

**Propuesta para la mitigación de riesgo psicosocial conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción**

Andrés Fabian Prieto Cod: 15164  
Dayani Dirley Mahecha Cod: 10681

Universidad ECCI  
04475; Seminario de Investigación II  
Profesora July Patricia Castiblanco Aldana  
Octubre-2021

**Propuesta para la mitigación de riesgo psicosocial conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción**

Andrés Fabian Prieto Cod: 15164  
Dayani Dirley Mahecha Cod:10681

Notas del autor  
Dayani D. Mahecha y Andrés F. Prieto  
Universidad ECCI, Bogotá, Cundinamarca

**Contenido**

<i>Resumen</i>	7
<i>Abstrac</i>	9
<i>Introducción</i>	11
<b>1 Titulo</b>	13
<b>2 Problema de la investigación</b>	13
<b>2.1 Descripción del problema</b>	13
<b>2.2 Formulación del problema</b>	14
<b>2.3 Delimitación o alcance del problema</b>	15
<b>3 Objetivos</b>	15
<b>3.1 Objetivos generales</b>	15
<b>3.2 Objetivos específicos</b>	15
<b>4 Justificación y delimitación</b>	16
<b>4.1 Justificación</b>	16
<b>5 Marcos de referencia</b>	17
<b>5.1 Estado del arte</b>	17
5.1.1 Referencias Nacionales	17
5.1.2 Referencias Internacionales	24
<b>5.2 Marco Teórico</b>	30
5.2.1 Estrés laboral	30
5.2.2 Riesgo Psicosocial	34
5.2.3 Conflicto Trabajo-Familia	38
<b>5.3 Marco legal</b>	42
5.3.1 Legislación Nacional	42
<b>6 Marco metodológico de la investigación</b>	46

<b>6.1</b>	<b>Tipo de investigación</b>	<b>46</b>
6.1.1	Fases	47
<b>7</b>	<b><i>Recolección de la información</i></b>	<b>48</b>
<b>7.1</b>	<b>Aplicación de la encuesta</b>	<b>48</b>
<b>7.2</b>	<b>Tabulación de resultados</b>	<b>48</b>
7.2.1	8. Método para análisis de la información	50
<b>8</b>	<b><i>Resultados y propuesta</i></b>	<b>51</b>
<b>8.1</b>	<b>Resultados</b>	<b>51</b>
<b>8.2</b>	<b>Propuesta</b>	<b>56</b>
8.2.1	Objetivos	57
8.2.1.1	Objetivo general	57
8.2.1.2	Objetivos específicos	57
8.2.2	Justificación	57
8.2.3	Plan de intervención	59
<b>9</b>	<b><i>Análisis financiero</i></b>	<b>62</b>
<b>10</b>	<b><i>Conclusiones y recomendaciones</i></b>	<b>63</b>
<b>10.1</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>63</b>
<b>10.2</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>65</b>
	<b><i>Bibliografía</i></b>	<b>66</b>

### Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de riesgos psicosociales que más afectan a las mujeres .....	23
Tabla 2. Instrumento Swing.....	49
Tabla 3. Tabla de Frecuencias Perfil sociodemográfico Género .....	51
Tabla 4. Tabla de Frecuencias Perfil sociodemográfico Edad.....	52
Tabla 5. Tabla de Frecuencias Perfil sociodemográfico Estado civil.....	53
Tabla 6. Tabla de Frecuencias Perfil sociodemográfico Nivel de estudio.....	54
Tabla 7. Programa de capacitación anual Cronograma de Tiempos y Actividades.....	60
Tabla 8- Costos propuesta de Implementación.....	62

**Indice de Gráficos**

Gráfico 1. Perfil sociodemográfico Género .....	51
Gráfico 2. Perfil sociodemográfico Edad.....	52
Gráfico 3. Perfil sociodemográfico Estado civil.....	54
Gráfico 4. Perfil sociodemográfico Nivel de estudio.....	55

## Resumen

El conflicto trabajo-familia, se encuentra hoy por hoy en todas las organizaciones, aunque por diferentes razones dependiendo de la empresa, en algunas, por ejemplo, se podría presentar debido a la falta de inclusión laboral para con los trabajadores, horarios de trabajo, trabajos bajo presión, falta de motivación laboral, participación, comunicación, entre otros factores. Si bien las empresas se encuentran con normatividad que es cada día más clara con respecto a la clasificación de riesgos y a como mitigar estas o las posibles metodologías para tratarlas y de esta manera mantener ambientes laborales óptimos y como resultado su operación de los resultados esperados.

Ahora bien, desde el punto de vista organizacional, las empresas se encuentran para las personas como el lugar y medio por el cual se puede dar sentido a aquellos anhelos de cada uno (Guillén y Aduna, 2008), es por ello por lo que las condiciones bajo las cuales se labora intervendrán en el estrés laboral *burnout* (sobrecarga laboral), (Genoud, Broveglio y Picasso, 2012).

El riesgo psicosocial que se ve reflejado en el conflicto trabajo familia, representa para algunas empresas uno de los factores más relevantes con respecto a la deserción laboral o al bajo rendimiento laboral, incluida sus actitudes y comportamiento. La inferencia que tienen en el trabajo aspectos familiares o personales se logran ver reflejados en el desempeño laboral.

De acuerdo con lo anterior se ve la necesidad de realizar una propuesta de programa de prevención y promoción para el control del riesgo psicosocial, centrados en el sector de la construcción y tomando como referencia la muestra a la cual se le realizó la encuesta SWING (cuestionario de interacción trabajo-familia).

Las personas consideran que lo más importante para ellos es su familia, por lo que su principal motivación para sus aspiraciones laborales, crecimiento laboral, profesional y personal es esta, todo con el fin de poder brindar un mejor bienestar para su familia, pero si bien esto es cierto, también se puede inferir que la razón de tal motivación juega un papel importante en la manera en cómo desarrollar sus actividades laborales de la misma forma en la que se puede ver afectada su relación personal/familiar por cómo se desarrolla su trabajo.

### **Palabras claves**

Riesgo psicosocial, programa de promoción y prevención, salud, factores, familia, trabajo, estrés.



### Abstrac

The work-family conflict is found today in all organizations, although for varied reasons depending on the company, in some, for example, it could occur due to lack of labor inclusion for workers, work schedules, work under pressure, lack of work motivation, communication participation, among other factors. Although companies have regulations that are becoming clearer every day with respect to the classification of risks and how to mitigate these or possible methodologies to treat them and thus maintain optimal work environments and as a result its operation of the expected results.

Now, from the organizational point of view, companies are for people as the place and means by which they can give meaning to those longings of each one (Guillén and Aduna, 2008), which is why the conditions under which they work will intervene in burnout work stress (work overload), (Genoud, Broveglio and Picasso, 2012).

The psychosocial risk reflected in the work-family conflict represents for some companies one of the most relevant factors with respect to labor desertion or low work performance, including their attitudes and behavior. The inference that family or personal aspects have at work are reflected in work performance.

In accordance with the above, it is necessary to make a proposal for a prevention and promotion program for the control of psychosocial risk, focused on the construction sector and taking as a reference the sample to which the SWING (work-family interaction questionnaire) survey was carried out.

People consider that the most important thing for them is their family, so their main motivation for their work aspirations, work, professional and personal growth is this, all in order to provide better welfare for their family, but while this is true, it can also be inferred that the reason for such motivation also plays an important role in the way they develop their work activities in the same way in which their personal/family relationship can be affected by how their work is developed.

**Key words**

Psychosocial risk, promotion and prevention program, health, factors, family, work, stress.

## Introducción

Durante las últimas décadas se han presentado grandes cambios que interfieren en la vida cotidiana de las personas, adentrándose así en la vida personal y laboral teniendo en cuenta la correlación de estas dos, estos cambios han venido enfrentado a la sociedad a nuevos riesgos que afectan la salud mental, física y emocional, a los que se requiere dar control de mitigación buscando una mejor calidad de vida. Dentro de los factores de cambio a los que la sociedad se ha visto enfrentada se pueden mencionar; horarios laborales y sus intensificaciones, las nuevas formas de empleo, conflicto trabajo-familia, como los más importantes según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012), con los cambios a los que se han tenido que enfrentar, es importante mencionar que el proceso de adaptación no ha sido muy metódico dadas las circunstancias del cambio y a que estas llegan con cambios bruscos en la cotidianidad de la sociedad.

A través del tiempo, se puede ver que la mayoría de las investigaciones relacionadas con conflicto trabajo-familia se ha enfocado en la proposición de que el trabajo afecta a la familia, en lugar de la proposición de que la familia afecta al trabajo (Zedeck, 1992), en este sentido y examinando los riesgos que pueden ocasionar cada uno, basados en los resultados de la aplicación del cuestionario se puede deducir que las dos partes, trabajo y familia se correlacionan e interfieren en las cotidianidades de las personas.

Según Greenhaus & Beutell (1985), identificaron tres tipos de conflictos; conflicto basado en el tiempo, conflicto basado en la tensión y conflicto basado en el comportamiento, por ello dos aspectos tan importantes y fundamentales para el ser humano como el trabajo y la familia, resultan presentando dificultades ante la realización de actividades de una de ellas cuando en la

otra se tienen que invertir más tiempo, más energía, resulta demandar más esfuerzo, por lo que al momento de dar cumplimiento a sus obligaciones, responsabilidades o bien sean actividades por gusto, se cancelan por su nivel de cansancio, poco tiempo y las relaciones interpersonales o su rendimiento laboral comienzan a fallar.

La calidad de vida, relacionada directamente con condiciones de vida (Noll, 2002), tiene elementos objetivos y subjetivos, aspectos tales como entorno laboral, condiciones dignas de trabajo, las relaciones sociales a las que haya lugar e incluso la remuneración, todo esto desencadena un sentido de satisfacción e insatisfacción dependiendo de cómo se perciben los aspectos anteriormente mencionados.

## **1 Título**

Propuesta para la mitigación de riesgo psicosocial conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción.

## **2 Problema de la investigación**

### **2.1 Descripción del problema**

El riesgo psicosocial relacionado con el conflicto trabajo-familia que se evidencia en el sector de la construcción en la ciudad de Bogotá, el cual representa factores de riesgo internos (intralaboral) comprendido como las características del trabajo y cómo influyen en el trabajador, las cuales pueden ser cualitativos (emocionales o sensoriales) o cuantitativos (ritmo del trabajo, distribución del trabajo), o externos (extralaborales) exigencias de tiempo y esfuerzo que se le exige al trabajador (Chavarro, Marín). se entiende la importancia del ámbito laboral de una persona, comprendiendo que esto mejora la calidad de vida de ella y de quienes hacen parte de su círculo social.

Teniendo en cuenta la manera en la que el riesgo psicosocial afecta la vida de una persona, se evalúa la importancia de un programa de promoción y prevención, desarrollando actividades donde se logre vincular al trabajador y dar una perspectiva más amable del trabajo y no como una obligación a la que se debe acudir por la necesidad de hacerlo, sino que se entienda como una parte de la vida que mejora su aprendizaje, calidad de vida, desempeño laboral, interacción social. Según Gil-Monte (2012), el origen del riesgo psicosocial no se encuentra en el

individuo, sino que se encuentra en el entorno del cual provienen las situaciones de riesgo debido a las condiciones del trabajo.

Según la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo “Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo”, por lo cual también se pretende entender el estrés y sus derivados como algo de la organización y no como defecto personal, permitiendo así hacer el procedimiento adecuado y gestionar el riesgo para la salud y seguridad en el trabajo.

Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

El programa de promoción y prevención dirigido principalmente para el riesgo psicosocial en que se desarrolla el conflicto trabajo-familia, contará con enfoques hacia el estrés laboral, por lo que es importante que desde la organización se dirijan programas que vinculen directamente al trabajador haciendo que éste comprenda la importancia que tiene su rol en la compañía, de igual manera fomentar la participación, trabajo en equipo, salud mental y clima organizacional. Es importante mencionar que el conflicto trabajo-familia además del estrés laboral y riesgo psicosocial, puede ocasionar en el trabajador, dependiendo del tiempo de exposición, problemas de salud física, enfermedades cardiovasculares y enfermedades musculoesqueléticas (Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo).

## **2.2 Formulación del problema**

¿Qué estrategias se pueden implementar dentro de un programa para la intervención en el conflicto trabajo-familia de trabajadores del sector de la construcción, en la ciudad de Bogotá?

### **2.3 Delimitación o alcance del problema**

Esta investigación está dirigida al sector de la construcción y se limitará a 80 colaboradores que se desempeñan en diferentes cargos, la investigación tendrá curso durante el mes de mayo 2021, para poder obtener los datos de interés, se aplicará un cuestionario Swing, desde donde se podrá ver la necesidad respecto al conflicto trabajo familia de los trabajadores y brindar los aportes respectivos para el programa.

## **3 Objetivos**

### **3.1 Objetivos generales**

Realizar los aportes a la propuesta de un programa de afrontamiento para el control de riesgo psicosocial conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción.

### **3.2 Objetivos específicos**

- Identificar de qué manera se ve afectado el sector de la construcción en el conflicto trabajo-familia para generar mejor calidad de vida a los trabajadores.
- Describir los requisitos legales que aplican de acuerdo con el decreto único reglamentario Decreto 1072.
- Desarrollar un programa de capacitación anual dirigido al sector construcción de la ciudad de Bogotá en el que se promueva el afrontamiento del conflicto trabajo-familia para generar conciencia de las consecuencias del riesgo psicosocial al que pueden estar expuestos.

## **4 Justificación y delimitación**

### **4.1 Justificación**

Si bien el riesgo psicosocial a raíz del conflicto trabajo-familia se encuentra vigente desde hace mucho tiempo, en la actualidad se evidencia una problemática mayor al vivir el desarrollo de la pandemia Covid-19 (Sars-Cov-2) que comenzó en 2020 y que en la actualidad aún persisten medidas que toman las empresas, en el sector de la construcción se vivieron durante la emergencia sanitaria, excepciones gubernamentales que permitieron continuar con el desarrollo de labores, se puede ver que las jornadas laborales han cambiado, afectando esto a los trabajadores de manera monetaria ya que se hicieron descuentos para poder continuar, del mismo modo se realizaron ajustes a horarios laborales que han venido cambiando con los meses, horarios que implican salir más tarde de su lugar de trabajo y por ende el tiempo compartido en familia es menor, otras empresas del mismo sector han optado por el trabajo nocturno sin percatarse de lo que esto conlleva en el rendimiento laboral de los trabajadores y de cómo afecta esto en su entorno familiar.

Siendo lo anterior motivo suficiente para que los trabajadores estuvieran aún más enfrentados a lo que conlleva el conflicto trabajo-familia, con las medidas que rigen y la manera en la que se debe adaptar, también debe cargar con lo que implica el riesgo al contagio (Covid-19).

Se decidió hacer uso del cuestionario Survey Work-Home Interaction Nijmegen SWING, e implementarlo de tal manera que permita hacer el análisis y generar las recomendaciones a las



que haya lugar y de esta manera mitigar el riesgo psicosocial al que se encuentra enfrentado el sector de la construcción en la ciudad de Bogotá.

Con los resultados que brinda este cuestionario se podrá identificar los factores más relevantes, y como percibe el trabajador todo su entorno, además de como se ha visto afectado y como ha cambiado su vida. Mediante los resultados de este cuestionario se pretende dar a las empresas de construcciones lineamientos bajo los cuales puede abordar la situación de conflicto trabajo-familia permitiendo que el trabajador tenga entornos más saludables.

## 5 Marcos de referencia

### 5.1 Estado del arte

En la exploración de las diferentes afectaciones psicosociales que se dan en el entorno de los trabajadores, se hace necesario identificar todos aquellos factores que inciden de manera directa e indirecta en pro de poder establecer una posible Propuesta de programa de prevención y promoción para el control de riesgo psicosocial conflicto trabajo-familia, para ello se requiere identificar conceptos a partir de 2 líneas de referencias:

#### 5.1.1 *Referencias Nacionales*

**Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de candelaria.** En esta investigación descriptiva se evaluaron los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción en el año 2019, a través de la identificación y descripción de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y los síntomas de estrés en la población objeto de estudio.

Realizaron un análisis de los resultados obtenidos a través de la evaluación, con el fin de identificar cuáles eran los principales factores de riesgo para el grupo de trabajadores evaluados, así como los síntomas de estrés presentes en los mismos, buscando establecer una base o panorama inicial para que la organización pueda diseñar e implementar los planes de intervención respectivos, priorizando el tratamiento de aquellos que estén afectando la salud de los trabajadores.

Esta investigación usó como instrumento la Batería para Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial aprobada por el Ministerio de la Protección Social y se enmarca dentro de los requisitos de la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto a las dimensiones que componen el factor de riesgo extralaboral, la dimensión de relaciones familiares obtuvo un nivel de riesgo despreciable, las dimensiones de tiempo fuera del trabajo e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo reflejaron nivel de riesgo bajo, las dimensiones comunicación y relaciones interpersonales, situación económica y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda arrojaron riesgo medio, haciendo necesario la aplicación de intervenciones de promoción y prevención. La dimensión, características de la vivienda y de su entorno, mostró un nivel de riesgo alto, el cual requiere un abordaje a través de un sistema de vigilancia epidemiológico. Esta dimensión es la única que alcanzó tal nivel de riesgo, el cual es un resultado esperado teniendo en cuenta las características socioeconómicas y culturales de la gran mayoría de los colaboradores que componen la población objeto de estudio. (Trochez, 2019)

**Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa Rover Alcisa Colombia.** El objeto del estudio fue realizar un análisis de los factores

de riesgos psicosociales en la empresa constructora Rover Alcisa Colombia, utilizando para ello la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia, a los ayudantes de construcción. Así mismo, caracterizar socio-demográficamente esta población e identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y nivel de estrés a través de los parámetros establecidos por la batería.

Identificaron con una confiabilidad del 94.4% , que el 34% de los evaluados se encuentra en riesgo psicosocial intra- laboral alto y muy alto, de lo cual se puede inferir que estos trabajadores están insatisfechos con las características de su trabajo y de su organización en relación con la garantía de su bienestar y la protección de su salud.

También identificaron que el 38% de los evaluados se encuentra en riesgo psicosocial extralaboral alto y muy alto, lo que indica que estos ayudantes consideran que existen falencias en su dinámica familiar, social y económica que afectan su desarrollo y bienestar como persona y por tanto como trabajador. Finalmente lograron reconocer, con una confiabilidad del 88%, que el 55% de la población se encuentra en nivel de estrés alto y muy alto, indicativos de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud de los trabajadores. (Camargo & Erazo, 2015)

**Identificación de factores psicosociales a partir de los datos sociodemográficos y ocupacionales de los empleados de una empresa de construcción.** La autora manifiesta que los factores psicosociales inciden en la salud de los empleados por lo cual es responsabilidad de todas las organizaciones su identificación. El objetivo del estudio fue identificar los datos sociodemográficos y ocupacionales asociados con los factores psicosociales de los trabajadores de la construcción. Se realizó un estudio descriptivo a partir de una muestra de 79 personas vinculadas laboralmente a una empresa de construcciones civiles invitadas a responder un

instrumento previamente diseñado. Se indagó por información sociodemográfica, e información ocupacional. Entre los principales resultados se encontró que la mayoría de los empleados ocupaban cargos operativos; más de la mitad de ellos, no se graduaron de la secundaria; la mayoría vivían en estratos 1 y 2 expuestos a problemas de orden público, con limitaciones para acceder a vías, a medios de transporte público y a la misma vivienda, ya que su acceso era por medio de escalas; la mayoría no podían acceder a compra de vivienda por los bajos ingresos recibidos; la mayoría del personal ocupaba un cargo operativo y tenía contrato a término fijo. Como condición favorable se encontró que la mayoría vivían en la misma ciudad donde laboraban; y más de la mitad de la población laboral, llevaba 11 años desempeñando su oficio. Como conclusión puede afirmarse que los datos sociodemográficos y ocupacionales presentados, contribuyen a la generación de una herramienta útil para la aproximación a los factores de riesgo psicosociales, para facilitar la adopción de estrategias que controlen la exposición a los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Como conclusiones relevantes se resalta que 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. De otra parte, manifiestan que, 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. (Cardona, 2020)

**Estudio comparativo entre España y Colombia frente a la estrategia e implementación de las acciones diseñadas para controlar el riesgo psicosocial en el sector de la construcción.** La Autora manifiesta que la relevancia de la seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción debido a su alto riesgo de accidentalidad, así como de la importancia en el marco laboral y económico de un país, ha generado que a nivel mundial se creen diferentes parámetros para el cuidado y protección de los colaboradores en este sector, donde el riesgo psicosocial no puede desestimarse, contrario a ello, cada vez existe mayor preocupación en este sentido, revelándose como un factor clave, no solo para el presente ensayo, también lo es para el sector empresarial y específicamente el que refiere a la construcción. Por lo anterior la investigación se enfoca en el análisis y comparación de la legislación de Colombia y España, siendo este último un referente del tema, con lo cual se pretende evidenciar la puesta en marcha de estrategias y acciones en temas de seguridad y salud para la población que hace parte de la construcción, en lo que concierne al riesgo psicosocial, a través del estudio de las diferentes resoluciones, leyes, manuales y guías técnicas, diseñadas con el fin de establecer el cómo se asume el riesgo psicosocial en cada uno de los países, para así establecer las mejores estrategias que redunden en el bienestar y calidad de vida de los colaboradores del mencionado sector.

Concluye que en Colombia el enfoque principal en este sector es el riesgo relacionado directamente a los accidentes, al ambiente físico, ambiental y del entorno de trabajo y no al estado psicológico, desestimándolo como factor causante de accidentalidad, por lo cual, no se está estableciendo el vínculo entre seguridad, salud y riesgo psicosocial. Lo anterior porque el riesgo en el sector de la construcción ha estado enfocado en la parte técnica, los elementos de protección y los riesgos de accidentalidad y pocas veces se enfatiza en los psicosocial.

Ahora bien, en España el enfoque principal es la prevención de accidentes de trabajo, pero se encuentra un mayor interés y concientización al sector de la construcción con respecto al riesgo psicosocial y la implicación que tiene en el desarrollo de las actividades en este ámbito laboral, para esto se evidencia la creación de diferentes normas técnicas, manuales y normativas dirigidas específicamente a los trabajadores y contratantes del sector de la construcción con el fin de darle un posicionamiento dentro de la seguridad y salud en el trabajo del sector. (Celis, 2020)

**Análisis de los riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras del sector de la construcción.** El objetivo de la investigación era establecer los principales factores de riesgo psicosocial que encuentran las mujeres en el sector de la construcción, teniendo en cuenta las principales normas aplicables a los riesgos psicosociales expresados en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019. De otra parte, el problema planteado era ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial que encuentran las mujeres trabajadoras del sector de la construcción?

Manifiestan, que los riesgos psicosociales que tienen una mayor incidencia en las mujeres se relacionan con los roles asignados a hombres y mujeres en cada sociedad. Pues de allí deviene por una parte la violencia laboral, ya que al establecerse relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres, son las minorías históricamente discriminadas, quienes sufren con más frecuencia este tipo de conductas. Y de otra parte el conflicto trabajo-familia, pues suele ser más frecuente que las mujeres afronten las responsabilidades y labores propias del hogar, donde se incluye el cuidado de los hijos. Proponen como principal estrategia de intervención y prevención, la sensibilización de género en todos los trabajadores que se puede dar mediante capacitaciones con expertos en el tema, ya que consideran que solo mediante la educación es posible desmontar

los roles machistas y patriarcales, que hagan de los trabajos espacios seguros para las mujeres, en los que se combate cualquier violencia en su contra. Consideran que aun cuando se trate de un tema delicado, por estar fuertemente incrustado en la cultura de nuestro país y de nuestro entorno social y familiar, es necesario empezar a implementar este tipo de medidas con el fin de contribuir a la disminución de los riesgos psicosociales, ya que si las mujeres trabajadoras sienten que su entorno laboral se preocupa por visibilizar este tipo de conductas, y por prevenirlas y sancionarlas, se crearán entornos seguros y más agradables para el desenvolvimiento profesional y personal. (Caro, 2021)

Resumen, los dos principales riesgos psicosociales que más afectan a las mujeres:

Tabla 1. Matriz de riesgos psicosociales que más afectan a las mujeres

	VIOLENCIA LABORAL	CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA
Definición	De acuerdo con la OIT es “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo” (Blásquez Agudo, 2017, p. 18).	Es “una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (Greenhaus y Beutell, 1985, pág. 77; citado en: Blásquez Agudo, 2017, p. 21).
Términos con los que se relaciona	Agresión laboral Abuso emocional Victimización Acoso psicológico en el trabajo Acoso sexual	Fuentes de conflicto trabajo-familia, basados en El tiempo La tensión La conducta La energía
Efectos sobre la salud y el trabajo	Síntomas de estrés Elevados síntomas psicosomáticos Enfermedades físicas	Bajos niveles de satisfacción laboral Mayor intención de abandonar la empresa  Peor salud física y psicológica Crossover, transmisión bidireccional de emociones, estados de ánimo y disposiciones sobre los miembros de la familia
¿Por qué	“Debido principalmente a que su	Debido al rol que las mujeres

afecta en mayor medida a las mujeres?	situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional” (Blásquez Agudo, 2017, p. 18).	desempeñan en la sociedad. “Debido a los roles sociales, se espera que entre los hombres el trabajo influya más en la familia, mientras que en las mujeres influye más la familia en su trabajo” (Blásquez Agudo, 2017, p. 23).
---------------------------------------	--	---

En la investigación realizada por Claudia Charry e Isabel Olmos, logran visualizar en su proyecto los factores de riesgos psicosociales donde se enfocan que algunos de los principales factores a los cuales se ven expuestos son: sobrecarga laboral entiendo esta como fatiga laboral o jornadas de trabajo extenuantes, la gestión organizacional debido a la manera en la que las compañías realizan planes para prevenir tales efectos. (Charry & Olmos, 2015)

Con la investigación realizada por Mónica García Rubiano Derly Andrea Cortés Mesa Adriana Catalina Sánchez Higuera, en la cual buscaron medir el riesgo psicosocial buscando relacionar aspectos como ejecución de actividades, carga laboral, niveles de responsabilidad y teniendo en cuenta aspectos laborales de los cuales se puede definir una afección en el riesgo psicosocial, sumado esto el ámbito familiar genera de manera indirecta conflictos o estrés que las personas no conocen su tratamiento o no logran identificar las posibles consecuencias en su calidad de vida, por lo cual validaron un instrumento que les permitió conocer resultados relacionado con temas intralaborales, pero desconociendo como se ve afectado el trabajador en el ámbito extralaboral, los cuales en el comportamiento humano interviene de gran manera. (Rubiano, Cortés & Sánchez Higuera, 2007)

### **5.1.2 Referencias Internacionales**

**Riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción.** Con el fin de desarrollar una metodología de evaluación del riesgo psicosocial en el sector de la construcción, las autoras



elaboraron un estudio donde las primeras conclusiones apuntan a que son la sobrecarga cualitativa de tipo mental y la rutina en el trabajo, las demandas psicosociales más relevantes en este sector. En este estudio se realizó una revisión teórica, un estudio piloto y una investigación cualitativa mediante la técnica de focus group, donde se obtuvo como resultado el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en construcción llamado RED-CONS: recursos, emociones / experiencias y demandas laborales en construcción. Las primeras conclusiones del estudio anotan que son las sobrecargas cualitativas de tipo mental y la rutina en el trabajo, los riesgos psicosociales más notables en el sector. Respecto a los daños psicosociales destacan sus niveles medio-alto de desencanto en el trabajo y las deficiencias en su compromiso con la organización o la dedicación al trabajo. (Salanova, Gracia, & Lorente, 2007)

**Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción.** El objetivo de la investigación fue analizar la influencia que los factores psicosociales tienen sobre la satisfacción laboral y las alteraciones de la salud en una muestra de trabajadores del sector de la construcción. Delimitaron tres variables objeto de estudio: factores psicosociales, satisfacción laboral y salud. Estas variables fueron analizadas a una muestra de 302 profesionales del sector de la construcción de las provincias de Huelva y Sevilla. Utilizaron para el análisis los instrumentos Cuestionario CoPsoQ-ISTAS21 para la evaluación de riesgos psicosociales, la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall y el Cuestionario de Salud SF-36.

La hipótesis del estudio se definió como: "una exposición continuada por parte del trabajador a condiciones psicosociales adversas puede generar situaciones de insatisfacción laboral manifestadas a través de conductas desmotivadoras (absentismo, falta de rendimiento,

retrasos, etc.), así como un deterioro progresivo de la salud que pudiera acabar generando problemas crónicos en ésta (trastornos musculoesqueléticos, cardiovasculares, etc.)"

Los resultados obtenidos en cada variable fueron evaluados de manera individual. A continuación, fueron presentados a través de una matriz de correlaciones entre factores psicosociales, satisfacción laboral y salud.

Se encontró que el 84,50% de los participantes, pertenecientes a 19 categorías profesionales, fueron hombres, con una representación de mujeres por encima de la media del sector, siendo el peón el de mayor cantidad en la muestra. El 71,3% de los trabajadores eran menores de 45 años con una formación académica muy diversa. Con una experiencia profesional en el sector alta, por encima de los diez años de antigüedad en el 50% de los trabajadores.

En relación con la hipótesis formulada, encontraron claras evidencias de su constatación. La presencia de riesgos psicosociales en el trabajo se relacionó de forma significativa y negativa con la Satisfacción Laboral, encontrándose correlaciones con la Satisfacción General ( $r=-0,148$ ), Satisfacción Extrínseca ( $r=-0,190$ ) y Satisfacción Intrínseca ( $r=-0,156$ ). Igualmente, los resultados de las dimensiones psicosociales estudiadas se asociaron significativa y negativamente con la percepción de salud del trabajador, ( $r=-0,188$ ). Respecto a los resultados por variables, las condiciones laborales bajo las que se efectúa la actividad constructora son generadoras de riesgos de naturaleza psicosocial, obteniéndose resultados significativos en las dimensiones doble presencia, inseguridad sobre el futuro, conflicto de rol, control de tiempos a disposición y exigencias psicológicas cuantitativas. El grado de satisfacción laboral de los trabajadores es inferior a los expresados por la población en general. La relación con los compañeros de trabajo, el horario de trabajo y el reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho son los factores que

obtienen una mayor puntuación, sin que los resultados permitan concluir que existe un alto grado de satisfacción. El salario y la estabilidad en el empleo son los factores que generaron mayor insatisfacción en los trabajadores (Sáenz, 2016).

**"Análisis de la evolución de los factores y riesgos psicosociales en el sector de la construcción en España en el periodo 2000-actualidad"**. El objetivo de este estudio es realizar un análisis para conocer cuáles son los factores y riesgos psicosociales más relevantes estudiados desde el año 2000 en España dentro del sector de la construcción y su grado de deterioro en la actualidad. Para ello se presentan una serie de datos estadísticos obtenidos a partir de tres documentos: Encuesta Nacional de Calidad de Vida en el Trabajo (series 2000-2010) (Ministerio de Empleo y Seguridad Social); Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (IV-VII edición, 2000-2011) (INSHT) y la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (edición 2009) (INSHT).

Encontraron que los factores y riesgos psicosociales más impactados de manera negativa en el sector de la construcción dentro en el periodo de análisis: El estatus y posibilidades de promoción, la inseguridad o inestabilidad laboral, el conflicto trabajo-familia, la participación y horario y turnos de trabajo. Así mismo encontraron que la inseguridad o inestabilidad laboral y el horario y turnos de trabajo son variables que se encuentran en peor estado dentro del sector de la construcción, en comparación con otros sectores relevantes de la economía tales como industria, educación y sanidad. El estudio y análisis de las principales variables psicosociales que inciden en el ambiente organizacional en los diversos sectores económicos es un aspecto fundamental para tener en cuenta en el desarrollo de unas políticas laborales alternativas con un mayor grado

de alcance y especificidad desde el punto de vista técnico-preventivo y por ende más eficaces para mejorar las condiciones de trabajo presentes en la actualidad (López & Pedro, 2015)

**Riesgos Físicos y Psicosociales en el Sector de la Construcción.** La investigación presentada versa sobre los riesgos físicos y psicosociales derivados del desarrollo de trabajos incluidos dentro del sector de la construcción, destacando cuales son las principales consecuencias de la exposición de los trabajadores a los mismos y las medidas que se podrían adoptar con el objetivo de prevenir los trastornos que pudieran ocasionar a los operarios.

Se concluye en el estudio que la Jornada de trabajo es considerado un elemento fundamental en la vida de los trabajadores puesto que ésta determina la dedicación semanal por parte de aquellos, las horas de trabajo, y los tiempos de descanso, contribuyendo de forma determinante a la fatiga del trabajador. Tal y como se muestra en la última encuesta sobre las condiciones de trabajo, en el sector de la construcción un 40% de los trabajadores se siente cansado siempre o casi siempre cuando termina su jornada de trabajo, mientras que solo el 20% afirma sentir esta fatiga rara vez o nunca, por ello se considera un factor psicosocial de riesgo, pudiendo afectar tanto el trabajo como en su vida diaria, ya que puede suponer un impedimento para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Manifiestan que los factores psicosociales de riesgo son ilimitados, de naturalezas diversas y extensos, por lo que existen numerosas formas de clasificarlos, cada una adaptada al método de evaluación que se va a seguir. Uno de ellos asociado al individuo y particularmente a las responsabilidades familiares y sociales, las cuales le ayudan a que tengan fuera del trabajo, su situación familiar (si tiene hijos o no, tiene pareja...) y personal, son factores que influirían en el estado del trabajador, y por tanto pueden afectar a su trabajo. Es indiscutible la relevancia que

ostentan los riesgos psicosociales en la realización de este tipo de trabajos, debido a todas las consecuencias perjudiciales que provocan en los individuos que se encuentra sometidos a los mismos (González, 2017).

**Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia.** La aparición del conflicto trabajo-familia como un nuevo riesgo psicosocial es el resultado de una serie de cambios a nivel económico y social. Los largos horarios de trabajo en respuesta a la competitividad empresarial, o la incorporación de la mujer al mercado laboral, generan nuevas estructuras organizacionales y familiares que afectan tanto a la salud individual, física y psicológica, como al rendimiento y comportamiento organizacional.

Como conclusiones de la investigación manifiestan que las organizaciones tienen un papel primordial en el equilibrio trabajo-familia. Los pasos que las organizaciones deben de dar son: adoptar una cultura de conciliación y corresponsabilidad, un correcto diseño del puesto de trabajo y el desarrollo de políticas de conciliación. La cultura de la organización debe ser flexible y basada en una comunicación abierta. Esa apertura implica mirar no sólo a la productividad directa sino a los recursos humanos a medio y largo plazo. Así mismo manifiestan que son pilares básicos los horarios flexibles, la jornada intensiva o el teletrabajo. Una limitación de los tiempos reales de trabajo, dotar al trabajador de autonomía para poder tomarse un descanso durante la jornada laboral y ofrecerle apoyo en las necesidades familiares. Además de las medidas de recuperación interna, se debería fomentar la externa a través de actividades de ocio, sociales o deportivas.

Finalmente concluyen que, a pesar de la importancia de estas medidas, centrarse sólo en esta área no es suficiente, es necesario también realizar una prevención e intervención a nivel

individual. Informar y formar a los trabajadores sobre el proceso de estrés y recuperación, dotándoles de herramientas para gestionarlos (i.e., manejo del estrés, gestión del tiempo de trabajo, estrategias de recuperación, etc.). El objetivo es ayudar a la persona a que desarrolle de modo eficaz las estrategias mencionadas (Lopez, 2020).

Según el proyecto de Víctor Vidal, en que afronta el estrés como uno de los factores que afecta a los trabajadores, generando repercusiones en su estado de salud permitiendo de su calidad de vida se vea desmejorada y por la cual se sugieren programas preventivos teniendo en cuenta estrés, fatiga donde se les da a conocer a los trabajadores las mejores maneras de afrontar dichas situaciones que no se pueden dejar de vivir y las cuales les puedes generar complicaciones tanto personal como laboralmente (incidentes y/o accidentes ). (Charry & Olmos, 2015)

### **Marco Teórico**

Para el presente trabajo, es importante información relacionada con estrés laboral, riesgo psicosocial y el conflicto trabajo familia.

#### **5.1.3 Estrés laboral**

El estrés “*respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda*” concepto introducido al sector de la medicina por primera vez en 1936 por Hans Selye.

Entendiendo que el concepto de estrés se remonta a la década de 1930 cuando Hans Selye, observó que todos los enfermos que él estudiaba, sin discriminar la enfermedad que padecían presentaban síntomas comunes y generales cómo: cansancio pérdida del apetito, baja de peso, apnea del sueño entre otros síntomas, lo denominó "síndrome de estar enfermo"

Hans Selye, se graduó como médico y realizó un doctorado en química orgánica con una beca de la fundación rockefeller en Baltimore Estados Unidos para realizar un posgrado en medicina; estando en Canadá en la escuela de medicina de la universidad mcgill, desarrollo experimentos del ejercicio físico extenuante en las que usaba ratones de laboratorio para analizar y comprobar que la elevación de las hormonas suprarrenales como la adrenalina, la noradrenalina y la ACTH, atropellado en el sistema linfático y causaban úlceras gástricas a todas estas alteraciones Selye las denominó estrés biológico.

A medida que avanzan las investigaciones Selye descubrió que los agentes físicos nocivos actúan directamente sobre los organismos del animal y producían el estrés además en el caso de los seres humanos las situaciones de carácter social y aquellos que producen amenazas en el entorno de las personas y obligan a tener una capacidad de adaptación también provocan un trastorno de estrés; desde ese momento el estrés se ha involucrado en un estudio de varias disciplinas médicas biológicas psicológicas combinadas con la aplicación de tecnologías avanzadas para su manejo y diagnóstico.

Hans Selye define el estrés en 1956 ante la organización mundial de la salud como "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior".

Para el doctor Julián Melgosa en 1997 definió el estrés como " la reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda o un estado de fuerte tensión psicológica en la preparación para el ataque o huida"; pero también postuló que existían dos componentes los agentes estresantes o estresores que son las circunstancias del entorno que lo producen; y en segundo componente las respuestas al estrés que son las reacciones del individuo ante los mencionados agentes.

Por otra parte, Lazarus y Folkman definen en 1984 el estrés como el conjunto de relaciones particulares que se presentan entre las personas y las situaciones; pero que es la situación la que se agrava o excede sus propios recursos y pone en peligro el bienestar personal.

Así pues, se entiende que las teorías en el estímulo del estrés que pueden impactar la estabilidad del individuo son las psicosociales y las biológicas.

Identificando las psicosociales como las situaciones que no afectan directamente la respuesta del estrés, sino que son los factores estresores mediante la interpretación o el significado que cada una de las personas le asigne a la situación.

Por otro lado los biológicos que son aquellos estímulos que son estresores por la capacidad de producir cambios bien sean bioquímicos o de carácter eléctrico en el organismo lo cual facilita la producción y respuesta al estrés de manera inmediata, por ejemplo, un ruido intenso o un café o tinto cargado.

Frente al estrés laboral Yolanda salas Hernández quien actuará en representación de la dirección de capital humano del instituto costarricense en un artículo publicado en la revista evolución en el 2003, manifestó que según la agencia europea para la seguridad y la salud ocupacional " el estrés en el trabajo es el conjunto de reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento que se generan en ciertos aspectos adversos o nocivos, bien sea en la organización el entorno del trabajo o en un estado que altere y genere altos niveles de excitación y de angustia con la sensación de no poder hacer nada frente a una situación laboral".

Según el doctor Joel Ortega Villalobos los factores psicosociales son las percepciones y las experiencias que bien pueden ser de carácter individual como lo son las económicas o el



desarrollo personal, o bien las de carácter grupal que se centran en las relaciones humanas y los aspectos emocionales.

Cuando de medir estos factores psicosociales que generan estrés en un ambiente laboral lo primero a tener en cuenta son los aspectos de la organización, la administración, los sistemas o la forma en la que se desarrolla el trabajo y la calidad de relaciones humanas que se dan en ese entorno laboral.

Ortega Villalobos (1999), señala que el clima organizacional de una empresa se relaciona no sólo con la estructura y las condiciones de vida colectivas en el lugar de trabajo sino que también influyen los contextos históricos como por ejemplo problemas demográficos, sociales y económicos; lo anterior se traduce en que el crecimiento económico de la empresa, el progreso y la sostenibilidad de las empresas que a su vez se reflejan el aumento de producción y productividad dependen del estilo de vida, del nivel de salud y el bienestar de los trabajadores.

Algunos de los factores psicosociales que impactan de manera constante generando estrés laboral según el doctor Ortega Villalobos (1999) son:

- Trabajo con alto grado de dificultad.
- Trabajo con gran demanda de atención.
- Actividades de gran responsabilidad.
- Funciones contradictorias
- cambios tecnológicos intempestivos.
- Ausencia de plan de vida laboral.

Lo anterior desde el desempeño o función profesional; por otra parte, desde la dirección, se encuentran procesos estresantes y estresores, como, por ejemplo:

- Liderazgo inadecuado.
- Mala utilización de las habilidades del trabajador.
- Mala delegación de responsabilidades.
- Relaciones laborales ambivalentes.
- Manipulación o coacción del trabajador.
- Motivación deficiente.
- Falta de capacitación y desarrollo del personal.
- Carencia de reconocimiento.
- Ausencia de incentivos.
- Remuneración no equitativa.
- Promociones laborales aleatorias.

La categoría bajo la cual se realizará el afrontamiento del conflicto trabajo familia, será la herramienta cuestionario swing, con el cual se pretenden evaluar los diferentes aspectos y ver el cómo se ve desde el punto de vista del trabajador aspectos como horarios de trabajo entre otros, y cuán tan satisfecho se encuentra el personal con su vida personal y laboral, esto permitirá evaluar la relación entre el trabajo- familia del personal evaluado y por ende dar un concepto general del campo aplicado. ( Vera Martínez & Martín Chaparro, 2009)

#### **5.1.4 Riesgo Psicosocial**

Los riesgos psicosociales surgen en las organizaciones. En el contexto laboral actual, se están ocasionando cambios que generan nuevos riesgos psicosociales. Algunos de ellos son: la carga mental, el acoso psicológico, la violencia en el lugar de trabajo, el envejecimiento de la población trabajadora o el conflicto trabajo-familia.

En los últimos años, se ha producido un gran cambio en el mercado laboral y en los perfiles demográficos de los empleados. Las familias han pasado del rol tradicional masculino de "sostén de la familia" a parejas de doble ingreso y familias monoparentales. (Eurofound, 2017)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son "aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés".

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo" (OIT / OMS, 1984)

El tema se comienza a abordar en Colombia y se materializa en la legislación, a través de la Resolución 2646 del año 2008, en la cual se establece que los Factores Psicosociales "comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas". (Ministerio de la Protección Social, 2008)

Los factores que determinan el riesgo psicosocial son los siguientes:

Los factores intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

Los factores extralaborales: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.

Los factores o condiciones individuales: son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

Estos factores psicosociales se pueden identificar como protectores, cuando dicha interacción promueve la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por el contrario, son identificados como factores de riesgo, cuando las condiciones muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo; siendo estos últimos los posibles desencadenantes de enfermedades derivadas del estrés.

En Colombia la evaluación de los factores de riesgo psicosocial puede hacerse a través de elementos estandarizados para la población y que han sido regulados y desarrollados por el antiguo Ministerio de la Protección Social (2010), actualmente Ministerio del Trabajo. Esta evaluación incluye la identificación de las tres condiciones ya mencionadas (intralaboral, extralaboral e individual) bajo una metodología que involucra la percepción de los trabajadores y la valoración por expertos.

Debe quedar claro que los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que tienen su origen en las condiciones de trabajo y específicamente aquellas derivadas de su organización. Pese a la

evidencia científica sobre estos riesgos y su origen, los empresarios y algunos técnicos de prevención mantienen que se trata de un problema de personalidad o que responde a circunstancias personales o familiares de los trabajadores y trabajadoras.

De acuerdo con el portalpsicosociales.lineaprevencion.com ( (PSI CONSTRUCCION, s.f.) en el sector de la construcción los factores de riesgo psicosocial se pueden clasificar en:

**Entorno de trabajo:** El lugar de trabajo tiene características propias que pueden generar insatisfacción, falta de confort e incluso daños a la salud del trabajador.

**Características individuales:** La experiencia, las responsabilidades familiares o los rasgos personales del trabajador influyen en los riesgos psicosociales organizacionales.

**Características de las tareas y/o funciones:** No tener las funciones claras o no disponer de la autonomía necesaria para desarrollarlas favorece la aparición de estrés en el trabajador.

**Estructura y organización del trabajo:** Una adecuada organización, planificación del trabajo y distribución del tiempo influye positivamente en el desempeño de la actividad laboral.

No hay una clasificación única que identifique los riesgos laborales psicosociales. Algunos de los más representativos que se encuentran tanto en el sector de la construcción como en otros sectores, son:

**Estrés Laboral:** El estrés es un mecanismo de defensa que prepara a la persona para afrontar situaciones que percibe como una amenaza. El estrés laboral surge cuando el trabajador aprecia un desequilibrio entre sus demandas laborales y la capacidad de control que tiene sobre su actividad, sus aspiraciones profesionales y personales con la realidad de sus condiciones de trabajo.

Violencia Laboral: La violencia puede ser física o psicológica (intimidación, agresión verbal, humillación, desprestigio) y puede manifestarse entre trabajadores del mismo centro de trabajo, como pueda ser una obra, sean de la misma empresa o no (violencia interna) o por personas ajenas a dicho centro de trabajo (violencia externa).

Fatiga: La fatiga afecta a un trabajador física y mentalmente y suele manifestarse como una sensación de debilidad y agotamiento que puede ir acompañada de molestias, incluso dolor e incapacidad para relajarse. Todas las personas pueden sufrir fatiga alguna vez, de forma temporal, habitualmente asociada a un sobreesfuerzo físico o a una tensión mental. El problema se encuentra cuando esta fatiga pasa a ser crónica convirtiéndose en una patología.

Burnout: El síndrome de Burnout o “síndrome de estar quemado por el trabajo, SQT”, es considerado un tipo de estrés laboral crónico, prolongando en el tiempo. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial por sus efectos en el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación personal.

### ***5.1.5 Conflicto Trabajo-Familia***

Al hablar del conflicto entre los dominios de la familia y el trabajo se debe tener en consideración los roles que los conforman. La teoría preponderante relacionada con el conflicto trabajo-familia (Bruck, 2003) explica que el comportamiento vinculado con un rol está constituido por varias acciones recurrentes de las personas que, a su vez, se entrelazan con las acciones repetitivas de los demás, con el fin de lograr un resultado esperado. (Otálora, 2007)

En la medida en que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto. En este sentido, el conflicto entre roles se ha definido como

“la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de presiones, de tal manera que el cumplimiento de uno de ellos hace más difícil el cumplimiento del otro”

(Otálora, 2007)

En la medida en que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto. En este sentido, el conflicto entre roles se ha definido como “la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de presiones, de tal manera que el cumplimiento de uno de ellos hace más difícil el cumplimiento del otro” (LAPO, 2015)

Entre las responsabilidades de la familia que pueden interferir con las responsabilidades del trabajo, algunos autores mencionan elementos que incluyen solicitudes de la pareja y el cuidado a otros, como sería el caso del cuidado de los niños, el cuidado de adultos enfermos o discapacitados y el cuidado de adultos mayores. (Otálora, 2007)

La relación laboral funcionó sobre un modelo de familia donde el padre era proveedor y la madre cuidadora, limitado por una división sexual del trabajo. La mujer asumió un rol cuidador y reproductivo sin remuneración, dedicado al parto, la crianza, las tareas del hogar y el cuidado de los menores, enfermos y dependientes; y el hombre, asumió un rol productivo, en cuanto por norma debía proveer la subsistencia familiar con su trabajo como cabeza de familia (Sabater, 2014)

En la actualidad, la relación trabajo-persona, trasciende el límite de la división sexual del trabajo, marcando una nueva relación trabajo-familia, generando con ésta una multiplicidad de roles que pueden potenciar o limitar el desempeño profesional y personal en tanto que las

personas deben asumir responsabilidades del hogar como también las laborales, sin limitar los tiempos de cada una de estas actividades (Álvarez, 2016).

Al hablar de conflicto entre la familia y el trabajo se debe tener en consideración los roles que los conforman. Es necesario tener en cuenta que debido a que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto (Montenegro, 2007).

Esto relacionado con el tiempo que se dedica a la actividad laboral ya que implica limitar el tiempo de compartir con la familia o viceversa, y así sobrepasar la capacidad que tiene el individuo de asumir ambos roles.

Es incuestionable que el conflicto trabajo-familia es identificado directamente como un riesgo psicosocial y que tienen muchos otros aspectos que se relacionan con ello como las funciones en los lugares de trabajo, aunque se involucra el rol social, profesional y personal que los trabajadores realizan, por lo cual otro término que se relaciona directamente es el de la salud mental del individuo específicamente con su labor como trabajador de la construcción.

### **5.1.6 Estrategias de afrontamiento**

Los recursos cognitivos y conductuales que una persona usa frente a las situaciones estresantes se llaman afrontamiento. “Se define el afrontamiento como una respuesta cognitiva o actos realizados para reducir o eliminar el dolor psicológico de situaciones estresantes” (Acuña & Bruschi, 2014). (Lazarus & Folkman, 1984) definen el afrontamiento como los pensamientos y conductas que la persona usa para manejar las demandas internas y externas, de las situaciones evaluadas como estresantes. Así mismo, señalan que el afrontamiento implica una doble valoración por parte del individuo. Es decir, en una situación dada, el sujeto evalúa si la demanda



del medio ambiente es una amenaza (evaluación preliminar) y, luego evalúa sus propios recursos para reducir o mitigar las consecuencias negativas de esta situación (segunda evaluación).

Basado en esto, deben existir tres métodos de afrontamiento:

- Afrontamiento cognitiva: permite caracterizar el evento y hacerlo menos desagradable.
- Afrontamiento conductual: manejo de las consecuencias basándose en conductas de confrontación realistas.
- Afrontamiento emocional: regulación de las emociones para mantener el equilibrio emocional. (Montoya Zuluaga & Moreno Moreno , 2012).

Los resultados del estrés se dan ante la interacción sujeto-ambiente, no resulta solo por las características del medio ambiente o las particularidades del individuo, si no a través de la interpretación que el sujeto hace de las circunstancias a las que se enfrenta.

A partir de estos métodos, los estilos de afrontamiento se consideran como modelos de comportamiento condicionalmente estables, puede verse como un rasgo de personalidad que interactúa con el entorno. Hay otro tipo de clasificación de las estrategias de afrontamiento que diferencia la forma de abordar el problema, esto puede ser de comportamiento o cognición, así como el estilo de afrontamiento de evitación (Villar Torres, Gomez, Luengo, Romero, & Sobral, 2006).

En cuanto a estrategias de afrontamiento, los autores más representativos fueron (Lazarus & Folkman, 1984) quienes manifiestan que las personas pueden responder al obstáculo que genera algún tipo de estrés, cuyo objetivo va centrado a la resolución del mismo u optan por

responder emocionalmente, es decir, regular las emociones relacionadas con el evento o una situación estresante.

## **5.2 Marco legal**

La normatividad relacionada con aspectos relevantes para el desarrollo de este proyecto como lo son riesgo psicosocial, estrés laboral, espacios seguros en entornos y riesgos laborales que afectan la productividad de una compañía.

### **5.2.1 Legislación Nacional**

**GTC-ISO 45003:2021**, norma mundial que brinda orientación sobre la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo.

**Resolución 2646 de 2008**, esta define identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosociales en el trabajo, de manera adicional también dicta en el CAPÍTULO V “determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por el estrés laboral”. (Resolución 002646 de 2008, Julio 17).

**La ley 1010 de enero 23 de 2006**, dictó “medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales”, entendiendo dentro de estos conceptos la inclusión de aspectos relevantes para el buen desempeño de los trabajadores y su bienestar mental individual.

**Resolución 652 del 30 de abril de 2012**, la cual establece la conformación de comités de convivencia laboral, que tendrá por objeto proteger a los trabajadores de riesgos psicosociales asociados a su trabajo.

**Resolución 2404 de 22 de julio de 2019** 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 se dictan otras disposiciones. la presente resolución en su artículo 1 determina las guías y protocolos de atención a diferentes sectores de empleo. En el artículo 2 describe que es aplicable para trabajadores del sector público y privado sin importar el tipo de contrato que tenga, incluyendo además a los integrantes de las fuerzas militares y policía nacional.

**Resolución 0312 de 2019** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**Decreto 1072 de 2015** decreto único reglamentario del sector trabajo: Artículo 2.2.4.6.3 La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

**Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.** El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. De acuerdo con esta investigación se toman en cuenta los siguientes numerales como parte de las obligaciones del empleador:

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

**Artículo 2.2.4.6.11. capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST).** El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

**Ley 1610 de 2 de enero 2013.** Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

Artículo 8°. Clausura del lugar de trabajo. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

Artículo 11°. Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad.

**Ley 1616 del 21 de enero 2013 Se dictan disposiciones en salud mental.** Esta ley pretende garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental. El Artículo 9°. Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral.

Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Adicionalmente esta ley promueve el diseño de lineamientos por el ministerio de trabajo y el ministerio de salud donde se implementen estrategias, programas y acciones en promoción de la salud mental en el ámbito laboral.

**Resolución 1356 de 2012 de 24 de julio de 2012** Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Adicionalmente 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. Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

## **6 Marco metodológico de la investigación**

### **6.1 Tipo de investigación**

El siguiente trabajo se realiza bajo la metodología exploratoria como una primera aproximación al estudio del fenómeno de interés, buscando las relaciones relevantes entre las diferentes variables analizadas. Será de tipo descriptivo ya que busca revelar las características observables del grupo estudiado, este tipo de investigación presenta cualidades y/o características las cuales se obtendrán mediante la aplicación de la encuesta Swing (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen) a un determinado número de personas, esta encuesta se podrá ver en la tabla No. 2.

Por tratarse de un estudio realizado a través de una encuesta que busca recolectar datos cuantitativos del fenómeno, se trata de un paradigma Positivista, ya que como lo menciona Ricoy, el paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico”. Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o

determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica. (p. 14).  
(Ricoy, 2006)

Este estudio se realiza a personal que labora en el sector de la construcción en la ciudad de Bogotá. Los resultados que se obtienen son tanto cualitativos, como cuantitativos, estos obtenidos mediante una aplicación al factor sociodemográfico que permitirá obtener información como nivel de estudio, estado civil entre otros y cuantitativos mediante la recolección de datos como la edad, que para el caso resulta de gran importancia ya que es un factor importante teniendo en cuenta que las personas mayores podrían tener enfermedades de raíz, que preocuparían más por su estado de salud y su exposición al contagio de Covid-19, siendo las personas mayores de 50 años, priorizadas para recibir su vacunación pero sin que esto signifique que no se preocupen por un posible contagio.

### **6.1.1 Fases**

Fase 1; Identificación de las consecuencias del conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción.

Fase 2; Ejecución de un programa de capacitación anual dirigido al sector de la construcción de la ciudad de Bogotá en el que se promueve el afrontamiento del conflicto trabajo-familia.

## **7 Recolección de la información**

### **7.1 Aplicación de la encuesta**

Se hace la aplicación del cuestionario Swing, a los 80 trabajadores del sector de la construcción en la ciudad de Bogotá, todos quienes en esta participaron autorizaron esta aplicación de manera voluntaria, esto, mediante un consentimiento en el cual se les informa que la información allí suministrada será tratada para fines educativos.

### **7.2 Tabulación de resultados**

Los resultados fueron recolectados y luego tabulados de acuerdo con las preguntas del formulario de encuesta utilizados para tal fin. La Tabulación permite confeccionar las tablas necesarias para cada una de las respuestas y de esta manera poder analizar los resultados en conjunto a cada una de las preguntas realizadas. La tabulación de cada una de las preguntas se observa en la Tabla 2.



Tabla 2. Instrumento Swing

No. Preg.	Pregunta	A menudo	A veces	Nunca	Siempre	Total
1	¿Está irritable en su hogar porque su trabajo le exige un alto esfuerzo?	3	27	48	2	80
2	¿ Le resulta difícil cumplir con sus obligaciones del hogar, porque está constantemente pensando en su trabajo?	3	24	50	3	80
3	¿ Tiene que cancelar sus planes con la pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales?	2	24	51	3	80
4	¿ Su horario laboral le dificulta cumplir con sus obligaciones en el hogar?	4	18	57	1	80
5	¿Usted se siente cansado para participar en actividades de ocio con su pareja /familia/amigos, a causa de su trabajo?	3	25	52	0	80
6	¿Usted tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso?	3	30	47	0	80
7	¿Sus obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar?	2	25	50	3	80
8	¿Su trabajo requiere tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja/familia/amigos?	4	29	45	2	80
9	¿ Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo?	0	8	71	1	80
10	¿Usted tiene dificultades para concentrarse en su trabajo por causa de los problemas en el hogar?	1	12	67	0	80
11	¿Los problemas con su pareja/familia/amigos, afectan su desempeño laboral?	1	9	70	0	80
12	¿Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar?	1	8	70	1	80
13	¿Después de un agradable día/semana de trabajo, usted tiene ganas de participar en actividades con su pareja/familia/amigos?	16	18	4	42	80
14	¿Cumple mejor sus obligaciones del hogar debido a las cosas que ha aprendido en su trabajo?	19	26	5	30	80
15	¿Usted cumple mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hace también en su trabajo?	12	10	7	51	80
16	¿El tener que organizar eficientemente su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa?	22	17	5	36	80
17	¿Usted está mejor preparado para interactuar con su pareja/familia/amigos como resultado de las cosas que usted ha aprendido en su trabajo?	21	23	5	31	80
18	¿Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable	14	8	2	56	80
19	¿Se toma más en serio sus responsabilidades en el trabajo porque está obligado a hacer lo mismo en el hogar?	12	6	18	44	80
20	¿Tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada?	11	7	2	60	80

### 7.2.1 8. Método para análisis de la información

La información recolectada mediante la aplicación del cuestionario swing, contó con un consentimiento informado, que se podía visualizar en el primer espacio del cuestionario, la encuestada tenía la libertad de elegir “SI” o “NO”, como respuesta, si su respuesta era “NO” automáticamente su cuestionario era enviado, en caso de que su respuesta fuera “SI”, pudiera contestar las preguntas siguientes.

El análisis de esta información obtenida, se realiza una vez agrupado los resultados, esto permite tener un panorama general de cómo los trabajadores del sector de construcción perciben las diferentes situaciones que se plantean en el cuestionario, esto con el fin de conocer el estado actual para con ellos brindar una propuesta que conlleve en la disminución de no conformidades para los trabajadores y que en resultados para el sector sea positivo, pudiendo tener relación en deserción laboral y hasta en enfermedades profesionales.

## 8 Resultados y propuesta

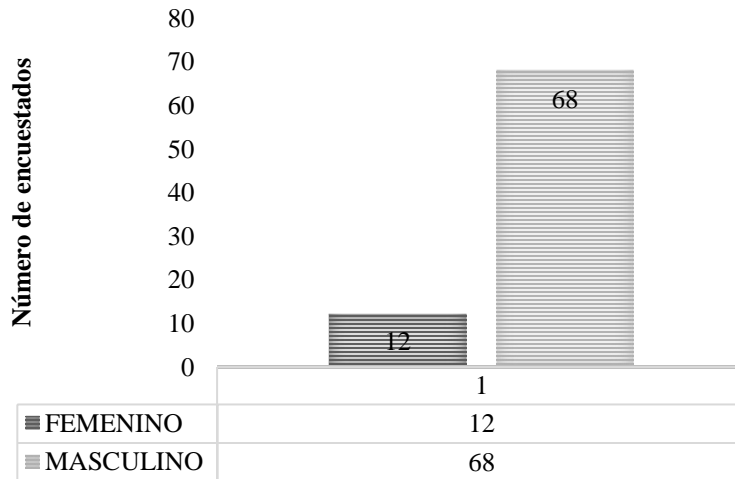
### 8.1 Resultados

Para el análisis de los resultados se tiene en cuenta las respuestas del total de encuestados, los cuales para el caso participaron 80 trabajadores del sector de la construcción, estos 80 trabajadores se encuentran distribuidos en 4 diferentes empresas del sector.

Tabla 3. Tabla de Frecuencias Perfil sociodemográfico Género

genero	frecuencia	%
femenino	12	15%
masculino	68	85%
total	80	100%

Gráfico 1. Perfil sociodemográfico Género

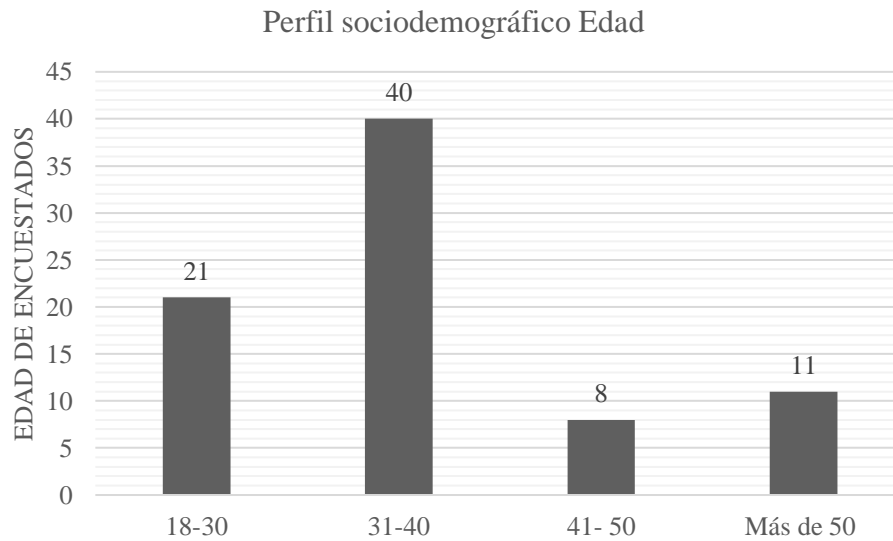


Dentro del personal encuestado se pudo obtener la siguiente información relacionada con el género de las personas participantes, teniendo en cuenta que el 100% de los participantes fueron 80 personas, de estas el 15% (12 personas) eran femeninas y el 85% (68 personas) masculinas. Se puede ver que su gran mayoría corresponden al género masculino, esto de acuerdo con el sector estudiado (construcción).

Tabla 4. Tabla de Frecuencias Perfil sociodemográfico Edad

Edad		
18-30	21	26%
31-40	40	50%
41-50	8	10%
Más de 50	11	14%
Total	80	100%

Gráfico 2. Perfil sociodemográfico Edad

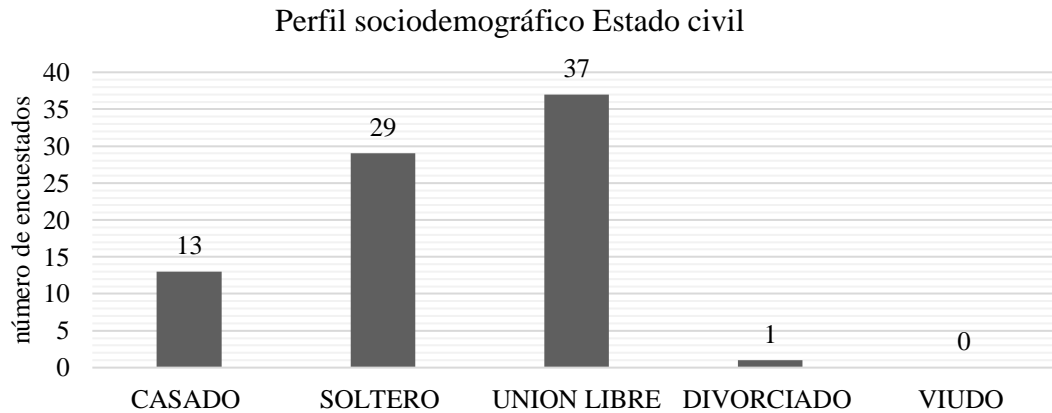


En cuestiones de edad del 100% de encuestados (80 trabajadores), la mayoría de los encuestados, el 50% se encuentra entre los 31-41 años, mientras que en la edad de 18-30 hay un porcentaje del 26% de los encuestados.

Tabla 5. Tabla de Frecuencias Perfil sociodemográfico Estado civil

<b>estado civil</b>	<b>frecuencia</b>	<b>%</b>
casado	13	16%
soltero	29	36%
unión libre	37	46%
divorciado	1	1%
viudo	0	0%
total	80	100%

Gráfico 3. Perfil sociodemográfico Estado civil

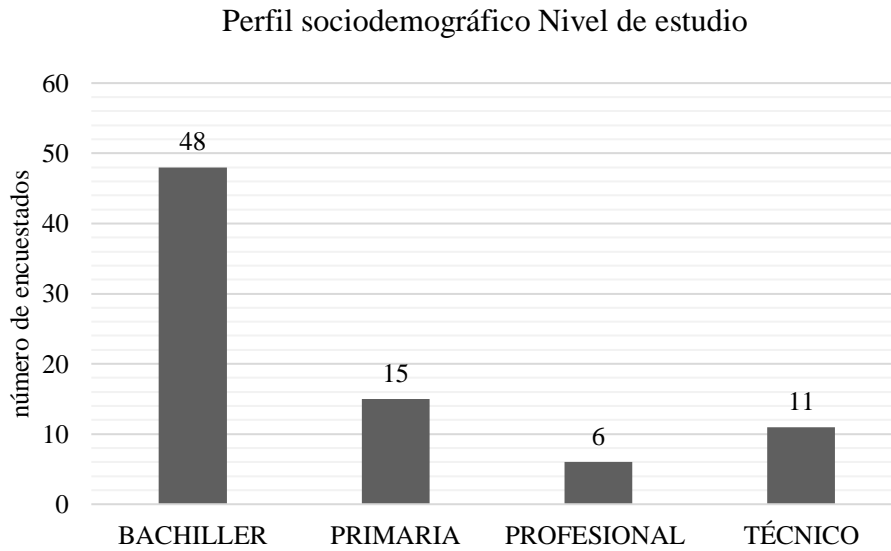


De igual manera el estado civil de las personas encuestadas está distribuido así; el 46% se encuentra en unión libre, siendo este el porcentaje mayor, mientras que el 16% de ellas se encuentran casadas, el 36% soltero y el 1% divorciado. Esta información nos permite proyectar como estaría conformado el núcleo familiar de estas personas sabiendo que esto es un factor importante relacionado con las obligaciones familiares en los cuales el factor ingresos tienen mucha importancia, por lo que en ocasiones muchas personas aceptan ciertas condiciones laborales sin importar como sean.

Tabla 6. Tabla de Frecuencias Perfil sociodemográfico Nivel de estudio

nivel	frecuencia	%
bachiller	48	60%
primaria	15	19%
profesional	6	8%
técnico	11	14%
total	80	100%

Gráfico 4. Perfil sociodemográfico Nivel de estudio



Referente al nivel de estudio, siendo un factor que permite mejores oportunidades de empleo se pudieron obtener los siguientes resultados; el 60% de los encuestados tiene nivel de estudio bachiller, tan sólo el 8% son profesionales, el 14% técnicos y el 19% tiene nivel de estudio primaria.

Así mismo los resultados de las preguntas que hacen parte de la encuesta Swing fueron los siguientes; pregunta 1; el 34% (n=27) de las personas indicaron que se sienten irritables debido a que su trabajo exige un alto esfuerzo, en la pregunta 3; el 36% de los trabajadores indicó que debían cancelar planes bien fueran familiares, de pareja o de amigos a causa de compromisos laborales, pregunta 6; el 41% (n=33) indican que no tienen tiempo para actividades de descanso debido a su carga laboral, pregunta 8; el 44% (n=35) refieren que su trabajo implica tiempo adicional que a ellos les habría gustado compartir con sus familiares y/o amigos, pregunta 18; el 98% (n=78) indican que su trabajo le resulta más agradable después de poder pasar un fin

de semana en familia, pregunta 20; el 98% (n=78) refieren sentir mayor confianza en su trabajo cuando las cosas en su hogar marchan bien.

La información anterior permite ver que los trabajadores del sector de la construcción dedican tiempo adicional al trabajo, el cual les gustaría compartirlo con familiares y/o amigos, también indican que por razones de su trabajo están irritables, además de tener que cancelar planes familiares por temas laborales, cabe resaltar que 98% indican que su trabajo va mejor después de poder compartir un fin de semana en familia. Así mismo el 89% de los trabajadores indicaron que los problemas de su hogar no desencadenan que estén molestos con sus compañeros de trabajo. Adicional se observa que su nivel de escolaridad y formación profesional tecnológica y técnica; llegando a la conclusión que su prioridad es tener una estabilidad laboral, para así dar cumplimiento con sus obligaciones socioeconómicas; sin importar su lugar de trabajo y con lo que esto conlleva frente a desplazamientos. según Maslow y su teoría de la pirámide en la cúspide se encuentran la autorrealización (García, 2015), donde se aceptan los hechos de su trabajo y las funciones que allí se deban desempeñar; para lo anterior en esta encuesta realizada se pudo establecer que el 88.4 % de los trabajadores refiere que las diferentes situaciones que se presentan en sus hogares no interfieren en sus actividades laborales.

## **8.2 Propuesta**

La propuesta va relacionada según los resultados obtenidos para gestionar los factores y de esta manera se plantea el desarrollo, diseño y la creación creando estrategias de promoción y prevención para cada uno de ellos en el sector de la construcción, el programa será denominado PIM POM PAM.



## **8.2.1** *Objetivos*

### **8.2.1.1** **Objetivo general**

Diseñar el programa de promoción y prevención PIM POM PAM a fin de que las acciones diseñadas en este impacten y permitan optimizar la calidad de vida, afrontando el control de riesgo psicosocial conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción.

### **8.2.1.2** **Objetivos específicos**

- Identificar las acciones y desarrollo de actividades que permitan la promoción y prevención del impacto generado por el conflicto trabajo-familia del sector de la construcción en las cuales se vea incluido el núcleo familiar de los trabajadores.
- Generar plan de capacitación para los trabajadores en donde se pueda incluir e diseñar la estrategia PIM POM PAM abordando el riesgo psicosocial, la comunicación y la familia.
- Aplicar batería psicosocial a los trabajadores del sector construcción.

## **8.2.2** *Justificación*

Durante el último año y debido a la contingencia producida por la aparición de la pandemia Covid-19, los efectos en el sector laboral en la ciudad de Bogotá y para el caso en el sector de la construcción se vieron grandemente afectados, a pesar de esto cuando se dio inicio a la etapa de retorno laboral con ciertas restricciones este sector se encontraba en la lista de sectores exceptuados y que podrían retomar sus labores dando cumplimiento a ciertas medidas gubernamentales incluidas protocolos de bioseguridad entre otros, estas medidas y los cambios que con ellas vinieron enfrentaron a toda una sociedad a afrontar cambios en sus vidas cotidianas

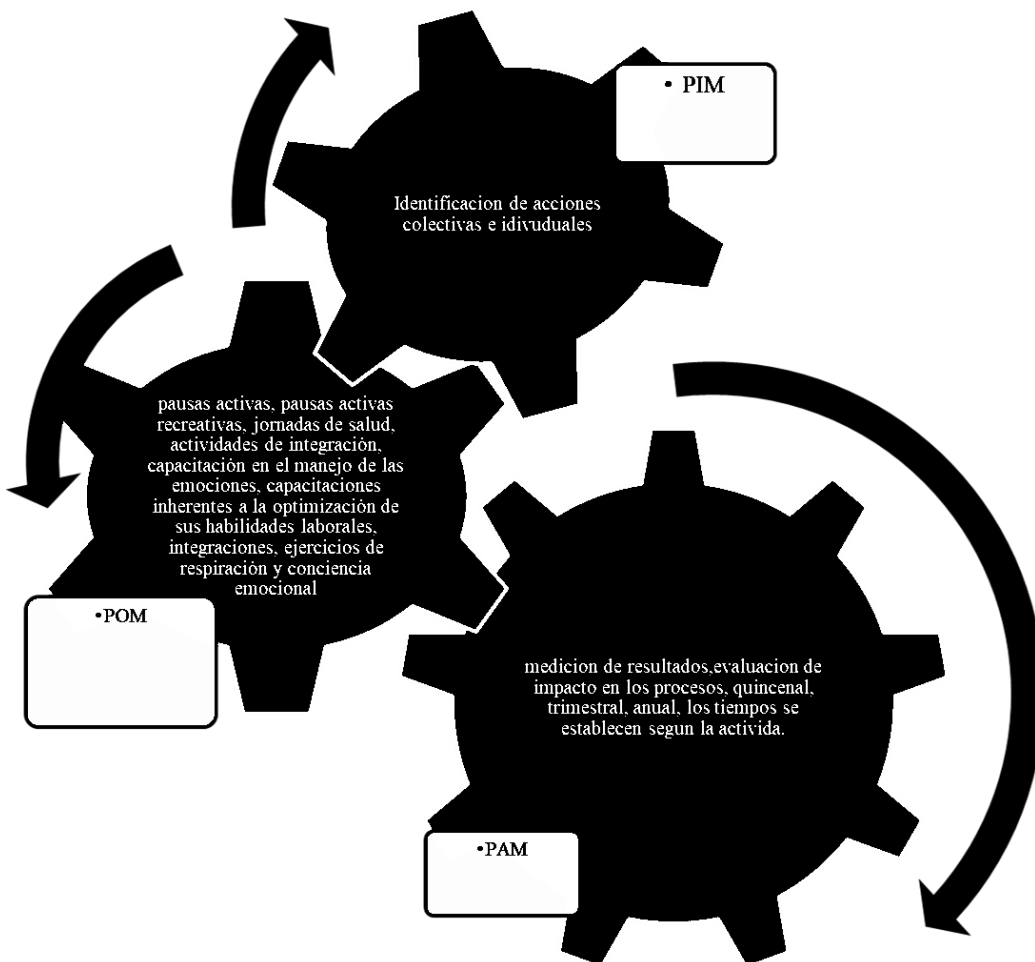
y por ende en su vida laboral, estos cambios acompañados de nuevas metodologías de trabajo algunos de ellos fueron; horarios de trabajo, forma de trabajo (virtual, semipresencial, presencial), estos cambios ocasionaron que las personas tuvieran que estar jornadas laborales más largas y en ocasiones en jornadas nocturnas lo que desencadenaba mayor tiempo laboral y menos tiempo compartido en actividades familiares, todo esto ha llevado a que el gremio de la construcción tenga mayores índices de riesgo psicosocial producido por un conflicto trabajo-familia, es por lo anterior que se hace necesario plantear diferentes estrategias de afrontamiento ante el conflicto que allí se deriva para ello y en busca de un mejor ambiente laboral y el rendimiento de las actividades a desarrollar, se plantea la estrategia PIM POM PAM donde busca impactar en tres momentos, partiendo desde la concepción " el bienestar psicológico determina de una forma significativa una evaluación más positiva y optimista del ambiente laboral por parte del trabajador que viene asociada a unos menores niveles de estrés una mayor motivación y un mayor rendimiento laboral" (Ed, Suh, E, & Smith, 1999). Por lo anterior se hace necesario que desde la estrategia aquí planteada se busca impactar y generar una sensación positiva después de cada actividad que comprenden las diferentes etapas del programa.

Un número cada vez mayor de investigadores en el área de la psicología de las organizaciones estudian la importancia del bienestar laboral y su impacto psicológico en el rendimiento y optimización de su recurso en los trabajadores (Ed, Suh, E, & Smith, 1999). En el sector de la construcción el rendimiento y la optimización del recurso representan la afectación de un rubro económico que se puede dar de manera positiva o negativa de acuerdo con ese rendimiento presentado por los trabajadores, lo anterior reducido en el impacto de los costos en

la ejecución de una obra, esta fue la principal motivación por la que se decidió hacer un enfoque en la investigación de este sector, buscando brindar propuestas para la mitigación de este riesgo.

### 8.2.3 Plan de intervención

De acuerdo con los resultados ya analizados la propuesta que se llamará “PIM POM PAM”, siendo esta aplicable para cualquier empresa del sector de la construcción.



(Katwyk, Spector, Fox, & Kelloway, 2000). considera que dada la estrecha relación que existe entre la percepción del trabajador del ambiente laboral y sus reacciones laborales al trabajo resulta necesario evaluar tanto las emociones negativas como la positivas, motivo por el cual se

plantean acciones como pausas activas, pausas activas recreativas, jornadas de salud, actividades de integración, capacitación en el manejo de las emociones, capacitaciones inherentes a la optimización de sus habilidades laborales, integraciones, ejercicios de respiración y conciencia emocional, entre otros.

Lo anterior justificado en el planteamiento que desde el estrés laboral se debe desarrollar y evaluar intervenciones o acciones que transversalmente proporcionen un enfoque individual y organizacional cuyo impacto social se denomina fenómeno multicausal (Florez, 2003) .

Este programa dentro de las actividades del Sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), se verá reflejado con el programa de capacitación anual de la compañía, en la aplicación de la batería de riesgos psicosocial como medida mitigación y control de riesgo, por otro lado, dentro del plan de bienestar se incluirá un programa de actividades intralaborales y extralaborales en las cuales se reflejan la participación y vinculación del núcleo familiar de los trabajadores.

Tabla 7. Programa de capacitación anual Cronograma de Tiempos y Actividades

actividad	cronograma / tiempos actividades				teoría
	semanal	Quincenal	trimestral	anual	
pausas activas	x				“debido a las largas jornadas laborales la mayoría de los trabajadores sufren dolencias musculares es por esto que aparecen las denominadas pausas activas “también llamadas gimnasia laboral son periodos de recuperación que siguen a los periodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo. se entienden también como periodos de descanso en la cual la persona realiza una actividad física con una serie de movimientos o estiramientos musculares de las partes del cuerpo que le permiten romper la continuidad de las posiciones sostenidas” (activas, 2015).
pausas activas recreativas			x		

## cronograma / tiempos actividades

actividad	semanal	Quincenal	trimestral	anual	teoría
jornadas de salud				x	El biofeedback consiste en aumentar la conciencia y el control de algunos procesos internos como son la tensión muscular, la tasa cardíaca o la temperatura de la superficie de la piel que normalmente nos pasan por alto; esta práctica necesita la ayuda de un profesional que mediante el uso de aparato nos oriente y nos dé herramientas para conseguir este objetivo. (Guell, 2016)
actividades de integración				x	teoría x y teoría y douglas mcgregor, describe dos alternativas, la “teoría x” y la “teoría y”. la teoría x dice que el trabajo es por naturaleza desagradable, las personas son negligentes y poco ambiciosas por tanto prefieren la supervisión cercana para evitar responsabilidades y el salario es la motivación principal. la teoría y dice que la gente disfruta trabajando y que la realización de uno mismo es tan importante como el dinero, los empleados están comprometidos con su trabajo, asumen sus responsabilidades y son creativos en cuanto hay oportunidad (ferreira y cordeiro 1971 citado en chiavenato, 2007)
capacitación manejo de emociones		x			mindfulness investigando sobre el estrés, el profesor emérito de la facultad de medicina de la universidad de massachusetts, jon kabatzinn, creó, en el año 1979, el programa mbsr (mindfulness based stress reduction). es un programa de ocho semanas que tiene como objetivo la mejora de la atención y la reducción del malestar o el estrés, de este modo se pueden gestionar mejor las situaciones complejas que se presentan a lo largo de la vida. (Guell, 2016)
capacitaciones inherentes a la labor desempeñada			x		
ejercicios y actividades de		x			relajación progresiva de jacobson edmon jacobson fue un médico que hacia

## cronograma / tiempos actividades

actividad	semanal	Quincenal	trimestral	anual	teoría
respiración y autocuidado					el año 1929 ideó la conocida «relajación progresiva de jacobson». se trata de, en pocos minutos y un poco de práctica, conseguir un estado de relajación corporal y liberar la tensión que el estrés nos hace acumular en nuestro cuerpo. la idea es trabajar con el propio cuerpo tensando y destensando grupos de músculos durante pocos segundos, de manera que con un par de pases conseguimos destensar la tensión que nos acompaña (Guell, 2016)

## 9 Análisis financiero

Los costos relacionados son para el desarrollo y medición de los factores de riesgo psicosocial bajo los criterios de marco legal en sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo acorde a la Resolución 2646 de 2008, Resolución 2404 de 2019, Decreto 1072 de 2015, - Resolución 0312 del 2019 y capacitaciones dinámicas y puntuales en el área de trabajo.

Tabla 8. Costos propuesta de Implementación

### Costos propuesta implementación

Descripción	Valor Unitario	Valor total (80 personas)
Aplicación, tabulación, calificación, análisis y entrega de resultados, diagnostico general riesgo psicosocial.	\$40,000	\$3,200,000
Capacitaciones, talleres y dinámicas puntuales en áreas de trabajo -. \$80.000 por hora. (2 horas por grupo para el desarrollo o logística)	\$80,000	\$960,000
<b>total</b>		<b>4,160,000</b>

Para aplicar la batería de riesgo Psicosocial y las pausas activas y capacitaciones dinámicas para un total de 80 colaboradores se requiere una inversión de \$4,160,000.

Con esta implementación se estarían cumpliendo requisitos legales y contractuales, evitando pérdidas económicas por accidentes, enfermedades laborales y/o ausentismos laborales, así mismo aprovechando la información obtenida para desarrollar programas efectivos y de calidad impactando positivamente la consecución de metas y mejorando las condiciones laborales, regulando los niveles de estrés y minimizando los riesgos de enfermedad laboral, ayuda a mejorar las relaciones laborales ,resolución de conflictos y clima laboral .

## **10 . Conclusiones y recomendaciones**

### **10.1 Conclusiones**

Después de poder analizar los resultados de la aplicación del instrumento SWING en sector de la construcción, teniendo en cuenta que los participantes no son solo de una empresa si no que los encuestados pertenecen a tres (3) diferentes constructoras en Bogotá, un porcentaje de gran importancia permite evidenciar la carga laboral que en el sector se está viviendo, esto haciendo que los trabajadores dediquen más tiempo a temas laborales que a su familia; por lo anterior se ve reflejado el efecto que genera el conflicto objeto de análisis, para este caso la relación trabajo-familia que afecta de manera significativa algunos de los aspectos de su vida y su relación de familiar.

Aun cuando refieren que el conflicto en sus hogares no afecta sus funciones o disposición para el trabajo, si indican que el trabajo les resulta más agradable cuando en su hogar logran tener momentos de armonía, si bien esto también está relacionado con su estado civil, si es soltero, casado, unión libre o divorciado, sin olvidar que la familia, para algunos puede estar compuesta por padres o hermanos, lo cual no infiere en su nivel de relevancia.

Ahora bien, dada la contingencia del Covid-19, que aún continúa con como una amenaza latente, resulta ser de gran preocupación por el aumento de contagios, el miedo, incluso el escepticismo, la preocupación a ser contagiados o contagiar a un familiar, las ocupaciones UCI y las enfermedades basé, o comorbilidades que pueda presentar cada persona, que en el peor de los casos al ser contagiado podría tener mayores complicaciones en su salud genera una carga mayor de estrés para los trabajadores esto como un factor externo que afecta o incide en la calidad de vida o capacidad de fuerza laboral.

Se logra evidenciar que los trabajadores del sector necesitan contar con una cultura flexible, esto debido a que el personal que allí labora puedes ser muy diverso frente a edades, géneros (siendo en su mayoría hombres), educación, con el fin de mantener una comunicación asertiva en todos los niveles y que a su vez permita una correlación positiva entre recurso humano y productividad.

Una de las observaciones que surgen de la realización de este proceso es que, si bien el sistema de seguridad y salud en el trabajo es una necesidad para las pequeñas, medianas y grandes empresas a fin de prevenir y mitigar las afectaciones a la salud e integridad de los colaboradores, se evidencia que las empresas que cuentan con una cantidad menor de trabajadores, como es el caso de una empresas que participó en el ejercicio, no cuenta con



Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), lo que permite sugerir la diseño de un SG-SST, en el cual se incluya una política de bienestar laboral, considerando los beneficios que ésta podría tener.

## 10.2 Recomendaciones

En primera instancia y considerando que, para el año en curso, las empresas deben contar con un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), independiente del número de trabajadores, es indispensable entrar a realizar una auditoria o revisión (asesoría) según sea el caso, para evaluar las metodologías que tenga cada empresa y poder afianzarlas o por el contrario hacer la implementación de la presente propuesta “PIM POM PAM”.

También se recomienda diseñar un plan de capacitaciones donde sus temas relacionados estén dirigidos a temas tales como; comunicación asertiva, manejo del estrés, identificación de factores de riesgos psicosociales, relaciones intra-labores y extralaborales, espacios de esparcimiento.

Es importante que el enfoque sea siempre el bienestar de los trabajadores, la promoción y prevención de riesgos psicosociales, aprender a identificarlos a tiempo y como afrontarlos, para que a futuro no se vea comprometida la salud mental del trabajador, la calidad ni el rendimiento de las empresas.

Permitir cierto grado de flexibilidad dentro de las empresas, para temas relacionados con la salud, de tal manera que los trabajadores puedan contar con cierto número de permisos especiales, dentro de los que acobijen temas familiares.

Para los trabajadores que puedan resultar enfermos, en procesos de aislamiento o pérdida de un familiar, realizar un acompañamiento moral, permitiendo que este sienta el acompañamiento por parte de la compañía.

### **Bibliografía**

(s.f.). Obtenido de

[http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion\\_2646\\_2008.pdf](http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf)

ENCISO SALDARRIAGA, A., LÓPEZ SIERRA, M., & DOMÍNGUEZ RAMÍREZ, M. (0 de Junio de 2015). CRONOLOGÍA DE LA NORMATIVIDAD DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN COLOMBIA. Medellín, Antioquia, Colombia.

Obtenido de

[http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia\\_Normatividad.pdf](http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf)

Guerrero, J. (2003). LOS ROLES NO LABORALES Y EL ESTRES EN EL TRABAJO. *Revista Colombiana de Psicología*, 12. Obtenido de

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1189/1741>

Patlán Pérez, J. (2013). Efecto del agotamiento y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *ESTUDIOS GERENCIALES*, 11. Obtenido de

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592314000813?token=3F7EE1BE83F832BF7A876C746F8C68401EEE5FE40227A8D6CDF58FFE4F9414532AA5A4CA5AD06975E2BAC529BD43DCC0&originRegion=us-east-1&originCreation=20210501184229>

Rodríguez, E., Sánchez Gómez, J., Armando Dorado, H., & Manuel Ramírez, J. (27 de Mayo de 2014). Factores de Riesgo Psicosocial. *Revista Colombiana de Salud Ocupaciona*, 6.

Obtenido de

[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/download/4908/4192/8285](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/download/4908/4192/8285)

TROCHEZ ORDOÑEZ, M. (0 de 0 de 2019). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS*

*TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION DE*

*CANDELARIA*. Obtenido de RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES

DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION DE CANDELARIA:

<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1790/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera Martínez, J., & Martín Chaparro, M. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral:

Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *anales de psicología*, 8. Obtenido de

<https://revistas.um.es/analesps/article/view/71601/69081>

activas, A. p. (2015). *Ministerio de salud*. Obtenido de

[https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/a bece-pausas-activas.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/a%20bece-pausas-activas.pdf)

Acuña , S., & Bruschi, M. (2014). *Relación entre síndrome de Burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA, La plata.

Álvarez, A. &. (2016). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 16. Recuperado el 14 de 10 de 2021, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612011000100007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007)

ÁLVAREZ, F. J. (2007). ERGONOMÍA Y PSICOLOGÍA APLICADA. En F. J. ÁLVAREZ, *ERGONOMÍA Y PSICOLOGÍA APLICADA*. (pág. 558). España: Lex Nova. Obtenido de [https://books.google.com.co/books?id=o6kLIwAFTvAC&pg=PA394&dq=riesgo+psicosocial&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjEgKrDIP\\_vAhW3EFkFHZK-A4IQ6AEwBnoECAgQAg#v=onepage&q=riesgo%20psicosocial&f=false](https://books.google.com.co/books?id=o6kLIwAFTvAC&pg=PA394&dq=riesgo+psicosocial&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjEgKrDIP_vAhW3EFkFHZK-A4IQ6AEwBnoECAgQAg#v=onepage&q=riesgo%20psicosocial&f=false)

BARRAGÁN TOVAR, J., & ÁLZATE FLÓREZ, A. F. (0 de 0 de 2020). *EL ESTRÉS LABORAL COMO UN FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN*. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20006/3/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20006/3/2020_estres_laboral.pdf)

Bruck, C. S. (2003). La relación entre los cinco grandes rasgos de personalidad, negativos afectividad, tipo: A comportamiento y Conflicto trabajo-familia. (Elsevier, Ed.) *Journal of Vocational Behavior*, 16. Obtenido de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.612.7460&rep=rep1&type=pdf>

- Camargo, Z., & Erazo, Y. (2015). Diagnostico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa Rover Alcisa Colombia. (*Facultad de ingeniería, Especialización en seguridad , higiene y salud en el trabajo*). Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogota.
- Cardona, Y. (2020). Identificación de factores psicosociales a partir de los datos sociodemográficos y ocupacionales de los empleados de una empresa de construcción. *Institución universitaria Colegio mayor de antioquia, 7-21*.
- Caro, J. (2021). Análisis de los riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras del sector de la construcción. (*Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo*). Universidad ECCI, Bogotá.
- Celis, J. (2020). Estudio comparativo entre España y Colombia frente a la estrategia e implementación de las acciones diseñadas para controlar el riesgo psicosocial en el sector de la construcción. (*Programa de administración de la seguridad y salud en el trabajo*). Universidad militar nueva granada, Bogotá.
- Chavarro Ortiz , J., & Marín Velásquez , M. (2019). Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia. 20. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/3739/ARTICULO%20DE%20FACTORES%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttp://osh.a.europa/en/topics/stress>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (Septima ed.). Mexico: Elsevier Editora Ltda.

Decreto 2646 de 2008 [con fuerza de ley]. Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, e. p. (s.f.).

Díaz Bambula, F., & Rentería Pérez, E. (2016). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 27. doi:10.12804/

Ed, D., Suh, E., E, L., & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 276-302.

Eurofound. (2017). *Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: informe general*. Eurofound . <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> .

Florez, J. (2003). Slud mental del medico: prevención y control del burnout. *Salud Global* , 2-8.

Garcia, J. (2015). *Psicología y Mente* . Obtenido de <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

González, M. (2017). Riesgos Físicos y Psicosociales en el Sector de la Construcción. (*Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos Laborales*). Universidad De León, Leon,España.

Guell, O. (2016). 10 estrategias para reducir el estres laboral . *Building talen*.

Katwyk, V., Spector, S., Fox, S., & Kelloway, E. (2000). to investigate affective responses to word stressors. *Revista de Psicología de la salud ocupacional*, 30-219.

LAPO, M. &. (2015). ESTUDIO DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA Y SU IMPACTO EN EL CLIMA FAMILIAR. *Alternativas*, 15(2). Obtenido de

<https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-alternativas/index.php/alternativas-ucsg/article/view/9>

Lazarus, S., & Folkman, S. (1984). Estrés, evaluación y afrontamiento . *Nueva York: Springer*, 444.

López, J., & Pedro, G. (2015). *Análisis de la evolución de los factores y riesgos psicosociales en el sector de la construcción en España en el periodo 2000-actualidad"*. ResearchGate, España.

Lopez, M. (2020). *Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia*. Universidad Complutense de Madrid., Madris.

Ministerio de la Protección Social. (17 de 07 de 2008). RESOLUCIÓN 002646 DE 2008.

Bogotá, Colombia. Recuperado el 13 de 10 de 2021, de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34),

139-160. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>

Montoya Zuluaga, P., & Moreno Moreno , S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 205-217.

Recuperado el 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21323171011>

- OIT / OMS. (1984). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra. Recuperado el 14 de 10 de 2021, de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. (P. U. Javeriana, Ed.) *Cuadernos de Administración*, 20(34), 23. Recuperado el 13 de 10 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503407.pdf>
- PSI CONSTRUCCION. (s.f.). *psicosociales.lineaprevencion.com*. Obtenido de <http://psicosociales.lineaprevencion.com/riesgos-y-factores>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31(1), 11-22.
- Sabater, M. (2014). *La interacción trabajo familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral*. Lan Harremanak.
- Sáenz, L. (2016). Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción. (*Departamento de Psicología Clínica, Experimental y Social, tesis*). Universidad de Huelva, España.
- Salanova, M., Gracia, E., & Lorente, L. (2007). Riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción. *Universitat Jaume I. España.*, 44.
- Sampieri, R, H., Collado, C, F., & Baptista, L. (0 de 0 de 2014). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*. Obtenido de Metodología de la investigación - Sexta Edición:



[http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1)

Sauter, S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Hurrell, Jr., J., Scharf, Jr, F., . . . Tisdale, J. (s.f.). *El Estrés...En el Trabajo*. Obtenido de DHHS (NIOSH) publicación N.º 99-101: [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101\\_sp/default.html](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html)

Trochez, M. (2019). Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de candelaria. (*Facultad salud, Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo*). Universidad Santiago de Cali, Santiago de Cali.

Villar Torres, P., Gomez, J., Luengo, A., Romero, E., & Sobral, J. (2006). Estrategias de afrontamiento en el inicio de la adolescencia y su relación con el consumo de drogas y la conducta problemática. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 581-587.

A. Navarrete, V. Peñaloza Pérez, M. Sánchez Ordoñez, S. (2021) Revisión bibliográfica para el diseño de una guía de prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa desde el SG-SST en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/5379>

Charry, C., & Olmos, I. (2015). Percepción del factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal en funcionarios de una empresa del orden nacional que ejerce actividades de justicia del municipio de Cali según modalidad de vinculación. Cali, Colombia.

