

## IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES A PARTIR DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y OCUPACIONALES DE LOS EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN.

**Yeemy Cardona-Echeverri**

Administradora en Salud: Gestión Sanitaria y Ambiental de la Universidad de Antioquia; Especialista en Seguridad en el Trabajo, del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid; Estudiante de Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de Antioquia. Docente ocasional y Coordinadora de la Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, Colombia.

Correo electrónico: yeemy.cardona@colmayor.edu.co

*Este artículo de investigación es producto del proyecto titulado "JSS JobSecuritySoft, un software para la gestión estratégica de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en las "MiPYMES"; el cual fue financiado en el marco de la convocatoria de proyectos de innovación y desarrollo tecnológico con énfasis en salud y en la calidad de vida de la Corporación Universitaria Remington del año 2020 y en el cual se encuentran adheridas otras universidades del país.*

**CITACIÓN:** Cardona-Echeverri, Y. (2020). IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES A PARTIR DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y OCUPACIONALES DE LOS EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN. *Revista Sinergia*, 1(8), 7-21. Recuperado a partir de <http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/99>

Enviado: 15 de agosto de 2020  
 Aceptado: 23 de octubre de 2020  
 Publicado: 28 de diciembre de 2020  
 Correo principal:  
 yeemy.cardona@colmayor.edu.co

### RESUMEN

Los factores psicosociales inciden en la salud de los empleados, por tanto, es responsabilidad de todas las organizaciones su identificación (Resolución 2646 2008). El objetivo del presente artículo se centra en identificar los datos sociodemográficos y ocupacionales asociados con los factores psicosociales de los trabajadores de la construcción. Como condición favorable se encontró que el 90% vivían en la misma ciudad donde laboraban; y el 53% de la población laboral, llevaba 11 años desempeñando su oficio. Como conclusión puede afirmarse que los datos sociodemográficos y ocupacionales presentados, contribuyen a la aproximación a los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, de la empresa de construcción estudiada. Es necesario realizar investigaciones que permitan evaluar las variables analizadas en este trabajo y determinar si los factores psicosociales son factores de riesgo o factores protectores.

**PALABRAS CLAVE:** Factores psicosociales; condiciones de trabajo; estrés; carga laboral.

## IDENTIFICATION OF PSYCHOSOCIAL FACTORS FROM THE SOCIO-DEMOGRAPHIC AND OCCUPATIONAL DATA OF THE EMPLOYEES OF A CONSTRUCTION COMPANY.

### ABSTRACT

Psychosocial factors affect the health of employees therefore, it is the responsibility of all organizations to identify them (Resolution 2646, 2008). The objective was to identify the socio-demographic and occupational data associated with the psychosocial factors of construction workers. A descriptive study was carried out on a sample of 79 people linked to a civil construction company who were invited to respond to a previously designed instrument. It was investigated for sociodemographic and occupational information. Among the main results, it was found that most of the employees held operational positions; more than half of them did not graduate from high school; most lived in strata 1 and 2 exposed to public order problems, with limitations in access to roads, public transportation, and the same housing, since their access was by means of ladders; most could not access housing purchases because of the low income received; most of the personnel held an operational position and had a fixed-term contract. As a favorable condition it was found that most of them lived in the same city where they worked; and more than half of the working population had been working for 11 years. As a conclusion it can be stated that the sociodemographic and occupational data presented, contribute to the approximation to the psychosocial risk factors in and out of work, of the construction company studied. It is necessary to carry out investigations that allow evaluating the variables analyzed in this work and to determine if the psychosocial factors are risk factors or protective factors.

**KEY WORDS: Psychosocial factors; work conditions; stress; workload.**

### INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye uno de los roles más importante en la vida de las personas, debido a que la mayor parte de su tiempo se dedica a ello; desde este punto de vista, las condiciones laborales y las situaciones que experimentamos en el lugar de trabajo o con relación a este, así como las condiciones extralaborales y los aspectos individuales, generan satisfacción y bienestar, o por el contrario, frustración y malestar, y esto a su vez repercute en la salud física y mental (Vieco, Caraballo, & Abello, 2018). En este sentido, existen evidencias sobre la relación entre la exposición a factores de riesgo psicosociales y el estado de salud de los empleados en cualquier organización (Gómez y Moreno, 2009).

Ahora bien, teniendo en cuenta que todas las organizaciones colombianas tienen la responsabilidad de identificar los factores psicosociales a los que se

encuentran expuestos sus trabajadores (Resolución 2646, 2008) se realizó una aproximación a los mismos, para de esta manera proponer una estrategia de intervención que controle la posible exposición a los factores de riesgo psicosociales.

Por lo anterior, el presente trabajo se enfocó en la descripción de los datos sociodemográficos y ocupacionales de los empleados de una empresa de construcciones civiles. Para esto, se realizó un estudio de tipo descriptivo; la empresa tenía 96 personas vinculadas, en el momento de realizar este trabajo. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión, con lo cual se seleccionó una muestra de 79 personas. Para la recolección de la información, se aplicó una entrevista semidirigida, en la que se indagó por los factores de riesgo psicosociales, a los que se encontraban expuestos sus colaboradores. En la entrevista se recolectaron datos sociodemográficos, así como sus respuestas frente a expectativas y percepciones de la vida cotidiana.

En la primera parte del artículo se presenta una revisión teórica sobre los factores de riesgo psicosociales y la relación existente entre estrés y salud. Posteriormente, se presenta el desarrollo metodológico del artículo, las herramientas empleadas y etapas de la investigación. En la tercera parte, se presentan los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, finalmente se plantea la discusión y conclusiones. Así pues, la importancia del presente trabajo radica en el desarrollo de trabajo empírico que da cuenta de información sociodemográfica y ocupacional relacionada con los factores psicosociales, en un sector como lo es el de la construcción, que contempla sus propias características y riesgos de exposición (González, 2005).

## MARCO TEÓRICO

De acuerdo con Selye (1960), el estrés se refiere a la reacción fisiológica de lucha o abandono en respuesta a una amenaza del entorno, haciendo referencia únicamente a la respuesta fisiológica individual. En 1960, se despertó el interés por los llamados acontecimientos vitales, aquellas experiencias que causan estrés, que se producen en la vida de una persona. En 1970 se introdujo el concepto de vulnerabilidad o resistencia del individuo expuesto a estímulos que causan estrés. En 1976 se formuló la hipótesis de que la resistencia del huésped era un factor decisivo en el resultado de estrés y en el efecto de este sobre la salud (Cassel, 1976).

Posteriormente, tomaron interés científico varios modelos de estrés en el trabajo, con un elemento en común: El estrés se conceptualizaba en términos de la relación entre el trabajo y la persona; es decir, el estrés y el riesgo de padecer problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador. En la definición actual de

estrés, se incluyen además de las reacciones fisiológicas, los efectos sociales y del entorno, representados por los acontecimientos vitales, como la resistencia o vulnerabilidad del individuo expuesto a dichos acontecimientos.

### **Estrés y Salud**

La tensión (stress) es una fuerza que deforma los cuerpos. El cuerpo utiliza un mecanismo de adaptación para hacerle frente a todas las influencias, cambios, exigencias y tensiones a las que se expone, mismo mecanismo que se convierte en acción, por ejemplo, cuando una persona es agredida en la calle, cuando está expuesta a sustancias tóxicas o cuando está expuesta a temperaturas extremas. Sin embargo, este mecanismo de adaptación corporal no se activa únicamente por las exposiciones físicas, sino también, por las exposiciones mentales y sociales (Sandín, 2003), por ejemplo, cuando una persona es insultada por un superior, cuando se recuerda una experiencia desagradable, cuando se preocupa por su trabajo o no se cree capaz de lograr lo que se le pide. Por lo tanto, el estrés es una respuesta del cuerpo a influencias, exigencias o presiones, pero el problema no es que el cuerpo tenga una respuesta de estrés, sino el grado de estrés a que está sujeto. Es así, como un determinado nivel de complacencia o desagrado puede coincidir con niveles altos o bajos de activación mental y esta a su vez, puede ser placentera o, por el contrario, desagradable (Selye, 1960).

En relación con lo anterior, algunas patologías que pueden obedecer a efectos crónicos en la salud, como consecuencia de la exposición a factores de riesgo psicosociales, podrían ser: enfermedades cardiovasculares, problemas gastrointestinales, trastornos músculo esqueléticos, trastornos mentales (Vieco-Gómez, Caraballo-Gracia, & Abello-Llanos, 2018; Uribe-Prado, 2020).

En Colombia, de acuerdo con la guía técnica colombiana GTC 45, los peligros están clasificados en grupos, dentro de los cuales se encuentran los psicosociales (ICONTEC, 2010), los cuales deben identificarse, valorarse, para posteriormente implementar los controles respectivos (Decreto 1072, 2015). Así mismo, la Resolución 2646 de 2008 estableció disposiciones para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo psicosociales; es así como los responsables de la seguridad y la salud en el trabajo de las empresas de diferentes oficios y actividades económicas enfrentan un gran reto para conservar la salud de los trabajadores.

### **METODOLOGÍA**

Se realizó un estudio descriptivo. En el momento de la realización de este trabajo, la empresa tenía 96 personas vinculadas. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión, con lo cual se seleccionó una muestra de 79 personas.

A continuación en la tabla 1, se describen los criterios de inclusión y exclusión:

**Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión**

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
<b>Las personas vinculadas con la empresa de construcción que decidieron participar de manera voluntaria en la investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal contratista.</li> <li>• Personal que, en el momento de la aplicación de la prueba, se encontraba incapacitado.</li> <li>• Personal que, en el momento de la aplicación de la prueba, no se encontraba en el área de trabajo.</li> <li>• Personal que terminaba su contrato de trabajo en el mes en el que se aplicó la prueba.</li> <li>• Personal que no laboraba dentro en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, zona donde se ubicaba la sede principal de la empresa.</li> </ul>

**Fuente:** *Elaboración propia de los autores*

De acuerdo con los criterios descritos anteriormente, se seleccionó una muestra de 79 personas vinculadas laboralmente a la empresa de construcciones civiles ubicada en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

Las variables del estudio se dividieron en dos categorías, la información sociodemográfica, como: sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda, número de personas a cargo. La segunda categoría de variables fue la información ocupacional, como: lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, área de trabajo, tipo de contrato, horas de trabajo, y modalidad de pago, la cual se refiere a: fijo (diario, semanal, quincenal o mensual; una parte fija y otra variable; todo variable (a destajo, por producción, por comisión).

En esta investigación, se propuso una aproximación a los factores de riesgo psicosociales, a partir de la identificación de los datos sociodemográficos y ocupacionales de los empleados de una empresa de construcción; para tal fin se diseñó una encuesta elaborada en el programa Excel, que permitiese recolectar información a partir de las variables definidas, asociadas a los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales y analizar su influencia en las condiciones de salud de la población laboral estudiada.

Las limitaciones de esta investigación, fue la ubicación de los empleados, ya que estaban distribuidos en varios proyectos en ejecución, en la zona del área metropolitana del Valle de Aburrá. Otros proyectos estaban ubicados en subregiones del departamento de Antioquia y otras zonas del país y no fue posible acceder a estas poblaciones, por las distancias, lo que implicaba transporte,

inversión de tiempo, de talento humano y de recursos económicos. Para el análisis de la información se utilizó estadística descriptiva apoyado en Microsoft Excel®.

Se realizó una convocatoria para participar en la investigación, por medio del correo electrónico empresarial y de manera verbal. Para el diligenciamiento de la encuesta se reunió a la población participante de la investigación en la sala de juntas de la sede principal de la empresa. Se informó a los participantes los objetivos de la investigación, se presentó el consentimiento informado y se firmó por parte de los participantes de la investigación. Se leyeron los enunciados, los ítems y las opciones de respuesta.

Para recolectar la información, se realizaron los siguientes métodos:

Entrevista semidirigida, de manera individual, usando la heterolectura y heterodiligenciamiento (Herrera Paladines, 2019), los cuales consistieron, en que la persona que estuvo a cargo de la investigación leyó las preguntas a los participantes y a partir de sus respuestas, les ayudó a plasmarlas en el formulario. Esto, en los casos en los cuales las personas participantes del estudio no sabían leer y escribir.

Entrevista semidirigida de forma colectiva, con heterolectura y autodiligenciamiento. Esto, en los casos en los que las personas presentaban dificultades de lectura.

Durante todo el tiempo que duró la aplicación de la herramienta, la investigadora estuvo presente para resolver las inquietudes que manifestaron los trabajadores.

## RESULTADOS

Para el estudio se invitaron 96 participantes, quienes eran personas vinculadas con la empresa, de los cuales se descartaron 17 personas por estar en los criterios de exclusión. (personal contratista; personal incapacitado; personal ausente; personal que terminaba su contrato laboral durante ese mes y personal ubicado fuera del Área Metropolitana del Valle de Aburrá). Las exclusiones se consideraron teniendo en cuenta lo siguiente: el personal contratista rotaba con frecuencia, lo que podría dar lugar a sesgos en los resultados; el personal incapacitado, estaba en un periodo de reposo o recuperación de salud, entonces se respetó ese espacio; el personal que terminaba su contrato laboral durante el mes de la aplicación de la prueba, tampoco se incluyó para evitar sesgos en los resultados; y al personal ubicado fuera del área metropolitana no se incluyó por las dificultades de acceso.

El 35% de las personas tienen un nivel educativo bajo, encontrándose con mayor frecuencia personas que tienen primaria completa, pero secundaria incompleta, seguido de un 30% que son analfabetas o tienen primaria incompleta. Lo anterior, debido a que en este sector de la economía, las personas encuentran

una oportunidad de empleo, por no exigirse grado de escolaridad ni experiencia en algunos cargos.

Para construir la encuesta de datos sociodemográficos y ocupacionales, se tuvo en cuenta la información solicitada en la Resolución 2646 de 2008 y la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social, que aún se encontraba en mesa de trabajo y no se había publicado oficialmente (Ministerio de Protección Social, 2010). Adicionalmente, se realizó una revisión documental y una revisión de herramientas diseñadas por otros autores para medir las condiciones de trabajo (Martínez-Buelvas, Oviedo-Trespalacios y Luna-Amaya, 2015), y con base en los anterior, se realizó la presente investigación, obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 2.** Variables sociodemográficas

<b>Variables / Principales resultados</b>	
<b>Sexo</b>	<b>%</b>
Masculino	86%
Femenino	14%
<b>Edad</b>	<b>%</b>
Rango entre 41 – 50 años	32%
Rango entre 31 – 40 años	29%
Más de 51 años	23%
<b>Estado civil</b>	<b>%</b>
Unión libre	42%
Casado	38%
Soltero	20%
<b>Grado de escolaridad</b>	<b>%</b>
Primaria completa / secundaria incompleta	35%
Analfabeta / primaria incompleta	30%
Secundaria completa	11%
<b>Ocupación o profesión</b>	<b>%</b>
Ayudante de construcción	29%
Oficial de construcción	11%
Operador de equipo	8%

Variables / Principales resultados	
<b>Lugar de residencia actual</b>	<b>%</b>
Medellín	90%
Envigado	5%
Itagüí	3%
<b>Estrato socioeconómico de la vivienda</b>	<b>%</b>
Rango entre 1 y 2	71%
Rango entre 3 y 4	24%
Rango entre 5 y 6	5%
<b>Tipo de vivienda</b>	<b>%</b>
Alquiler	63%
Propia	32%
Familiar	5%
<b>N° de personas a cargo</b>	<b>%</b>
De 3 a 5 personas	49%
De 0 a 2 personas	47%
6 o más personas	4%

**Fuente:** elaboración propia

Dado que el alcance de la empresa comprende la ejecución de obras civiles, el 86% de sus empleados eran hombres, al momento de realizar el presente estudio. La población adulta vinculada con la empresa encontró en este sector, una oportunidad de empleo. Así mismo, personas desplazadas de municipios afectados por la violencia, sin experiencia en la materia, encontraron en este sector, un trabajo. El 42% de los entrevistados convivían en unión libre y el 48% ocupaban cargos operativos. El 65% de los trabajadores no se graduaron de la secundaria; en general, las personas con un nivel educativo bajo, encontraron posibilidades de empleo en este sector, puesto que, para algunos cargos operativos, no se exigía conocimiento ni experiencia. Si bien, el oficio predominante en este caso, era el de Ayudante de Construcción, la empresa contaba con cargos en diversas disciplinas para mantenerse y consolidarse. Como condición favorable se encontró que el 90% vivían en Medellín, la ciudad en la cual laboraban, facilitando su desplazamiento desde las viviendas, hasta el lugar de trabajo; se encontró beneficioso que la empresa trataba de ubicar al personal, en proyectos cercanos a sus viviendas, siempre que esto fuese factible.

De igual forma, en los proyectos que se realizaban fuera del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, se trataba de vincular personal de la zona de influencia de estos. El 71% vivían en estratos 1 y 2 con limitaciones para acceder a vías, a medios de transporte público y a la misma vivienda, ya que su acceso se daba por medio de escalas y caminos estrechos; y sumado a ello, con problemas de orden público, lo que podía generar afectaciones en la vida de los trabajadores y sus familias. El 63% vivían en alquiler; este factor está relacionado estrechamente con el tipo de salario que recibían este grupo de empleados (mínimo mensual legal vigente) y el tipo de contrato (a término fijo), lo cual restringía el poder adquisitivo y el acceso a créditos de vivienda; aun así, algunos trabajadores de cargos operativos adquirieron un terreno para la construcción de su casa, en la cual invertían su propia mano de obra. En el grupo de personas a cargo, se encontraron: padres, cónyuges, hijos, hijastros y nietos; algunas situaciones identificadas en este estudio fueron las siguientes: en algunos casos, las parejas de los trabajadores no laboraban; por lo tanto, el empleado, asumía la responsabilidad económica del hogar; se identificó desconocimiento en cuanto a las alternativas de planificación familiar y de las instituciones de apoyo, que brindan asesoría en este aspecto, sin ningún costo.

**Tabla 3.** Variables ocupacionales

<b>Variables / Principales resultados</b>	
<b>Lugar actual de trabajo</b>	<b>%</b>
Medellín	73%
Sabaneta	23%
Envigado	4%
<b>Antigüedad en la empresa</b>	<b>%</b>
De 1 a 5 años	80%
Menos de 1 año	14%
Más de 11 años	5%
<b>Nombre del cargo</b>	<b>%</b>
Ayudante de construcción	29%
Oficial de construcción	11%
Operador de equipo	8%
<b>Tipo de cargo</b>	<b>%</b>
Operario, ayudante, servicios generales	68%
Profesional, tecnólogo, técnico, analista	20%
Asistente administrativo, asistente técnico	6%

Variables / Principales resultados	
<b>Antigüedad en el cargo actual</b>	<b>%</b>
Más de 11 años	53%
De 1 a 5 años	25%
De 6 a 10 años	22%
<b>Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja</b>	<b>%</b>
Ejecución de proyectos	82%
Administrativo	18%
<b>Tipo de contrato</b>	<b>%</b>
Inferior a 1 año	80%
Indefinido	19%
<b>Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas</b>	<b>%</b>
Hasta 8 horas	100%
<b>Modalidad de pago</b>	<b>%</b>
Fijo (catorcenal)	100%

**Fuente:** elaboración propia

Aunque el sector de la construcción puede presentar variabilidad en su contratación, por el tipo de actividad económica y su dinámica que depende de los proyectos en ejecución, en este caso, la empresa brindaba estabilidad laboral, a partir de la renovación de sus contratos. De igual forma, en aras de fomentar el sentido de pertenencia y mantener la continuidad de los procesos, cobró importancia para la empresa, mantener la planta de su personal. El 48% de los cargos pertenecían al área operativa, pero es importante aclarar que, dentro de la misma, era posible recibir entrenamiento y cambiar de cargo, mejorando las posibilidades económicas y de aprendizaje. En general, se identificó un bajo porcentaje con cargos en el nivel profesional, con relación a la población que tenía niveles de educación más bajo; el 1% de los empleados tenía posgrado; el 11% era profesional; el 5% tenía formación tecnológica; y el 5% tenía formación técnica. Pero esta situación se relacionó con el tipo de actividades que realizaba la empresa. Se destacó que, en términos generales, la empresa contaba con personal experto y conocedor de su trabajo, lo que puede facilitar el desarrollo de las labores y mejorar la productividad en la empresa, así como aportar al mejoramiento de los procesos que manejan, y brindar confianza a sus empleados. Si bien, la mayoría de los procesos pertenecían al área administrativa, así:

planeación estratégica, revisión gerencial, licitaciones, sistema de gestión integrado, gestión de talento humano, gestión contable y financiera, sistemas de información, monitoreo y seguimiento, revisión gerencial, y planes de mejoramiento; frente al área de ejecución de proyectos, que se compone de: ejecución de proyectos, entrega y evaluación el servicio, unidad de mantenimiento de maquinaria y equipos, y gestión de compras; es precisamente en esta última, el área de ejecución de proyectos, donde se encontró la mayor parte del personal. En general los contratos a término indefinido eran de los cargos administrativos.

## DISCUSIONES

Actualmente, es posible evidenciar la relación existente entre las condiciones de vida en el trabajo y la satisfacción que este genera en las personas. Es una relación estrecha que va en doble vía; es decir, si el trabajador se siente bien en su ambiente laboral, esto repercutirá en su estado de salud y en la producción de la empresa; por otro lado, si el trabajador no se siente a gusto en su trabajo, también influenciará su estado de salud, conduciéndolo hacia su deterioro y podrá disminuir su desempeño laboral, impactando la productividad de la empresa (Martínez-Buelvas, Oviedo-Trespacios y Luna-Amaya, 2015)

Por lo anterior, se hace necesario medir la influencia que ejercen las condiciones de trabajo en los colaboradores, pero más allá de esto, se hace necesario medir la exposición a los factores de riesgo psicosociales; pues, no son únicamente las condiciones de trabajo, las que influyen la salud de los trabajadores, también son las condiciones externas y la capacidad de afrontamiento de los individuos, las que pueden afectar la salud de las personas (Guerrero-Barona, 2003).

En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 *estableció las disposiciones y definió las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo* (Resolución 2646, 2008). Es por ello que se realizó este trabajo, para dar cumplimiento al requerimiento legal, pero también, con el fin de abordar el tema de los factores psicosociales en el sector de la construcción que presenta sus propias particularidades, por el tipo de actividad económica con condiciones variadas y cambiantes en el tiempo.

Estudios similares, muestran que las empresas en donde la seguridad es adoptada por el jefe y se han implementado buenas prácticas sobre la seguridad en el trabajo, se generó mayor satisfacción laboral por parte de los empleados de la empresa (Hayes et al, 1998). En otro estudio, donde se diseñó un cuestionario sobre las condiciones de trabajo, para evaluar los factores psicosociales en las empresas del sector servicios, se encontró entre los aspectos de mayor relevancia, la evaluación de las características psicosociales a personas de determinados tipos de empresas, integrando como «un todo» las condiciones de trabajo y permitiendo

promover los aspectos positivos, así como prevenir los aspectos negativos (Blanch, Sahagun & Cervantes, 2010).

El instrumento presentado en la presente investigación es sencillo en su aplicación, análisis e interpretación de resultados, aun considerando fenómenos complejos como las variables que componen los factores de riesgo psicosociales, en este caso intralaborales y extralaborales, los cuales influyen significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores de las organizaciones, en su salud y en la productividad empresarial, específicamente, en el sector de la construcción en una región de Colombia.

Se sugiere continuar con el estudio de los factores psicosociales en el sector de la construcción, y realizar futuras investigaciones que incluyan en su alcance la evaluación de la información identificada, para intervenir y prevenir la exposición a los factores de riesgo, así, como potencializar los factores protectores.

## CONCLUSIONES

Para la comprensión del estrés laboral se han desarrollado diversos modelos que proponen la inclusión de uno o más factores psicosociales intralaborales y extralaborales y que de acuerdo con la percepción del trabajador, favorecen un proceso de estrés.

En algunos casos, los conflictos familiares que presentan los empleados se traducen en separaciones y conformación de nuevas parejas; situación que fomenta la convivencia en unión libre; este tipo de convivencia es el más representativo, adoptado por los entrevistados.

El 80% de los empleados, llevan laborando en la empresa entre 1 y 5 años; pero el 53% de las personas llevan desempeñando su oficio, más de 11 años. Esta situación puede incidir en la exposición a factores psicosociales; pero debe evaluarse la situación para determinar si puede presentarse un factor de riesgo (Por una tarea monótona y sin nuevos retos de aprendizaje) o un factor protector (por la confianza que genera el conocer su rol y la estabilidad laboral).

La identificación de los factores de riesgo psicosociales debe incluir el conjunto de aspectos extralaborales, intralaborales y todos los aspectos individuales, con el fin de recomendar a la empresa estudiada, propuestas de intervención efectivas que permitan mejorar el clima organizacional y la calidad de vida de los empleados de la Empresa.

Los datos sociodemográficos y ocupacionales presentados, contribuyen a la aproximación a los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, de la empresa de construcción estudiada. Es necesario realizar investigaciones que permitan evaluar las variables analizadas en este trabajo y determinar si los factores psicosociales son factores de riesgo o factores protectores.

La encuesta de datos sociodemográficos y ocupacionales presentada en esta investigación contribuye a la generación de una herramienta útil para la aproximación a los factores de riesgo psicosociales, que permitan la adopción de estrategias para controlar y mitigar la exposición a los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales y contribuir a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

Se sugiere realizar investigaciones futuras que permitan la confirmación en cuanto a la validez y fiabilidad de esta herramienta en otros sectores productivos de la economía y así mismo, realizar otros estudios comparativos, utilizando otros instrumentos de medición, que permitan minimizar tiempos de aplicación, facilitar su aplicación y comprensión.

### REFERENCIAS

- Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622010000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002&lng=es&tlng=es).
- Decreto 1072 de 2015. [Ministerio de la Protección Social]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. DO: 49523.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Cassel, J. (1976). The contribution of the social environment to host resistance. *American Journal of Epidemiology*, 104(2), 107–123. doi:10.1093/oxfordjournals.aje.a112281
- Gómez-Ortiz, V., & Moreno, L. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v9n2/v9n2a08.pdf>
- González P., M. (2005). Consejo Colombiano de Seguridad. El sector de la construcción: características y riesgos. *Documento Plan Estratégico Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social*. Bogotá Colombia. 2005 – 2010.
- Guerrero-Barona, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado

universitario. *Anales de Psicología*, 19(1), 145-158.  
[https://www.um.es/analesps/v19/v19\\_1/14-19\\_1.pdf](https://www.um.es/analesps/v19/v19_1/14-19_1.pdf)

Hayes, B. E., Perander, J., Smecko, T., & Trask, J. (1998). Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale. *Journal of Safety Research*, 29(3), 145-161.  
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/27931>

Herrera Paladines, M. A. (2019). Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la empresa ENETSA en Quito (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).  
<http://hdl.handle.net/10644/6567>

ICONTEC, I. (2010). GTC 45: *Guía para la identificación de los Peligros y la Valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional*.  
<https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Martínez-Buelvas, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna-Amaya, C. (2015). Impacto de las condiciones de trabajo en calidad de vida laboral: Caso del sector manufacturero de la Región Caribe colombiana. *DYNA*, 82(194), 194-203. <https://dx.doi.org/10.15446/dyna.v82n194.49293>

Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la Protección Social]. por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008.  
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of clinical and health psychology*, 3(1), 141-157. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>

Selye, H. (1960). *La tensión en la vida*. Buenos Aires: Compañía General Fabril Editora (Orig. 1956).

Uribe-Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos. *Investigación administrativa*, 49(125).

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S244876782020000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S244876782020000100003&script=sci_arttext)

Vieco Gómez, G. F., Caraballo Gracia, D., Abello Llanos, R, (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés y enfermedad coronaria. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 49-59.  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/8542/0>