



ANÁLISIS DEL ESTRÉS EN LA CONSTRUCTORACC & MC SAS

Irina Catalina Gutiérrez García ID: 452449

Edwin Santiago Marin Torres ID: 127204

María Camila Meza ID: 997433

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre 2024.

ANÁLISIS DEL ESTRÉS EN LA CONSTRUCTORA CC & MC SAS

Irina Catalina Gutiérrez García ID: 452449

Edwin Santiago Marin Torres ID: 127204

María Camila Meza ID: 997433

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

José Alberto Figueroa Fernández
M.Sc. Ing. Forestal

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre 2024

Dedicatoria

A nuestras familias, que con su apoyo nos han inspirado a seguir adelante en búsqueda de nuevos retos.

Agradecimientos

CONTENIDO

Agradecimientos.....	4
Lista de Tablas	7
Lista de Anexos	7
1. Problema	8
1.1 Descripción del problema	8
1.2 Pregunta de investigación	11
2. Objetivos	12
2.1 Objetivo general.....	12
2.2 Objetivos específicos	12
3. Justificación	13
4. Marco de referencia.....	14
4.1 Marco teórico	14
<i>Efectos Físicos</i>	15
<i>Efectos Mentales y Emocionales</i>	16
<i>Impacto en la Productividad</i>	16
<i>Estigma Cultural</i>	17
<i>Prioridad de la Seguridad Física</i>	17
<i>Acceso a Recursos y Apoyo</i>	17
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	17
4.3 Marco legal	20
5. Metodología	22
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	22

5.2 Alcance.....	22
5.3 Población y muestra.....	23
5.4 Instrumentos.....	25
5.5 Procedimiento	28
5.6 Consideraciones éticas	29
<i>Beneficencia y No Maleficencia</i>	29
<i>Justicia</i>	30
<i>Respeto por las Personas</i>	30
6 Cronograma.....	30
7 Presupuesto	31
8 Resultados y discusión.....	32
<i>Plan de Intervención</i>	42
Documento excel (plan de trabajo Constructora CC y MC SAS).....	43
<i>Recursos Necesarios</i>	43
<i>Conclusión</i>	43
9 Conclusiones	43
10 Recomendaciones	44
11 Referencias.....	45
ANEXOS.....	48

Lista de Tablas

Tabla 1. Número de ítems según categoría de síntomas.....	26
Tabla 2. Escala de respuestas.....	27
Tabla 3. Ficha técnica, cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión. Batería-instrumento-evaluación-factores-riesgo-psicosocial.....	28
Tabla 4. Plan de aplicación.....	31
Tabla 5. Presupuesto.....	32
Tabla 6. Variables de la población objeto.....	33
Tabla 7. Factores de riesgo ocupacional y reacciones a estrés grave.....	35

Lista de figuras

Figura 1. Porcentaje total del estrés.....	34
Figura 2. Productividad.....	36
Figura 3. Rendimiento.....	36
Figura 4. Rendimiento.....	37

Lista de Anexos

Anexo 1. Cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión.....	48
Anexo 2. Consentimiento informado.....	49

1. Problema

El estrés se ha convertido en una causa principal de afectación física y mental en los seres humanos. La empresa CONSTRUCTORA CC & MC SAS, actualmente presenta un porcentaje considerable de ausentismo, esto debido a las extensas jornadas laborales que se presentan en el proyecto actual. Puesto que desde la dirección de obra, y pasando por el contratista de estructura deben cumplir con un calendario ya establecido para no generar retrasos y demoras con las entregas del proyecto. Es por ello que las jornadas laborales se extienden casi siempre hasta horas nocturnas e incluso se debe trabajar los días domingos, lo cual genera que el personal presente un agotamiento y así mismo que el ausentismo aumente, esto conlleva una serie de causas que hace que los trabajadores tomen la decisión de retirarse del proyecto. De acuerdo a esta problemática se realizará la medición de niveles de estrés, con el fin de generar estrategias de intervención y determinar posibles causas. Dentro de las estrategias de intervención, actualmente la compañía se encuentra en proceso de implementación del SG-SST, para el año 2024, se han ido implementando las medidas de intervención con el fin de garantizar ambientes saludables a la población trabajadora, donde se incluyen temas de riesgo psicosocial y manejo del estrés, dando a conocer la importancia que tiene para nuestros colaboradores dentro y fuera del entorno laboral.

1.1 Descripción del problema

Según la Organización Mundial de la Salud, cerca del 15% de la población laboralmente activa en el mundo experimenta un trastorno mental en un momento dado.

De acuerdo con lo establecido en la problemática actual por la que se enfrentan las

personas en temas de salud mental a nivel mundial, es importante identificar a nivel organizacional los factores de riesgo psicosocial, ya que estos constituyen una de las problemáticas más relevantes a las que se enfrentan las organizaciones debido a la alta tasa de ausentismo y rotación de personal (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Dentro de las industrias, la construcción ocupa uno de los primeros lugares en cuanto a esta problemática, ya que la tasa de suicidio es más alta, y el abuso de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco es más prevalente que en cualquier otra industria (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). En los últimos años, la OIT y la OMS han mostrado un creciente interés en los factores de riesgo psicosocial, dado que los altos niveles de estrés en la población trabajadora impactan de manera significativa a nivel emocional y mental, generando altas tasas de ausentismo y accidentalidad (OIT, 2021).

La OMS (2017) define el estrés como cualquier tipo de cambio que provoca agotamiento físico, emocional o psicológico, y advierte que, si se experimenta en grandes cantidades, puede afectar tanto la salud física como mental de los seres humanos.

En Colombia, una de las principales problemáticas del riesgo psicosocial es el estrés, ya que impacta significativamente a las organizaciones. Esta afectación puede generar otros tipos de enfermedades en los trabajadores, como ansiedad y depresión, lo que, a su vez, puede ocasionar un deterioro cognitivo, resultando en una pérdida de capacidad para tomar decisiones, manejar y controlar situaciones. Esto puede generar frustración en los trabajadores, demandas emocionales y, en consecuencia, estar asociado con el bajo rendimiento laboral, desconcentración, retrasos en las entregas y en el cumplimiento de objetivos (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2020).

De acuerdo a lo que indica la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral

“es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p. 3). Esta situación se puede presentar en todos los niveles de las organizaciones generando una preocupación debido a las afectaciones en la salud que se pueden generar en la población trabajadora.

Según Huzgame (2023) El bienestar mental es un tema primordial en las sociedades contemporáneas y representa un gran desafío para las organizaciones, en relación con sus trabajadores. A medida que se han comprendido los efectos adversos de los riesgos psicosociales en la salud y en el desempeño laboral, la gestión de estos ha adquirido una importancia creciente, pues el bienestar emocional y mental de los trabajadores es fundamental para el éxito de las empresas.

La comprensión de la relación entre los riesgos psicosociales y la salud mental en el ámbito laboral ha evolucionado a lo largo de las décadas. En los años 60 y 70 se exploró la conexión entre el estrés laboral y algunas enfermedades fisiológicas y a partir de los años 80 entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) comenzaron a reconocer la importancia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y abordaron el tema en informes y publicaciones. El interés y la preocupación sobre este tema siguió avanzando y llevó a que, a partir de los años 90, se establecieran directrices y recomendaciones específicas para la gestión de estos riesgos, así como para la promoción de la salud mental en el trabajo. En las últimas décadas se han intensificado los esfuerzos por promover el bienestar psicosocial, con un enfoque más preventivo, sin dejar de lado el llamado a implementar intervenciones que proporcionen la atención de las necesidades de los trabajadores con algún trastorno, de forma que puedan participar en el mundo laboral en

condiciones apropiadas¹.

Actualmente, la organización CONSTRUCTORA CC & MC SAS presenta un índice de ausentismo promedio de 0.70% sobre un total aproximado de 35 trabajadores que se han vinculado al proyecto desde abril de 2024 hasta la fecha de este trabajo, noviembre de 2024. Adicionalmente, se observa una tasa de accidentalidad baja, con un solo incidente registrado en octubre. La empresa se encuentra en proceso de documentación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) a partir de 2024. No obstante, a pesar de estos datos, no se debe subestimar la relevancia del riesgo psicosocial en el sector de la construcción, especialmente en lo relacionado con el abuso de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco, lo que genera afectaciones tanto a nivel físico como mental (OIT, 2020). Por lo anterior, se plantea una intervención a nivel organizacional, dado que la presencia de estos abusos, junto con niveles significativos de estrés, podría tener una aceptación negativa a nivel individual. En consecuencia, es necesario implementar planes de intervención tanto a nivel individual como grupal, con el fin de mantener un equilibrio entre la salud física y mental de los trabajadores. Para ello, resulta indispensable la medición del riesgo psicosocial conforme a la normativa legal vigente, con el objetivo de establecer planes de acción, promoción y prevención del riesgo, y así evaluar los efectos que podrían afectar los procesos de producción (OIT, 2021).

En consecuencia, surge la siguiente:

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo reducir los factores que generan estrés en los trabajadores del sector de la construcción en la empresa **CONSTRUCTORA CC & MC SAS**?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar los factores asociados al estrés, con el fin de minimizar las consecuencias a nivel organizacional en la empresa **CONSTRUCTORA CC & MC SAS**.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de estrés en la población trabajadora.
- Clasificar el nivel de estres de los trabajadores de la empresa.
- Proponer estrategias con el fin de mitigar el impacto generado por el estrés en los trabajadores de **CONSTRUCTORA CC & MC SAS**.

3. Justificación

El estrés laboral es un problema significativo en el sector de la construcción. Los trabajadores enfrentan presiones derivadas de plazos ajustados, cargas de trabajo intensas y condiciones físicas demandantes. La implementación de un plan de prevención integral es importante por las siguientes razones:

Mejora el bienestar y mental reduciendo el estrés y promoviendo el bienestar emocional, previniendo alteraciones en la salud mental y física de los trabajadores. Contribuyendo a una fuerza laboral más saludable y productiva.

Reduce los incidentes, previniendo accidentes, es importante resaltar que los niveles altos niveles de estrés afecta la concentración y la toma de decisiones.

Una intervención de prevención integral, donde se incluyan actividades de sensibilización en manejo del estrés, apoyo psicológico y estrategias para equilibrar la vida laboral y personal. Con el fin de mejorar la satisfacción de los trabajadores y su compromiso con la empresa.

Por lo anterior, la implementación de un programa de prevención integral con el fin de reducir del estrés es esencial para proteger la salud mental y física de los trabajadores en el sector de la construcción.

4. Marco de referencia

Por medio del marco de referencia exponemos algunos antecedentes relevantes en el tema prevención del riesgo psicosocial, enfocado al estrés, marco investigativo y marco normativo que son de gran importancia para la contextualización de la investigación.

4.1 Marco teórico

El riesgo psicosocial, son todas aquellas características relacionadas con la organización del trabajo y a las exigencias de la tarea. Los principales factores psicosociales de acuerdo con el Ministerio del Trabajo están asociados al liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el control sobre el trabajo, las demandas del trabajo y a la gestión de recompensas, por lo que su prevención, detección y tratamiento en el ámbito laboral no es una tarea fácil.

Los riesgos psicosociales y el estrés en el ámbito laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades y retos plantean desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo debido a su carácter multidimensional compuesto por factores personales, organizacionales y socioculturales. A pesar de ser de los factores que más inciden sobre las personas y en el desempeño productivo de las organizaciones, tienen la particularidad de pasar desapercibidos o de ser considerados como de baja prioridad de intervención lo que ha facilitado históricamente afectaciones progresivas al bienestar físico y mental de los trabajadores y a su vez, al deterioro de la salud al interior de las organizaciones.

A nivel personal los efectos de los factores de riesgo psicosocial pueden verse reflejados en alteraciones en el organismo entendidas como afectaciones a la salud, la actitud negativa frente a la labor, el bajo rendimiento, la disminución de la motivación y el relacionamiento interpersonal deficiente entre compañeros de trabajo, jefes, familia o consigo mismo. A nivel organizacional puede manifestarse a través del absentismo, la

rotación del personal, el mal clima laboral, la baja productividad, la accidentalidad y la insatisfacción en el trabajo, entre otros. Es por esta razón que la gestión de los riesgos psicosociales debe ser abordada desde una perspectiva organizacional a través de planes y programas de intervención desde el área de seguridad y salud en el trabajo, lo cual incluye la evaluación de factores de riesgo psicosocial como punto de partida para lograr el bienestar y la satisfacción en el trabajo de los trabajadores.

El ***estrés laboral*** en el sector de la construcción puede tener un impacto significativo en la salud y el desempeño de los trabajadores. Existen varios factores que pueden desencadenar esta reacción en los trabajadores del sector:

- ***Presión de Tiempo***: La necesidad de cumplir plazos ajustados y trabajar contrarreloj.
- ***Jornadas Prolongadas***: Horas de trabajo que se extienden más allá de lo previsto.
- ***Repetición de Tareas***: Realizar las mismas actividades de manera constante.
- ***Ineficiencias Organizativas***: Problemas en la coordinación y planificación del trabajo.

El estrés puede causar varias afectaciones en diferentes niveles en el trabajador, como, por ejemplo:

Efectos Físicos

Trastornos Musculoesqueléticos: El estrés prolongado puede tensar los músculos y afectar las articulaciones, lo que aumenta el riesgo de lesiones musculares y esqueléticas. Los trabajadores pueden experimentar dolor de espalda, cuello o extremidades debido a la tensión constante. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2024).

Fatiga y Agotamiento: Las jornadas prolongadas y la presión constante pueden agotar físicamente a los trabajadores. La fatiga crónica afecta su capacidad para realizar tareas de manera eficiente y segura.

Efectos Mentales y Emocionales

Ansiedad y Estrés Psicológico: La presión de cumplir plazos, la repetición de tareas y la carga de trabajo pueden generar ansiedad. Los trabajadores pueden sentirse abrumados y preocupados constantemente.

Dificultad para Concentrarse: El estrés afecta la concentración y la toma de decisiones. Los errores en la construcción pueden tener consecuencias graves, por lo que la falta de enfoque es preocupante. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2024).

Impacto en la Productividad

Ausentismo y Presentismo: El estrés puede llevar a faltar al trabajo o a estar presente físicamente, pero con baja productividad. Los trabajadores estresados pueden no rendir al máximo y cometer errores.

Errores y Seguridad: La fatiga mental y la ansiedad aumentan la probabilidad de errores en la construcción. Estos errores pueden afectar la seguridad de los trabajadores y la calidad del trabajo final. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2024).

A largo plazo, estos efectos podrían derivar en trastornos mentales como ansiedad y depresión crónica, disminución en la calidad de vida y riesgos de Alcoholismo y Otras Adicciones.

Actualmente existen varios desafíos a la hora de gestionar el estrés en los trabajadores del sector de la construcción, como el estigma cultural, ya que el estrés se percibe como una debilidad y a menudo, la seguridad física tiene prioridad sobre la salud mental.

En Colombia, la gestión del estrés en los trabajadores del sector de la construcción enfrenta desafíos específicos. A continuación, profundizo en algunos de estos aspectos:

Estigma Cultural

En un entorno laboral masculinizado y a menudo rudo, admitir el estrés puede considerarse una debilidad. Los trabajadores pueden sentir presión para ocultar sus emociones y dificultades, lo que dificulta la identificación temprana y la intervención. Cambiar esta percepción cultural es fundamental. Se necesita una mayor conciencia sobre la importancia de la salud mental.

Prioridad de la Seguridad Física

En muchos casos, la seguridad física en la construcción se prioriza sobre la salud mental. Esto significa que los protocolos de seguridad se centran en evitar accidentes y lesiones físicas, pero a veces se descuida el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. Es crucial equilibrar ambas prioridades. La salud mental también afecta la seguridad en el trabajo, ya que un trabajador estresado o agotado es más propenso a cometer errores.

Acceso a Recursos y Apoyo

En Colombia, no todos los trabajadores tienen acceso igualitario a recursos de apoyo para gestionar el estrés. Esto puede deberse a limitaciones económicas, falta de programas de bienestar en las empresas o desconocimiento sobre dónde buscar ayuda. Fomentar la disponibilidad de servicios de apoyo en el trabajo, como asesoramiento psicológico o talleres de manejo del estrés, es esencial para abordar este desafío.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Los seres humanos crecemos y nos desarrollamos en entornos que marcan nuestra vida de forma positiva o negativa, definiendo nuestras habilidades y formas de enfrentar el mundo, de disfrutar la vida y de resolver problemas.

Cada elemento que hace parte de nuestra vida como el lugar de vivienda, lugar de

origen, familia, amigos, actividad laboral, gustos musicales o deportivos, etc. afectan la forma en la que nos relacionamos con el mundo y cómo nos proyectamos y crecemos en él. Si queremos cuidar de nuestra Salud Mental, debemos comenzar por tener claro ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Salud Mental? Según la Organización Mundial de la Salud, se trata de un estado de bienestar en el cual la persona es consciente de sus capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad¹

El trabajo es bueno para la salud física y mental en general, pues brinda a las personas la oportunidad de desarrollar sus habilidades, emplear sus conocimientos y adquirir otros nuevos, hacer parte de un medio de interacción y apoyo con otras personas, así como aumentar la posibilidad de desplegar distintos aspectos de su personalidad al ejercer diversas funciones.

Además, genera el recurso económico para cubrir las necesidades básicas y sirve para organizar y usar el tiempo de una forma productiva²

Dentro de las múltiples condiciones de trabajo están los factores psicosociales, que a su vez abarcan muchos aspectos. La Organización Internacional del Trabajo -OIT y la Organización Mundial de la Salud - OMS, han definido los factores psicosociales laborales como las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones 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, lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (1984, s.p.).

De acuerdo con esta definición, algunos factores hacen referencia al individuo o trabajador, otros a las características del trabajo y al ambiente de la organización, y finalmente están los factores externos a la organización, como las condiciones económicas, sociales, familiares, culturales, de transporte y vivienda. Los factores psicosociales están siempre presentes en la vida de las personas y cuando se analizan los efectos de todos estos factores en la salud de los trabajadores, se encuentra que algunos de ellos pueden ser de riesgo y otros de protección para la salud.

La exposición a factores psicosociales de riesgo o protectores, tanto internos o externos al ambiente de trabajo, está asociada a la posibilidad de tener sentimientos y pensamientos positivos y de realización personal, así como la posibilidad de desarrollar problemas o incluso trastornos mentales; tanto los efectos positivos como los negativos de los factores psicosociales, se manifiestan según las características de personalidad de cada individuo y las capacidades que tenga de afrontar y resolver las dificultades normales de la vida.

El diagrama que se observa a continuación es llamado modelo expecto-continuum³, este ilustra cómo la Salud Mental es una condición dinámica que se mueve entre los extremos de salud y trastorno, pasando por una condición intermedia llamada problema mental. La presencia de factores protectores y de riesgo, así como las experiencias, habilidades y aprendizajes de las personas para manejar dichos factores, facilitan o dificultan la adaptación y la capacidad de sobreponerse al riesgo de desarrollar trastornos.(Kalimo, R., El-Batawi, M, & Cooper, G. (1988).)

Según Lazarus y Folkman (1984), El modelo transaccional del estrés, revolucionó la comprensión del estrés al abordarlo como un proceso dinámico y multifactorial, en contraste

con las teorías previas que lo consideraban una respuesta automática. Sin embargo, persisten discrepancias, especialmente en la concepción del afrontamiento. Mientras el modelo transaccional enfatiza la adaptabilidad y cambio continuo, los estilos de afrontamiento sugieren una predisposición estable hacia estrategias específicas. Este texto examina estas diferencias y busca promover una aplicación más precisa del modelo transaccional en la investigación sobre el estrés

De acuerdo al modelo transaccional del estrés se considera que a nivel individual se genera una respuesta automática, pero el nivel individual el afrontamiento puede variar ya que se considera subjetivo ya que los seres humanos cuentan con procesos diferentes d adaptación al cambio y se puede dar predisposición y estrategias específicas individualmente, actualmente se investiga sobre el modelo con el fin de definir aplicaciones precisas de la teoría.

4.3 Marco legal

1. **Decreto 614 de 1984:** Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes psicosociales.
2. **Resolución 1016 de 1989:** Diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
3. **Resolución 2646 de 2008:** Por la cual se establece 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.

4. **Decreto 1477 de 2014:** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, que incluye las enfermedades que pueden originarse por agentes psicosociales.
5. **Resolución 2404 de 2019:** Derogada por la
6. **Resolución 2764 de 2022:** Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
7. **Decreto 1072 de 2015.** Por medio del Artículo 2.2.4.6.15. Da directrices a los empleadores o contratantes para que realicen la identificación de peligros y evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo incluyendo los psicosociales.
8. **Ley 1616 de 2013.** Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
9. **Decreto 2566 de 2009.** Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales que señala en el **Numeral 42 del Artículo 1°**: las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “labores con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, tareas repetitivas combinadas con sobrecarga de trabajo. Labores con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo y/o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio u otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”.
10. **ISO 45003.** Publicada en 2021, gestión de la seguridad y salud en el trabajo –

seguridad y salud psicológicas en el trabajo – directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.

5. Metodología

Se realizó un estudio con la participación de 19 trabajadores del sector de construcción, en la ciudad de Bogotá, mediante el método de investigación cuantitativo. Al utilizar este enfoque, se puede obtener información general del fenómeno del estrés laboral en los trabajadores de la construcción. Los datos cuantitativos nos brindan una base sólida para el análisis estadístico, con el fin de determinar e implementar planes de intervención a nivel general dentro de la organización. (*Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018)*)

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El presente trabajo se diseñó bajo el planteamiento metodológico de enfoque cuantitativo, ya que, podemos obtener una visión más completa y profunda del fenómeno del estrés laboral en los trabajadores de la construcción. Los datos cuantitativos nos brindaron una base sólida para el análisis estadístico.

En caso del enfoque cuantitativo se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión a los trabajadores de la empresa **CONSTRUCTORA CC & MC SAS** con el fin de medir frecuencia y la intensidad con la que se sufre desgaste profesional debido al estrés laboral.

5.2 Alcance

El presente estudio se fundamenta en el interés por comprender y abordar los niveles de estrés laboral que afectan a los trabajadores del sector de la construcción en la empresa

CONSTRUCTORA CC & MC SAS. El estrés en este ámbito puede tener consecuencias significativas, tanto para la salud física como para el desempeño laboral. Al identificar los factores específicos que generan estrés, se pueden diseñar estrategias efectivas para mitigarlos y mejorar la calidad de vida de los empleados. Este enfoque descriptivo nos permite explorar a profundidad las causas subyacentes y proponer soluciones concretas para reducir la carga de estrés en el entorno laboral.

5.3 Población y muestra

En el estudio, se determinó que la muestra consistió en 19 trabajadores, para el caso de este estudio la muestra es el total de la población trabajadora que actualmente se encuentran vinculados laboralmente en la organización del área de estructura, sexo masculino, ya que por la actividad actual que se está ejecutando en el proyecto la población trabajadora en su mayoría son hombres. Sus edades oscilan entre los 20 y 60 años. Los participantes pertenecen a los estratos uno y dos, cuentan con formación académica de bachillerato completo e incompleto. Adicionalmente, todos los trabajadores que participaron en la muestra tienen un contrato a término fijo de 3 meses, lo que significa que su antigüedad en el cargo se encuentra entre 1 y 3 meses, por lo anterior se percibe que los trabajadores no cuentan con una estabilidad laboral, situación que puede afectar significativamente en cuanto a la población trabajadora. El tipo de muestreo utilizado en la investigación fue el muestreo de convivencia, que es no probabilístico y no aleatorio, ya que permite seleccionar a los participantes que, según la opinión del investigador, van a ser más representativos. (Software DELSOL. (s. f.). Para este proceso de socialización se garantiza que el personal cuente con los cuestionarios en medio físico para resolver las preguntas de manera presencial, realizando acompañamiento durante la aplicación del cuestionario y

sensibilización de la participación con el fin de que los trabajadores conocieran la información del procedimiento, adicionalmente se firmó individualmente el consentimiento informado por cada uno de los trabajadores y la participación fue voluntaria, los documentos y registros de aplicación del cuestionario del estrés son entregados una vez fueron diligenciados de forma individual a la psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo que realizó el respectivo acompañamiento, quién realiza la custodia y manejo de la información consignada asegurando su confidencialidad, de acuerdo con los requerimientos legales en materia de custodia de historia clínica.

La información es consolidada, tabulada y analizada por la psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo, elaborando el informe y recomendaciones con los resultados estadísticos y generación de recomendaciones de intervención con los resultados.

Cada uno de los posibles niveles de estrés tienen interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

- Muy bajo: Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de la salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener baja frecuencia de síntomas.
- Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una

respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

- Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

5.4 Instrumentos

El instrumento que se utilizó es el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión, diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones adversas al estrés.

Versiones del cuestionario:

El Cuestionario para la evaluación del estrés tiene tres versiones. La primera fue desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana (Villalobos, G.) para el Ministerio de Trabajo (1996); la segunda constituyó una adaptación y validación desarrollada por Villalobos, G. (2005), y la tercera fue una revalidación y readaptación desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana, a través del Subcentro de Seguridad Social en 2010.

La versión inicial se construyó y validó con una muestra de 172 sujetos, con edad promedio de 35 años.

La segunda versión implicó importantes cambios en el sistema de calificación de niveles de riesgo para la salud y en la baremación, gracias a un estudio de seguimiento de cohortes de trabajadores (Villalobos G., 2005). Esta versión se validó con 2199 trabajadores de diversas actividades económicas y ocupaciones y los baremos se construyeron para cuatro niveles ocupacionales: directivo, profesional, auxiliar y operativo.

La tercera versión consiste en una actualización de baremos y un ajuste al modo de cálculo de los niveles de estrés de la versión anterior. La finalidad de los cambios incluidos en esta versión es adecuar la interpretación de resultados para hacerla homologable con los criterios utilizados en los instrumentos de la Batería para la evaluación de factores psicosociales, diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana para el Ministerio de la Protección Social (2010).

Estructura del cuestionario

Tabla 1

Número de ítems según categoría de síntomas.

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Fuente: cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión

El cuestionario para la evaluación del estrés, es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de las reacciones del estrés, distribuidos en cuatro categorías principales, según el tipo de síntoma de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales, y d) psicoemocionales.

Si bien el cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas, el instrumento debe administrarse por completo (31 síntomas) y solo es posible obtener resultados válidos por el total del cuestionario.

Escala de respuesta

Los ítems del cuestionario para la evaluación del estrés, tienen una escala de respuestas tipo

Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente.

La escala de respuestas es la siguiente:

Tabla 2

Escala de respuestas

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
---------	--------------	---------	-------

Fuente: cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión

Modalidad de aplicación

Para el caso específico de la **CONSTRUCTORA CC & MC SAS**, se utilizó la autoaplicación, en esta modalidad el evaluador entrega a cada trabajador el cuestionario y le solicita leer las instrucciones mentalmente, mientras que el examinador las va leyendo en voz alta. Una vez finaliza, se pide al trabajador que continúe leyendo y respondiendo por sí solo los enunciados y los ítems.

A continuación, se presenta la ficha técnica del cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión:

Tabla 3

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.
Fecha de publicación:	Primera versión 1996 Segunda versión 2005 Tercera versión 2010
Autores:	Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G., 1996 Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G., 2005 Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Número de ítems:	31 ítems
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Anexo 1). • Ficha de datos generales (Anexo 2). • Formato para la presentación del informe individual de resultados (Anexo 3).

Fuente: Ficha técnica, cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión. Batería-instrumento-evaluación-factores-riesgo-psicosocial.

5.5 Procedimiento

Para la aplicación de los cuestionarios se realizó una sensibilización a cargo de la psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo a cada uno de los trabajadores que participaron con el fin de dar a conocer a la población laboral el impacto que puede tener en

la salud un nivel de estrés significativo, una vez se realizó la sensibilización se aclaró que la participación es voluntaria y que es importante aportar información clara y veraz que garantice que la recolección de los datos, se les informó que la información será tratada de forma confidencial de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente, (Resolución 2646 de 2008 y Resolución 1918 de 2009). Ver consentimiento informado. (Anexos)

Análisis de la información

Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión, realizado por la Pontificia Universidad Javeriana avalada por el antes Ministerio de Protección Social, actual Ministerio de Trabajo, que consta de 31 preguntas y cuatro escalas de respuesta. Los datos se tabularon en un documento en Excel y el análisis se realizó de acuerdo a los resultados de la tabla. Este modelo identificó dos aspectos fundamentales en el ámbito del trabajo desencadenantes del estrés: la demanda y el control, y conceptualizó el estrés relacionado con el trabajo como la combinación de altas demandas psicológicas y escaso control en la toma de decisiones.

5.6 Consideraciones éticas

Consideración Ética para el Proyecto de Investigación sobre Estrés Laboral

Principios Éticos Definidos.

Beneficencia y No Maleficencia

La investigación sobre el estrés laboral tiene como objetivo principal identificar y analizar las causas y efectos del estrés en el entorno laboral para desarrollar estrategias que mejoren el bienestar de los empleados. Se garantiza que todos los procedimientos y metodologías de investigación están diseñados para maximizar los beneficios y minimizar cualquier daño

potencial a los participantes. Los investigadores se comprometen a utilizar los resultados para proponer soluciones prácticas que beneficien a la población objeto sin causarles ningún tipo de perjuicio.

Justicia

La investigación se llevó a cabo con el principio de justicia en mente, asegurando que los beneficios y las cargas de la investigación se distribuyan de manera equitativa entre todos los grupos participantes. Los criterios de selección de los participantes serán justos y no discriminatorios, y se ofrecerá una compensación adecuada por su tiempo y participación. Asimismo, los resultados de la investigación se compartirán con todos los involucrados, y las conclusiones se utilizarán para promover mejoras generales en el entorno laboral sin favorecer a ningún grupo en particular.

Respeto por las Personas

Se respeta la dignidad y los derechos de todos los participantes a lo largo del estudio. La participación es completamente voluntaria y se proporcionó información clara sobre el propósito de la investigación, los procedimientos y los posibles riesgos. Los participantes tuvieron la opción de retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna repercusión negativa. Además, se garantizó la confidencialidad y el anonimato de la información recopilada, protegiendo la privacidad de los participantes.

6 Cronograma

Se aplicaron unos objetivos y alcances con los cuales se busca poder plantear una idea de b que se quiere analizar al interior de **CONSTRUCTORA CC & MC S.A.S.**

Para la aplicación de estas encuestas, se propuso para la fecha del 30 de septiembre 2024, con disposición de una hora, para poder realizar esta encuesta. El análisis y entrega de

resultados se realizó un mes después de aplicada la encuesta.

Tabla 4

Plan de aplicación

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Definición de objetivos y alcances	12/09/202 4	12/09/20 24	Objetivos generales y específicos
2	Solicitud de permisos	12/09/202 4	12/09/202 4	Aceptación de permisos para realizar investigación en la constructora CC & MC
3	Aplicación de encuestas	16/09/202 4	16/09/202 4	Resultados de la aplicación de las 10 encuestas
4	Aplicación de entrevistas	16/09/202 4	16/09/202 4	Resultados de la aplicación de las 10 entrevistas
5	Tratamiento de las encuestas	20/09/202 4	20/09/202 4	Resultados de tratamiento de datos de las encuestas
6	Análisis de resultados	30/09/202 4	30/09/202 4	Análisis de resultados y conclusiones

7 Presupuesto

Tomando en consideración el proyecto prevención del riesgo psicosocial enfocado al manejo del estrés en la Constructora CC & MC S.A.S, tienen en cuenta los siguientes costos:

Tabla 5

Presupuesto

RUBROS	Rubros propios (investigadores)	Contrapartida Empresa (Si la empresa asigna presupuesto)	TOTAL
1. Personal	3	10	\$70.408

2. Equipos	1	0	\$1.000.000
3. Software	1	0	\$61.000
4. Materiales e insumos	10	0	\$2.000
5. Viajes nacionales	0	0	\$ 0
6. Viajes internacionales	0	0	\$ 0
7. Salidas de campo	1	0	\$18.000
8. Servicios técnicos	0	0	
9. Capacitación	1	0	\$70.408
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	0	0	
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	1		\$5.416
12. Propiedad intelectual y patentes	0		\$0
13. Otros	0		\$0

8 Resultados y discusión

En el presente estudio participaron 19 trabajadores del área de construcción de la empresa **CONSTRUCTORA CC & MC SAS.**, a quienes como se mencionó en la metodología se les aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión.

Tabla 6

Variables

<i>Edad</i>	19-60
<i>Zona residencial de la ciudad</i>	Bogotá
<i>Género</i>	Hombre
<i>Estado civil</i>	Soltero, casado, Unión libre
<i>Nivel de educación</i>	Primaria incompleta, Primaria completa, Bachillerato incompleto, Bachillerato completo.
<i>Antigüedad en la empresa</i>	2 meses a 1 año
<i>Cargo</i>	operativo
<i>Hijos</i>	0-4
<i>Áreas/dependencias</i>	Ejecución de obra

El resultado de la evaluación del estrés indica un nivel de estrés alto a nivel de la organización, resultado que se da por el cuestionario (para la evaluación del estrés tercera versión) aplicado a los trabajadores que participaron en la muestra, en total (19).

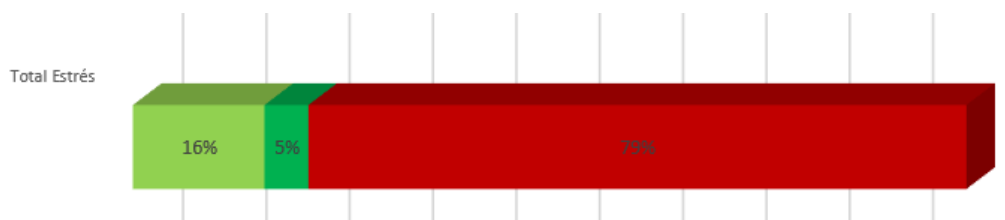
Análisis Consolidado del Estrés en la Organización

La presente investigación evaluó los niveles de estrés en los empleados de una organización mediante un cuestionario que clasifica los síntomas en categorías fisiológicas, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales. Los resultados revelaron un nivel de estrés elevado, lo cual implica serias consecuencias para la salud física, emocional y social de los empleados, además de efectos adversos en la productividad, el clima organizacional y la retención de talento. Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente, que asocia el estrés laboral crónico con efectos perjudiciales tanto para el individuo como para el entorno organizacional (Cooper, 2015; Lazarus & Folkman,

1984).

Figura 1

Porcentaje total de estrés



Como se puede evidenciar en la figura 1, el 79% de la población objeto de la evaluación arrojaron un riesgo alto, el 5% en riesgo bajo y el 16% sin riesgo o despreciable.

De acuerdo a los resultados se presenta un estrés agudo en la población trabajadora, estos resultados se presentan a nivel general ya que de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente la información se debe tratar con absoluta confidencialidad (Resolución 2646 de 2008 y Resolución 1918 de 2009), se considera como una enfermedad laboral que se asocia a los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral, en este caso en el sector de la construcción, se puede presentar en cualquier cargo, ocupación u oficio.

Factores Clave que Contribuyen al Estrés en los Trabajadores de Alto Riesgo

En el análisis de los resultados, los trabajadores clasificados en el nivel de riesgo alto identificaron varios factores específicos que contribuyen a su nivel de estrés, los cuales son:

Implicaciones del Nivel de Estrés Alto

A continuación, se presenta la tabla en un extracto del Decreto 1477 de 2014, donde se especifican las fuentes de los factores de riesgo ocupacional que se asocian las reacciones de

estrés grave:

Tabla 7

Factores de riesgo ocupacional y reacciones a estrés grave

Factores de riesgo ocupacional	Ocupaciones/ Industrias
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión organizacional • Características de la organización del trabajo • Características del grupo social de trabajo • Condiciones de la tarea • Condiciones del medio ambiente de trabajo • Interfase persona-tarea • Jornada de trabajo 	<p>Gestión organizacional: deficiencias en la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación.</p> <p>Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto; su gravedad dependerá de la exposición a los agentes causales presentes en el ámbito laboral. Esta enfermedad se presenta en trabajadores de los sectores de servicios, educativo e industrial, secretarías, empleados con funciones técnico administrativas, administradores, contadores, maestros, médicos, enfermeras, entre otros.</p>

Salud Física y Mental: El alto nivel de estrés se manifiesta en síntomas físicos como dolores de cabeza, fatiga y problemas cardiovasculares, que se exacerban en las condiciones de alta presión. Según Quick, Cooper y Schabracq 2000, el estrés prolongado afecta los sistemas cardiovascular, endocrino e inmunológico, aumentando la probabilidad de enfermedades crónicas. En la esfera mental, las exigencias prolongadas de concentración y la tensión de las relaciones aumentan la probabilidad de ansiedad y depresión Cooper & Cartwright, 1994. Estos efectos no solo comprometen la salud individual, sino que también reducen la efectividad de los empleados en sus funciones diarias, afectando tanto el desempeño individual como la eficiencia organizacional. Estos efectos no sólo afectan a la salud del individuo sino también a su desempeño en la rutina diaria, comprometiendo así tanto el desempeño personal como la eficiencia organizacional

Productividad: Los empleados que enfrentan una presión constante también experimentan

una disminución de la productividad y un aumento de los errores, Sutherland & Cooper 2000. La percepción de insuficiencia salarial y de resultados laborales insuficientes crea la noción de falta de equidad y reconocimiento, lo que disminuye el nivel de compromiso y motivación. Según Beehr y Newman 1978, el entorno de alto estrés también afecta el potencial colaborativo al reducir la cohesión organizacional y las capacidades de colaboración, lo que debilita aún más el trabajo en equipo y da como resultado un clima de tensión generalizada y desmotivación.

Considerando lo anterior, se realizaron los cálculos necesarios para determinar el nivel de productividad actual en la obra. Si la productividad se mantuviera entre el 90% y el 95%, el personal debería lograr un promedio de 0.060 metros cuadrados por hora-hombre. Esto permitiría alcanzar la meta de estructurar una placa (incluyendo actividades como trazado de ejes, amarre de hierro, texturizado y fundición de la placa) en un período de 46.5 horas, equivalente a una semana de trabajo.

Sin embargo, debido a factores como ausentismos, discusiones y reprocesos, la productividad actual se sitúa en 0.04 metros cuadrados por hora-hombre.

Figura 2

Productividad

$$\textit{Productividad} = \frac{\textit{Producción}}{\textit{Recursos}}$$

Analizando en términos de rendimiento, se estima que con una productividad óptima de entre el 90% y 95%, el rendimiento sería de 16.5 horas-hombre por metro cuadrado.

Actualmente, este rendimiento es de 25 horas-hombre por metro cuadrado.

Figura 2

Rendimiento

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Recurso}}{\text{Producción}}$$

Finalmente, el rendimiento calculado para la cuadrilla actual de 19 trabajadores resulta ser del 65%.

Figura 3

Eficiencia

$$\text{Eficiencia} = 100x \left(\frac{\text{Recurso Proyectado}}{\text{Recursos utilizado}} \right)$$

En cuanto al costo, la mano de obra para el levantamiento de una placa debería representar un gasto de \$5.742.750 para la empresa. Sin embargo, el costo actual asciende a \$8.693.750.

Unido a lo anterior, al hacer el análisis de factores de ausentismo, discusiones y reprocesos, se encontró una correlación significativa con los altos niveles de estrés. Los trabajadores señalan que la presión para cumplir el cronograma los hace descuidar los hábitos y costumbres que les permiten mantenerse en buena forma, tanto física como mental. Además, también hay una fuerte tensión, ya que temen que errores o fallos cometidos por el equipo les afecten el rendimiento o los obligue a hacer horas extras. Por otro lado, también se observa cansancio y la fatiga, que juegan un papel importante en la generación de fallos, lo que aumenta la gravedad de la

situación.

Retención y Rotación de Talento: El estrés laboral también aumenta la probabilidad de que los empleados busquen empresas menos desafiantes o menos sanas para trabajar. De acuerdo con el modelo de intención de renuncia de Mobley, los empleados con altos niveles de estrés están más inclinados a considerar un cambio al creer que es probable que encuentren un lugar de trabajo con mayor bienestar y flexibilidad. Finalmente, como consecuencia de la rotación de personal, la organización debe cubrir los costos de reclutamiento y entrenamiento de nuevos empleados, además de perder la experiencia del empleado y el conocimiento organizacional

En conclusión, los altos niveles de estrés registrados en esta investigación, exacerbados por factores específicos como la carga de trabajo, las presiones de mercado, la gestión del tiempo y las relaciones laborales, hacen efectiva la necesidad de una intervención organizacional integral. Se deben implementar estrategias de apoyo y bienestar lo cual no solo reducirá el impacto generado por el estrés en la salud de los trabajadores, sino que también mejorará la productividad de la organización en su conjunto, lo cual se encontraría acorde con la evidencia de que un ambiente de trabajo saludable y justo es esencial para el éxito a largo plazo de una organización (Cooper, Dewe & O’Driscoll, 2001).

Plan de Intervención para la Gestión del Estrés y los Riesgos Psicosociales ciclo (PHVA)

Objetivo General

Mitigar los efectos del estrés identificados en la organización mediante estrategias que permitan mejorar la salud física y mental de los trabajadores.

Objetivos Específicos

- Identificar y abordar los factores de estrés reportados por los trabajadores de alto riesgo.
- Promover un entorno laboral saludable que minimice la exposición a riesgos psicosociales.
- Implementar un sistema de seguimiento y evaluación continua de los factores identificados de riesgo psicosocial.
- Asegurar el cumplimiento normativo nacional de las leyes de seguridad y salud en el trabajo.

Etapas del Plan de Intervención.

1. Identificación y Diagnóstico

Reevaluación de los Factores de Riesgo: Se refiere a una valoración detallada de los factores de riesgo psicosociales específicos. Por lo tanto, resulta preciso utilizar cuestionarios para la evaluación de riesgos psicosociales que en este caso ha de ser el recomendado por el Ministerio de Trabajo. Además, esta reevaluación permitirá actualizar el diagnóstico y establecer prioridades de intervención.

Identificación de Grupos Vulnerables: En este caso, de conformidad a la Ley 1562 de 2012, según la cual es la empresa quien garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores. Por lo cual se puede identificar y clasificar a cada empleado en los distintos niveles de riesgo necesarios para el desarrollo de las acciones correspondientes.

2. Diseño de Estrategias de Intervención en los Factores Específicos

En función a los resultados de la tabla 3.3 y los factores reportados en el cuestionario, se diseñarán dos intervenciones que se focalizarán en:

Gestión del Tiempo: Rediseñar los plazos y las asignaciones de trabajo para hacer que los empleados cuenten con tiempo suficiente para completar sus tareas sin tener que hacerlo bajo la presión, incluye:

- Flexibilizar los tiempos de entrega, según el proyecto en específico.
- Establecer tiempos de descanso adecuados para evitar el agotamiento.
- Creación de políticas que promuevan la desconexión digital fuera del horario de trabajo, en relación a la Resolución 0312 de 2019.

Presiones de Mercado y Competencia: implementar mecanismos para disminuir la presión sobre los estándares de velocidad, calidad y flexibilidad tales como:

- Impulsar la calidad por sobre la cantidad, a través de parámetros de rendimiento que logren medir el proceso y no solo el resultado.
- Impulsar una cultura de mejora continua vinculando a los empleados de forma individual y colectiva, valiéndose del apoyo y reconocimiento.

Carga de Trabajo y Salario: Alinear la carga de trabajo con la capacidad y los recursos disponibles en cada equipo, y realizar una revisión de la estructura salarial:

- Ajustar la carga laboral para evitar sobrecargar a los empleados y asignar recursos

adicionales en momentos de alta demanda.

- Revisar la política salarial y los incentivos para asegurar una compensación equitativa y competitiva, en concordancia con el esfuerzo y el tiempo invertido.

Tensiones Emocionales y Mentales: Mejorar las relaciones interpersonales y apoyar la salud mental a través de:

- Programas de formación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos, que fortalezcan el trabajo en equipo y las relaciones laborales.
- Establecer programas de salud mental en los que los empleados puedan acceder a asesoría psicológica y orientación para el manejo del estrés.

3. Implementación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Estrés

En concordancia con la Ley 1562 de 2012, se desarrollará un sistema de vigilancia para monitorear continuamente los niveles de estrés y otros factores de riesgo psicosocial en la organización.

Monitoreo de Factores de Estrés: Implementar encuestas periódicas y puntos de control para evaluar los niveles de estrés en la empresa y realizar ajustes en las intervenciones según sea necesario.

Reportes y Retroalimentación: Establecer un canal de comunicación confidencial donde los empleados puedan reportar situaciones de estrés o dificultades en el ambiente laboral. Los resultados de estas evaluaciones se utilizarán para ajustar las intervenciones y asegurar la mejora continua del clima organizacional.

4. Capacitación y Sensibilización en Salud Mental y Bienestar

Capacitaciones en Manejo del Estrés: Desarrollar programas de capacitación en manejo del estrés, enfocados en técnicas de afrontamiento como el mindfulness, la gestión del tiempo y la resiliencia, con el fin de dotar a los empleados de herramientas prácticas para gestionar el estrés.

Promoción de Hábitos Saludables: Realizar talleres y actividades que promuevan el bienestar físico y mental, como ejercicio físico, pausas activas, y hábitos de vida saludable, para reducir el impacto del estrés crónico.

5. Evaluación de Resultados y Mejora Continua

Medición de Impacto: Al finalizar cada ciclo de intervención (cada seis meses), se realizará una evaluación de impacto para medir la efectividad de las estrategias implementadas.

Ajuste y Optimización: Los resultados de la evaluación serán utilizados para realizar los ajustes necesarios en las intervenciones, asegurando su efectividad y alineación con los cambios en la organización y en los requerimientos normativos.

6. Documentación y Cumplimiento Normativo

En línea con la Resolución 0312 de 2019, es esencial documentar todos los procesos, capacitaciones y resultados de las evaluaciones. Esta documentación debe ser presentada ante las autoridades correspondientes y servirá como evidencia del cumplimiento con las normativas de seguridad y salud en el trabajo.

Plan de Intervención

Documento excel (plan de trabajo Constructora CC y MC SAS)

Recursos Necesarios

- ***Equipo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional:*** Profesionales para liderar la implementación de la evaluación, capacitación y soporte psicológico.
- ***Presupuesto:*** Para programas de bienestar, capacitaciones, y revisión salarial si es necesario.
- ***Infraestructura y Tecnología:*** Herramientas digitales para la gestión del sistema de vigilancia epidemiológica y la comunicación con los empleados.

Conclusión

De acuerdo con los resultados se evidencia que los trabajadores cuentan con un nivel de estrés alto, no se identifican algunos factores estresantes por medio de la aplicación del cuestionario para el estrés tercera versión, se identifican impactos a nivel de productividad y se recomienda un plan de trabajo con el fin de disminuir el impacto generado por el estrés en la población trabajadora.

9 Conclusiones

- Identificar el nivel de estrés en la población trabajadora mediante la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés: Se aplicó a la población trabajadora el cuestionario del estrés, tercera versión de manera individual, encontrando un riesgo significativo, evaluado como alto, de acuerdo con lo arrojado en el resultado del

cuestionario se identifica que se ha generado un impacto significativo en la productividad, lo cual genera pérdidas a nivel individual y en la organización.

- Evaluar el impacto generado por el estrés en la productividad de los trabajadores de la empresa: De acuerdo con los resultados en el presente trabajo se permite concluir que los niveles de estrés de los colaboradores son altos, por lo anterior se puede presentar ausentismo en la población trabajadora, se presentan los resultados y se propone el plan de intervención con el fin de no afectar a la organización ni a los trabajadores.
- Proponer estrategias con el fin de mitigar el impacto generado por el estrés en los trabajadores de CONSTRUCTORA CC & MC SAS: Se propone el plan de intervención, para el año 2025, se define por el ciclo (PHVA) con el fin de mitigar el impacto generado por el estrés en los trabajadores de CONSTRUCTORA CC & MC SAS.

10 Recomendaciones

Respecto a la investigación, ya que la medición realizada permitió reconocer los niveles de estrés en la población trabajadora, en los cargos operativos de la empresa CONSTRUCTORA CC & MC SAS de la ciudad de Bogotá a nivel general, se recomienda elaborar un estudio sobre clima organizacional, trabajo en equipo, calidad de vida en el trabajo, estrategias de afrontamiento del estrés, etc, de igual forma realizar intervenciones que permitan identificar de puntualmente algunos elementos que inciden sobre este tipo de estrés en el trabajo, como las formas en las que la organización implementa estrategias para controlar y mitigar el impacto generado. Se diseña el plan de intervención, se recomienda alinear al programa de promoción y de prevención del

SGSST y gestionar las actividades con el fin de implementar el programa, adicionalmente realizar la medición de indicadores, para identificar la cobertura.

11 Referencias

- Ministerio de la protección social. Bogotá D.C. 2008. Resolución 2646 de 2008.
- Ministerio del trabajo. Bogotá D.C. 2015. 120p. Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general.
- Arl Colmena. Armónicamente – Programa de Salud Mental – Promoción de Salud Mental y Prevención del trastorno mental en el trabajo.
- Arl Colmena. Promoción de Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Trabajo
- World Health Organization. (n.d.). *Mental health at work*. Retrieved November 19, 2024, from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2023). Estrés laboral. Recuperado de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Ciudad: Editorial.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El estrés laboral y los riesgos psicosociales: Guía para una mejor gestión en las empresas. OIT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2017). Estrés laboral y salud mental en el entorno laboral: Recomendaciones para políticas y prácticas. OMS.
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2020). Informe de salud laboral: Estrés y enfermedades psicosociales en trabajadores colombianos. Ministerio de Salud.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo: Estrategias y buenas prácticas. OIT.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy Mind; Healthy Organization—A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O’Driscoll, M. P. (2001). Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications. Sage.
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2000). The Handbook of Stress and Health. Wiley.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351-357). Academic Press.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237.
- Quick, J. C., Cooper, C. L., & Schabracq, M. J. (2000). The Handbook of Work and Health Psychology. Wiley.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.

- Sutherland, V. J., & Cooper, C. L. (2000). *Strategic Stress Management: An Organizational Approach*. Palgrave Macmillan.
- Angela Huzgame, (2023) *El Bienestar Mental en el Trabajo: un desafío para las organizaciones*. Revista Fasecolda.

Normatividad y Guías Técnicas

- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. Bogotá, diciembre 2015. Guía Técnica para la Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- Uaricha, Revista De Psicología, 22, 42-53. 2024. Modelo transaccional del estrés y estilos de afrontamiento en investigación psicológica del estrés: Análisis crítico. <https://doi.org/10.35830/kcgm5244>
- Ministerio de protección social. Bogotá, julio 2010. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión.



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 2. Consentimiento informado

**PROGRAMA DE GESTIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO**

En este documento usted encontrará información relacionada con el Programa de Gestión para la Prevención del estrés, que, con la asesoría y asistencia técnica de un Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa quiere implementar.

Usted ha sido seleccionado para hacer parte de la muestra de trabajadores que participarán en el Programa. Por favor, lea detenidamente el documento y solicite las aclaraciones que considere necesarias en caso de necesitarlas. Antes de aceptar su participación, es importante que conozca en qué consiste el Programa mencionado y los procedimientos que serán empleados.

La Gestión para la Prevención del estrés, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados con la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

La empresa _____, al implementar el Programa, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población laboral y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

El proceso de evaluación, de acuerdo con las encuestas aplicadas, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos, su manejo y custodia se llevará por el personal experto, garantizando su confidencialidad, según lo establece el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social, actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este programa ayudará a definir estrategias de prevención del estrés y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de estos en beneficios de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Autorizo _____ NO autorizo _____ a la empresa como empleador a hacer parte de la muestra de trabajadores que participarán del diagnóstico e Implementación del Programa de prevención del estrés.

He leído y comprendido la información previa acerca del propósito del Programa y he tenido la oportunidad de aclarar inquietudes al respecto.

Voluntariamente doy mi aprobación para participar en este programa. Mi firma implica que he leído y entendido completamente esta información.

Ciudad y fecha: _____

Nombre _____

Firma: _____

No. de Cédula: _____