructural de una empresa y la asignación de roles, responsabilidades, poder, jerarquías, pueden incidir positiva o negativamente en las motivaciones de los trabajadores.”

(Sanchez, 2015, p. 45). Esto ya que se pueden presentar dos casos, por un lado, las personas con cargos intermedio y altos puedes crear con sus subalternos un mal ambiente laboral mediante acciones punitivas, coercitivas e impositivas, intentando generar temor en sus subalternos, creyendo que de esta forma se va a lograr una mayor productividad. Mientras que por otro lado pueden generar grupos de trabajo basados en la colaboración, la solidaridad, la responsabilidad colectiva, el respeto y el sentido de pertenencia frente a su puesto de trabajo y la empresa.

(Sanchez, 2015).

Otros factores:

Finalmente tenemos otros factores que tienen relación con el ausentismo, este estos se encuentran los que implican las condiciones de trabajo, como los trabajos de alto riesgo y los que implican jornadas laborales muy extensas y nocturnas. También existen factores predominantes en cuanto al ausentismo pero que se salen de las manos de una empresa, como serían cambios a nivel gubernamentales, nuevas políticas públicas, cambios en la legislación, entre otros (Sanchez, 2015).

Numerosos estudios comprueban que el estrés laboral potencia el consumo de alcohol y uso de SPA, lo que trae millonarias pérdidas a las empresas. Como lo cita Carrillo (2011), el estrés laboral afecta un elevado porcentaje de trabajadores del área de la construcción, además de generar un costo elevado tanto en el aspecto personal, como el económico y el psicosocial. Esto a su vez implica un alto costo para las empresas ya que su activo más valioso e importante es el recurso humano, el cual constituye el elemento esencial dentro de las organizaciones.

Consecuencias en la salud mental de los trabajadores a causa del ausentismo laboral:

Las enfermedades psíquicas tales como el estrés, la ansiedad, la depresión y el consumo de sustancias, son generadoras de ausentismo, así pues, las consecuencias para el trabajador en el sector de la construcción que abarca el ausentismo laboral, incluyen el síndrome del trabajador quemado que es una respuesta a dicho estrés, manifestada en síntomas como fatiga crónica, ineficacia y negación. Su principal desencadenante consiste en poseer expectativas que no son acordes con la realidad del trabajo, es decir, el sobreesfuerzo y el idealismo por llevar a cabo las labores a la perfección. Por otro lado, las muestras emocionales de empatía e implicaciones excesivas con el trabajo, implica mayor vulnerabilidad a la decepción y frustración, sentimientos previos al síndrome de Burnout.

Así mismo, el acoso laboral consiste en el temor que se le produce a un trabajador hacia su lugar de trabajo, debido a la violencia psicológica injustificada que recibe de un hostigador, por medio de actos negativos y hostiles. Se encuentran variables que aumentan la probabilidad de acoso laboral, categorizadas en deficiencias en la calidad de las relaciones entre compañeros y con la dirección, cultura organizacional que aprueba el acoso y no lo reconoce como una problemática y conflictos en los roles.

Además, la multiculturalidad cabe resaltar que no representa un riesgo psicosocial en sí mismo, pero sí lo son sus efectos y consecuencias, que se producen al convivir diferentes culturas en un mismo entorno de trabajo, la consecuencia se sitúa en la falta de claridad y ambigüedad en la comunicación. También la discriminación racial se vincula con la estructura social y la jerarquía, sin embargo, en este caso se traduce en peores condiciones laborales que los trabajadores nativos, los inmigrantes pueden tener trabajos precarios, dificultades en el empleo,

salarios bajos y falta de acceso a las prestaciones sociales, lo que causa mayor riesgo para la salud y seguridad (García, 2011).

La detección y prevención de los problemas de salud mental en el trabajo, no es una tarea sencilla ya que requiere de un abordaje multidimensional, interviniendo factores personales, organizacionales y socioculturales. Para poder abordar es necesario entender que la salud mental es inseparable de la salud en general, donde se ven implicadas las condiciones laborales. Que son definidas por la ley de prevención de riesgos laborales como: “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador” Según la ley 1562 del 2012, dentro de dichas condiciones, son generalmente los factores psicosociales del trabajo, los que determinan la presencia o no de posibles riesgos psicosociales y por tanto los que se relacionan en mayor medida con posibles problemas de salud mental (Mingote, et al, 2011).

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario desarrollar e implementar un plan de detección oportuno y efectivo para los posibles problemas de salud mental, teniendo en cuenta que cada trabajador cuenta con unas actitudes diferentes en función del grado de salud, competencias, expectativas, valores y motivación, que van a condicionar su grado de satisfacción o insatisfacción laboral, el nivel de estrés y la calidad de vida. Es por esta razón que se considera importante implementar un plan de prevención el cual implicaría el planteamiento de pautas de actuación que permitan reducir la incidencia, prevalencia y recurrencia de los trastornos mentales, evitando o disminuyendo el impacto de la enfermedad en la persona y la organización (Mingote, et al, 2011).

Es por esta razón que se considera de suma importancia crear e implementar estrategias de detección y prevención a nivel organizacional que permitan una actuación eficaz frente a la salud mental de los trabajadores que permita a su vez mitigar el ausentismo laboral.

OBJETIVOS

Objetivo general:

Fomentar estrategias en salud mental asociadas con la disminución del ausentismo laboral en empleados del sector de la construcción.

Objetivos específicos:

- Identificar los diversos factores individuales y externos asociados al ausentismo laboral en el sector de la construcción.
- Sensibilizar a los empleados del sector de la construcción sobre la importancia de las implicaciones de los factores personales con respecto al ausentismo laboral.
- Promover diferentes estrategias comportamentales asociadas con la disminución del ausentismo laboral.
- Evaluar la pertinencia y metodología de cada una de las sesiones propuestas en el proyecto, la cual corresponde a la motivación de los empleados frente al trabajo.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de fomentar estrategias de salud mental para lograr disminución significativa del ausentismo laboral en empleados del sector de la construcción, se llevará a cabo un proyecto de desarrollo en un proceso de capacitaciones en un periodo de tiempo determinado, en las organizaciones del sector de la construcción de Antioquia. La finalidad del proceso de capacitación es generar autonomía en los empleados del sector, por medio de las actividades propuestas logren aprender y reflexionar acerca del autocuidado y lo implementen en su vida laboral cotidiana.

El presente proyecto de desarrollo busca promover estrategias para la disminución del ausentismo laboral, y la implementación del proceso de capacitación, se busca crear una mejora notable y cuantificable sostenida en el tiempo para las organizaciones del sector de la construcción, donde desarrollen autonomía por medio de una metodología fundamentada en la prevención.

A continuación, se detalla en la siguiente tabla las diferentes sesiones diseñadas y su proceso de desarrollo.

PROPUESTA

Tabla 1.

Sesiones:

Sesión	Tiempo	Actividades	Materiales	Descripción
Encuadre y presentación del proyecto.	60 minutos	Presentación creativa	Video beam, computador sala de reuniones en el que se pueda brindar la actividad.	Se realizará una presentación inicial, con video introductorio acerca del ausentismo: https://www.youtube.com/watch?v=n8jmI3Yaa8
Evaluando	60 minutos	Se inicia dando una breve y corta explicación de los aspectos que	Cuestionario de factores relacionado con el ausentismo	Se les aplicará un cuestionario que mide

		mide el cuestionario y la forma de responder.	laboral (Ruiz, et al, 2018). lápiz y borrador, aula, profesional el psicólogo con conocimiento en aplicación de pruebas psicométricas.	los factores del ausentismo laboral, para establecer devolución y crear estrategias de mejora.
¡Libremente, decido cuidarme!	4 horas	Se iniciará con una presentación guiada por un profesional en psicología, quien explicará cómo los comportamientos relacionados con malas prácticas de autocuidado repercuten a nivel laboral y	Plegable con pautas de autocuidado Video beam Sala de conferencias Refrigerio	Se pretende que los trabajadores adquieran conocimientos y desarrollen habilidades para así asumir responsabilidades en la mantención y fomento

		<p>productivo. Con el fin de capacitarlos en la detección de comportamientos inadecuados y el impacto positivo que estas estrategias pueden tener a nivel personal y laboral.</p> <p>En la siguiente hora se llevará a cabo el juego de roles y posteriormente se socializa.</p>		<p>de un estilo de vida saludable en el ámbito laboral.</p>
--	--	--	--	---

<p>Hablemos de riesgos psicosociales</p>	<p>120 minutos Divididas en 2 momentos</p>	<p>En los primeros 60 minutos se realizará la presentación de un video educativo acerca de los riesgos psicosociales, en compañía de profesional experto de seguridad y salud en el trabajo que guiará el primer momento de la sesión. Al finalizar se responderán las dudas, socialización de comentarios acerca de la</p>	<p>refrigerios, video beam, ordenadores con acceso a internet, aula de clases, psicólogo con conocimientos en riesgos psicosociales.</p>	<p>Se inicia la capacitación compartiend o video acerca de los riesgos psicosociales. https://www.youtube.com/watch?v=5smNlpo9a5E Se solicitan impresiones del video, comentarios , experiencias .</p>
--	--	---	--	--

		<p>experiencia, también se hará una retroalimentación de lo observado para asegurar la comprensión de este. Se tendrá un descanso de 15 minutos donde se les dará un refrigerio. en el segundo momento de 60 minutos, se realizará un conversatorio acerca de su experiencia en la empresa relacionado con</p>		
--	--	--	--	--

		el video observado.		
--	--	---------------------	--	--

¡El camino hacia el liderazgo!	4 horas	Capacitación	Video beam, computador, lápiz, papel y borrador.	Se pretende por medio de actividades motivar a cultivar habilidades como flexibilidad, excelentes relaciones interpersonales en el trato laboral, estrategias de comunicación asertiva
--------------------------------	---------	--------------	--	--

Disminuyendo el cansancio en mi trabajo	1 hora	Presentación con el fin de potenciar autoeficacia y autoestima, brindando herramientas a los trabajadores de la organización para que logren enfrentar situaciones complejas y estresores de la forma más adecuada sin perjudicar su salud mental.	<ul style="list-style-type: none"> - Pelotitas antiestrés. - Tic tacs. - Computador - Video beam. 	<p>La carga laboral genera disminución en la concentración y las habilidades requeridas para el trabajo.</p> <p>Se abordará el tema del cansancio laboral y sus consecuencias, de la misma forma como se otorgan estrategias para disminuirla.</p>
---	--------	--	---	--

- Sesión 1: Encuadre y presentación del proyecto:

Durante 60 minutos se llevará a cabo la explicación del proyecto, el objetivo del mismo, para que quede claro lo siguiente ¿qué se va a hacer?, ¿para qué se va a hacer? y ¿cómo se va a hacer? Se realizará una presentación encaminada a las metas que se pretenden alcanzar y que contribuye de manera directa a que el objetivo pueda ser alcanzado efectivamente. Entre las actividades están la presentación de los participantes, análisis de expectativas, presentación creativa del programa. Para esta presentación se necesitarán 3 psicólogas quienes estarán encargadas de dirigir la presentación, video beam que nos permita proyectar la presentación creativa, un dispositivo con conexión a internet y puerto para video beam, sala de reuniones donde se puedan ubicar los empleados de la empresa junto con las sillas respectivas.

- Sesión 2: Evaluando:

Durante 60 minutos se dará una breve explicación del cuestionario que deben responder los empleados, que medirá este, con qué fin será aplicado y la forma de contestar. Esto con el objetivo de medir los factores asociados al ausentismo laboral de cada integrante con la finalidad de identificar los factores de riesgo relacionados con el ausentismo laboral de la empresa. Por medio de este cuestionario se busca evaluar los factores de riesgo relacionado con el ausentismo laboral mediante la encuesta tipo Likert. Para esto necesitaremos el cuestionario de factores relacionados al ausentismo laboral propuesto por Ruiz, et al, 2018 impreso, será necesario tener lápiz y borrador para cada

uno de los empleados, una sala de reuniones donde aplicar la prueba, junto con las sillas y escritorios para cada empleado.

- Sesión 3: ¡Libremente decido cuidarme!

Objetivo: Promover acciones para mejorar el autocuidado de los trabajadores en la empresa, para lograr un auto reconocimiento de los factores internos y externos disminuyendo el riesgo de enfermedades, accidentes o factores que conlleven al ausentismo.

Desarrollo: Sensibilización con respecto al concepto básico de autocuidado como acto que implica cuidarse a uno mismo por medio de hábitos saludables (alimentación, deporte, relaciones interpersonales, resolución de conflictos) Relacionado con el lugar de trabajo, es la capacidad de identificar factores de riesgo que afecten la calidad de vida y de trabajo, la salud, y la motivación del trabajador.

Tomar consciencia acerca de la propia salud y su importancia en el adecuado desenvolvimiento en cada uno de los ámbitos de la vida, familiar, laboral y social. Por ende, considerar los siguientes cambios en los hábitos de vida laborales:

-Establecer horas de descanso periódicas y rutinarias, en la cual las jornadas laborales no se interpongan en las horas de descanso.

-Crear una dieta balanceada en la cual no se coma en exceso durante la jornada, ni tampoco se presentan largos periodos de ayuno.

-Pausas activas para estirar los músculos evitando riesgos ergonómicos y osteomusculares, de la misma forma como distraen a las tensiones generadas por las funciones.

Generar cultura de prevención y cuidado, revisando los procesos de trabajo relacionados con las funciones específicas de cada cargo para implementar mejoras en donde se eviten condiciones inseguras. Invitar al área de desarrollo humano a crear estrategias durante el entrenamiento que inviten a dicha cultura de autocuidado. Con el fin de que cada trabajador conozca los riesgos a los que constantemente está expuesto.

Actividad: Por medio de un juego de roles interpretar una situación riesgosa en la cual el compañero debe intervenir y explicar por medio de qué parámetros puede prevenir la situación y qué consecuencias legales o institucionales perjudiquen a quien comete el acto.

- Sesión 4: Hablemos de riesgos psicosociales

Objetivo: Propiciar acciones formativas sobre la importancia del reconocimiento de los riesgos psicosociales y cómo prevenirlos.

Desarrollo: Brindar un recuento por medio de un video donde se reconozcan los distintos riesgos psicosociales como consecuencia de los factores de riesgos psicosociales en una empresa, se hará un enfoque en el sector de la construcción especificando esos riesgos psicosociales más comunes que se presentan en una obra como lo son: el estrés, el síndrome del trabajador quemado, acoso laboral, acoso sexual y la discriminación racial. Por otro lado, se abrirá un espacio donde los trabajadores comuniquen si han tenido experiencias de esta índole.

- Sesión 5: El camino hacia el liderazgo

Objetivo: Convertir jefes en talentos líderes, que logren motivar a los trabajadores creando en el proceso un ambiente idóneo para establecerse laboralmente. El objetivo será potencializar a los líderes de las áreas a fomentar su capacidad de comunicarse

adecuadamente con los demás, creatividad en la motivación de trabajo en equipo, escucha activa y empatía para comprender la situación de cada persona que conforme su equipo, y por último excelentes habilidades para la toma de decisiones bajo presión sin generar acoso o malestar en el equipo de trabajo en caso de estrés.

Desarrollo: Durante 120 minutos se hará una capacitación acerca de todas esas estrategias que nos permiten tener un liderazgo saludable, donde cada líder va a tener la capacidad de tomar decisiones acertadas para su grupo laboral, donde juntos puedan trabajar para el cumplimiento de las metas propuestas, que sean personas capaces de tomar iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar y motivar al equipo para el lograr y cumplir con el objetivo.

Se realizará específicamente una dinámica la cual involucra el trabajo en equipo, el cual favorezca la productividad, a esta se le conoce como la dinámica de espacio abierto (open space) está basada en la idea de que las personas son más productivas cuando su interés por su trabajo es genuino.

Para esta dinámica los empleados deben consensuar 4 temas a tratar, estos pueden ser: mejoras al trabajo en equipo, propuestas para innovar, búsqueda de soluciones para algún problema en específico, estrategias para crecimiento, entre otras. Una vez escogidos los temas los empleados deben formarse en grupos, según el tema que quieran tratar, y deben escoger un responsable. estos grupos deben darle solución o brindar alguna propuesta según el tema escogido, una vez el responsable llegue a una solución o propuesta concreta deberá exponerlo de forma grupal. Los integrantes de los grupos diferentes al responsable pueden pasar de grupo en grupo y aportar a la discusión o simplemente escuchar y observar, con esto se favorecerá el trabajo en equipo y motivar a la

participación en la toma de decisiones. Para esta sesión será necesario tener una sala de reuniones disponible para llevar a cabo la dinámica, sillas, 3 psicólogos que conozcan y dirijan la dinámica, papel, lápiz y borrador.

- Sesión 6: Disminuyendo el cansancio en mi trabajo

Objetivo: Sensibilizar a las personas a la prevención de las enfermedades generadas por el exceso de trabajo.

Desarrollo: Deben existir en las organizaciones grupos sociales dispuestos a escuchar e intervenir a las personas cuando tengan la sensación de desamparo y pesimismo frente a sus funciones. Por lo cual, se buscará concientizar acerca de la mejora de las funciones laborales puesto que las habilidades de los seres humanos no son ilimitadas, por ende, comprender las tareas puntuales a desarrollar posteriormente a haberlas revisado, es una oportunidad para establecer control frente a las responsabilidades y poseer dominio ante ellas.

Capacitación con el objetivo de potenciar autoeficacia y autoestima, brindando herramientas a los trabajadores de la organización para que logren enfrentar situaciones complejas y estresores de la forma más adecuada sin perjudicar su salud mental.

EVALUACIÓN

La evaluación de este proyecto de desarrollo se realizará con dos intencionalidades: una primera, que busca evaluar la motivación laboral de los empleados de las empresas que contraten este proyecto, y en el mismo momento de la aplicación se hace la devolución para la creación de estrategias de mejora, las cuales se abordarán dentro de las estrategias de las sesiones planteadas. Un segundo proceso de evaluación se relaciona con la pertinencia, metodología y contenido de las sesiones, para ello se elabora una encuesta que será aplicada a los empleados al final de cada sesión, debido a que cada sesión posee aspectos diferentes a trabajar.

Ítem a evaluar	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
¿Considera que el tema trabajado en la sesión fue pertinente?				
¿Considera que el tiempo empleado en la				

sesión fue suficiente para abordar las estrategias?				
¿Los recursos utilizados (presentación, video, juegos, actividades) ayudaron a la comprensión de la temática?				
¿La metodología implementada para abordar la temática de la presentación le resultó motivante?				

Si deseas ampliar tus respuestas, para nosotros es fundamental tu opinión, escribirlas acá.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

El presente trabajo de grado se sustenta en la lógica de la resolución 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. En esta medida el presente trabajo de grado, se clasifica a partir del artículo 11 como una investigación sin riesgo, lo que significa que es un estudio que emplea técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio. Se consultaron documentos, no se realizó trabajo de campo con la población y no se realizó trabajo empírico.

Referencias Bibliográficas

Tatamuez- Tarapuez, R. A., Dominguez, A. M. & Matabanchay- Tulcan, S.M. (2018, 11 de Diciembre). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América latina. Univ. Salud. 2019; 21(1):100-112.

DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Duran, P.A., Dussan, R.E., Gutierrez, D.M. & Zuñiga, G.A. (2014, Noviembre). *Relacion entre agencia de autocuidado y ausentismo en trabajadores del sector de la construcción en una empresa de la construcción en una empresa de Bogotá Colombia.* (Tesis de especialización, Pontificia Universidad Javeriana.) .Repositorio institucional UN.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15536/DuranGallegoPaulaAndrea2014.pdf;jsessionid=E9E9842ED09A92B6CC06A1A81A354F0C?sequence=1>

Grupo Gespreobra (2019, enero). *Los riesgos psicosociales en*

la construcción. <https://grupogespre.com/los-riesgos-psicosociales-en-la-construccion/#:~:text=Como%20ocurre%20en%20otros%20sectores,uno%20de%20los%20m%C3%A1s%20estresantes.>

Argos (2020, Enero). *Causas de ausentismo en las obras y como*

evitarlo. Argos. <https://colombia.argos.co/Acerca-de-Argos/Actualidad-para-construtores/Causas-de-ausentismo-en-las-obras-y-como-evitarlo>

Arrieta, E., Fernandez, C., Sepulveda, C. & Arango, D. (2017). Segundo informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2017. Centro de estudios sociales y laborales.

CESLA. <http://www.andi.com.co/Uploads/II%20Informe%20de%20Seguimiento%20ausentismo%20laboral%20y%20ELR-2.pdf>

Garcia, S.(2011,Julio). *Riesgos psicosociales en el sector de la construcción*. (Tesis de grado tecnico, Universidad pontificia de Valencia). Repositorio institucional.

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/11628/Garcia,%20S%20-%20Riesgos%20psicosociales%20en%20el%20sector%20de%20la%20constru.pdf?sequence=1>

Lino Burgos, J. J., Faggioni Mosquera, A. A., & Perez Peñafiel, J. R. (2018). Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas.

Revista *Observatorio de la Economía Latinoamericana*.

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/ausentismo-rotacion-personal.html>

Sánchez, D. C. (2015, 3 de octubre). Ausentismo Laboral: Una visión desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Salud el Bosque, Vol 5. Num 1*.

<https://doi.org/10.18270/rsb.v5i1.182>

Carrillo, J. R., & Ledezma, M. T. (2011,Junio). *Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral en constructoras de AMM*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León, México). Repositorio institucional UN. <http://eprints.uanl.mx/2337/1/1080221587.pdf>

Congreso de la república de Colombia . (2012, 11 de julio) ley No 1562. *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Presidencia de la república.(2013, 17 de diciembre) Decreto No 2943. *Por el cual se modifica el párrafo 1o del artículo 40 del decreto 1406 de 1999*. Diario oficial No 49.007.

Mingote, J. C., Cuadrado, P. P., Sanchez, R., Galvez, M., & Gutierrez, M. D. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Revista Medicina y Seguridad del trabajo*. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>

Ruiz Renteria, A.Y ., Castro, K, Y., Cañon Castiblanco, A. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral en los colaboradores de una empresa de fundición de metales no ferrosos, Bogota (2016-2018)*. (Trabajo de grado, Universidad Distrital Francisco Jose De Caldas). Repositorio Institucional RIUD.

<http://hdl.handle.net/11349/14622>

Bressan Grandis, E. (2011). *Propuesta de acciones de intervención para disminuir el ausentismo del personal de la planta de Faena de Avex S.A.* (Trabajo de grado, Universidad empresarial siglo 21) . Repositorio institucional Universidad Siglo 21.

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/10330>

Canal prevencion (2015, 19 de mayo). *Consejos de prevención; riesgos psicosociales* (Video).

Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=5smNlpo9a5E>

Grupo oxean (2014, 3 de noviembre). *Cómo reducir el ausentismo laboral de su empresa.*

(Video). Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=_n8jmI3Yaa8

Positiva compañía de seguros ARL (2013). *Autocuidado: Valor fundamental para el trabajo*

seguro (Presentación de diapositivas). <https://docplayer.es/9462152-Autocuidado-valor-fundamental-para-el-trabajo-seguro.html>