

**Experiencias asociadas al estrés laboral en trabajadores de empresas del sector
construcción del Municipio de Ricaurte, Cundinamarca del año 2022 Al 2024**

José Brian Prada Lozano y Roger Steven Molina Ortega

Monografía para optar el Título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Yesinia Gámez Mendoza

Magíster en Gestión Humana

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2026

Dedicatoria

Este trabajo de grado es una forma de agradecer, en primer lugar, a nuestras familias que nos han acompañado en el desarrollo de este proceso académico. Asimismo, a todos los docentes que dedicaron su tiempo y disposición en aras de lograr extraer de nosotros el máximo conocimiento y, por último, a quienes hicieron posible este trabajo, ya que es el resultado final de un proceso educativo y personal muy enriquecedor.

Agradecimientos

Agradecemos, en primer lugar, a la docente Yesinia Gámez Mendoza, pues gracias a su paciencia y dirección se obtuvo un trabajo con la calidad requerida para el nivel profesional que se ostenta. También, a las personas que participaron en la entrevista, por su disposición, empatía y calidez humana al responder cada una de las preguntas, las cuales sirvieron para enriquecer el contenido del presente ejercicio académico. “ Por último y no menos importante” , a nuestra universidad, por el espacio y la excelente calidad de la formación recibida, lo que queda demostrado en este trabajo de grado.

Contenido

| | |
|--|--------------------------------------|
| 1. Experiencias asociadas al estrés laboral en trabajadores de empresas del sector construcción del Municipio de Ricaurte Cundinamarca del año 2022 al 2024..... | 16 |
| 1.1 Descripción del problema..... | 16 |
| 1.2 Formulación del problema | 18 |
| 2. Justificación | 18 |
| 3. Objetivos..... | 21 |
| 3.1 Objetivo general | 21 |
| 3.2 Objetivos específicos..... | 21 |
| 4. Estructura temática..... | 22 |
| 5. Marco referencial | 22 |
| 5.1 Antecedentes..... | 23 |
| 5.2 Marco teórico | 34 |
| 5.3 Marco conceptual | 40 |
| 5.4 Marco legal..... | 45 |
| 5.5 Marco normativo..... | 47 |
| 6. Diseño metodológico | 48 |
| 6.1 Alcance y limitaciones | 51 |
| 6.1.1 Exploración, diseño y descripción..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| 6.1.2 Focalización, Interpretación, Recolección de la Información, Registro y Sistematización | ¡Error! Marcador no definido. |
| 6.1.3 Profundización, análisis y presentación de resultados . | ¡Error! Marcador no definido. |
| 6.2 Ecuaciones de búsqueda utilizadas | 53 |

| | |
|---|--------------------------------------|
| 6.3 Criterios de Elegibilidad..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| 7. Desarrollo y Análisis de resultados..... | 54 |
| 8. Consecuencias del Estrés y Ausentismo Laboral..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| 8.1 Consecuencias del Estrés | ¡Error! Marcador no definido. |
| 8.2 Ausentismo Laboral..... | 63 |
| 8.3 Estrategias y Recomendaciones | 63 |
| 9. Conclusiones..... | 65 |
| Referencias..... | 71 |

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. <i>Normativa</i> | 45 |
| Tabla 2. <i>Descripción de la población entrevistada</i> | 52 |

Lista de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. <i>Causas del estrés</i> | 56 |
| Figura 2. <i>Niveles de estrés</i> | 58 |
| Figura 3. <i>Afectaciones como consecuencias del estrés</i> | 62 |

Resumen

El objetivo general de este estudio fue analizar las experiencias asociadas al estrés laboral en trabajadores que se han desempeñado en empresas del sector construcción del municipio de Ricaurte Cundinamarca del año 2022 al 2024. Con la finalidad de generar aportes desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo que contribuyan al fortalecimiento de las medidas de prevención e intervención del estrés laboral y gestión de riesgos psicosociales que logren identificarse a partir de las evidencias que se desarrollaron durante este estudio, y de esta manera favorecer la salud física, mental, el bienestar integral y la productividad de los trabajadores.

Se realizó a partir de una investigación diseñada desde el paradigma metodológico cualitativo con un enfoque hermenéutico, que permitió interpretar la realidad del fenómeno investigado. Se adelantó mediante tres fases: la primera de ellas la obtención de la información desde la revisión de fuentes bibliográficas y la segunda a partir de un trabajo de campo dado por la realización de entrevistas semiestructuradas a trabajadores que se han desempeñado en cargos operativos de empresas del sector construcción en los años 2022 al 2024, Y en la tercera se procedió con el análisis de la información obtenida de acuerdo con las categorías definidas en este estudio, que en conclusión habilitaron la importancia de fortalecer las medidas de prevención e intervención del estrés laboral y gestión riesgo psicosociales como parte relevante de la salud física, mental y el bienestar integral de los trabajadores.

Palabras Claves: Estrés, Estrés laboral, Causas del estrés laboral, consecuencias del estrés laboral y ausentismo laboral.

Abstract

The general objective of this study was to analyze the experiences associated with work-related stress among employees who have worked in construction companies in the municipality of Ricaurte, Cundinamarca, between 2022 and 2024. The purpose was to provide contributions from the perspective of occupational safety and health, aimed at strengthening measures for the prevention and intervention of work-related stress and the management of psychosocial risks identified through the evidence gathered during this study. In this way, the research seeks to contribute to both the physical and mental health of workers, ensuring overall well-being that promotes productivity in their tasks. The research was conducted using a qualitative and hermeneutic approach, which made it possible to understand the phenomenon analyzed. It was carried out in three stages: the first consisted of gathering information through a review of bibliographic sources; the second involved fieldwork through semi-structured interviews with workers who held operational positions in construction companies between 2022 and 2024; and the third stage focused on analyzing the information obtained according to the categories defined in this study. In conclusion, the findings emphasized the need to strengthen strategies for the prevention and intervention of work-related stress and the management of psychosocial risks, recognizing them as essential elements for workers' physical and mental health, as well as for their overall well-being.

Keywords: stress, Work-related stress, Causes of work-related stress, Consequences of work-related stress, Work absenteeism

Glosario

Ausentismo laboral: se reconoce como un riesgo dentro de la estructura organizacional y constituye uno de los fenómenos más frecuentes en la actualidad. Se refiere a la ausencia de un trabajador o integrante de la empresa, la cual puede estar sustentada en excusas no justificadas y, en consecuencia, implica el incumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato o acuerdo laboral (Ceballos, Maca & Marín, 2022).

Burnout: manera disfuncional de enfrentar el estrés emocional prolongado en el ámbito laboral. Sus características incluyen agotamiento físico y emocional, despersonalización (indiferencia o desapego hacia personas y tareas) y disminución del rendimiento. Surge por demandas laborales excesivas y falta de recursos personales u organizacionales (Aceves et al., 2006).

Clima laboral: conjunto de características que conforman el ambiente organizacional en el que se desenvuelven los empleados. Influye directamente en la motivación y satisfacción de los trabajadores, reflejando el comportamiento de la organización en su totalidad (Govea et al., 2012).

Empleador: quien recibe el servicio del trabajador y lo remunera.

Experiencia: no sólo se vincula con saberes prácticos y aplicables, sino también con la vivencia del mundo. Aporta conocimiento empírico sobre la vida, la condición humana y las emociones (Equipo editorial, Etecé. 2025).

Experiencias laborales: vivencias y hechos del entorno laboral que integran condiciones, dominios y dimensiones de riesgo psicosocial con potencial de generar estrés en el trabajo.

Estrés: reacción fisiológica del cuerpo que activa mecanismos de defensa frente a situaciones percibidas como amenazantes o de alta exigencia. Es natural y necesario para la

supervivencia, pero en exceso puede generar sobrecarga de tensión y desencadenar enfermedades (Regueiro, 2024).

Estrés laboral: reacción física y emocional negativa que surge cuando las demandas del entorno de trabajo superan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Una exposición prolongada se asocia con trastornos musculoesqueléticos, depresión, agotamiento y enfermedades graves (Platán, 2019).

Causas del estrés laboral: incluyen sobrecarga de tareas, ausencia de apoyo organizacional, desorganización, comunicación deficiente, estilos de gestión inadecuados, clima laboral desfavorable, jornadas extensas, insuficiencia de personal, condiciones físicas inadecuadas, falta de capacitación y factores extralaborales como violencia o dificultades familiares (Barrera et al., 2021).

Consecuencias del estrés laboral: afectan la salud física (enfermedades cardiovasculares, musculoesqueléticas, apoplejía) y la esfera social (desconfianza, agresividad, aislamiento, irritabilidad). También generan desgaste profesional y debilitamiento de redes de apoyo (Rodríguez & Rivas, 2011).

Riesgos laborales: peligros presentes en el entorno de trabajo que pueden ocasionar accidentes, lesiones físicas, psicológicas o problemas de salud. Según OHSAS 18001 (2018), se asocian a profesiones, tareas específicas y ambientes laborales (Pantoja et al., 2017).

Salario: compensación económica otorgada al trabajador por su labor, reconocida en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 22). Dignifica al trabajador como sujeto de derechos y responsabilidades.

Sector de la construcción: se caracteriza por elevados índices de accidentalidad, siendo uno de los sectores con mayor aporte a estadísticas negativas en seguridad laboral (Núñez Arteaga, 2021).

Trabajador: persona que presta un servicio dentro de una relación laboral. El término “recurso humano” resulta inadecuado y despectivo, pues reduce al individuo a objeto utilitario, desconociendo su dignidad y valor personal (Palomino, 2015).

Introducción

El estrés laboral es una consecuencia derivada de la exposición a factores de riesgos psicosociales, a su vez se ha convertido en una problemática visible que deben enfrentar los trabajadores dentro del cumplimiento sus funciones en los entornos laborales y es menester entender que dentro de este marco de cumplimiento laboral este fenómeno cobra gran relevancia y así fue expresado al interior de esta cita académica:

Dado que una parte significativa de la vida transcurre en el ámbito laboral aproximadamente un tercio del tiempo total, el trabajo adquiere un papel esencial en la existencia humana. Es allí donde las personas buscan autorrealizarse, desplegar su creatividad, ejercer autonomía y construir su identidad para ocupar un lugar en la sociedad. En este contexto, cualquier alteración o desorden en el entorno de trabajo repercute de manera negativa en otras dimensiones vitales del individuo, afectando su esfera personal, familiar y social (Bosqued, 2005, citado en Hernández & Monje, 2016).

Teniendo en cuenta este concepto podemos confirmar la integralidad de los seres humanos por cuanto siempre todo sus entornos y ambientes intralaborales, individuales y extralaborales requieren estar en equilibrio para prevenir afectaciones a la salud.

Por lo anterior y teniendo en cuenta los referentes teóricos consultados con antelación, todos aquellos fenómenos que se desarrollen al interior del entorno laboral, van a afectar de manera sustancial la salud y calidad de vida de las personas y es por eso que se requiere que las empresas tengan en cuenta, todos aquellos casos presentados de ausentismo y enfermedades, que pudieran ser consecuencia de ambientes cargados de estrés, si bien es cierto es un fenómeno presente en todas las organizaciones y sectores económicos del mercado laboral cada una en mayor o menor medida, uno de los sectores más representativos es el sector de la construcción, lo cual genera consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores, la OMS manifiesta dentro de un texto que: “es mucho más evidente en la productividad y satisfacción laboral, dejando como consecuencia el ausentismo y rotación laboral a nivel nacional e internacional” (OMS, 2019). Como lo manifiesta la cita anterior, se debe comprender que un trabajador expuesto a altos niveles de estrés estará generando en el trabajador ausentismo, ya que se ha venido demostrando de manera reiterativa, las consecuencias a la salud de las personas expuestas al estrés laboral, una de las cuales es la depresión del sistema inmunitario lo cual puede llevar a enfermedades por infecciones, virus o bacterias. Asimismo, en una revista de investigación científica se define:

El estrés laboral puede identificarse tanto en el ámbito individual como en el organizacional. A nivel personal, repercute en el bienestar físico, psicológico y en la salud integral del trabajador; mientras que, de manera colectiva, afecta directamente la salud de la organización. En el sector de la construcción, los empleados participan en proyectos de distinta naturaleza y magnitud, como la edificación de vías, puentes, represas, sistemas de conducción de agua, parques y edificios, además de labores de reparación y mantenimiento de la infraestructura nacional. Al igual que en otras ramas de la industria, En esta actividad predominan peligros ocupacionales capaces de generar afecciones en la salud., lesiones, discapacidades e incluso muertes vinculadas

al trabajo. Entre dichos riesgos, los de tipo psicosocial ocupan un lugar destacado, siendo el estrés laboral uno de los más significativos (Chávez, 2014).

Las situaciones relacionadas con la salud pueden de alguna manera influir en el ámbito laboral, generando un aumento en los índices de ausentismo entre los trabajadores. Esta situación, al prolongarse, suele llevar a que algunos empleadores opten por la rotación de personal, pues consideran más práctico reemplazar trabajadores que enfrentar procesos continuos de incapacidades y licencias.

El sector de la construcción dada la relevancia de la exposición a factores de riesgos y la rigurosidad de sus procesos operativos es un sector en los que se ha evidenciado afectación en la salud de las personas por estas dinámicas, ya que sus trabajadores enfrentan altos niveles de presión. Es importante señalar que dicha presión no siempre proviene de los empleadores, sino que en muchos casos surge de los mismos trabajadores. Un ejemplo claro lo constituyen los contratistas, quienes al estar sujetos a contratos de cumplimiento se imponen exigencias que derivan en estrés y sobrecarga emocional, afectando tanto su desempeño como su salud.

Estas exigencias responden al compromiso de alcanzar las metas establecidas al inicio de cada proyecto. Como lo advierte el Ministerio de Salud y Protección Social (2018), la exposición a riesgos físicos y químicos, junto con la falta de apoyo y recursos para manejar el estrés, genera consecuencias que impactan de manera directa la vida personal y laboral de los trabajadores.

Por esta razón, la investigación se desarrolla en el municipio de Ricaurte, Cundinamarca, donde la construcción se ha consolidado en los últimos años como una de las principales actividades económicas, generando empleo y aportando al crecimiento local. Este municipio, ubicado en la Provincia del Alto Magdalena, se encuentra a orillas del río Magdalena y próximo a la zona turística de Melgar, lo que le otorga una dinámica particular. En este contexto, resulta

fundamental analizar las situaciones relacionadas con el estrés laboral en el sector de la construcción, con el propósito de ofrecer información útil para la implementación de estrategias de prevención y mitigación.

La relevancia de este estudio radica en que las empresas y empresarios pueden beneficiarse económicamente al reducir los escenarios de estrés laboral, ya que ello disminuye los índices de ausentismo por problemas de salud. Para los trabajadores, participar en actividades orientadas a disminuir el estrés representa una oportunidad de protegerse frente a las consecuencias negativas que este puede generar a largo plazo.

De esta manera, la investigación busca identificar y analizar las condiciones que generan estrés en los trabajadores del sector de la construcción en Ricaurte, contribuyendo al diseño de políticas y programas que permitan promover la salud y el bienestar en este sector.

Esto permitirá mejorar los ambientes laborales, atender las obligaciones contractuales de los empleadores y prevenir la sobrecarga laboral, la aparición de enfermedades y los efectos prolongados del estrés. Además, profundizar en este tema es clave, ya que el incremento del estrés puede derivar en conflictos dentro del entorno laboral, afectando tanto la productividad como las relaciones entre los actores involucrados.

1. Experiencias asociadas al estrés laboral en trabajadores de empresas del sector construcción del Municipio de Ricaurte Cundinamarca del año 2022 al 2024

1.1 Descripción del problema

El estrés en el trabajo se ha convertido en uno de los principales desafíos para la salud ocupacional. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año se pierden millones de jornadas laborales como consecuencia del estrés y la ansiedad. En su informe de 2019, la OMS señaló que alrededor de mil millones de personas sufren algún tipo de trastorno mental, lo que representa aproximadamente el 15% de la población adulta en edad laboral. Estos datos evidencian que factores sociales como la discriminación, la desigualdad, el acoso y la violencia psicológica en el entorno laboral intensifican el problema, repercutiendo directamente en el bienestar mental de los trabajadores (OMS, 2022).

El sector de la construcción, por su naturaleza, expone a los trabajadores a múltiples riesgos. Las labores incluyen proyectos de diversa magnitud, tanto públicos como privados: edificaciones, puentes, represas, sistemas de conducción de agua, parques y mantenimiento de infraestructura. Este campo, esencial para el desarrollo económico y social, presenta riesgos físicos y psicosociales que pueden derivar en enfermedades, lesiones, discapacidad e incluso muerte. Entre los riesgos psicosociales, el estrés laboral se reconoce como uno de los más frecuentes y de mayor impacto (Chávez, 2014).

Las condiciones propias del sector de la construcción como las largas jornadas, la realización de tareas imprevistas, la fatiga constante, las posturas físicas exigentes, la falta de instrucciones claras y, en algunos casos, el trato inadecuado por parte de compañeros o superiores

crean un entorno propicio para el desarrollo del estrés laboral. Cuando este no se aborda de manera adecuada, puede derivar en múltiples afecciones de salud, entre ellas problemas cardiovasculares, respiratorios, inmunológicos, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinos, musculoesqueléticos y mentales (Chávez, 2014).

En el contexto colombiano, diversas investigaciones han demostrado que la construcción es uno de los sectores con mayor incidencia de estrés laboral. Se calcula que cerca del 70% de los trabajadores lo padecen. Una encuesta realizada por el Ministerio de Protección Social identificó como principales causas de incapacidad el dolor lumbar inespecífico y los trastornos depresivos. Asimismo, el 38,8% de las mujeres y el 32,6% de los hombres afirmaron haber experimentado episodios de estrés en el último mes (Giraldo y Villa, 2021).

Por su parte, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI, 2019, citada en Giraldo y Villa, 2021) informó que el 4,8% de las incapacidades laborales están directamente relacionadas con enfermedades de origen ocupacional, mientras que el 67% corresponden a patologías comunes vinculadas al estrés, como los problemas osteomusculares. Se contabilizaron más de un millón de días de incapacidad por enfermedades del sistema nervioso y un promedio de 15,4 días por trastornos mentales y de comportamiento. Estas cifras reflejan un impacto económico considerable para las empresas, estimado en alrededor de 176 mil millones de pesos, equivalente al 3,49% del total de los salarios.

La evidencia disponible confirma que el estrés en el ámbito laboral impacta tanto la salud física como la mental de los trabajadores, además de afectar la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones. Reconocer sus causas y establecer medidas de prevención y acompañamiento resulta esencial para promover el bienestar de los empleados y reducir

fenómenos como el ausentismo y la alta rotación de personal (Melamed et al., 2006; Cooper & Cartwright, 1994).

Por otro lado, es relevante subrayar que las normativas en materia laboral obligan a garantizar ambientes seguros y saludables, lo que incluye la adecuada gestión del estrés ocupacional. Su atención constituye parte de la responsabilidad social empresarial y refleja el compromiso de las compañías con la salud y el bienestar de sus colaboradores (Sauter, Murphy & Hurrell, 1990).

Acorde con lo anterior para el presente trabajo se entiende el concepto de *Experiencias Laborales* como las vivencias y hechos del entorno laboral que integran condiciones laborales, dominios y dimensiones de riesgo psicosocial los cuales tienen el potencial de generar estrés en el trabajo. La formulación del problema la hemos enfocado de la siguiente manera:

1.2 Formulación del problema

¿Qué condiciones laborales y factores de riesgos psicosociales se asocian con las experiencias de estrés laboral en los trabajadores de las empresas del sector construcción en el municipio de Ricaurte, Cundinamarca, entre los años 2022 y 2024?

2. Justificación

La pertinencia de abordar condiciones laborales y factores de riesgos psicosociales se asocian con las experiencias de estrés laboral en los trabajadores de las empresas del sector construcción radica en que actualmente constituye una de las problemáticas psicosociales de mayor crecimiento. Las demandas inherentes a la labor, junto con las largas jornadas y el trabajo adicional, repercuten negativamente en la condición física, La integridad en materia de salud y

estabilidad psicológica del personal. Estas condiciones no solo responden a las órdenes impartidas por los empleadores, sino también a la necesidad de los propios empleados, quienes, en un contexto social, económico y político complejo, buscan incrementar sus ingresos para garantizar una subsistencia más estable y brindar mejores condiciones de vida a sus familias.

De igual manera, es necesario considerar la situación de quienes participan en el sector como contratistas. Al estar sujetos a contratos de prestación de servicios, estos trabajadores suelen asumir la realización de múltiples labores en tiempos reducidos, lo que los lleva a exceder las horas máximas de trabajo establecidas 46 horas semanales; al momento de la elaboración de este estudio esta dinámica intensifica la presión y genera una sobrecarga emocional, constituyéndose en una condición clave para el desarrollo del estrés laboral. Esta investigación es pertinente para visibilizar la importancia que se le debe dar al fenómeno en aumento del estrés laboral en los trabajadores del sector construcción además podrá ser tomado este trabajo como un punto de referencia para trabajos posteriores, que versen sobre el mismo tema, por sus consecuencias en la vida y desarrollo social. esto sirve para identificar, intervenir y monitorear los signos de alarma en el trabajador y el impacto que puede conllevar en su estado emocional como es la ansiedad, depresión, fatiga, dolor de cabeza, etc. En los contextos de la industria, las afectaciones de tipo psicológico y social suelen quedar desatendidas, lo que implica dejar de lado la salud y el bienestar de los empleados (Salamanca y Garavito, 2020).

Al identificar estas condiciones, dominios y dimensiones que están afectando a los trabajadores de la construcción se busca sensibilizar a las organizaciones con la finalidad de que identifiquen oportunamente y desarrollen diferentes estrategias, metodologías que logren prevenir el estrés laboral en sus trabajadores favoreciendo la disminución del ausentismo, aportando al bienestar de los trabajadores y permitiéndole también a las empresas optimizar tiempos y mejores

desarrollos de las actividades. La importancia social radica en fortalecer el clima organizacional, ya que la motivación de los trabajadores constituye un factor esencial para alcanzar un desempeño óptimo en sus actividades. Este propósito se articula con las acciones que la constructora emprenda en favor del bienestar de sus empleados, lo cual fomenta una mejor convivencia y trabajo en equipo, repercutiendo en la calidad de vida de sus miembros y generando un impacto positivo en la sociedad (Estrada y Sánchez, 2016).

Esta investigación pretende cubrir el vacío existente en el sector de la construcción respecto a las condiciones presentes en el entorno laboral que pueden desencadenar el estrés laboral, mostrando que al gestionarlas adecuadamente no solo se favorece el bienestar de los trabajadores, sino también el rendimiento y la estabilidad de la organización funcionando también como ejemplo para motivar a las demás organizaciones a atender este tipo de condiciones que les permita mitigar la situación y así evitar las afectaciones físicas como emocionales de los trabajadores (Estrada y Sánchez, 2016).

Esta investigación tiene como fin conocer sobre las experiencias y situaciones vivenciadas por los trabajadores del sector de la construcción y como se asocian con el estrés laboral.

Este trabajo resulta relevante para la universidad y la facultad, ya que constituye un marco de referencia para futuras investigaciones sobre el estrés en los ámbitos laborales. Asimismo, aporta a la especialización al evidenciar la necesidad de realizar estudios focalizados en grupos de trabajadores que presentan, o podrían llegar a presentar, altos índices de accidentes laborales y afectaciones en la salud como consecuencia del estrés derivado de la sobrecarga laboral.

La investigación se orienta hacia la identificación y búsqueda de la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de la construcción, teniendo en cuenta que estas condiciones

pueden ser generadoras de experiencias laborales asociadas a estrés afectando la salud física y mental de los trabajadores.

El estrés en el ámbito laboral provoca un deterioro significativo en el desempeño y bienestar emocional, estabilidad cognitiva y física que, en última instancia, derivan en otras afectaciones a la salud como lo es el Burnout (El Sahili, 2011, citado en Hernández y Monje, 2016).

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Analizar las experiencias asociadas al estrés laboral a partir de un estudio de caso colectivo en empresas del sector de la construcción del Municipio de Ricaurte Cundinamarca entre los años 2022 al 2024.

3.2 Objetivos específicos

Interactuar con la población objeto de estudio para valorar las experiencias asociadas a estrés laboral a partir de la narrativa de trabajadores del sector construcción de Ricaurte Cundinamarca entre los años 2022 al 2024.

Determinar a partir de la narrativa de experiencias laborales; las condiciones, dominios y dimensiones de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en trabajadores del sector construcción de Ricaurte Cundinamarca entre los años 2022 al 2024.

Integrar aportes a las empresas desde la perspectiva de seguridad y salud en el trabajo que contribuyan al fortalecimiento de las medidas de prevención e intervención del estrés laboral y

gestión riesgos psicosociales y de esta manera favorecer la salud física, mental, el bienestar integral y la productividad de los trabajadores que experimentan estas situaciones.

4. Estructura temática

Para comprender las experiencias relacionadas con el estrés laboral en los trabajadores de las empresas constructoras del municipio de Ricaurte, Cundinamarca, en el periodo comprendido entre 2022 y 2024, resulta indispensable realizar una revisión teórica y conceptual. Al analizar los estudios previos sobre el tema, se evidencia que la mayoría de los autores lo abordan desde perspectivas que, aunque en ocasiones parten de apreciaciones subjetivas, también se sustentan en la verificación de investigaciones anteriores. Dichos aportes se organizan en categorías de estudio que serán desarrolladas a lo largo de la monografía.

El alcance de esta investigación se centra en los trabajadores del sector de la construcción en Ricaurte, un campo caracterizado por cambios constantes y condiciones laborales complejas. Estas particularidades hacen pertinente el estudio, pues permiten acercarse de manera más precisa a la realidad que enfrentan los trabajadores en su cotidianidad. Para la construcción del este marco se revisaron referentes teóricos ubicados en bases de datos académicos de varias universidades como lo son: Revista Scielo, repositorio Unicatólica, repositorio UNIMINUTO, repositorio UPTC, researchgate.net, eleg, Dialnet, doi.org, u republicana y por medio del buscador académico de la plataforma Google académico, Para el desarrollo del trabajo se definió abordar las categorías de:

El estrés como Categoría de estudio y como subcategorías de este se tendrán las causas del Estrés Laboral, consecuencias del Estrés. Y la segunda Categoría de estudio será el ausentismo laboral, con sus respectivas sub categorías de estudio como los son: causas del ausentismo y consecuencias del ausentismo.

5. Marco referencial

5.1. Antecedentes

En el año 2014, Chávez desarrolló un estudio orientado a identificar por medio de un análisis el estrés laboral en trabajadores de la construcción, con el propósito de identificar los niveles de tensión vinculados a las actividades desempeñadas por los empleados. Para ello, se utilizó el cuestionario fundamentado en el modelo demanda-control-apoyo social, diseñado por Karasek y Theorell en 1979, el cual incluye 29 ítems y cuatro escalas de respuesta. La investigación contó con la participación de 150 trabajadores, entre administrativos y obreros. Se trató de un estudio de carácter descriptivo y exploratorio, cuyos resultados evidenciaron que el 87% Predominaba la participación masculina dentro del grupo y el 13% género femenino (Chávez, 2014). El autor subraya la exigencia física y el esfuerzo que demandan las labores propias de la construcción identificando la marcada presencia masculina en este ámbito.

Los resultados de la investigación evidenciaron que únicamente el 23% de los colaboradores presentaban altos niveles de tensión laboral, por otro lado, reconoce en las mujeres el grupo con mayor riesgo (40%). Asimismo, se observó que los empleados mayores de 50 años registraban el grado más elevado de tensión psicosocial (30%). En contraste, solo un 7% de la población se encontraba en etapa laboral con riesgo significativo de tensión mental y de padecimientos físicos. Teniendo en cuenta el apoyo social brindado por los líderes y compañeros, viéndolos como un factor protector frente al estrés (Chávez, 2014).

De esta manera se puede evidenciar en el desarrollo del trabajo anterior, que se tienen en consideración los grupos laborales tanto administrativos como operativos, sirviendo como marco

referencial para el desarrollo del trabajo, ya que demuestra que la predominancia de el genero masculino en el sector y la importancia del rol operativo, es fundamental en el sector de la construcción.

El autor recalca que los efectos derivados del estrés laboral se manifiestan de manera diferenciada según los grupos poblacionales. A ello se suma la importancia del clima laboral, entendido como un conjunto de factores físicos y emocionales que inciden directamente en el comportamiento y desempeño de los integrantes de un equipo de trabajo (García, 2009). En este sentido, el clima organizacional influye en la percepción que los individuos tienen de su labor, su productividad y satisfacción, al considerar tanto el entorno humano como el físico en el que se desarrollan las actividades cotidianas. De esta manera, se convierte en un elemento clave para la satisfacción del personal y, en consecuencia, para la productividad de la organización (Lucas & Ureta, 2019). Siendo una tendencia que se recalca dentro del estudio, las experiencias dentro del entorno laboral, son predominantes en la percepción de los trabajadores de la construcción lo cual puede llevar a escenarios de ausentismo laboral, pero como se puede ver en el siguiente estudio, si bien es cierto la percepción de estrés en Colombia no se encuentra entre las primeras del estudio, no es algo que se debe tomar como no fundamental.

En la investigación realizada Mejía, Chacón, Enamorado-Leiva, Garnica, Chacón-Pedraza y García-Espinosa, en el (2019) Componentes asociados al ausentismo laboral en países de América Latina, la cual tiene como objetivo identificar los factores socio-laborales vinculados al estrés en trabajadores de la región. La investigación se diseñó como un estudio observacional multicéntrico y empleó una escala previamente validada para medir el nivel de estrés, la cual presentó un Alpha de Cronbach de 0,73. Se consideró como población estresada a aquellos participantes que se ubicaron en el percentil superior de las respuestas obtenidas.

Como resultado de la investigación se evidencio que Venezuela es uno de los países con más nivel de estrés con un porcentaje (63%), luego Ecuador (54%) seguido por Panamá (49%), y los países donde se muestra menor porcentajes de estrés fueron Perú (29%) y Colombia (26%). Con relación al género se evidencia que las mujeres tuvieron un mayor nivel de estrés con un porcentaje de (44,8%) con relación a (37,6%) de los varones.

Esta investigación se llevó a cabo mediante un estudio exploratorio y explicativo el cual permitió analizar las causas y consecuencias del ausentismo laboral causado por estrés en pequeñas empresas, para esto se revisaron 40 referencias publicadas entre 2015 y 2022, incluyendo tres artículos internacionales en inglés.

Dentro del estudio se toma como parte fundamental y rol de la investigación las Consecuencias del estrés y Los resultados de la investigación muestran que los elementos que deteriorar la salud mental de los colaboradores están relacionados con las condiciones intralaborales, se encontró que las dinámicas organizacionales y las relaciones entre los miembros de la empresa también son fundamentales en el clima laboral, también se identificaron factores externos, como la calidad de vida personal y los estilos de vida, que pueden contribuir al ausentismo laboral causado por estrés. Es importante señalar las consecuencias del estrés como fenómeno predominante en el sector de la construcción, entre las cuales se encuentra el estrés crónico. Hernández y Monje afirman que “la globalización ha generado muchas transformaciones en las empresas que han influido en el empleado; diversas situaciones han generado pérdida de valores, han incrementado el egoísmo y se ha generado una desigualdad exacerbada entre los miembros Las organizaciones han adoptado una cultura más competitiva, lo que ha generado factores de presión en el trabajo. Si estos no se enfrentan correctamente, pueden desencadenar un

estrés crónico que culmina en el síndrome de Burnout (Hernández y Monje, 2016). Como relevancia tomada del estudio anterior, se muestra algunas de las consecuencias asociadas a escenarios de estrés, además de la percepción de los trabajadores, sumado a que se puede concluir que las mujeres tienen un nivel más alto de percepción y de presencia de experiencias estresantes en entornos laborales propios del sector de la construcción como la competencia y tiempos de entrega.

Dado que el presente trabajo se desarrolla en un contexto investigativo y reflexivo, se fundamentó en bases teóricas y estudios previos sobre el estrés, reconociendo que este fenómeno puede constituirse como una de las patologías más representativas del siglo XXI, particularmente a través del síndrome de Burnout. Para el análisis se emplearon dos instrumentos ampliamente utilizados: el CESQT (Cuestionario para Evaluar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo) y el MBI (Maslach Burnout Inventory), con el propósito de establecer la validez concurrente entre ambos. Los hallazgos evidenciaron una correlación significativa entre constructos similares, alcanzando un valor de 0,50 entre las dos escalas aplicadas.

Respecto a la Poder de predicción, se establecieron correlaciones entre los Componentes del CESQT y La serie de cuestionarios desarrollados por la UNIPSICO de El centro universitario valenciano, instrumento diseñado para evaluar Condiciones psicosociales en el ámbito laboral. Los resultados mostraron correlaciones significativas con variables como agotamiento emocional, tensiones interpersonales y falta de claridad en sus funciones, dificultades en las relaciones laborales, falta de equidad, afecciones de salud, síntomas depresivos y ausencias frecuentes. y la intención de abandonar el puesto o la profesión. De igual manera, se identificó una correlación negativa entre el CESQT y la batería, lo que indica que a medida que aumentan los niveles de

síndrome de quemarse por el trabajo, disminuyen la satisfacción laboral, la motivación, el liderazgo, la autonomía, la retroalimentación y el apoyo social.

Los resultados indicaron que El 39% de la muestra alcanzó un puntaje moderado en el cuestionario sobre el síndrome de desgaste laboral, donde El 17% de los participantes presentó niveles bajos, mientras que el 11% Una parte de los trabajadores se situó en niveles altos, mientras que otros se concentraron en niveles muy bajos. Esto refleja que la mayoría de los empleados evaluados no está exenta de manifestar la enfermedad, aunque un 28% presenta condiciones distintas. Se mostró más propenso a desarrollarla y un 5% se encuentra en un estado crítico, presentando estrés crónico. Este último se relaciona con factores como los riesgos laborales, las condiciones sociales y la edad de los trabajadores, además de la naturaleza de las actividades que desempeñan, lo que incrementa o disminuye la probabilidad de que el estrés se convierta en un problema crónico.

El CESQTDP está conformado por cuatro dimensiones: culpa, entusiasmo por la labor, agotamiento psicológico y desmotivación. En la evaluación realizada al personal de una empresa constructora en Bucaramanga se encontró que las cuatro escalas se ubicaban en un nivel intermedio, lo cual refleja que no existen indicios de síntomas que puedan evolucionar hacia un estrés crónico. Sin embargo, los resultados mostraron que 44 trabajadores (33% de la muestra) presentaban un nivel alarmante en La dimensión de Sentimiento de responsabilidad ausencia total de síntomas en esta variable. Es importante señalar que esta escala se interpreta de manera inversa respecto a las demás: una puntuación baja constituye un indicador de riesgo de estrés crónico. En este sentido, 26 participantes (20%) obtuvieron valores muy bajos, lo que refleja un nivel crítico de vulnerabilidad frente al síndrome.

En cuanto a las características sociodemográficas, se observó que la mayoría de los empleados en obras civiles eran hombres jóvenes entre 18 y 24 años. No obstante, el análisis reveló que ni el sexo ni la edad mostraron Discrepancias relevantes en relación con la presencia de Tensión grave. En otras palabras, pertenecer a un rango etario específico o ser hombre o mujer no condiciona la aparición del síndrome. Este hallazgo resulta relevante, ya que establece un precedente en el sentido de que el estrés crónico no se encuentra directamente vinculado con la edad o el género, sino con otros factores que deben ser considerados en futuras evaluaciones e investigaciones.

El estrés laboral en el sector de la construcción acarrea consecuencias que van más allá de las demandas físicas propias de la actividad. Los trabajadores de este ámbito participan en proyectos de distinta magnitud carreteras, puentes, edificios, represas, sistemas de agua y espacios públicos, además de encargarse del mantenimiento de la infraestructura nacional. En este contexto, los riesgos laborales son frecuentes y abarcan desde enfermedades y lesiones hasta discapacidad o incluso muertes relacionadas con el trabajo. Entre ellos, los riesgos psicosociales ocupan un lugar destacado, siendo el estrés laboral uno de los más relevantes.

Chávez (2014) advierte que los efectos del estrés pueden variar en intensidad, desde leves hasta graves, llegando incluso a comprometer la vida del trabajador. Asimismo, subraya que este fenómeno constituye un problema cada vez más común, con repercusiones significativas tanto en el plano individual afectando la salud física, psicológica y el bienestar personal como en el organizacional, al deteriorar la salud colectiva y la productividad de las empresas.

De este modo, se concluye que las consecuencias del estrés en la construcción no se limitan a lo físico, sino que también incluyen impactos psicológicos y emocionales, que repercuten

directamente en la calidad de vida y en el desempeño de los trabajadores. Y como lo dijo un autor las consecuencias: “Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo” (García S. 2011). Estas consecuencias pueden llegar a ser particularmente lesivas no solo a el trabajador, si no a la organización ya que estas consecuencias nos van a llevar a nuestro segundo punto el cual es el ausentismo laboral como categoría de estudio, recalcando que se hace pertinente hacer un reconocimiento a trabajo anterior mente citado, ya que en él se pueden extraer medios de contraste ya que se desarrolla en Colombia y segundo la muestra a evaluar, fue bastante completa con conclusiones estructuradas.

Aguado, Bátiz y Quintana (2013) realizaron una investigación centrada en el personal asistencial, en la cual se evidenció El grado de sobrecarga psíquica en el campo de la salud suelen ubicarse en un nivel moderado a elevado. Los resultados sugieren que las diferencias en el grado de estrés están relacionadas con las condiciones laborales, el área de desempeño y el apoyo recibido por parte de superiores y compañeros. Diversos artículos revisados en el estudio señalan una correlación directa entre el estrés y la depresión, así como con alteraciones psicósomáticas, lesiones musculoesqueléticas y el síndrome de Burnout. Además, se identificó que los factores individuales, tanto objetivos como subjetivos como la percepción personal del estrés, las variables fisiológicas, emocionales y mentales, el apoyo familiar y las demandas propias del trabajo, influyen de manera significativa en el grado de tensión experimentado.

Por otro lado, Akizumi y colaboradores compararon distintos países utilizando escalas estandarizadas de esfuerzo-recompensa, encontrando diferencias notables entre Japón y varios

países europeos (Holanda, Francia y Suecia), mientras que en comparaciones entre China, Japón y España las diferencias fueron menos marcadas. Asimismo, el conflicto de rol aparece reiteradamente como un factor predisponente al estrés, mientras que la formación profesional y las estrategias de afrontamiento se identifican como elementos protectores. Finalmente, se halló una relación moderada entre el espacio físico y el nivel de estrés en enfermeras, aunque solo se reportó un estudio de este tipo realizado en España.

Por otra parte otro autor después de su investigación manifestó: “El análisis de resultados fue a través del paquete estadístico SPSS versión 22, los datos obtenidos indicaron que ninguna persona de la muestra presenta estrés laboral según los factores evaluados y por el contrario el 53,3% de la muestra se encuentra por debajo del rango medio, es decir que no presentan estrés laboral, resultados que se discuten posteriormente en relación a la teoría, la similitud y diferencia con los hallazgos de otras investigaciones nacionales”. (Estrada, y Sánchez, 2016). De acuerdo con Estrada y Sánchez (2016), La tensión laboral se ha convertido en un problema relevante en todo el mundo. Diversos estudios señalan que Cerca del 50% al 60% de los casos de ausencia por motivos de salud. se encuentran directamente afines con este fenómeno. El estrés en el trabajo no solo puede afectar a cualquier persona, sino que también repercute en la salud de las organizaciones y en las economías nacionales, llegando incluso a comprometer la seguridad en el entorno laboral y a contribuir al desarrollo de otros problemas vinculados con la salud ocupacional.

Como conclusión de su investigación con trabajadores del sector de la construcción, Giraldo y Villa (2021) identificaron varios hallazgos relevantes. En primer lugar, el tiempo destinado al proyecto se reconoció como el factor con mayor incidencia en los niveles de estrés, seguido por la exigencia de mantener la calidad de los resultados. Entre los principales estresores

se destacaron las jornadas laborales superiores a 48 horas semanales, la asignación de responsabilidades adicionales a las propias del cargo y la sobrecarga de trabajo.

En cuanto a las manifestaciones del estrés, El síntoma predominante identificado fueron las cefaleas. y los episodios de ansiedad, con diferencias en su incidencia según el género. Se observó que los grupos más afectados eran los hombres, los profesionales con más de cinco años de experiencia y aquellos mayores de 40 años. Respecto a las estrategias de afrontamiento, los hombres tendían a recurrir al deporte, mientras que las mujeres preferían actividades familiares, hallazgos que coinciden con investigaciones previas. A nivel comparativo, los estresores, indicadores y formas de afrontamiento identificados en la zona industrial de Mamonal mostraron similitudes con los reportados en países como Australia, China y Sudáfrica. Finalmente, el estudio confirmó que los proyectos de construcción presentan altos índices de estrés en los trabajadores, por lo que se recomienda incorporar la gestión del estrés en la planificación de los proyectos. La propuesta incluye una guía orientada a fomentar equipos de trabajo saludables, disminuir la probabilidad de accidentes laborales y mejorar El equilibrio físico y mental del personal.

El Ausentismo Laboral. De acuerdo con Giraldo y Villa (2021), el estudio realizado por la ANDI en Colombia evidenció que el 4,8% de las incapacidades laborales se relacionan con enfermedades de origen ocupacional confirmadas. Sin embargo, el 67% de los casos corresponden a enfermedades comunes, muchas de ellas vinculadas a síntomas derivados del estrés laboral. Entre las más frecuentes se encuentran las patologías del sistema osteomuscular y del tejido, que ocasionaron 6.020.492 días de ausencia laboral, con un promedio de 8,2 días por trabajador; las enfermedades del sistema nervioso, que generaron 1.089.540 días de incapacidad, con un promedio de 6,8 días; y los trastornos mentales y de comportamiento, que acumularon 850.266 días de ausentismo, con un promedio de 15,4 días por caso.

El informe también evidenció que los costos asociados al ausentismo laboral en las empresas participantes ascendieron a 176 mil millones de pesos, cifra equivalente al 3,49% del total de los salarios. Estos hallazgos permiten concluir que el estrés laboral se ha consolidado en las últimas dos décadas como un problema de salud pública, dado su impacto en la calidad de vida, la salud mental de los trabajadores y la sostenibilidad económica de las organizaciones. La investigación tuvo como finalidad identificar las condiciones que propician el ausentismo laboral, con el objetivo de diseñar estrategias de intervención integral frente a esta problemática. Los resultados obtenidos respaldan la teoría de que el ausentismo laboral responde a múltiples factores, los cuales pueden clasificarse en individuales, sociodemográficos e intralaborales. Dichos factores presentan patrones similares en distintos países de América Latina, lo que sugiere la posibilidad de implementar estrategias de intervención efectivas para enfrentar esta situación. Se hace importante decir, que la investigación se toma como referencia, ya que nos da una mirada mas objetiva y centrada a las consecuencias del estrés dentro del entorno laboral, enfocadas a la salud física y psicológica, tomando en consideración las afectaciones en las relaciones interpersonales y sociales.

En 2019, Tatamuez, Domínguez y Matabanchoy realizaron una revisión sistemática titulada Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. El propósito de este estudio fue identificar los elementos que han contribuido al ausentismo en la región durante los últimos veinte años, recopilando y analizando investigaciones previas que permitieran comprender las principales causas y tendencias de este fenómeno en diversos contextos laborales. La presente investigación corresponde a una búsqueda sistemática de la literatura, desarrollada bajo un enfoque integrativo, observacional y retrospectivo. Para su elaboración se revisaron diversas publicaciones y estudios relacionados con los factores que inciden en el ausentismo laboral en países de América

Latina, empleando como principales fuentes de consulta bases de datos académicas como SciELO, Redalyc y Ebsco Host, entre otras. Dentro de la anterior investigación se hace una apreciación positiva, ya que al usar bases científicas demuestra que ya se tienen estudios previos a los temas a investigar.

En contraposición, Baptista, Méndez, Zunino y Baptista (2016) concluyen que el ausentismo laboral resulta complejo de explicar debido a su carácter multicausal, tal como lo señalan diversas investigaciones revisadas. Este fenómeno puede abordarse desde múltiples perspectivas empresarial, directiva, económica, psicológica, sociológica y pedagógica, lo que evidencia la necesidad de un enfoque multidisciplinario para su análisis.

Aunque es difícil determinar con precisión el grado de influencia de cada una de las causas que lo originan, existe evidencia empírica que confirma sus impactos negativos no solo para el trabajador ausente, sino también para su familia, sus compañeros de trabajo, la organización, el Estado y la sociedad en general. En el caso de las ausencias involuntarias, como las derivadas de problemas de salud, el trabajador es quien soporta directamente las consecuencias de la enfermedad. Por otro lado, las ausencias voluntarias como llegadas tardías, faltas sin justificación o el uso indebido de certificaciones médicas pueden, cuando son reiteradas, reflejar un comportamiento de distanciamiento e indisciplina, generando conflictos con los compañeros, quienes se ven obligados a asumir una mayor carga laboral sin una compensación económica adicional. Esto, a su vez, provoca malestar y deterioro del clima organizacional. De esta manera, la investigación resalta Las inasistencias en el ámbito laboral no inciden, la dinámica interna de las empresas, Por el contrario, también deteriora el tejido social y económico, lo que en el caso del sector de la construcción puede traducirse en pérdidas significativas a largo plazo. Esta

investigación es importante ya que toma en consideración la interacción social y de cierta manera deja ver la percepción personal de los trabajadores.

Según Sánchez (2015), el ausentismo laboral es un fenómeno complejo influenciado por diversos factores de carácter individual, organizacional y externo que condicionan su aparición. El autor destaca que, aunque no existe un estándar universal para calcular los indicadores de ausentismo, estos pueden determinarse de acuerdo con diferentes normativas nacionales e internacionales. En este sentido, la medición objetiva de dichos indicadores resulta fundamental para reconocer tendencias, establecer relaciones y definir acciones correctivas.

De igual manera, la clasificación, el registro y el análisis estadístico del ausentismo no solo generan información valiosa para cada empresa, sino que también enriquecen las estadísticas nacionales. Esto permite estimar los costos asociados y establecer comparaciones con organizaciones pertenecientes al mismo sector productivo en el ámbito global.

5.2 Marco teórico

Estrés Desde una perspectiva biológica y anatómica, Selye (1956) define el estrés como la alteración del equilibrio interno del organismo provocada por factores externos o internos. Ante esta situación, el cuerpo responde de manera extraordinaria para restablecer dicho equilibrio, organizando su reacción en lo que denomina Síndrome General de Adaptación (SGA), compuesto por tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

Por su parte, Guerrero Barona (1999) sostiene que el estrés está vinculado a los estímulos ambientales y a la forma en que cada individuo responde frente a ellos. A diferencia de las teorías centradas en las reacciones fisiológicas, este autor lo explica a partir de los estresores externos, que alteran el funcionamiento del organismo. Distingue dos tipos principales:

Psicosociales: situaciones que no generan directamente la respuesta de estrés, pero que se convierten en estresores a través de la interpretación cognitiva o del significado que la persona les atribuye.

Biológicos: estímulos que producen modificaciones bioquímicas o eléctricas en el organismo y desencadenan por sí mismos la respuesta de estrés, como la exposición a ruidos intensos o el consumo de cafeína.

El reto de esta teoría radica en delimitar qué situaciones pueden considerarse estresantes, ya que lo que para una persona resulta altamente perturbador, para otra puede ser irrelevante.

En contraste, Vales (2011) plantea que el estrés suele asociarse con un estado patológico, aunque también puede entenderse como una reacción natural del ser humano frente a demandas excesivas o amenazas, que en ocasiones cumple una función adaptativa y de supervivencia. Cuando las respuestas son adecuadas y controladas, favorecen la adaptación y se denominan eustres.

Sin embargo, los estilos de vida contemporáneos marcados por la inmediatez, la presión por el éxito, la reducción del descanso, las dificultades económicas, las exigencias laborales y la fragmentación social junto con eventos negativos como catástrofes, pérdidas afectivas, rupturas de pareja, desempleo o enfermedades crónicas, pueden generar respuestas de adaptación ineficaces. Cuando estas se prolongan en el tiempo, el organismo se sobrecarga y aparecen problemas de salud, fenómeno conocido como distrés (p. 179).

Dando una postura, donde enfatiza que los fenómenos ambientales y sociales son aquellos por medio de los cuales se puede tomar como desencadenantes, además de que el medio ambiente y los entornos de la vida cotidiana tienen que ver con este fenómeno, siempre y cuando haya

sobrecargas del mismo estímulo sea cual sea, pero el siguiente autor, da un concepto más acercado a definir el estrés desde diferentes ámbitos como la respuesta literaria, la parte química y los fenómenos generales.

El término estrés suele emplearse de manera ambigua y con múltiples significados. En la literatura especializada se reconocen cinco usos principales: se utiliza para referirse al agente, estímulo o factor que lo desencadena (estresor); para designar la respuesta biológica frente a dicho estímulo; para expresar la reacción fisiológica al estresor; para denominar las enfermedades físicas o psicológicas derivadas del estrés; y, finalmente, en un sentido más amplio, para englobar todos los aspectos relacionados con esta temática (Orlandini, 1996).

Por su parte, Chávez (2014) conceptualiza el estrés laboral como un fenómeno de carácter individual y aspecto social que se ha popularizado en los últimos tiempos, con repercusiones importantes tanto en las personas como en las organizaciones. A nivel personal, afecta el bienestar físico, psicológico y la salud integral; mientras que, en el ámbito colectivo, impacta directamente la salud organizacional.

En el ámbito de la construcción, los trabajadores participan en proyectos de diversa naturaleza y escala, que incluyen la edificación de vías, puentes, edificios, represas, sistemas de distribución de agua y parques, además de labores de reparación y mantenimiento de la infraestructura física de un país. Este sector, al igual que otros dentro de la industria, se caracteriza por la presencia de riesgos laborales que pueden derivar en enfermedades, lesiones, discapacidades e incluso en accidentes mortales. Entre dichos riesgos, los de tipo psicosocial ocupan un lugar relevante, siendo el estrés laboral uno de los más significativos.

En este sentido, resulta fundamental considerar que los factores estresores presentes en el entorno de trabajo incluyen las tareas asignadas, la exposición a contaminación, el ruido, las condiciones de iluminación y los horarios laborales. Se ha evidenciado que el trabajo diurno genera menor nivel de estrés en comparación con las jornadas nocturnas por turnos, las cuales afectan de manera negativa tanto la salud física como mental de los empleados (Rivera, González y Salcedo, 2024).

Estos factores pueden convertirse en desencadenantes que, al generar estrés en el lugar de trabajo, provocan consecuencias como altos niveles de ausentismo, rotación de personal y accidentes laborales, lo que repercute directamente en la disminución de la productividad. Asimismo, afectan la estabilidad organizacional y elevan los costos asociados a la atención médica de los trabajadores (Rivera, González y Salcedo, 2024).

En la literatura en castellano, el término Burnout se ha adaptado de distintas maneras, como “síndrome del trabajador quemado”, “síndrome del desgaste profesional (SDP)” o “síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”, “síndrome del profesional exhausto o sobrecargado” y “enfermedad de Tomás”. Retomando la expresión “quemado”, algunos autores señalan que esta denominación puede resultar exagerada y fuerte; por ello, en ciertos países se ha preferido utilizar el término “desgastado” como alternativa (Bosqued, 2008).

En 1985, Cronin, Stubbsy y Rooks conceptualizaron el Burnout como una reacción desadaptativa frente a las exigencias laborales. Posteriormente, Shirom (1989) profundizó en esta definición al señalar que se trata de un estado de desgaste que compromete tanto la energía emocional como la capacidad cognitiva del trabajador, interpretándolo como el resultado de una disfunción en los mecanismos de afrontamiento. En la misma línea, Hiscott (1989) y Connop (1990) lo consideraron un indicador de las dificultades derivadas del estrés laboral. Por su parte,

Oliver, Aragonese y Moreno (1991) plantearon que el Burnout constituye una modalidad de estrés ocupacional que emerge, principalmente, cuando el trabajador establece una relación intensa con los beneficios esperados de su labor, pero no logra alcanzarlos.

Dentro de las causas del estrés laboral se resalta el clima organizacional, el cual puede desencadenar consecuencias graves como estrés crónico, Burnout, desmotivación, insatisfacción laboral o incluso fenómenos de acoso como el mobbing. Estos síndromes no afectan únicamente a un trabajador en particular, sino que repercuten en el conjunto del talento humano de la organización y, en consecuencia, en su productividad. Por ello, resulta esencial que las empresas identifiquen los factores que los originan y adopten medidas proactivas y preventivas para evitar que se conviertan en problemáticas de mayor alcance (Hernández y Monje, 2016).

Ausentismo Laboral: el ausentismo laboral constituye un aspecto relevante dentro referentes a los modelos de gestión de la prevención de riesgos laborales, tal como se evidencia en las presentaciones de Salud Ocupacional. Sus repercusiones afectan tanto a los trabajadores como a los empleadores, además de impactar los sistemas de aseguramiento y la economía en los niveles local y nacional. Los factores que lo determinan hacen que su abordaje y gestión resulten complejos. No obstante, en la actualidad se han implementado intervenciones psicosociales, organizativas y ergonómicas que han demostrado ser exitosas, logrando disminuir de manera significativa los índices de ausencia laboral (Sánchez, 2015).

También es de resaltar que el ausentismo laboral nunca podrá llegar a ser completamente objetivo, teniendo claro que fallar a las actividades laborales puede estar relacionado a un sin número de factores que pueden ser de carácter organizacional, medicas, sociales, familiares o económica, por esta razón es fundamental la sinceridad de los trabajadores en el momento que se

ausenta para poder dar manejo dentro de la organización y así beneficiar las dos partes (Sánchez, 2015).

En el año 2020 se registró una tasa de accidentalidad de 7,4 accidentes por cada 100 trabajadores en el sector de la construcción. Esta cifra correspondió principalmente a las actividades relacionadas con la construcción de edificaciones —incluyendo viviendas, edificios, caminos, ferrocarriles, presas, calles y oleoductos—, así como a la preparación de terrenos. En este ámbito específico se reportaron 20.875 accidentes, lo que representó el 37% del total de incidentes del sector, con un promedio de 57 accidentes diarios. En contraste, los trabajos de pintura presentaron la menor tasa de accidentalidad, con 1,8 accidentes por cada 100 trabajadores (Consejo Colombiano de Seguridad, 2021).

Durante los meses de febrero y septiembre de 2020, la construcción de edificaciones no residenciales alcanzó la mayor tasa de accidentalidad, con 0,8 accidentes por cada 100 trabajadores (Consejo Colombiano de Seguridad, 2021). Posteriormente, en enero y febrero de 2021, las actividades de construcción de edificaciones para uso no residencial y la preparación de terrenos registraron las cifras más altas, con 0,7 accidentes por cada 100 trabajadores. Sin embargo, en ese mismo periodo, la construcción de viviendas concentró el mayor número de accidentes, con 3.550 casos, equivalentes al 36% del total de incidentes del sector de la construcción durante el primer bimestre de 2021 (Consejo Colombiano de Seguridad, 2021; Peraza Oñate et al., 2023).

El clima laboral está conformado por una amplia variedad de factores, tanto físicos como emocionales, que influyen directamente en el comportamiento y desempeño de los miembros de un equipo de trabajo (García, 2009). El clima organizacional determina la manera en que cada individuo percibe su entorno laboral, afectando su productividad, satisfacción y desempeño, al considerar tanto el ambiente humano como el físico en el que se desarrolla la actividad cotidiana.

De esta forma, impacta en la satisfacción del personal y, en consecuencia, en los niveles de productividad.

En este campo, Elton Mayo fue pionero al iniciar estudios en una fábrica textil de Filadelfia entre 1923 y 1924. Su investigación se centró en la elevada rotación de personal en un departamento caracterizado por tareas monótonas y extenuantes. Los trabajadores, tras un corto tiempo de permanencia, tendían a caer en estados de abatimiento e irritabilidad, lo que los llevaba a renunciar de manera impulsiva. Antes de sus aportes, diversos intentos de ingenieros en eficiencia para reducir las dimisiones mediante incentivos económicos habían fracasado.

Casi nueve décadas después de los estudios de Mayo (1924), realizados en la empresa Hawthorne, múltiples investigadores han profundizado en la noción de clima laboral. Los hallazgos han demostrado que el comportamiento de los trabajadores está condicionado por los ambientes de trabajo promovidos por sus superiores, generando estados de motivación y bienestar o, por el contrario, descontento y desmotivación. En consecuencia, los resultados obtenidos por los empleados reflejan la compensación al esfuerzo que realizan las organizaciones al ofrecer espacios seguros, cómodos y con un ambiente laboral favorable (Lucas y Ureta, 2019).

5.3 Marco conceptual

En este apartado se presentan algunos conceptos fundamentales que sustentan la presente investigación, expuestos a partir de diferentes teóricos que han abordado el tema del estrés. Estrés Aguado et al. (1997) describen el estrés como una respuesta inespecífica del organismo frente a cualquier demanda externa, entendida como un estado generado por un síndrome caracterizado por cambios fisiológicos no específicos dentro del sistema corporal.

En la misma línea, Melgosa (1997) lo define como la reacción del organismo ante cualquier exigencia, un estado de elevada tensión psicológica que prepara al individuo para la respuesta de ataque o huida. Este autor distingue dos componentes fundamentales: los estresores, que corresponden a las circunstancias del entorno que originan la presión, y las respuestas al estrés, que son las reacciones del sujeto frente a dichos agentes.

Por su parte, Chávez (2014) plantea que el estrés laboral se ha convertido en un fenómeno personal y social cada vez más común, con repercusiones significativas tanto en el plano individual como en el organizacional. A nivel personal, afecta el bienestar físico, psicológico y la salud integral; mientras que, en el ámbito colectivo, compromete la salud organizacional, incidiendo en la productividad y en el clima laboral. Finalmente, Lazarus y Folkman (1984) lo conceptualizan como el conjunto de relaciones específicas entre la persona y la situación, en la medida en que esta última es percibida como una carga que excede los recursos individuales y amenaza el bienestar personal. Estos autores destacan la importancia de los factores psicológicos y cognitivos, así como del proceso de evaluación subjetiva que realiza cada individuo frente a las demandas percibidas, lo que convierte al estrés en una experiencia dependiente de la interpretación personal de cada contexto.

Estrés Laboral La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud Ocupacional, citada por la Revista Evolución (2003), define el estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales frente a aspectos adversos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Este estado se caracteriza por elevados niveles de excitación y angustia, acompañados de la sensación de incapacidad para afrontar la situación. En concordancia, Ortega Villalobos (1999) lo conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se manifiestan en el

organismo del trabajador, derivados de la exposición a agentes estresores directamente vinculados con el ámbito laboral y que pueden afectar su salud.

De manera similar, Patlán (2019) lo describe como un síndrome compuesto por reacciones fisiológicas inespecíficas del organismo frente a agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el entorno. Olmedo (2010) advierte que el estrés laboral constituye una problemática que afecta a gran parte de la población económicamente activa en el siglo XXI, y que debe entenderse como una auténtica “epidemia” con un impacto significativo en la vida de los trabajadores.

Por su parte, Posada (2011) señala que el estrés laboral es uno de los principales problemas a nivel mundial, afectando aproximadamente al 35% de los empleados. Las investigaciones muestran que un porcentaje que oscila entre el 50% y el 60% de las bajas por incapacidad se vincula con esta problemática, lo que genera altos costos tanto en términos de sufrimiento humano como de pérdidas económicas. Además, puede presentarse en cualquier sector y nivel organizacional, comprometiendo la integridad y seguridad de los trabajadores, así como la estabilidad de las empresas y del desarrollo económico nacional. Entre sus consecuencias se incluyen enfermedades físicas y psicológicas, además del incremento de riesgos laborales como los trastornos musculoesqueléticos.

El Clima Laboral: considerado un factor determinante del estrés, constituye un referente esencial en aquellas organizaciones que buscan ser competitivas y que priorizan el bienestar de su personal. Estas empresas promueven un proceso de mejoramiento continuo del ambiente organizacional con el propósito de incrementar la productividad y otorgar mayor valor al recurso

humano. En este contexto, la motivación y el bienestar de los trabajadores se convierten en pilares fundamentales para alcanzar la eficiencia.

Diversos elementos inciden en la percepción que los empleados tienen sobre el entorno en el que desarrollan sus funciones. Entre ellos destacan la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia entre compañeros. El resultado de estas interacciones ya sea positivo o negativo, repercute directamente en la productividad de la organización (Reyes, 2010). La relación entre clima laboral y productividad depende en gran medida del estilo de liderazgo adoptado por la organización, lo que evidencia que los resultados pueden ser gestionados y controlados. A lo largo del tiempo, diferentes investigaciones han buscado demostrar esta relación, identificando tres escenarios principales:

Baja Productividad con Clima Laboral Elevado: ocurre cuando los objetivos individuales y colectivos se cumplen, pero no se traducen en un incremento de la productividad. En este caso, el buen clima laboral potencia las capacidades, aunque no garantiza eficiencia sin una adecuada gestión directiva.

Alta Productividad con Clima Laboral Bajo: se presenta cuando la organización logra aumentar sus resultados mediante la planificación y las competencias de sus integrantes, sin atender la motivación del personal. En ocasiones, la productividad se sostiene mediante políticas coercitivas como sanciones o despidos. Aunque genera resultados inmediatos, este modelo no es sostenible, ya que se construye sobre los trabajadores y no con ellos.

Alta Productividad con Clima Laboral Elevado: constituye el escenario más favorable, en el cual se cumplen los objetivos tanto de los equipos de trabajo como de la empresa. Se establece una relación exitosa entre ambas partes, lo que fortalece el clima laboral y la eficiencia de los

empleados. Este círculo virtuoso refuerza el ambiente organizacional, generando una sinergia que se retroalimenta de manera constante (Lucas y Ureta, 2019).

Ausentismo el ausentismo laboral es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como:

la ausencia de un empleado en el trabajo, ya que no cuenta con una excusa, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas. Dejando un resultado negativo entre el tiempo para el cual un trabajador fue contratado y el tiempo que realmente desarrolló su tarea (Sánchez, 2015).

“Mientras enfermedades comunes tales como la enfermedad coronaria, los desórdenes músculo esqueléticos, la depresión o la enfermedad del ausentismo están fuertemente influenciadas por esos nuevos aspectos psicosociales del trabajo” (Román, 2006). El ausentismo laboral es un fenómeno de carácter multicausal, que requiere ser analizado desde diferentes perspectivas: empresarial, directiva, económica, psicológica, sociológica y pedagógica. Sus efectos negativos se extienden más allá del trabajador ausente, alcanzando a su familia, compañeros de trabajo, la organización, el Estado y la sociedad en general.

Cuando la ausencia es involuntaria, generalmente asociada a problemas de salud, el trabajador es quien soporta la carga principal derivada de la complicación médica. En cambio, cuando se trata de una ausencia voluntaria, como el uso indebido de certificaciones médicas, puede reflejar un comportamiento de distanciamiento que genera conflictos con los demás compañeros. Estos, al verse obligados a asumir un mayor volumen de trabajo sin una compensación económica adicional, experimentan malestar y contribuyen a la formación de un clima laboral conflictivo (Baptista, Méndez, Zunino y Baptista, 2016).

De acuerdo con lo señalado en un boletín del Observatorio de Hábitat, el Producto Interno Bruto (PIB) corresponde al valor total de los bienes y servicios finales producidos en un país durante un periodo determinado. Su cálculo integra la producción de todas las empresas, tanto nacionales como extranjeras, que operan dentro de las fronteras nacionales. Este indicador resulta fundamental, ya que permite analizar la evolución, las tendencias y las transformaciones estructurales de la economía. En el caso de Colombia, la entidad responsable de calcular y divulgar estas cifras es el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el cual realiza la medición con una periodicidad trimestral (Torres, 2024).

5.4 Marco legal

Tabla 1. *Normativa*

| Normativa | Autoridad | Título de la Norma |
|--------------------------|-------------------------|--|
| Resolución 2646 de 2008. | Ministerio de Trabajo | Se establecen disposiciones y responsabilidades orientadas a la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, así como a la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés ocupacional. Este enfoque otorga la debida relevancia a la salud mental de los trabajadores, con el propósito de reducir la aparición de trastornos y minimizar la accidentabilidad en el entorno de trabajo, favoreciendo así la protección integral del talento humano y la sostenibilidad organizacional. |
| Ley 1010 de 2006. | El congreso de Colombia | Se implementan medidas orientadas a la prevención, corrección y sanción del acoso laboral y de otras formas de hostigamiento que puedan presentarse en el marco de las relaciones de trabajo. Estas disposiciones buscan garantizar un entorno organizacional seguro y respetuoso, promoviendo la protección de la dignidad de los trabajadores y el fortalecimiento de la convivencia laboral. |
| Ley 1257 de 2008. | El congreso de Colombia | Se establecen disposiciones orientadas a la sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación ejercidas contra las mujeres en el ámbito laboral y social. Estas normas buscan garantizar el respeto a la dignidad humana, promover la igualdad de género y asegurar entornos seguros y libres de hostigamiento, consolidando así una cultura organizacional y comunitaria basada en la equidad y la justicia. |

| Normativa | Autoridad | Título de la Norma |
|--|---|---|
| Resolución 0652 de 2012. | Ministro de trabajo | Se establecen las disposiciones para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas. Este órgano tiene como finalidad promover un ambiente de respeto, equidad y armonía en las relaciones de trabajo, así como prevenir y atender situaciones de conflicto que puedan afectar la convivencia laboral. El comité se constituye como un mecanismo de participación y vigilancia, encargado de recibir, analizar y dar trámite a las quejas relacionadas con conductas de acoso laboral u otras formas de hostigamiento. Asimismo, debe proponer medidas de prevención, realizar seguimiento a los casos atendidos y fomentar estrategias de sensibilización que fortalezcan la cultura organizacional. |
| Ley 2460 de 2025° | Congreso de Colombia | <i>“por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013”</i> La presente Ley tiene por objeto modificar la Ley 1616 de 2013, y dictar otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental. |
| Decreto 1477 de 2014. | Ministerio de Trabajo | Se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, instrumento oficial que establece y clasifica las patologías reconocidas como de origen ocupacional. Esta tabla constituye una referencia obligatoria dentro de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que permite identificar, evaluar y determinar las enfermedades derivadas de la exposición a factores de riesgo presentes en el entorno laboral. |
| Resolución De 2022 2764 | Ministerio del Trabajo | Se adopta oficialmente la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, junto con la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de dichos factores y sus efectos en la población trabajadora. Asimismo, se establecen los protocolos específicos correspondientes y se dictan disposiciones adicionales para garantizar su aplicación en el marco de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). |
| Resolución del 2018 4886 | Ministerio de Salud y Protección Social | La Política Nacional de Salud Mental en Colombia es el marco oficial que orienta la promoción, prevención, atención e intervención en salud mental, garantizando el derecho de la población a recibir servicios integrales y equitativos. Actualmente, está vigente la actualización 2024-2033, adoptada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con enfoque de derechos, intersectorialidad y corresponsabilidad. |
| Código sustantivo de trabajo y la seguridad social | Congreso de la Republica | Artículo 60, la cual regula las políticas y define el ausentismo, sus categorías y definiciones, además de la aplicación normativa dentro de los ámbitos laborales a los casos de ausentismo. |

Nota: la Tabla 1 La tabla presenta el marco normativo colombiano que regula el estrés laboral como riesgo psicosocial, Se establecen directrices orientadas a la identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral. Estos lineamientos buscan reconocer las condiciones que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores, implementar mecanismos de análisis que permitan medir su impacto y desarrollar

estrategias preventivas que reduzcan la exposición a dichos riesgos, fortaleciendo así la seguridad y la salud en el trabajo.

5.5 Marco normativo

Desde el marco normativo podemos encontrar la GTC 45 Apéndice A, la cual hace referencia a la clasificación de peligros, donde encontramos de tipo psicosocial, siendo fundamental conocer que su escala de clasificación es baja, media, alta y muy alta, estas son utilizadas en el momento de realizar una matriz de riesgo hallándolo en el Anexo B (Icontec Internacional, 2012).

Resulta fundamental hacer referencia a la norma ISO 45003, la cual se sustenta en la Manejo de la prevención y cuidado de la salud en el trabajo, con un énfasis particular en la salud y seguridad psicológica en el ámbito laboral. Este estándar internacional proporciona lineamientos específicos para la gestión de los riesgos psicosociales, ofreciendo a las organizaciones herramientas para identificar, evaluar y mitigar dichos factores, c A fin de impulsar espacios de trabajo que garanticen protección, bienestar y sostenibilidad. (Secretaría Central de ISO, 2021).

El riesgo psicosocial se entiende como la combinación entre la probabilidad de exposición a peligros de naturaleza psicosocial, derivados de la actividad laboral, y la gravedad de las posibles consecuencias que dicha exposición puede generar en la salud del trabajador. Este tipo de riesgo implica que, al materializarse, puede ocasionar un deterioro significativo en el bienestar físico, psicológico o social de la persona, convirtiéndose en un factor crítico dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (Secretaría Central de ISO, 2021).

6. Diseño metodológico

En la presente investigación se implementó como enfoque el cualitativo hermenéutico; la estrategia metodológica se centró en un estudio de caso colectivo, utilizando para el trabajo de campo la técnica de entrevista semiestructurada, para la cual se diseñó un instrumento o guion de entrevista el cual fue validado previamente por experto en riesgo psicosocial y un experto en investigación cualitativa.

Por otra parte, para el desarrollo del estudio, las fuentes de información fueron siete (7) trabajadores seleccionados por muestreo no probabilístico; pertenecientes a empresas del sector construcción del municipio Ricaurte, Cundinamarca en que desempeñaran funciones en este sector entre los años 2022 y 2024. A los cuales se les socializó de manera presencial el formato de consentimiento informado para su respectivo diligenciamiento, así mismo, la confidencialidad de los datos y el alcance académico y pedagógico de la investigación; garantizando el respeto y la integridad de los participantes.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cualitativo se centra en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en relación con el contexto. (p. 390). Para el caso de esta investigación se realizó el acercamiento a trabajadores que hicieran parte del sector construcción en el municipio Ricaurte, Cundinamarca entre el año 2022 y 2024 a los cuales se les indagó sobre sus experiencias asociadas al estrés laboral durante el desarrollo de sus labores; estos siete (7) trabajadores cumplen con este requisito principal y se desempeñan en diferentes cargos lo que permitió una muestra diversa en sus discursos y contribuyó a garantizar la representatividad cualitativa reflejando distintas experiencias y perspectivas en un mismo sector económico.

Lo anterior tiene directa coherencia con el diseño de la estrategia metodológica la cual se centró en un estudio de caso; de acuerdo con Duran (2012), es una forma de abordar un acontecimiento de manera especial y profunda entendiendo su contexto, para comprenderlo y generar aprendizajes significativos.

En coherencia con lo anterior Galeano (2018), también enfatiza que el estudio de caso es una estrategia de investigación social cualitativa que ha sido utilizada por diferentes disciplinas que han desarrollado procedimientos para determinar su validez; siendo este un estudio de la particularidad y la complejidad de un caso singular para llegar a comprender su dinámica en casos o situaciones especiales; es visto como de carácter heurístico, pues cuenta con facilidad de permitir la comprensión y claridad sobre un tema o aspecto concreto, o indagar un fenómeno, una población o una condición particular, profundizar en experiencias y significados.

Para la presente investigación se adelantó un estudio de caso colectivo del cual se revisó, conjuntamente, casos que permitieron indagar sobre un fenómeno, una población o una condición general, tal y como lo indica Galeano (2004). “No se trata de estudiar un colectivo, sino de un estudio instrumental extendido a varios casos.” (p.71).

El término estudio de caso se refiere a la recolección, el análisis y la presentación detallada y estructurada de información sobre un individuo, un grupo o una institución. La información proviene de diversas fuentes e incluye usualmente las visiones de los mismos sujetos. (p. 68).

Para el trabajo de campo se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada, en esta se indagó sobre las experiencias asociadas al estrés laboral en trabajadores de empresas del sector Construcción del municipio de Ricaurte Cundinamarca del año 2022 al 2024. De las cuales, tal y como lo indica Galeano (2004), los casos fueron analizados desde diversas perspectivas y en todas

sus dimensiones. (p.69), es decir, desde su contexto social y cultural vivenciado en una organización, pero a su vez desde su individualidad como se percibe el estrés laboral.

Para la etapa de la selección de la población se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con Morphol (2017), esta técnica de muestreo permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. (p.230); por su parte Vehovar, (2016) afirma que para el muestreo no probabilístico no requiere un mecanismo probabilístico, es por esto que todas las unidades de la población cuentan con la probabilidad de inclusión definidas, en este sentido se indica una aleatorización. El muestreo no probabilístico por conveniencia permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio. cuando se utiliza esta técnica, se pueden observar hábitos, opiniones, y puntos de vista de manera más fácil.

6.1 Alcance y limitaciones

En este sentido, el proceso metodológico del estudio de caso se adelantó en las siguientes etapas:

1. *Exploración, diseño y descripción*: en este punto el enfoque se centró en la selección de casos que cumplieron con los criterios de inclusión para su participación, por consiguiente, fueron siete (7) trabajadores del sector construcción del municipio Ricaurte, Cundinamarca que se desempeñaran en roles del sector entre los años 2022 y 2024.

2. *Focalización, interpretación, recolección de la información, registro y sistematización*: esta etapa se abordó a través de la implementación de entrevistas semiestructuradas y la consolidación de la información.

3. *Profundización, análisis y presentación de resultados* (Galeano, 2004, p. 73) una vez realizadas las entrevistas, recolectada la información se realizó un análisis teniendo en cuenta las categorías de estudio definidas.

Para la etapa de la selección de la población se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con Otzen (2017), esta técnica de muestreo permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, de acuerdo con la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. (p.230); por su parte, Vehovar (2016), afirma que para el muestreo no probabilístico no requiere un mecanismo probabilístico, es por esto por lo que, todas las unidades de la población cuentan con la probabilidad de inclusión definida, en este sentido se indica una aleatorización. El muestreo no probabilístico por conveniencia permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede

haber en el estudio. Cuando se utiliza esta técnica, se pueden observar hábitos, opiniones, y puntos de vista de manera más fácil.

Para la etapa de *obtención* de la información se tuvo como técnica la entrevista semiestructurada, como instrumento se utilizó un guion de preguntas, la cual sirvió como punto de partida al establecer la conversación con los participantes; este instrumento definido fue validado previamente con experto en riesgo psicosocial y experto en investigación cualitativa.

Para la etapa de *análisis* de la información recolectada, se realizó construcción de códigos de acuerdo con la definición preliminar de categorías y subcategorías de análisis e interpretación de categorías, utilizando la herramienta digital Excel, elaboración de mapas de ideas y mapas conceptuales, con los cuales se pudo interpretar, analizar y presentar los resultados.

A continuación, se detallan las personas entrevistadas, sus nombres fueron reemplazados por el cargo que desempeñan con el fin de preservar su identidad, además que se realiza este proceso con el fin que el lector pudiese tener una interpretación mucho más fluida y en razón a la etapa de análisis se hace más digerible la información por medio de los seudónimos los cuales serán asignados de E1 a E7.

Tabla 2. Descripción de la población entrevistada

| Numero | Entrevistado Seudónimo | Sexo F/M | Cargo |
|--------|------------------------|----------|------------------------|
| 1 | E.1 | M | Oficial de mampostería |
| 2 | E.2 | M | Encargado de obras |
| 3 | E.3 | F | Recursos Humanos |
| 4 | E.4 | M | Enchapes |
| 5 | E.5 | M | Obras |
| 6 | E.6 | M | Pintor |
| 7 | E.7 | M | Ayudante de obra |

Nota: la Tabla 2 La tabla se observa a siete entrevistados del sector construcción, identificados con seudónimos. Seis son hombres y uno es mujer. Los cargos incluyen funciones operativas como oficial de mampostería, obrero, pintor, ayudante de obra y enchapes, además de un encargado de obras y una representante de Recursos Humanos.

Tabla 3. *Esquema Categorías de análisis.*

El análisis de las categorías se realizó considerando el siguiente esquema:

| Categorías | | Subcategorías |
|------------|--------------------|-------------------------------|
| A. | Estrés | A.1 Estrés Laboral |
| | | A.2 Causas del Estrés Laboral |
| | | A.3 Consecuencias del Estrés |
| B. | Ausentismo laboral | |

Nota: la *Tabla 3* La tabla muestra El esquema organiza la investigación en dos grandes categorías: Estrés, dividido en tres subcategorías: estrés laboral, sus causas y sus consecuencias. El ausentismo laboral se reconoce como una consecuencia asociada al estrés ocupacional, el cual repercute directamente en la asistencia de los trabajadores y en su nivel de productividad dentro de la organización.

6.2 Ecuaciones de búsqueda utilizadas

Para la obtención y sistematización de la información Se construyeron las siguientes ecuaciones de búsqueda:

- EC 1:("Obra civil") AND ("Estrés Laboral") AND (Impacto)
- EC 2:(Trabajadores) AND (estrés) AND (laboral)
- EC 3::(Workers) AND (stress) AND (work)
- EC 4: (obra pública) AND (Tensión laboral) AND (salud mental)
- EC 5:("Obra de construcción") AND ("Estrés laboral") AND (repercusión)
- EC 6:(Impacto) AND ("Estrés laboral") AND (Construcción)

7. Desarrollo y Análisis de resultados

Del análisis realizado sobre las experiencias asociadas al estrés laboral en trabajadores del sector construcción del municipio de Ricaurte, Cundinamarca (2022–2024), se identificó que este fenómeno se manifiesta de manera recurrente en los entornos de trabajo. Además, se constató que guarda una relación directa con el ausentismo laboral, el cual no debe entenderse como un hecho aislado, sino como una consecuencia estrechamente ligada a las condiciones psicosociales presentes en la dinámica organizacional. Aunque los entrevistados no reportaron episodios personales de ausentismo, sí reconocen haber sido testigos de este problema, vinculado estrechamente al estrés.

Asimismo, las categorías de estudio no resultan ajenas al conocimiento de los trabajadores, independientemente de sus funciones o responsabilidades. La inclusión de una participante del área administrativa (E.3) permitió contrastar las percepciones de roles operativos con las de gestión, confirmando que el estrés y el ausentismo atraviesan todo el sector de la construcción y no se limitan únicamente a las áreas operativas.

Estrés Laboral. Los trabajadores entrevistados describen el estrés como una carga emocional constante, provocada por factores externos como:

- Ruido excesivo.
- Presión por cumplir tareas en tiempos reducidos.
- Interferencia de otros equipos en el área de trabajo.
- Falta de materiales y problemas de logística.

Para algunos, el estrés surge de la frustración de querer realizar las tareas correctamente y no poder hacerlo debido a condiciones físicas del entorno o decisiones externas que afectan su labor. En general, se percibe como una sensación de impotencia que trasciende el cansancio físico.

- E.3, desde el área administrativa, expresó:

“El estrés en mi entorno laboral se puede describir por la presión que se genera en los diferentes proyectos de la empresa. Particularmente, en mi labor, surge por la necesidad de cumplir con actividades y tareas en un periodo de tiempo corto. Esto genera fatiga emocional cuando no se logra cumplir con las expectativas del trabajo.” (E.3, comunicación personal, 19 de agosto 2025).

Por su parte, E.7 por su parte expresa:

“El estrés se define para mí en diferentes puntos. Uno, a veces los problemas personales que de pronto uno deja que se cuelen en el tema del trabajo. Dos, la presión de parte de los jefes, las entregas del trabajo y también a veces el clima laboral. Hay diferentes factores, pero tratamos de manejarlos de la mejor manera.” (E.7, comunicación personal, 19 de agosto 2025)

Principales causas identificadas. Del análisis efectuado se lograron identificar las principales fuentes de estrés que afectan a los trabajadores del sector construcción en el municipio de Ricaurte, Cundinamarca (2022–2024).

- Falta de materiales, retrasos o problemas de logística: el 57,16 % de la población entrevistada coincide en que esta condición un desencadenante de estrés y preocupación en el entorno laboral
- Exceso de trabajo y presión por cumplimiento de cronogramas: el 14,29 % de los entrevistados expresan que la presión por cumplir con el cronograma de la obra genera exposición a excederse en horarios y quehaceres de la obra, siendo esto a su vez un detonante de estrés por la sobre carga de trabajo.
- Ruido y condiciones del entorno: pese a que desde el entorno laboral se cuentan con controles ante la exposición a ruido, esta no deja de ser una condición física predominante

en el sector construcción que al final del día repercute en el bienestar así lo manifiesta el 14,29 % de la población entrevistada para el presente trabajo.

- Poco apoyo de mandos superiores: el 14,29 % de los entrevistados en este estudio ha percibido como bajo el apoyo de sus mandos superiores cuando deben cumplir con entregas y terminaciones asociándose esto a estilos de liderazgo y apoyo social entre miembros del equipo de trabajo, dominios y dimensiones importantes en la gestión de riesgos psicosociales.

Estos resultados evidencian que la presión por los tiempos de entrega y la carencia de recursos son los factores más determinantes en la generación de estrés laboral. En segundo lugar, se destacan las condiciones ambientales (ruido y entorno físico) y los aspectos organizacionales (sobrecarga de tareas y falta de apoyo jerárquico), que también afectan de manera significativa la dinámica de trabajo.

Figura 1. *Causas del estrés*

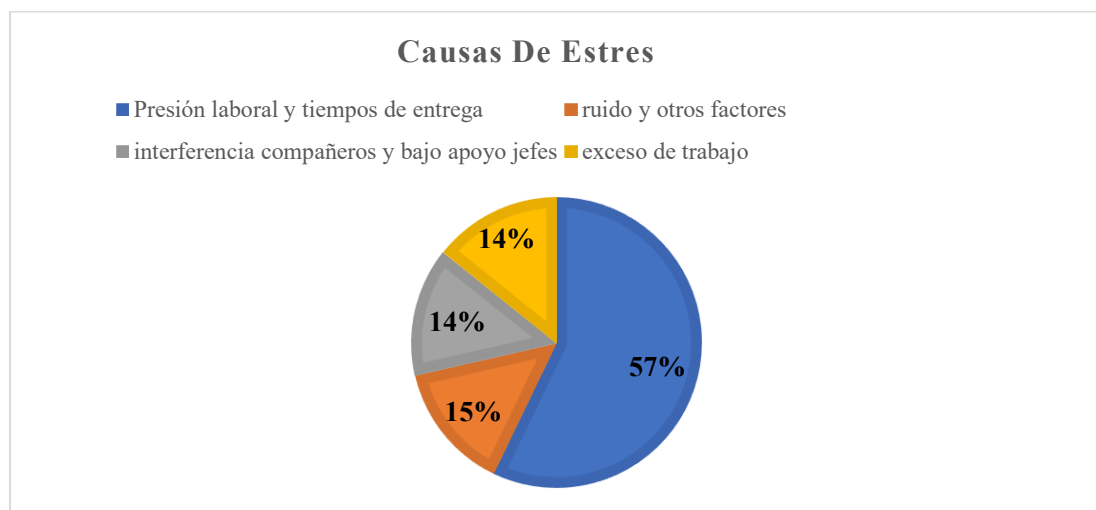


Figura 1. Estas cifras reflejan que el factor más predominante es la presión por cumplir con los tiempos de entrega, seguido por condiciones ambientales adversas, sobrecarga laboral y deficiencias en el apoyo organizacional. E.2, encargado de obra.

Percepción de las causas y niveles de estrés laboral. El punto más relevante identificado en las entrevistas es la presión por los tiempos de entrega y la falta de materiales, factores que retrasan el cumplimiento de las funciones y generan mayor tensión en los trabajadores.

Los entrevistados señalaron como vivencias más estresantes:

- La escasez de recursos y retrasos en la entrega de materiales.
- La presión de los superiores para cumplir cronogramas ajustados.
- La desorganización en la obra y la interferencia de otros equipos.
- El impacto de problemas personales trasladados al ámbito laboral.
- La falta de compañerismo y empatía entre colegas.

En algunos casos, el estrés se intensifica cuando se exige cumplir tareas sin contar con las condiciones mínimas necesarias. E.2, encargado de obra, lo expresa claramente:

“La necesidad de la ingeniería o de la constructora por sacar el proyecto adelante y no poder nosotros llevarlo a cabo por falta de algún material o por retraso de algún contratista que va delante de nosotros.” (E.2, comunicación personal, 19 de agosto 2025)

Niveles de estrés percibidos. La valoración subjetiva de los entrevistados muestra que:

el 71,45 % de los participantes (equivalente a 5 trabajadores) manifestaron que perciben un nivel elevado de estrés laboral. Entre las principales causas señaladas se encuentran la presión constante en el cumplimiento de tareas, las condiciones de riesgo propias de la actividad en construcción y la insuficiencia de materiales, factores que incrementan la tensión y afectan

directamente su bienestar en el entorno de trabajo. 14,29 % (1 persona) lo califican como medio, al reconocer la presión, pero con cierta capacidad de manejo.

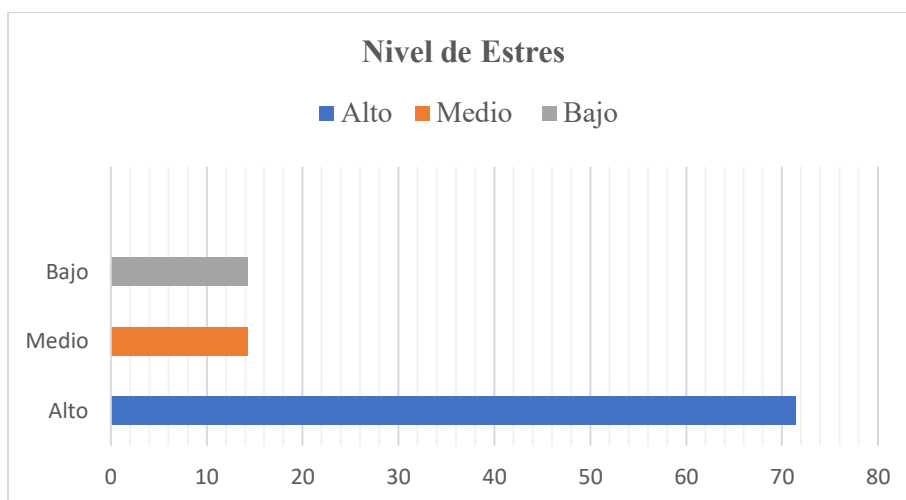
14,29 % (1 persona) lo perciben como bajo, atribuyéndolo a una logística organizada y cronogramas claros que permiten resolver contratiempos.

E.1 resume la percepción mayoritaria:

“Es alto porque estamos trabajando bajo presión. También porque es un trabajo de alto riesgo.” (E.1, comunicación personal, 19 de agosto 2025).

Interpretación. Los resultados evidencian que el estrés laboral es un fenómeno generalizado en el sector construcción, especialmente vinculado a la presión por tiempos de entrega y la falta de recursos. Sin embargo, se observa que una planificación adecuada y una comunicación efectiva pueden actuar como factores protectores, reduciendo la percepción de estrés en algunos trabajadores.

Figura 2. Niveles de estrés



La Figura 2 muestra los niveles de estrés percibidos por los trabajadores del sector construcción, donde el 71,45 % lo califica como alto, reflejando una carga emocional constante asociada a la presión por cumplir cronogramas, condiciones de riesgo y falta de recursos. Un 14,29 % lo considera medio, mientras otro 14,29 % lo percibe como bajo, atribuyéndolo a una mejor organización logística o habilidades personales para enfrentar el estrés. Esta distribución evidencia que el estrés es una problemática predominante en el entorno laboral analizado. Los entrevistados manifestaron que, al reconocer las causas del estrés, recurren a diversas estrategias personales para disminuir su impacto:

- Respiración profunda y autocontrol: el 42,87 % correspondiente a tres personas entrevistadas manifiesta que aplica la respiración profunda cuando experimenta exposición a situaciones que le generan estrés en el trabajo.
- Pausas saludables o actividades de dispersión laboral: un 28,58 % correspondiente a dos personas de la población entrevistada expresa que les es de utilidad hacer pausas saludables o practicar actividades ajenas al trabajo que le ayuden a desconectar cuando se exponen a condiciones y factores generadores de estrés en el trabajo.
- Buscar soluciones al inconveniente y continuar: un 14,29 % correspondiente a una persona entrevistada tiende a buscar alternativas de solución ante la exposición a condiciones que puedan causarle estrés, evidenciando que es la forma de eliminar la aparición de esta consecuencia.
- No tener estrategias definidas: el 14,29 % restante equivalente a una persona entrevistada indica no tener estrategias definidas para evitar la aparición de estrés en el trabajo.

En general, las estrategias más efectivas son aquellas que permiten desconectarse momentáneamente del entorno laboral y recuperar el enfoque.

- E.4 lo resume así:

“Autocontrol; salirse del área de trabajo y enfriarse.” (E.4, comunicación personal, 19 de agosto 2025).

Este hallazgo evidencia que, aunque algunos trabajadores cuentan con recursos personales para manejar el estrés, existe una necesidad de entrenamiento en manejo de estrés para quienes carecen de estrategias definidas y fortalecer en los trabajadores de forma permanente la identificación de recursos individuales para afrontar el estrés laboral.

Acciones empresariales frente al estrés. Los entrevistados también señalaron las medidas implementadas por las empresas para mitigar el estrés:

- Pausas saludables: un 71,43 % correspondiente a cinco personas entrevistadas refiere que la empresa desarrolla pausas saludables dentro del SGSST que implementan en la jornada laboral.
- Charlas diarias, capacitaciones y eventos de integración: el 28,57 % correspondiente a dos personas reconoce que los espacios formativos hacen parte de las estrategias de las empresas donde involucran a los trabajadores.
- Consejos de jefes (mantener la calma, desconexión breve): menciones complementarias.

Algunos trabajadores valoran estas acciones, especialmente las pausas saludables y el respeto por los días festivos como oportunidad de equilibrio familiar. Sin embargo, otros consideran que las medidas no son suficientes frente a la presión diaria, lo que refleja una percepción dividida sobre la efectividad de las estrategias organizacionales.

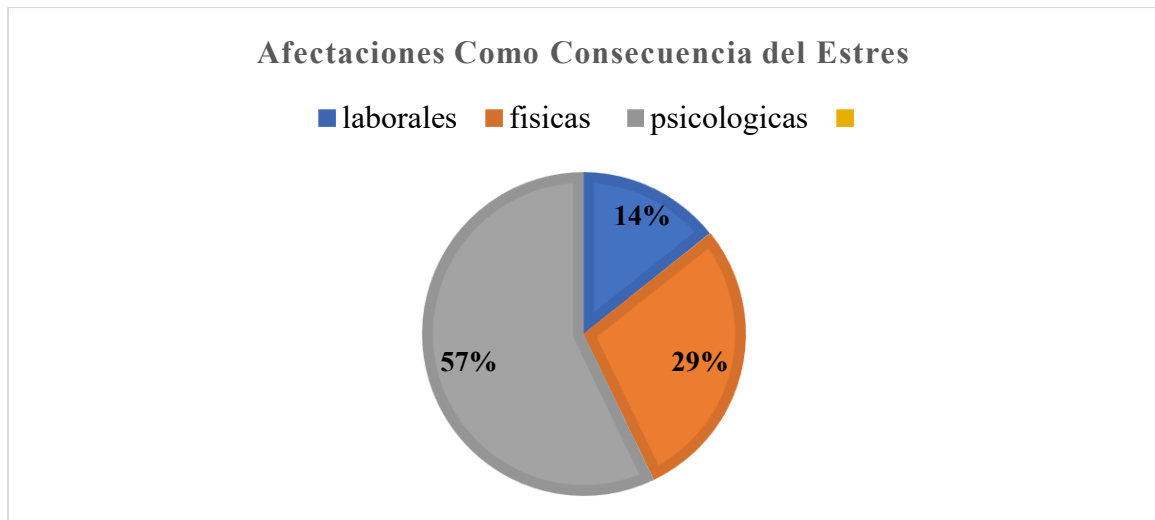
Consecuencias del estrés laboral. La subcategoría de análisis permitió identificar las afectaciones derivadas del estrés:

- Afectaciones directas al desempeño laboral: un 14,29 % de los entrevistados indica que la exposición a condiciones que generan estrés influye directamente en su desempeño laboral.
- Afectaciones físicas (dolores de cabeza, gastritis, fatiga, caída del cabello): un 28,58 % de la población entrevistada ha presentado afectaciones en la salud física por exposición a condiciones que generan estrés.
- Afectaciones emocionales/psicológicas (ansiedad, frustración, irritabilidad, deseos de renunciar): el mayor porcentaje de la población entrevistada correspondiente a un 42,87 % refiere afectaciones emocionales importantes por la presencia de estas condiciones generadoras de estrés en el entorno laboral.
- Afectaciones familiares e interrelacionales: un 14,29 % de los entrevistados ha experimentado afectación en su entorno extra laboral como derivado de la exposición a estas condiciones en el trabajo.

En síntesis, el 57,16 % de los entrevistados reporta consecuencias psicológicas, lo que confirma que el estrés trasciende el ámbito laboral y repercute en la esfera personal y familiar.

Interpretación. Los resultados hablan de que:

- El manejo individual del estrés depende en gran medida de recursos personales como autocontrol y pausas activas, aunque no todos los trabajadores cuentan con estrategias definidas.
- Las acciones empresariales son reconocidas, pero no siempre consideradas suficientes frente a la presión estructural del sector.
- Las consecuencias del estrés se manifiestan principalmente en el plano psicológico, seguidas por afectaciones físicas y laborales, lo que evidencia la necesidad de protocolos integrales de prevención y acompañamiento.

Figura 3. *Afectaciones como consecuencias del estrés*

La Figura 3. Se identifica la distribución de las principales consecuencias del estrés laboral en los trabajadores del sector construcción. El 57 % corresponde a afectaciones psicológicas, como ansiedad, irritabilidad y frustración; el 29 % a afectaciones físicas, incluyendo dolores corporales, fatiga y gastritis; y el 14 % a afectaciones laborales, como bajo rendimiento, errores en la ejecución y retrasos. Esta representación evidencia que el impacto del estrés trasciende lo físico y laboral, afectando principalmente el bienestar emocional de los trabajadores.

El análisis evidencia que el estrés laboral no solo genera efectos inmediatos, sino también consecuencias de corto y largo plazo. En el corto plazo, los trabajadores reportan desmotivación, bajo rendimiento y fatiga, aunque en ocasiones estas afectaciones permanecen ocultas,

como lo señala E.4: “Sí afecta el desempeño porque uno no rinde igual que cuando está tranquilo. Uno se desmotiva.” (E.4, comunicación personal, 19 de agosto 2025)

A largo plazo, el estrés puede derivar en enfermedades físicas (cardíacas, gastrointestinales), trastornos emocionales (ansiedad, depresión) y deterioro de las relaciones familiares y sociales, lo que incrementa el riesgo de desconexión emocional con el trabajo. El

71,43 % de los entrevistados considera que el estrés puede desembocar en enfermedades crónicas, mientras el 28,57 % señala afectaciones en las relaciones interpersonales.

E.6 aporta una visión institucional: “Que la empresa se preocupa por el trabajador, cumpliendo con el deber de estar pendiente de su bienestar en todo momento.” (E.6, comunicación personal, 19 de agosto 2025) Sin embargo, esta percepción también sugiere que una gestión deficiente en el ámbito de la seguridad y la salud ocupacional podría aumentar el riesgo de accidentes o golpes.

Ausentismo Laboral

El ausentismo laboral aparece como un fenómeno estrechamente ligado al estrés. Aunque el 100 % de los entrevistados afirma no haberse ausentado directamente por esta causa, sí reconocen haber experimentado agotamiento físico y emocional.

E.2 lo expresa así: “No, hasta el momento no. He tenido la intención, pero no lo he hecho.” (E.2, comunicación personal, 19 de agosto 2025).

Esto refleja que el compromiso institucional y personal actúa como un factor de contención, pero no elimina el riesgo de ausencias futuras. Además, el 57,14 % de los entrevistados afirma haber presenciado casos de compañeros que abandonan la obra por presión, lo que demuestra que el ausentismo es un fenómeno visible y con consecuencias organizacionales, como la necesidad de contrataciones reiterativas y reprocesos de personal.

Estrategias y Recomendaciones

Los trabajadores proponen diversas estrategias para prevenir el ausentismo derivado del estrés manifestando que este tipo de ayudas desde la empresa facilitará mantener un equilibrio integral y aporta al bienestar de las personas:

- Apoyo psicológico y salud mental, Jornadas de recreación y deporte, mejor comunicación y cumplimiento de normas laborales, respetar horarios de comida y descanso, garantizar disponibilidad de materiales, evitar presiones innecesarias, aplicar correctamente las normas laborales, mejorar la planificación logística.

En este sentido, cuatro de siete entrevistados, es decir un 42,87 % consideran que una mejor planificación y logística reduciría tanto el estrés como el ausentismo, mientras tres de siete entrevistados proponen disminuir la presión por tiempos y respetar condiciones laborales. Sin embargo, algunos perciben que los empleadores priorizan el cumplimiento contractual sobre el bienestar del trabajador,

- Como lo señala E.4: “Es difícil dar una recomendación porque los empleadores necesitan avanzar la obra como sea. No sabe exactamente qué sugerir.” (E.4, comunicación personal, 19 de agosto 2025)

El análisis realizado permite confirmar que el estrés laboral constituye una problemática recurrente en el sector de la construcción, con repercusiones que trascienden el ámbito físico y alcanzan las dimensiones emocionales y sociales de los trabajadores. Si bien no se evidencia un ausentismo directamente atribuido al estrés, se reconoce la existencia de un riesgo latente, reflejado en el agotamiento progresivo y en situaciones observadas donde algunos empleados optan por abandonar la obra.

9. Conclusiones, recomendaciones y limitaciones

La exploración documental permitió evidenciar que el estrés en el ámbito laboral en el grupo de la construcción no es una situación aislada, sino una consecuencia multifactorial vinculada a exigencias físicas intensas, condiciones contractuales inestables y una cultura organizacional que, en muchos casos, minimiza el impacto emocional del trabajo. La normativa vigente ofrece marcos de acción, pero su aplicación práctica aún presenta vacíos, especialmente en contextos rurales o semiurbanos como lo es el caso del municipio de Ricaurte, donde la informalidad laboral persiste. Algunos trabajadores mencionan la importancia de contar con espacios personales, como zonas para fumadores o actividades deportivas, que les permitan desconectarse y reducir el estrés. Otros consideran que ya han expresado todo lo necesario.

Este análisis revela una realidad compleja y profundamente humana. El estrés laboral en los espacios de construcción no es solo una cuestión de carga física, sino también emocional y organizacional. Las voces recogidas en este estudio muestran que detrás de cada jornada hay historias de esfuerzo, frustración, resiliencia y búsqueda de bienestar. Para avanzar hacia condiciones laborales más saludables, es fundamental escuchar, comprender y actuar desde una perspectiva integral. Donde los trabajadores piden un trato más digno y tener en cuenta las consideraciones humanas usando la frase “póngase en los zapatos” además que piden paciencia y que los tengan más en cuenta.

Los entrevistados dicen que es importante hacer énfasis en la petición de los materiales, según la opinión deberían estar a la mano disponibles para poder trabajar además de la mejora de los equipos y herramientas de trabajo lo cual haría que el trabajo fuera más efectivo y por último piden mejoras en los ambientes de trabajo, disminución de cultura de regaño y de los gritos a los subalternos, lo cual podría ayudar a disminuir el maltrato como fuente de estrés.

La narrativa de los trabajadores reveló una experiencia asociada al estrés profundamente ligada a la incertidumbre económica, la presión por cumplir metas en tiempos reducidos y la escasa valoración del esfuerzo humano. Como lo evidencio la investigación las personas catalogaron el contexto y factor humano como determinante para el estrés aunado a los ambientes laborales. Las voces recogidas no solo describen síntomas físicos y psicológicos, sino también una sensación de invisibilidad institucional. Esta interacción permitió humanizar los datos y entender que detrás de cada jornada hay historias de resistencia, desgaste y silencios.

Los relatos evidenciaron que las condiciones laborales, dominios y dimensiones de riesgo psicocial más recurrentes incluyen: jornadas extensas sin pausas adecuadas, que como consecuencia directa de los episodios de estrés se puede concluir que se deberían definir periodos laborales claros los cuales deben estar afines a los derechos contenidos en las norma o decretos en materia laboral relacionados a los horarios máximos, en respeto de los derechos de los trabajadores ya que al ser una causa directa del estrés se debe cuidar, aquellas jornadas largas o extendidas sin ningún respeto por parte de los empleadores, pero se debería iniciar por la educación que se dé a los trabajadores sobre el mantenimiento de los horarios, ya que se sabe que muchas veces estas jornadas son propuestas por los mismos trabajadores, con el único propósito de cumplir con las labores, en tiempo modo y lugar, sin dejar atrás lo obvio que muchas de estas, son como consecuencia de las demoras en las entregas de material y equipos afectando directamente y prolongando las jornadas de trabajo.

La comunicación deficiente entre mandos medios y operativos, ya que esta comunicación al ser parte fundamental de las relaciones interpersonales juega un papel determinante para el desarrollo de las funciones de los trabajadores de las obras civiles, ya que si los que cumplen funciones administrativas y de mandos altos indispensables al tener el control sobre los equipos,

insumos, materiales y herramientas, así que si estas personas no informan a aquellos que requieren de estos para cumplir con los tiempos de entrega, estos mismos que son presionados como consecuencias de las demoras en las entregas de materiales además de los malos estados de las herramientas y los equipos.

Falta de reconocimiento personal, manejo de gritos, uso palabras importantes como que los superiores “ se pongan en sus zapatos” evidenciando que en gran mayoría de las veces el trabajador en su situación de parte más débil de las relaciones contractuales se ven opacados y poco visibilizados por parte de los superiores y la falta de consideración por la humanidad y las debilidades propias del ser humano, desdibujando la imagen personal de los trabajadores al disminuirlos como consecuencia del estrés generado por las causas que el empleador genera de manera directa o indirecta. Los ambientes laborales inseguros. Además, se identificó que el estrés no solo se origina en el trabajo físico, sino también en la carga emocional de sostener familias con ingresos fluctuantes y sin garantías sociales. Estos elementos configuran un mapa de riesgo psicosocial que exige atención urgente. Dentro de la conclusión se hace pertinente poner en contexto los encuestados refieren niveles de estrés altos, el cual no depende de los trabajadores más por otra parte prevalece la culpa del emperador, jefe o contratante.

A partir del análisis, se propone que las empresas del sector construcción en Ricaurte adopten estrategias integrales que incluyan: espacios de escucha activa, programas de promoción del bienestar emocional, capacitaciones en gestión del estrés también que se pueda manejar estrategias de autogestión por parte de los trabajadores y rediseño de rutinas laborales el uso de estrategias de manejo cuando las conclusiones confluyen en que los manejos de estrés podría llevar a disminución de los ausentismos además que contemplen pausas activas, pausas cortas dentro de las jornadas laborales La implementación de estas acciones no solo contribuye a evitar

el deterioro físico y psicológico de los trabajadores, sino que además potencia la productividad y refuerza el sentido de pertenencia, favoreciendo la construcción de espacios laborales más humanos y sostenibles.

El abordaje integral del estrés laboral en el sector construcción de Ricaurte permitió comprender que este fenómeno no solo responde a condiciones físicas exigentes, sino también a dinámicas organizacionales, sociales y emocionales profundamente arraigadas. La revisión bibliográfica trazó un marco conceptual y normativo que, aunque robusto en teoría, aún enfrenta desafíos en su aplicación práctica. Las voces de los trabajadores, recogidas a través de sus narrativas, revelaron una realidad marcada por la sobrecarga, la incertidumbre y la escasa atención a su bienestar psicosocial.

Los factores identificados como la falta de pausas, más que aquellas designadas de las áreas de SGI “Sistema de Gestión Integral” a los ingresos de las personas a las obras y no se hace control y seguimiento a las pausas activas dentro de la jornada laboral, sumándole a este fenómeno la percepción errada de los colaboradores a los encargados de mantener las circunstancias seguras en el trabajo, la presión por resultados, y la inseguridad laboral, configuran un entorno propenso al desgaste físico y mental. Sin embargo, también emergieron señales de resiliencia, compañerismo y deseo de transformación en los cuales los trabajadores demuestran por medio de sus respuestas que, en varias oportunidades dentro de episodios de estrés ocasionados dentro del entorno laboral, no han optado por el ausentismo como opción, esto teniendo como consideración personal el cumplimiento de sus labores y las necesidades de la permanencia en su trabajo. Este estudio no se limita a evidenciar una problemática, sino que plantea acciones concretas de intervención. Entre ellas se destacan la promoción de espacios de escucha activa y el fortalecimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, orientadas a reconocer al trabajador como protagonista del

desarrollo empresarial. De esta manera, se busca superar la visión tradicional que lo ubica como la parte débil dentro de la relación contractual, para posicionarlo como el pilar fundamental en la ejecución de las obras civiles, al ser quienes materializan los procesos productivos.

En definitiva, el estrés laboral en este contexto no debe ser visto como una consecuencia inevitable del trabajo duro, sino como una señal de alerta, que invita a repensar las condiciones laborales desde una perspectiva más humana, preventiva y sostenible. Con relación a el ausentismo se hace menester indicar que como con soluciones importantes se logró evidenciar que hay bajo ausentismo por parte de los trabajadores encuestados ya que el 100% respondieron que nunca se han ausentado por condiciones o por causas relacionadas al estrés, pero si se muestra que estos han sido testigos de ausentismos de compañeros de trabajo por causa de estrés como donde algunos no solo presentaron ausentismos, sino que incluso han llegado a abandonar sus labores; Se logra evidenciar que el estrés laboral y el ausentismo mantienen una relación estrecha, dado que las causas del estrés coinciden en gran medida con las que originan el ausentismo. Además, las consecuencias derivadas de la ausencia reiterada pueden generar procesos contractuales complejos y dispendiosos, situación que deriva en pérdidas financieras. y detrimento organizacional para los empresarios del sector. En este sentido, se concluye que la reducción de los factores generadores de estrés y de sus causas detonantes contribuye a la construcción de una cultura laboral orientada a disminuir el ausentismo. No obstante, resulta fundamental resaltar que el compromiso personal y laboral de los trabajadores entrevistados constituye un elemento clave, pues incluso en escenarios de alto nivel de estrés, dicho compromiso favorece una disminución significativa de las ausencias en el entorno laboral.

Las estrategias individuales y empresariales resultan útiles, pero insuficientes frente a la magnitud del problema. Los trabajadores coinciden en un enfoque integral que combine:

- Planificación logística eficiente.
- Reducción de presiones innecesarias.
- Respeto por las condiciones laborales.
- Apoyo psicológico y espacios de bienestar.

En conclusión, el estrés y el ausentismo están íntimamente ligados, y su abordaje requiere políticas organizacionales que prioricen el bienestar del trabajador tanto como el cumplimiento contractual, garantizando sostenibilidad y productividad en el sector construcción.

Referencias

- Aceves, G. A., López, M. Á. C., Moreno, S., Jiménez, F. F. S., Y Campos, J. D. J. S. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309.
- Aguado, J. I., Bátiz, A., Y Quintana, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: Estado actual. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(231), 259-275.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>
- Amengual, Gabriel. (2007). El concepto de experiencia: de Kant a Hegel. *Tópicos*, (15), 1-20. Recuperado en 21 de marzo de 2026, de https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1666-485X2007000100001&lng=es&tlng=es.
- Baptista, D., Méndez, S., Zunino, N., Y Baptista, D. (2016). Ausentismo laboral. Universidad de la República, 6(8). Recuperado de <https://fcea.udelar.edu.uy/campanas/JornadasAcademicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf>
- Barrera, L. A., Chaparro, M. A., Plazas, L. Y., Y Buitrago, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud*, 8(2), 131–146.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Bosque, M. (2005). Que no te pase el trabajo. Como combatir el estrés y la ansiedad en el ámbito laboral: mabinga, estar quemado, tecnoestrés.... Editorial Gestión 2000.

- Ceballos, L. M., Maca, V., Y Marin, B. A. (2023). Ausentismo causado por estrés laboral en pequeñas empresas de Colombia. Recuperado de <https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2531/AUSENTISMOCAUSADOESTR%C3%89SLABORALPEQUE%C3%91ASEMPRESASCOLOMBIA.pdf?sequence=1>
- Chávez, C. A. (2014). Estrés laboral en trabajadores de la construcción. Revista de Investigación Científica. <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/tsafiqui/article/view/235/236>
- Chávez, C. A. (2014). Estrés laboral en trabajadores de la construcción. Revista de Investigación Científica, 6(1), 03-08.
- Congreso de la República. (2008, 4 de diciembre). Ley 1257 de 2008. Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. <https://www.oas.org/dil/esp/ley1257de2008colombia.pdf>
- El Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Secretaria Jurídica Distrital. <https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=18843>
- El Congreso de Colombia. (2025, 16 de junio). Ley 2460 de 2025. Por medio del cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental. Ministerio de Defensa Nacional. https://normograma.info/mindef/compilacion/docs/ley_2460_2025.htm

El ministro de la protección social. (2008, 17 de julio). Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. Secretaria Jurídica Distrital.

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

El Ministerio de Trabajo. (2012, 06 de octubre). 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. Secretaria Jurídica Distrital.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

Equipo editorial, Etocé (26 de noviembre de 2025). Experiencia. Enciclopedia Concepto. Recuperado el 21 de marzo de 2026 de <https://concepto.de/experiencia/>.

Estrada Zapata, M. A., Y Sánchez Márquez, Y. A. (2016). Estrés laboral en 15 obreros de la constructora Artyco S.A.S de la ciudad de Medellín [Tesis de pregrado, Universidad Uniminuto]. <http://hdl.handle.net/10656/5173>

Giraldo, Y. A., Y Villa, J. L. (2021). Diagnóstico sobre el impacto del estrés laboral en los equipos de proyectos de construcción [Tesis de pregrado, Facultad de Ingeniería]. Universidad Tecnológica de Bolívar, Colombia. Repositorio Institucional UTB. <https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/10663/FP88.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Govea, M. E. G., Domínguez, M. E., & San Agustín, Y. Q. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía*, 10(2), 12.

Hernández, D., Y Monje, J. (2016). El burnout en trabajadores de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga [Trabajo de grado, Escuela Colombiana de Carreras

Industriales].

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/405/Trabajo%20de%20grado.pdf>

Icontec Internacional. (2012, 20 de junio). Guía Técnica Colombiana GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Colegio Colombiano de Seguridad.

<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6034/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf>

Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28).

Ministerio del Trabajo. (2022, 18 de julio). Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Ministerio del Trabajo. (2022, 18 de julio). Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Secretaria Jurídica Distrital. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. (Consultado en 2025). Código Sustantivo del Trabajo (Diario Oficial No. 52.986 - 31 de diciembre de 2024). <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigosustantivotrabajo.html>

- OIT. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de administración del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Ginebra.
file:///C:/Users/BRIAN%20PRADA/Downloads/wcms466549%20(2).pdf
- Olmedo, M. (2010). Estrés laboral: Breve revisión teórica y algunas pautas de intervención. *Critica*.
<https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Tabares/publication/274215325Imagomundilacontribucionculturaldelamedicinaalestresurbano/links/5519060c0cf2f7d80a3e3843/Imago-mundi-la-contribucion-cultural-de-la-medicina-al-estres-urbano.pdfpage=30>
- Orlandini, A. (1996). El estrés: Qué es y cómo evitarlo (1ª ed.). Fondo de cultura económica.
<https://www.google.com.co/books/edition/El+estr%C3%A9s/d8-KuiJAOXIC?hl=en&gbpv=1&dq=El+estr%C3%A9s:+Qu%C3%A9+es+y+c%C3%B3+m+o+evitarlo.+Fondo+de+cultura+econ%C3%B3mica.&printsec=frontcover>
- Ortega Villalobos, J. (2003). Estrés y Trabajo. Editorial México. <https://estrucplan.com.ar/estres-y-trabajo-3o-parte/>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Sitio WEB mundial. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Palomino, (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Gaceta Laboral*, 21(3), 335-343.
<https://www.redalyc.org/pdf/336/33643814005.pdf>
- Pantoja et al., (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Revista Polo del Conocimiento*, 2(5), 833-868. <https://doi.org/10.23857/casedelpo.2017.2.5.may.833-868>
- Peraza Oñate, G. I., Corredor Ramírez, J., y Angel Rojas, V. J. (2023). Seguridad y Salud en el Trabajo en poblaciones de alto impacto—Trabajadores de la Construcción en Colombia.

- Posada Pérez, E. J. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. CES Salud Pública, 2(1), 66-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=15305>
- Regueiro, María. (2022). CONCEPTOS BÁSICOS: ¿QUE ES EL ESTRÉS Y CÓMO NOS AFECTA? (Servicio de Atención Psicológica Universidad de Málaga) [Tesis de la Universidad de Málaga]. <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Rivera Olaya, B., González Toquica, S., y Salcedo Sánchez, S. (2024). Factores que inciden en el estrés laboral en los trabajadores de la obra civil del Consorcio Informe Final Estudio de Caso.
[<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7371/InformeFinaldeEstudiod eCaso%20-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>].
- Salamanca, S., y Garavito, Y. (2020). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. Revista Redalyc, 53(99). <https://www.redalyc.org/journal/5155/515570056015/515570056015.pdf>
- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Repositorio de la Universidad del Bosque. Recuperado de <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182/114>
- Secretaria Central ISO. (2021, 06). Norma Internacional ISO 45003. <https://cdn.standards.iteh.ai/samples/64283/63a5b75629174170a893da725e6b8f8be/ISO-45003-2021.pdf>
- Torres, C. (2024). Observatorio habitat. Boletín de crecimiento del PIB, (tomo 1). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://observatoriohabitat.org/wp-content/uploads/2024/08/PIBMarzo2024.pdf>

Vales, L. (2011). Manual de bases biológicas del comportamiento humano. Universidad de la República. <https://tavapy.gov.py/biblioteca/wp-content/uploads/2022/04/Leira-PermuyM-Manual-de-bases-biolo%CC%81gicas...pdfpage=177>

