

**Estrategias de mejora para el manejo del estrés, empleadas por las empresas del sector
construcción**

**Jean Andres Bermúdez Tovar, María Juliana Castro Castillo y Juan Darío Zambrano
Bucheli**

Trabajo de grado para optar el título de Especialista En Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Alfonso Torres Alvear

Magíster en Administración Organizacional

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División Ingenierías y Arquitectura

Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo

2023

Contenido

Introducción	9
1. Estrategias de mejora para el manejo del estrés, empleadas por las empresas del sector construcción en Colombia, Perú y Panamá.....	11
1.1 Descripción del problema	11
1.2 Pregunta problema.....	15
1.3 Justificación.....	15
1.4 Objetivos	17
1.4.1 Objetivo general	17
1.4.2 Objetivos eespecíficos	17
1.5 Delimitación temática	17
2. Marco referencial	18
2.1 Antecedentes.....	18
2.2 Marco teórico	25
2.2.1 Estrés laboral	25
2.2.2. Estrés laboral en el Sector de Construcción	27
2.2.3 Síndrome de Burnout.....	29
2.2.4 Afectación del estrés en el sector construcción	30
2.2.5 Estrategias de mejora del estrés en el sector construcción	31
2.2.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	36

2.3 Marco conceptual	37
2.4 Margo legal y normativo	41
3. Diseño metodológico	47
3.1 Enfoque de la investigación	47
3.2 Tipo de investigación.....	47
3.3 Diseño de la investigación	48
4. Resultados	51
4.1 Determinar las situaciones estresantes a las que están expuestos los trabajadores de las empresas del sector de construcción	51
4.4 Alcances y limitaciones	60
4.4.1 Alcances	60
4.4.2 Limitaciones	61
4.5 Discusión y percepción del grupo	62
5. Conclusiones	65
Referencias.....	68

Lista de tablas

Tabla 1 Factores estresores en el sector de la construcción	28
Tabla 2 Situaciones que generan estrés en el sector de construcción	28
Tabla 3 Estrategias de mejora para el manejo del Estrés en el Sector Construcción	33
Tabla 4 Modelos teóricos y estrategias de mejora propuestas	35
Tabla 5 Situaciones estresantes en el sector de construcción.....	51
Tabla 6 Estrategias de mejora para el manejo del estrés en el sector de la construcción.....	56
Tabla 7 Estrategia de mejora para la reducción del impacto del estrés.....	58

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar las estrategias de mejora para el manejo del estrés empleadas por las empresas del sector de construcción en Colombia Perú y Panamá. Se busca identificar las situaciones estresantes a las que se enfrentan estos empleados y determinar las estrategias que emplean para enfrentarlas. El propósito de este estudio es desarrollar un instructivo que permita gestionar de manera efectiva las situaciones estresantes y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

El enfoque de la investigación es cualitativo y exploratorio, respaldado por una exhaustiva revisión documental. Se utilizarán estudios realizados entre 2016 y 2021 para identificar las estrategias de mejora para el manejo del estrés.

En el sector de la construcción, los empleados enfrentan diversas situaciones estresantes, como riesgos laborales, presión temporal, cargas físicas y mentales, mala comunicación, inseguridad laboral, desafíos en la conciliación trabajo-vida personal y exposición a eventos traumáticos. Estos factores pueden tener un impacto significativo en la salud física, mental y emocional de los trabajadores, así como en su desempeño laboral y relaciones personales.

La investigación se enfoca en comprender y abordar estas problemáticas, proporcionando herramientas concretas para gestionar el estrés y mejorar la calidad de vida de los trabajadores del sector de construcción.

Palabras clave: seguridad laboral, estrés laboral, estrategias de mejora, sector construcción.

Abstract

The main objective of this research is to analyze the improvement strategies for stress management used by companies in the construction sector in Colombia, Peru and Panama. The aim is to identify the stressful situations that these employees face and determine the strategies they use to deal with them. The purpose of this study is to develop instructions that allow you to effectively manage stressful situations and improve the quality of life of workers.

The research approach is qualitative and exploratory, supported by an exhaustive documentary review. Studies conducted between 2016 and 2021 will be used to identify improvement strategies for stress management

In the construction sector, employees face various stressful situations, such as occupational hazards, time pressure, physical and mental burdens, poor communication, job insecurity, challenges in work-life balance, and exposure to traumatic events. These factors can have a significant impact on workers' physical, mental and emotional health, as well as their work performance and personal relationships.

The research focuses on understanding and addressing these problems, providing concrete tools to manage stress and improve the quality of life of workers in the construction sector.

Keywords: job security, job stress, improvement strategies, construction sector.

Glosario

Estrategias de afrontamiento: son las acciones y recursos que emplean los individuos para hacer frente a situaciones estresantes o desafiantes en el entorno laboral. Estas estrategias pueden incluir la búsqueda de apoyo social, la planificación y organización, el establecimiento de límites y la adopción de enfoques positivos para resolver problemas.

Factores Estresores: son elementos o situaciones que provocan estrés en el entorno laboral. Estos factores pueden ser físicos, psicológicos o sociales y tienen el potencial de afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores.

ISO 9001: es una norma internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión de calidad en una organización. Se enfoca en la mejora continua, la satisfacción del cliente y la eficiencia de los procesos.

ISOSTRAIN: se refiere a las tensiones o presiones a las que están expuestos los trabajadores debido a factores laborales o de la organización. Estas tensiones pueden tener un impacto en el bienestar físico y mental de los empleados.

OIT: organización Internacional del Trabajo. Es una agencia especializada de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales a nivel internacional.

SG-SST: sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es un conjunto de normas, procedimientos y acciones para prevenir accidentes laborales y mejorar la salud de los empleados en el lugar de trabajo.

Síndrome de Burnout: también conocido como síndrome de desgaste profesional, es una condición de agotamiento físico y emocional que puede afectar a los trabajadores expuestos a altos

niveles de estrés laboral durante un período prolongado. Se caracteriza por una sensación de cansancio extremo, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.

TA (Trabajos Activos): son trabajos que implican una actividad física y mental significativa por parte del empleado. Estos trabajos pueden estar relacionados con la toma de decisiones, la resolución de problemas o la ejecución de tareas físicas exigentes.

TATL (Trabajos de Alta Tensión Laboral): son aquellos trabajos que implican un alto nivel de riesgo y presión para los empleados. Estas actividades suelen ser peligrosas y requieren medidas de seguridad adicionales.

TBTL (Trabajos de Baja Tensión): son trabajos que involucran un nivel de riesgo menor en comparación con los trabajos de alta tensión. Estas actividades pueden requerir precauciones de seguridad, pero generalmente no implican peligros graves.

TP (Trabajos Pasivos): se refiere a trabajos o tareas que no requieren una actividad física o mental significativa por parte del empleado. Estos trabajos suelen tener un menor nivel de estrés en comparación con otros roles más activos.

UNGDR: oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres. Es una entidad que tiene como objetivo promover estrategias y medidas para reducir el riesgo de desastres y mejorar la resiliencia en las comunidades y organizaciones.

Introducción

El estrés laboral es una temática que se ha abordado con el paso de los años a punto de convertirse en una de las más investigadas e indagadas no solamente en el ámbito psicológico y de la salud, sino que también se incluye dentro las ciencias de la administración (Osorio y Cárdenas, 2017), puesto que diferentes empleados o trabajadores experimentan efectos a su bienestar y calidad de vida provenientes del estrés laboral (Liam V. 1997, citado por Platán Pérez, 2019). Esta temática también afecta la producción laboral, las cadenas de producción, abastecimiento, logística, equipos de trabajo secciones y subsecciones enteras en muchos sectores industriales (Anteliz Paramo, 2022).

En el contexto de Colombia, Perú y Panamá, este problema ha afectado a los trabajadores a nivel de salud, emociones y relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del entorno laboral. El estrés laboral está influenciado por factores internos y externos que obstaculizan el desempeño óptimo de los trabajadores (Ticona-Mamani, 2019, citado por Delgado Espinoza, Calvanapón y Cárdenas, 2020). Entre las causas que han contribuido al estrés laboral se encuentran la sobrecarga de actividades y la creciente presión ejercida por los supervisores, lo que puede resultar en fatiga y agotamiento entre los empleados (Gobierno de España, S.f; Chávez Orozco, 2014).

Conforme a lo anteriormente descrito, el presente estudio se enfoca en evidenciar diferentes puntos acerca del estrés laboral, principalmente enfatizando las estrategias de mejora que pueden permitir a los empleados de diferentes puestos de trabajo dentro del sector de construcciones, mantener una respuesta positiva ante la presencia del estrés, a fin de evitar situaciones que le causen algún desequilibrio emocional o enfermedades a nivel físico. Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación se realiza a través de cuatro capítulos descritos a continuación:

En el capítulo inicial se aborda la problemática, exponiendo causas y consecuencias que han sido estudiadas conforme al estrés laboral, pero también se presentan las razones por las cuales este importante estudio se considera de vital importancia y beneficioso tanto para los profesionales en seguridad y salud en el trabajo como para las entidades de salud en Colombia, Perú y Panamá. Así mismo, se presentan cada uno de los objetivos que se buscarán cumplir a lo largo de la investigación.

En el capítulo dos se aborda una perspectiva teórica y una revisión bibliográfica conforme a los antecedentes de investigaciones que han trabajado y analizado el estrés laboral, así como también las estrategias de mejora en diferentes perspectivas y empleados a fin de promover un aporte significativo para la presente, que puedan nutrir desde el punto de vista teórico o metodológico al cumplimiento de los objetivos propuesto. Además, se mencionan cada uno de los conceptos relacionados con el estrés laboral.

En el capítulo tres se hace énfasis en la metodología de estudio, considerando que esta tiene un enfoque cualitativo, el cual busca principalmente una revisión y reconstrucción analítica de diferentes estudios que han abordado el estrés laboral, con la finalidad de identificar cuáles han sido las estrategias de mejora para el manejo del estrés que más se han implementado dentro del sector de construcciones y posteriormente diseñar un instructivo para mantener un control sobre cada una de estas estrategias.

En el capítulo cuatro se lleva a cabo el análisis y la interpretación de la información obtenida por medio de la revisión bibliográfica para tener un alcance no solo descriptivo sino también analítico de las estrategias de mejora ante el estrés que han presentado diferentes trabajadores o empleados en el área de la construcción. Posteriormente se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

1. Estrategias de mejora para el manejo del estrés, empleadas por las empresas del sector construcción en Colombia, Perú y Panamá

1.1 Descripción del problema

El estrés laboral es una problemática que actualmente implica retos y desafíos para las empresas independientemente de su naturaleza, debido a que esto afecta de manera significativa a todas las áreas. El estrés se caracteriza por tener impacto o consecuencias negativas que van desde enfermedades a trastornos físicos y mentales, incluso fatales en casos donde no se previenen o atienden de manera oportuna (Chávez Orozco, 2014). Hoy en día las condiciones laborales estresantes suelen tener efectos directos sobre los empleados, principalmente en su salud.

Se puede mencionar que una de las condiciones que más tiene incidencia en la presencia del estrés laboral es el hecho de ver el trabajo como una actividad remunerada, debido a que el individuo no es capaz de mantener relaciones o vínculos sociales para minimizar la carga que produce el exceso de trabajo. Por ende, es necesario que los sujetos tengan claro que no se trata de una actividad solo impulsado por la remuneración, sino también por la consecución de motivos personales, sociales y profesionales (Coduti, et ál., 2013; Sánchez Márquez, 2016).

En el ambiente de trabajo, se debe tener en cuenta la estructura organizacional y las relaciones interpersonales, debido a que estas tienden a contribuir a las respuestas que brinda el individuo cuando se siente tensionado o se encuentra bajo una situación de estrés (Karasek, 1979 citado por Chiang Vega, et ál., 2018) estableció un modelo de interacción entre demandas y control para regular estas situaciones. Es fundamental que, las empresas se preocupen por moldear dichas respuestas debido a que, en condiciones desfavorables, pueden causarles problemas a nivel interno, como es el caso de la sobrecarga laboral en los empleados, clima organizacional inadecuado, entre

otras (Verduzco y Hernández, 2018). El modelo de Karasek también es estudiado por Chávez Orozco (2014).

De lo anterior se ha demostrado que, un problema principal de las empresas que presentan alto nivel de estrés y que puede ser considerado como una causa fundamental es la omisión de estrategias organizacionales o la inexistencia de acciones preventivas ante la presencia de un fenómeno como el estrés (De Vera y Gambarte, 2019). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1984 ha hecho énfasis en que el estrés no solo afecta al empleado, sino también a las organizaciones en general, disminuyendo su productividad y esto pone en riesgo el futuro de un país; sin embargo, es complejo encontrar una empresa en la cual no exista un acercamiento al estrés, pero en este caso, es fundamental que se presenten estrategias o respuestas ante esta problemática, como lo son las estrategias de mejora para el manejo del estrés (Pérez, 2019).

El ser humano en su historia se ha dedicado a su evolución y apropiación de condiciones para su diario vivir. Cuando un sujeto está frente a manifestaciones de estrés, este puede tener impacto sobre su estado fisiológico o psicológico, debido a factores como la sobrecarga laboral pueden encontrarse consecuencias como la ansiedad, fatiga y frustración (Míngote y Pérez, 2013). Entre otros factores relacionados con el estrés, se encuentran los asociados a la remuneración, el ambiente laboral o las condiciones de contrato psicológico,¹ (García y Forero, 2018). En el sector de construcción, estos pueden generar condiciones estresantes y la salud de los empleados se puede ver comprometida, alterándose su sistema muscular, nervioso, circulatorio e incluso sus procesos cognitivos. (Huang, et ál., 2002, citados por García y Forero, 2018)

¹ En este caso contrato psicológico se refiere a las creencias individuales que establecen deberes y obligaciones entre una persona y una organización en el contexto laboral. Considera aspectos transaccionales y relacionales. Su incumplimiento puede generar pérdida y afectar el bienestar y la satisfacción laboral.

Estos factores de estrés, que incluyen adaptación al entorno, presión laboral, turnos rotativos, falta de reconocimiento, comunicación insuficiente entre supervisores y largas jornadas de trabajo, están directamente relacionados con el bienestar psicológico de los empleados en el sector de la construcción (García, 2011). Además, estas condiciones no proporcionan el entorno óptimo para que los trabajadores realicen sus labores, ya que carecen de elementos esenciales como iluminación adecuada, un ambiente confortable y espacios acondicionados (Estrada y Sánchez, 2016; Falcon, 2016, citados por Holguín Montañez, 2019). Todo esto cobra especial relevancia en un país en crecimiento como Colombia, Perú y Panamá, donde el sector de la construcción juega un papel crucial en el desarrollo de infraestructuras y la generación de empleo. A pesar de su importancia, el sector de construcción en Colombia enfrenta un problema significativo relacionado con el estrés laboral, que se manifiesta en una variedad de formas y tiene un impacto negativo en la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la productividad general.

Los trabajadores de la construcción en Colombia, Perú y Panamá enfrentan una combinación de factores de estrés que incluyen jornadas laborales largas y extenuantes, condiciones adversas, riesgos físicos en el lugar de trabajo, presión para cumplir plazos ajustados y falta de reconocimiento por su arduo trabajo. Como resultado de estos factores, el estrés laboral en el sector de construcción en Colombia, Perú y Panamá se asocia comúnmente con problemas de salud física y mental, incluyendo fatiga, ansiedad, depresión, trastornos del sueño y otros problemas. (Patlán, 2019, p.173).

Este deterioro en la salud y bienestar de los trabajadores no solo impacta negativamente en su calidad de vida, sino que también conlleva costos adicionales en atención médica y disminución de la productividad laboral, lo que puede dar lugar a retrasos en proyectos, costos adicionales y la insatisfacción de los clientes, y potencialmente afectar la competitividad del sector.

(Idárraga y Gómez, 2021, p.5). Por lo tanto, en el contexto del sector de construcción en Colombia, Perú y Panamá, es evidente la falta de estrategias efectivas de mejora para el manejo del estrés, por parte de las empresas. Esta falta de abordaje puede atribuirse a la falta de conciencia y la ausencia de políticas y programas diseñados para gestionar de manera proactiva el estrés laboral.

Dado el impacto significativo del estrés laboral en el sector de construcción en Colombia, Perú y Panamá, es imperativo realizar una investigación detallada y precisa para comprender mejor la magnitud del problema, sus causas específicas y las estrategias efectivas de mejora. Este estudio servirá como punto de partida para desarrollar políticas y prácticas que mejoren las condiciones laborales en el sector de construcción y, en última instancia, beneficien a los trabajadores y a la industria en su conjunto.

Ante la situación expuesta, existe una clara necesidad de abordar la temática del estrés laboral en el sector de construcción en Colombia, Perú y Panamá. El objetivo primordial es determinar si las empresas de este sector cuentan con las estrategias de mejora necesarias para controlar o prevenir el estrés, promoviendo un mejoramiento continuo de las condiciones laborales de sus empleados.

Es esencial comprender que la salud de los trabajadores no debe limitarse al cumplimiento de las leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo; es necesario considerar el bienestar integral de los empleados, tanto en términos de salud mental como física, y pensar en medidas que vayan más allá de lo estipulado por la ley. (UNGDR, 2018)

En este contexto, la presente investigación se plantea como interrogante principal el siguiente:

1.2 Pregunta problema

Teniendo en cuenta la disertación anterior desde el planteamiento del problema se construye la pregunta problema que rige y sostiene la actual investigación: ¿Cuáles estrategias de mejora del estrés se emplean en la industria de la construcción y cómo se pueden adaptar para reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales?

1.3 Justificación

A lo largo de su historia, el ser humano se ha enfrentado a diversas situaciones causantes de estrés, al punto de considerarse el estado como algo habitual en las personas (Capdevila y Segundo, 2005). El concepto de estrés puede hacer referencia a un estado de presión o atención que, produce el ser humano cuando se encuentra frente a situaciones que le exigen y están por encima de sus capacidades o el uso de recursos que actualmente disponen. Es importante destacar que cuando se habla de estrés no solamente se abarca una diversidad de problemas en torno a la salud física, sino que también se refiere a algunos que pueden afectar de manera mental y social al ser humano, que al no ser tratados de manera preventiva o controlados a tiempo, puede tener repercusiones graves en el desarrollo personal este se presenta en estrés psicológico, físico y metabólico como una reacción de alarma.

Es importante llevar a cabo una investigación referente al estrés debido a que diariamente las personas desempeñan diferentes funciones o actividades que le exigen comportarse y actuar frente a las condiciones en las que se encuentra (Patlán, 2019), como es el caso del ambiente de trabajo, en el cual se ponen en riesgo la salud no solamente física, sino también mental de cada uno de los trabajadores, puede afectar tanto al ser humano, como en la misma capacidad de producción que tiene la empresa, y además, se presentan problemáticas como la reducción del

personal, ausentismo laboral, pérdida económica, poca productividad y enfermedades en los trabajadores (Rodríguez y Rivas, 2011).

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo aporta información valiosa en torno al estrés laboral, debido a que se conocen no solo algunas herramientas e instrumentos que las empresas utilizan para medir en qué nivel de estrés se encuentran sus empleados, sino también evidenciar como por medio de las estrategias de mejora se puede prevenir y disminuir la problemática del estrés laboral que se encuentra presente de manera diaria en todos los trabajadores de la empresa (Ramos, et ál., 2019). Esto se realiza con la finalidad de mejorar la capacidad de afrontamiento que tienen los empleados frente a las situaciones estresantes. Asimismo, se realiza en búsqueda de establecer una relación conforme a la salud y seguridad en el trabajo, abordando el estrés como un riesgo psicosocial.

El presente estudio busca beneficiar no solo a los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, la administración laboral, la psicología organizacional y los recursos humanos, sino también a aquellos que deseen investigar la amplitud del estrés laboral en un sector particularmente propenso a este problema, como lo es la industria de la construcción. Además, se aspira a proporcionar información suficiente para mejorar las condiciones de trabajo en este sector, con el objetivo de que las organizaciones puedan implementar de manera efectiva las estrategias propuestas en este estudio. En última instancia, se busca contribuir a la promoción de un ambiente laboral más saludable y seguro en la industria de la construcción en Colombia, Perú y Panamá.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar de manera cualitativa las estrategias de mejora para el manejo del estrés empleadas por las empresas del sector de construcción con el propósito de identificar patrones efectivos y áreas de oportunidad.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar las situaciones estresantes a las que están expuestos los trabajadores de las empresas del sector de construcción
- Definir las estrategias de mejora acorde a los hallazgos para reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales.
- Analizar las estrategias de mejora acorde a los hallazgos para reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales.

1.5 Delimitación temática

Para llevar a cabo el presente estudio, fue necesario indagar y abordar diferentes temas en torno al estrés laboral, principalmente el concepto de este, comprendido por autores (Rodríguez y Rivas, 2011) cuando se refieren a que el estrés laboral es una respuesta del ser humano ante demandas laborales o problemáticas dentro de una organización donde el empleado empieza a experimentar consecuencias negativas asociadas a dicho contexto.

Además, se tienen en cuenta temáticas conforme a la necesidad de establecer una política de seguridad y salud en el trabajo y técnicas eficientes para llevar a cabo investigaciones cualitativas conforme a lo que expresa la (Ley 1562 de 2012) en su artículo 1 cuando menciona que “la seguridad y salud en el trabajo es la disciplina que se relaciona con la prevención de enfermedades y lesiones de origen laboral y busca proteger la salud de los trabajadores”.

En este orden de ideas, es pertinente mencionar que además de identificar los conceptos en torno a la investigación, es necesario también identificar el método de investigación adecuado que va a llevar a los investigadores a obtener los datos conforme a los objetivos propuestos, siendo estos de carácter cualitativos, comprendidos como una aproximación al objeto de estudio a través de medios conceptuales teóricos y técnicos.

2. Marco referencial

2.1 Antecedentes

En el presente estudio se llevó a cabo una recopilación de referencias documentales en torno al estrés y las estrategias de mejora para mitigarlo en las organizaciones, es así como la investigación titulada "Influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en obreros de construcción civil en Lima Metropolitana" (Holguín Montañez, 2019) tuvo como objetivo conocer cómo el estrés percibido afecta la satisfacción laboral en una muestra de 100 obreros de construcción civil en Lima Metropolitana. Se utilizaron el Cuestionario de Satisfacción S21/26 y la escala de Estrés Percibido para recopilar datos sobre el nivel de satisfacción y estrés en los trabajadores.

Los resultados de la investigación mostraron que el estrés percibido tiene una influencia significativa sobre la satisfacción laboral en distintas dimensiones. Se observó que el estrés afecta negativamente la satisfacción intrínseca, relacionada con las oportunidades que brinda la organización, así como la satisfacción con la calidad de producción y la satisfacción con la participación en el trabajo. Estos hallazgos indican que el aumento del estrés en los obreros de construcción civil está asociado con una disminución en su satisfacción laboral en estas áreas específicas.

Por otro lado, se encontró que la satisfacción con la supervisión no se ve afectada por el estrés, lo que sugiere que las relaciones con superiores y compañeros no influyen significativamente en el nivel de estrés percibido por los obreros. Asimismo, se identificó que el nivel de estrés es mayor en aquellos trabajadores con contratos por obra, lo que implica que la naturaleza temporal del empleo puede aumentar los niveles de estrés en esta población.

Los resultados de esta investigación son relevantes para comprender cómo el estrés afecta la satisfacción laboral en el sector de construcción civil, especialmente considerando que esta población está expuesta a diversos factores estresantes en su día a día. Se recomienda que las organizaciones implementen medidas correctivas, como talleres de manejo del estrés, para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los obreros. Además, se sugiere realizar futuros estudios para confirmar y complementar estos hallazgos, considerando otras posibles variables que podrían influir en el bienestar de los trabajadores de la construcción civil. La investigación realizada por Holguín Montañez en 2019 contribuye a la comprensión de la relación entre el estrés percibido y la satisfacción laboral en esta población específica en Lima Metropolitana, Perú.

Por su parte, la investigación titulada "Influencia del estrés en el rendimiento de los trabajadores de Construcción Civil Hospitalaria - 2017" (Munguía, 2019) tuvo como objetivo determinar si existe una influencia del estrés en el rendimiento de los trabajadores de Construcción Civil Hospitalaria en el año 2017. La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y el método hipotético deductivo. Se utilizaron instrumentos, como cuestionarios o encuestas, para evaluar las variables de estudio en una muestra obtenida a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Los hallazgos de la investigación revelaron una relación estadística indirecta y significativa ($\rho = -0,844$) entre el estrés y el rendimiento laboral en los trabajadores de Construcción Civil

Hospitalaria. Es decir, se evidenció que, a mayor nivel de estrés, menor será el rendimiento laboral de los trabajadores y viceversa. Estos resultados resaltan la influencia negativa que el estrés tiene sobre el desempeño de los empleados en este sector.

El estudio permitió identificar que el estrés es un fenómeno que afecta significativamente el desarrollo físico y el rendimiento laboral de los trabajadores, manifestándose a través de síntomas como fatiga, tensión e impacto psicológico. Esta investigación es relevante para comprender cómo el estrés puede incidir en el ámbito laboral de la construcción civil hospitalaria y la importancia de abordar este problema para mejorar la salud y el rendimiento de los trabajadores. La conclusión obtenida sugiere la necesidad de implementar estrategias y medidas para reducir el estrés y promover un ambiente laboral más saludable en este sector específico. La investigación realizada por Munguía (2019) brinda una contribución importante para el campo de la seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la construcción civil hospitalaria en Huancayo, Perú.

En cuanto a los casos nacionales para Colombia, Perú y Panamá, la investigación titulada "Estado de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en obreros de la empresa ARTYCO S.A.S. en Medellín" (Estrada y Sánchez, 2016) tuvo como objetivo determinar el estado de estrés laboral en 15 obreros pertenecientes a dicha constructora. Los resultados revelaron que los trabajadores enfrentan diversas situaciones estresantes en su trabajo y para hacerles frente, emplean diferentes estrategias de mejora. Entre las principales estrategias detectadas se encuentra la valoración positiva, mediante la cual los obreros se enfocan en los aspectos positivos de las situaciones para reducir el impacto del estrés. Asimismo, algunos obreros utilizan la minimización de la amenaza, empleando el humor y las bromas para desviar la atención de los problemas y así afrontar el estrés

de manera más efectiva. Otros optan por la concentración en el problema, desarrollando planes de acción para enfrentar situaciones estresantes.

Además, se observó que aquellos trabajadores que mostraron un control medio de la fuerza cognitiva, es decir, compromiso y participación en su trabajo y vida, experimentaron niveles más bajos de estrés y un mayor bienestar psicológico. Estas estrategias de mejora resultan valiosas para reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales de los obreros del sector de construcción, lo que sugiere la importancia de su implementación en programas organizacionales de salud y bienestar. Los hallazgos de esta investigación, realizada por Estrada y Sánchez en 2016, brindan una comprensión más profunda sobre cómo los trabajadores en el sector de construcción enfrentan y manejan el estrés en su vida laboral.

Asimismo, en la investigación de Gil et al. (2021), titulada “Estrategias y herramientas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, el sector de la construcción”. El objetivo del estudio fue mencionar algunas estrategias y herramientas digitales actualizadas para la capacitación en seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción. El método utilizado fue una revisión teórico-descriptiva de tipo documental, que consultó varias bases de datos y seleccionó 53 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión.

De esa manera, el estudio encontró que existen diferentes estrategias y herramientas que podrían usarse para la capacitación en riesgos laborales, como actividades lúdicas, herramientas digitales y estrategias de participación del trabajador.

Asimismo, los autores, destacan la importancia de estrategias efectivas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST) en el sector de la construcción. Se sugiere que estas estrategias deben ser participativas e incluir consideraciones individuales, sociales, culturales y del

entorno laboral. También se destaca la participación de los trabajadores en todas las etapas de la capacitación, desde la planificación hasta la ejecución.

Igualmente, se enfatiza la importancia de la interacción entre capacitadores y trabajadores, la necesidad de seguimiento continuo y mejora de las actividades de capacitación y la incorporación de elementos lúdicos en la formación.

De la misma forma, en el estudio se menciona que, en la industria de la construcción, se han implementado programas de capacitación específicos para trabajadores migrantes, considerando barreras culturales y lingüísticas. También se discute la eficacia de la capacitación virtual y herramientas como juegos informativos y dibujos animados en la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.

Finalmente, los autores concluyen que la capacitación en seguridad y salud en el trabajo es fundamental para reducir los índices de accidentalidad y mejorar el bienestar de los trabajadores, y que se deben tener en cuenta el contexto y las necesidades específicas de cada sector.

Consecuentemente, el documento "Diagnóstico sobre el impacto del estrés laboral en los equipos de proyectos de construcción" (Giraldo y Villa, 2021), presenta un estudio realizado en la ciudad de Cartagena, Colombia, para evaluar el estado actual de los profesionales que trabajan en proyectos de construcción en el sector industrial de la ciudad en relación con el estrés que experimentan en sus actividades diarias. El objetivo de esta investigación es proporcionar un diagnóstico inicial y una guía para el manejo del estrés en los proyectos de construcción.

En cuanto a la metodología de la investigación, se utilizó un muestreo de conveniencia en empresas ubicadas en la zona industrial de Mamonal en la ciudad de Cartagena, que incluía profesionales que trabajan en proyectos de construcción de las principales empresas de la ciudad.

Se contactó a un total de 140 personas y se obtuvo un alto nivel de respuesta, con el 78% (109) de los cuestionarios respondidos.

Los resultados de la encuesta mostraron que el 92.26% de los encuestados manifestó experimentar episodios de estrés durante la ejecución de sus actividades laborales, y el 48.08% de ellos lo describió como de alta o muy alta severidad. El impacto del estrés laboral en los proyectos se reflejó principalmente en el tiempo y la calidad de los entregables del proyecto.

En cuanto a los síntomas más recurrentes debido al estrés, los dolores de cabeza fueron mencionados por el 59.62% de los encuestados, seguidos por los ataques de ansiedad con un 40.38%.

El estudio también identificó los estresores más comunes en los proyectos de construcción, y se encontró que cumplir con el tiempo del proyecto, la alta responsabilidad y la sobrecarga laboral fueron los más destacados.

Al analizar las diferencias según género, experiencia en proyectos, edad y cargos en el proyecto, se encontraron algunas variaciones en la frecuencia y severidad de los episodios de estrés, así como en las formas de afrontamiento.

Basándose en los resultados del diagnóstico, los investigadores desarrollaron una guía para el manejo del estrés en los proyectos de construcción. Esta guía tiene como objetivo disminuir la frecuencia y severidad de los episodios de estrés en los profesionales y mejorar la salud física y mental del equipo de trabajo en los proyectos.

Otro aspecto lo determinan Prieto y Mahecha (2021), en su estudio denominado “Propuesta para la mitigación de riesgo psicosocial conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción”, planteando como objetivo realizar los aportes a la propuesta de un programa de mejora para el control de riesgo psicosocial conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción.

La metodología empleada en esta investigación fue de naturaleza exploratoria, siendo este el primer acercamiento al estudio del fenómeno de interés. Se buscó establecer relaciones significativas entre las distintas variables analizadas.

En cuanto a los resultados, se encontró que los trabajadores del sector de la construcción destinan tiempo adicional al trabajo, el cual les gustaría compartir con sus seres queridos, pero a menudo se ven afectados por irritabilidad debido a sus responsabilidades laborales. También se observó que a veces se ven obligados a cancelar planes familiares debido a cuestiones laborales. Destacable es que el 98% de los encuestados indicaron que su rendimiento laboral mejora después de pasar un fin de semana en familia. Además, el 89% de los trabajadores señaló que los problemas en sus hogares no influyen en su relación con sus colegas de trabajo. Se observó que el nivel de educación y la formación profesional, ya sea técnica o tecnológica, tienen un impacto en sus prioridades laborales, con una estabilidad en el trabajo como objetivo principal.

Con relación a las conclusiones, se destaca que, a pesar de la importancia del sistema de seguridad y salud en el trabajo para empresas de diferentes tamaños, se evidenció que las empresas con un número reducido de empleados, como una de las empresas participantes en el estudio, carecen de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Por lo tanto, se sugiere la implementación de un SG-SST que incluya una política de bienestar laboral, reconociendo los posibles beneficios que esto podría conllevar.

Por tanto, estas investigaciones brindan una comprensión más profunda del estrés laboral y su influencia en la satisfacción y el rendimiento laboral en el sector de la construcción. Resaltan la necesidad de abordar el estrés en el ámbito laboral y proponen medidas para mejorar el bienestar de los trabajadores y la eficiencia en los proyectos de construcción.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Estrés laboral

Para el tratamiento de la disertación sobre el concepto y la estructura teórica del estrés laboral, es pertinente mencionar que este se encuentra dentro de los estudios sobre el bienestar laboral de los empleados, la productividad de las organizaciones y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por ende, este término hace énfasis en los factores tanto internos como externos que inciden de forma directa en la salud mental, física y emocional de los empleados, (Osorio y Cárdenas, 2017)

El fenómeno del estrés laboral suele tener impacto negativo en las personas y las empresas, como lo es el caso de la disminución de la productividad, falla en procesos organizacionales, desestabilización emocional, poca integridad de los trabajadores e influencia del entorno laboral en la familia y sociedad. Diferentes autores han definido el estrés con el paso del tiempo, entre los que se pueden mencionar:

Hans Selye (1936) citado por Gallego, et al., (2018) define el estrés laboral, como una respuesta adaptativa que puede brindar el organismo ante diferentes situaciones estresores. Este autor lo denominó un síndrome general de adaptación, en el cual el ser humano atraviesa por diferentes fases: 1. Alarma de reacción, como el primer paso, el cuerpo se prepara para defenderse o huir ante una señal de alarma, 2. fase de adaptación, es cuando el cuerpo crea un tipo de resistencia ante la situación de estrés, 3. Fase de agotamiento, la resistencia que crea el cuerpo ocasiona un agotamiento o desgaste físico.

Por su parte, otros autores han manifestado que el estrés es una condición que se encuentra inherente al ser humano y que le ha permitido a este adaptarse a diferentes situaciones o contextos, es decir este concepto viene acompañado de situaciones y estados fisiológicos y psicológico, entre los que se encuentran: la fatiga, ansiedad, sobrecarga, tensión y frustración (Mingote y Pérez, 2013). En este sentido, comprendiendo que el estrés implica un desarrollo vital de la persona este puede manifestarse en dos maneras distintas: 1. El Austrés, como un tipo de resultado positivo que se origina por el estrés cuando el individuo logra adaptarse teniendo en cuenta estrategias de mejora o planes de acción para obtener resultados benéficos, 2. Distrés, siendo esto una respuesta negativa o desadaptativa, en la que el ser humano presenta o experimenta sensaciones como la falta de energía, malestar físico o psicológico (Gallego, et al, 2018).

Es decir, desde una perspectiva teórica el estrés es un tipo de reacción que desarrolla el individuo conforme a sus capacidades que puede tener resultados tanto positivos como negativos. Ahora bien, aterrizando el concepto al ámbito laboral, se puede afirmar que el estrés puede tener un impacto en el empleado principalmente de manera negativa, dado que estos están expuestos a diferentes factores que aumentan el estrés y este puede estar manifestado por medio de su incapacidad de producción, afectación al clima laboral o limitación para hacer trabajos en equipos, (Sánchez, 2020). Acorde a este concepto, es pertinente mencionar que el estrés laboral debe ser atendido y prevenido por las organizaciones a través de estrategias o herramientas oportunas, que busquen garantizar el bienestar laboral de los empleados.

2.2.2. Estrés laboral en el Sector de Construcción

Ahora bien, cuando se hace énfasis en el estrés que puede producirse en áreas específicas de trabajo, como es el caso del sector industrial o en el de construcción, este se encuentra desde un enfoque psicosocial y evidencia falencias en torno a las medidas escasas que las organizaciones incluyen para minimizarlo y con ello, no solamente se contribuye al aumento del estrés en el sector de construcción, sino que también, se crea incertidumbre en las organizaciones (Chávez Orozco, 2014).

Una de las consecuencias que ha tenido el estrés laboral en el sector de construcción se debe a que estos empleados enfrentan desafíos diarios al momento de ejecutar proyectos y es necesario dedicar mayor parte del tiempo a esto, por lo cual, surgen factores estresores del agotamiento que aparece en los empleados, lo cual tiene efecto en el desempeño organizacional, entre los síntomas principales que se menciona Giraldo y Villa (2021) se encuentran la pérdida de apetito, sudoración, dolor muscular, temblores y palpitaciones. Por su parte, Chávez Orozco (2014), subdivide estas situaciones entre los cuatro tipos de trabajo que describe desde la citación a Román (2003), siendo los siguientes: Trabajos de alta Tensión Laboral (TATL), con tensión psicofisiológica, fatiga, depresión, ansiedad, y trastornos físicos; Trabajos pasivos (TP), con tensión psicológica y de enfermedad; Trabajos de baja tensión (TBTL), con menos riesgo por tensión y enfermedad; Trabajos Activos, (TA), “Resultan de las situaciones exigentes, pero estimulantes sin riesgo particular de tensión psicológica o enfermedad” (Chávez Orozco, 2014, p.103).

Además, el estrés en el sector de construcción puede estar manifestándose en formas diversas debido a las políticas o relaciones internas en los proyectos, la comunicación, influencia

de factores personales en los empleados y ello, tiene efecto directo en el desempeño. Entre los factores que pueden mencionarse que afectan a las personas que trabajan en proyectos de construcción se encuentran:

Tabla 1

Factores estresores en el sector de la construcción

Más recurrentes	Más específicos
• Características del puesto • Ritmo y volumen de trabajo • Horarios • Control y participación • Estatus, salario, perspectiva profesional • Relaciones interpersonales • Cultura institucional • Relación laboral y familiar	• Control de recursos • Tecnología desconocida (nueva) • Sobrecarga laboral • Conflicto de intereses • Responsabilidad alta • Tiempos del proyecto • Incertidumbre • Delegación de responsabilidades • Cumplimiento de alcance • Comunicación pobre • Reputación

Adaptado de Giraldo y Villa (2021).

Además de los factores mencionados, en la Guía de Buenas Prácticas para la Prevención de Estrés Laboral en el sector de actividades de construcción publicado por el COO de Construcción y Servicio (2018) se presentan una diversidad de situaciones que conllevan a los empleados a presentar o intensificar el estrés, las cuales se pueden clasificar de la siguiente manera:

Tabla 2

Situaciones que generan estrés en el sector de construcción

Exigencias y contenidos	Más contenidos	Definición de tareas	Condiciones de trabajo	Reconocimiento, confianza y justicia
• Necesidad de trabajar “rápido” a fin de culminar a tiempo los proyectos • Jornadas largas	• Desgaste emocional • Repetitividad • Poca recursividad • Proyectos alejados del oficio	• Órdenes que suelen contradecirse • Escasa organización en el trabajo • Pensamiento diverso sobre	• Obras alejadas de la vivienda del empleado • Condiciones salariales	• Inexistente reconocimiento del trabajo de los obreros • Desconfianza de la dirección

Exigencias y contenidos	Más contenidos	Definición de tareas	Condiciones de trabajo	Reconocimiento, confianza y justicia
• Presencia del obrero en dos sitios a la vez • Nula participación de los obreros en la toma de decisiones • Nula participación del obrero en cómo realizar su trabajo		la forma de trabajo • Escaso tiempo • Información incompleta	dependiendo de la obra • Renovación o no de contrato • Presencia de paros	• Tareas distribuidas inequitativamente • Nula planificación de los proyectos • Conflictos no resueltos de manera justa

Adaptado de COO de Construcción y servicios (2018).

2.2.3 Síndrome de Burnout

A raíz de establecer un concepto del estrés dentro de un ámbito laboral, es pertinente abarcar un constructo teórico que evidencia los diferentes factores que pueden afectar al ser humano desde la dimensión psicológica y física en su lugar de trabajo, lo que se genera principalmente por una competitividad y exigencia frente a los cargos de trabajo, que puede ocasionar cambios directamente en el entorno personal de cada ser humano, manifestándose a través de agotamiento emocional, trastornos de ritmo de alimentación, estados de angustia o dolencias físicas y trayendo como consecuencia un bajo rendimiento a nivel laboral (Pozo, 2018).

El síndrome de Burnout surgió cerca de los años 2000, comprendido como un factor de riesgo laboral en el cual se encuentran afectadas la salud mental, calidad de vida e incluso la vida misma del individuo. Fue declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como síndrome. Este se define como aquel que imposibilita el cumplimiento adecuado de las funciones y operaciones de un empleado dentro de una organización, lo que conlleva a fallos en la consecución de metas y pérdidas económicas (Martínez, 2010).

2.2.4 Afectación del estrés en el sector construcción

El estrés en un ámbito laboral puede ocasionar diferentes afectaciones a la vida del ser humano, tanto en su comportamiento, como en su capacidad de pensar y de controlar sus emociones. Esta temática dentro de las empresas y en el Mundo en general tiene una relación significativa con la salud mental y física de los empleados, debido a que puede causar como consecuencias graves trastornos psicológicos. Dentro del entorno empresarial, investigaciones realizadas como el seminario para la conmemoración del Día Mundial de la seguridad y Salud en el Trabajo, realizada por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la salud (OMS y OPS) evidenciaron que al momento de que una empresa no cuenta con empleados saludables, se verá afectada su productividad (Urrego, 2016).

En este orden de ideas es pertinente mencionar que el estrés no solamente tiene efectos sobre la persona que lo padece, sino también sobre el entorno que puede rodearlo como lo es el trabajo, afectando a los compañeros de manera emocional, la familia y los amigos; por esta razón se considera de vital importancia a un control y equilibrio sobre el estrés en búsqueda de la tranquilidad mental de los empleados de una organización (Salanova, 2009, citado por Patlán Pérez, 2019).

Comprendiendo que el estrés es una relación entre individuo y entorno, sus efectos sobrepasan lo personal o profesional e inclusive lo laboral, llegando a tener una repercusión significativa en el ambiente y por ello es necesario analizarlo o evaluar los recursos que las organizaciones tienen a la mano para la demanda del estrés, a fin de mitigar su impacto en el bienestar laboral de los empleados (Buitrago, et ál., 2021).

Teniendo en cuenta la problemática del estrés, es pertinente mencionar que, dentro del ámbito de la construcción, el estrés puede presentarse cuando existe presión excesiva en los

empleados o en su defecto cuando no cuentan con las condiciones necesarias para hacer frente a la demanda que le exige (González, 2019). Se considera que éste debe ser fundamental y prioritario en cuanto a la seguridad y salud de los empleados debido a que, dentro de este sector, existe un amplio número de riesgos, además, es uno de los empleos que exige mayor trabajo bajo presión como las afectaciones señaladas por Romani Chang, (2020). Dentro de los principales factores que pueden causar el estrés en los empleados o trabajadores de la construcción El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019) menciona lo siguientes:

- Escasa información sobre el tema de trabajo
- Manejo de un puesto de manera constante sin recurrir a cambios
- Escasa implicación de la organización en el proceso de construcción
- Poco tiempo para complementar un amplio número de trabajos y problemas de coordinación
- Salarios bajos
- Excesiva carga de trabajo
- Malas relaciones dentro del ámbito laboral que causan tensión tanto emocional como mental, afectando la concentración para la realización de tareas o actividades
- Presión en el mercado para responder a la competencia

2.2.5 Estrategias de mejora del estrés en el sector construcción

Ahora bien, existen diferentes maneras de afrontar el estrés dentro de las organizaciones, y ellas parten principalmente de la identificación de cuando sus empleados presentan o se encuentran en una situación de estrés, pero también, es necesario que se contemple el estrés como un factor de riesgo que puede afectar la productividad de las organizaciones, es por ello que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019) establece una serie de consejos

directamente a las empresas, que sirven como estrategias de mejora para el manejo estrés, entre las que se pueden mencionar:

- Obtener información fundamental y precisa sobre las prácticas frente al estrés.
- Establecer medios asistenciales para los empleados que presenten síntomas de estrés.
- Mantener acciones de planificación en torno a la salud y seguridad de los empleados.
- Establecer el estrés como un factor de riesgo al cual se debe mantener vigilado con relación a la salud de los empleados.
- Incorporar una gestión de seguridad y salud que sea eficiente.

Además, también menciona una serie de consejos dirigidos a la población de empleados, los cuales pueden ser fundamentales a la hora de gestionar y afrontar el estrés, Estas son:

- Gestionar: los empleados deben buscar la manera de gestionar su tiempo de una mejor manera.
- Priorizar; Asegurarse de qué actividades son prioritarias para establecer tiempos a cada una de estas.
- Planificar: Mantener un equilibrio en la agenda.
- Delegar: evitar que los empleados se sobrecarguen de tareas, se pueden delegar las actividades según las funciones de cada empleado.
- Prepararse: Tener en cuenta diversos planes de contingencia
- Conocerse: Identificar las reacciones tanto emocionales como físicas cuando se encuentran bajo presión.
- Asumir: Cuando las cosas no tienen el resultado esperado.
- Comunicar: Mejorar la forma de comunicación y empatía con los otros miembros de la empresa.

Sin embargo, dentro de las empresas de construcción, se considera como un reto establecer medidas de prevención ante riesgos como el estrés, no obstante, entre los más comunes pueden encontrarse, la adecuación del ritmo de trabajo, la mejora de la motivación, potenciar actividades creativas y capacitaciones en los empleados, mantener dentro de las organizaciones un sistema de resolución de conflictos, buscar una mejor relación laboral para poder facilitar la cohesión dentro desde el ámbito laboral. En este orden de ideas, González (2018) propone, desde los Recursos Humanos una serie de estrategias para afrontar el estrés que implica no solo al empleado, sino también en la organización, estas son:

Tabla 3

Estrategias de mejora para el manejo del Estrés en el Sector Construcción

Estrategia	Medida de prevención
Autonomía – control.	• Adopción de procesos de mejora continua para la resolución de conflictos como una práctica natural • Aumento de la motivación • Identificación de las responsabilidades, incremento de la profesionalización • Mejora y/o cohesión de relaciones con clientes
Ritmo de trabajo	• Incrementar las pausas a fin de contrarrestar el efecto fatiga • Mantener alternaciones de funciones y tareas • Alternación de contenido de trabajo
Carga de trabajo	• Establecer un orden de las operaciones o tareas en el puesto de trabajo • Disminuir rutinas o procesos repetitivos • Establecer un ritmo propio • Establecer horarios laborales
Control de la carga de trabajo	• Disminuir el exceso de carga laboral • Redistribuir las tareas o actividades

Estrategia	Medida de prevención
Monotonía – repetitividad	• Intercambiar puestos de trabajo • Mejorar la adaptación • Incrementar en los empleados una movilidad funcional • Tomar descanso entre tareas
Alto ritmo de trabajo	• Asegurar que se repartan tareas o actividades conforme a las capacidades de los empleados • Facilitar o detallar la información • Aumentar la presencia de pausas para reducir la fatiga
Nivel de responsabilidad	• Lograr que los empleados sean responsables de su propio trabajo • Demostrar confianza en los empleados • Delegar funciones • Recompensar

Adaptado de González (2018).

En conjunto, estas estrategias no solo se centran en abordar los síntomas del estrés laboral, sino que también apuntan a crear un entorno laboral más saludable y equilibrado en el sector de la construcción. La diversidad de enfoques resalta la importancia de implementar medidas integrales para mejorar la calidad de vida laboral y la productividad.

En este contexto, se proporciona a continuación una tabla que establece una correlación entre cada modelo teórico y su estrategia de afrontamiento correspondiente en el sector de la construcción. Esta clasificación se basa en los aportes y la información detallada recopilada por Rodríguez y Rivas (2011). Este cuadro busca ofrecer una visión organizada y clara de cómo cada modelo teórico se vincula con estrategias específicas de afrontamiento en el ámbito de la construcción.

Tabla 4*Modelos teóricos y estrategias de mejora propuestas*

Modelo Teórico	Estrategia de Afrontación
Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs	Analizar niveles de estrés y sus cambios para enfrentarlos de manera efectiva.
Modelo de Demandas y Recursos de Demerouti y colaboradores	Identificar y manejar las demandas laborales y fortalecer los recursos laborales para reducir el agotamiento y desimplicación.
Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll	Enfocarse en la conservación y adquisición de recursos personales y sociales para enfrentar el estrés.
Modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist	Abordar el equilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas recibidas para reducir el estrés.
Modelo Transaccional de Moreno-Jiménez	Desarrollar habilidades para manejar las interacciones laborales y las respuestas emocionales ante situaciones estresantes.
Modelo de interacción entre Individuo y Organización de Leiter y Maslach	Identificar y abordar desajustes en el entorno laboral (carga de trabajo, control, recompensas, etc.) para reducir el desgaste profesional.
Burnout como un proceso de desilusión en la profesión de ayuda de Edelwich y Brodsky	Implementar medidas para prevenir y abordar el burnout, promoviendo el bienestar y satisfacción laboral.

Nota la tabla muestra los Modelos teóricos y estrategias Fuente: Rodríguez y de Rivas (2011)

Estas estrategias de afrontación proporcionan una base teórica sólida para abordar el estrés laboral y el desgaste profesional en el sector de la construcción, permitiendo mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, se destaca que existen diferentes maneras de afrontar el estrés dentro de las organizaciones, que parten de la identificación del estrés en los empleados y se considera como un factor de riesgo que afecta la productividad. El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019) establece consejos y estrategias tanto para las empresas como para los empleados en el manejo del estrés. Por otro lado, se mencionan las estrategias propuestas por González (2018) desde los Recursos Humanos, las cuales abarcan aspectos como la autonomía, control, ritmo de trabajo, carga laboral, monotonía, responsabilidad y la adecuación del ritmo de trabajo. Además, se presenta un cuadro que relaciona los modelos teóricos propuestos por Rodríguez Carvajal y de Rivas Hermosilla (2011) con sus respectivas estrategias de mejora para el manejo del estrés en el

sector de la construcción. El párrafo concluye destacando la importancia de integrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para cumplir con estas estrategias y promover el bienestar laboral de los trabajadores en el sector de la construcción.

2.2.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Se comprende el SST cómo aquella Actividad que se realiza dentro de las organizaciones con el fin de analizar, realizar, controlar y prevenir la existencia de riesgos que puedan afectar la salud de los empleados. Es importante mencionar, que no solamente existen riesgos a nivel físico, sino que algunos de éstos se presentan dentro del ámbito emocional y psicológico, entre los que está presente el estrés, el cual puede aumentarse o disminuirse teniendo en cuenta las condiciones o ambiente laboral. Conforme a este tipo de riesgos, se ha establecido procesos como la higiene, seguridad industrial y medicina preventiva dentro del trabajo a través del sistema de seguridad y salud, esto con el fin de identificar y evaluar aquellos factores ambientales que pueden ocasionar tensión y una afectación al bienestar y salud de las personas dentro del ámbito laboral (Patiño y Zambrano, 2021).

Es pertinente mencionar que, la higiene, seguridad industrial y medicina preventiva, no necesariamente se aplican para medicar a los empleados, sino para prevenir los efectos de los diferentes riesgos en su salud tanto física como mental. Si bien existen diferentes tipos de riesgos en las empresas, esta investigación hace énfasis en el riesgo psicosocial, comprendiendo que en los empleados mantienen interacciones con factores de medio ambiente y a nivel personal, que pueden afectar su salud emocional, satisfacción laboral o rendimiento, incluso presentar síntomas relacionados con el estrés laboral. Dentro de los riesgos psicosociales, Patiño y Zambrano (2021) menciona los siguientes:

- *Factores de medio ambiente.* en los que se encuentra la carga laboral, estilo de liderazgo que se un incremento en la empresa y el horario de turnos, los cuales pueden ser significativos para desarrollar el estrés laboral.
- *En el ámbito personal.* dónde se involucran, las capacidades intelectuales y físicas, como el manejo personal y familiar, que pueden llevar a un trabajador a tener un alto estrés laboral, o estrés postraumático.

Cada uno de estos factores se encuentran presentes en las organizaciones y suelen tener efectos negativos o en su defecto positivos, cuando se realizan evaluaciones de manera constante. Es por ello que se requiere de mantener un sistema de seguridad y gestión en la salud de los empleados, a fin de prevenir cualquier tipo de riesgo que pueda afectar su rendimiento y salud tanto física como mental, y principalmente para reducir la existencia de un fenómeno que ha cobrado impacto como es el estrés.

2.3 Marco conceptual

En el presente marco conceptual se abordan diversos términos fundamentales relacionados con el estrés laboral y sus implicaciones en el sector de la construcción. La enfermedad profesional se comprende como una afectación física o mental adquirida por trabajadores debido a la exposición a riesgos laborales.

- *Enfermedad profesional:* de comprender como una afectación ya sea físico mental que posee un trabajador y se contrae por la exposición a diferentes riesgos que tiene al momento de desarrollar sus actividades ocupacionales. (Flórez y Bastías, 2011)
- *Estrés:* se entiende cómo un mecanismo de defensa que desarrolla el ser humano para protegerse ante situaciones intolerantes. Es considerada actualmente como una enfermedad

que inició y se sostuvo desde el siglo XX, se deriva de situaciones con sobrecarga, repetitivos y de características similares. (Osorio y Cárdenas, 2017).

- *Estrés laboral*: se considera como uno de los factores de mayor prevalencia en el ámbito laboral y se refiere a la saturación mental y física de los trabajadores derivado de sus actividades físicas, laborales y sociales, que tiene como consecuencia una ineficiencia o escasa productividad que puede afectar la calidad de vida de una persona (Obando, et ál., 2017).
- *Síndrome de Burnout*: es la principal causa de la enfermedad laboral que se refleja en la calidad de vida de los empleados que han sufrido un estrés laboral crónico y desgaste profesional afectando sus entornos familiares, sociales y laborales (Sevilla y Sánchez, 2021). También se conoce como síndrome del quemado, síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, y síndrome de fatiga en el trabajo, acuñado por Graham Greens en el año 1961 (Saborío e Hidalgo, 2015).
- *Apoyo Social*: ese apoyo brinda cierta manera de funcionar a través de la protección ante diferentes situaciones estresantes, disminuye los efectos negativos del estrés y promueve el bienestar para los trabajadores, propuesta por Johnson y Hall, (1988), citados en (Fernández y Calderón, 2017), lo describen como “una variable que disminuye la experiencia del estrés laboral y su ausencia está asociada con enfermedades coronarias, alto colesterol, altos niveles de enfermedad entre desempleados y un incremento del estrés laboral”.
- *Afrontamiento*: son aquellas capacidades o esfuerzos que se realizan de manera conductual o cognitiva para responder adecuadamente a demandas específicas internas o externas que puedan desbordar al individuo. Estas estrategias de afrontamiento pueden incluir cambios

en nuestra forma de pensar, planificar y resolver problemas, así como acciones concretas para abordar las circunstancias estresantes. Es un proceso dinámico y adaptable, ya que nuestras respuestas pueden variar según la situación y nuestra percepción de la misma. (Di Colloredo, Aparicio, y Moreno, 2007 junto a Lazarus y Folkman, 1986 citados por Narváez López, 2019).

- *Bienestar psicológico*: abarca dimensiones del ser humano como su crecimiento personal y la resistencia ante el estrés, permiten que las personas tengan facilidad para interactuar con otros y ser más autónomos. En el presente caso concreto, se refiere al estado de equilibrio y satisfacción emocional y mental de una persona en su entorno laboral y personal. En un mundo caracterizado por cambios constantes y demandas crecientes en el ámbito laboral, el bienestar psicológico se ve afectado por factores como el estrés, la calidad de vida laboral y las estrategias de mejora utilizadas. Mantener un adecuado bienestar psicológico implica gestionar el estrés y adoptar estrategias de mejora adecuadas para enfrentar las demandas laborales y personales. (Durán, 2013).
- *Factores estresores*: Son estímulos que desencadenan en el ser humano cierta tensión o estrés, se pueden encontrar dentro del ambiente físico o ambiental, entre éstas se encuentran el ruido, iluminación, organización laboral o temperatura. Son definidos como “factores estresantes” o “factores que causan estrés”, pero este término es utilizado de forma técnica, y está directamente relacionado con el fenómeno de Burnout (Cicera et ál., 2012).
- *Estrategias de mejora para el manejo del estrés*: son los mecanismos que buscan hacer frente a las situaciones estresantes que surgen por las condiciones de trabajo, con el fin de disminuir la incidencia negativa a nivel físico y emocional de los trabajadores. Se refieren a los esfuerzos cognitivos y conductuales que una persona utiliza de manera constante y en

constante cambio para hacer frente a las demandas específicas, ya sean externas o internas, que son percibidas como superiores o abrumadoras en comparación con los recursos disponibles del individuo. Estas estrategias son formuladas con el propósito de manejar situaciones estresantes y adaptarse a ellas. La teoría procesual del afrontamiento propuesta por Lazarus en 1966 ha generado un campo de investigación fructífero que abarca diversas áreas de interés, incluyendo el estudio de las estrategias de mejora o utilizadas por diferentes grupos de población y su efectividad en la adaptación a situaciones de estrés. Con el tiempo, esta teoría ha evolucionado hacia una perspectiva constructivista y cualitativa centrada en las emociones (Lazarus, 2000, citado por Castaño y León del Barco, 2010).

- *Planificación.* Forma de pensar y proponer estrategias para la solución de problemáticas dentro del ámbito laboral. Es identificada como un modo de manejo de estrés laboral en este ámbito. (Guerrero Barona, 2002)

El presente marco conceptual aborda aspectos fundamentales relacionados con el estrés laboral y su impacto en el sector de la construcción. Se ha destacado la importancia de comprender la enfermedad profesional como una afectación física o mental adquirida por trabajadores debido a la exposición a riesgos laborales. Además, se ha resaltado el papel del estrés como un mecanismo de defensa humano ante situaciones intolerantes, y el estrés laboral como un factor prevalente en el ámbito laboral que puede afectar la calidad de vida y productividad de los trabajadores. También se ha mencionado el síndrome de burnout como una causa principal de enfermedad laboral que afecta diversos aspectos de la vida de los empleados. Por otra parte, se ha enfatizado en la importancia del apoyo social como una herramienta para enfrentar situaciones estresantes y promover el bienestar de los trabajadores.

Las estrategias de mejora para el manejo del estrés, como capacidades o esfuerzos cognitivos y conductuales, son fundamentales para manejar demandas internas y externas que pueden sobrepasar los recursos del individuo. Estas estrategias son dinámicas y adaptativas, permitiendo abordar diversas situaciones estresantes en el ámbito laboral y personal. Asimismo, el bienestar psicológico se vuelve esencial para afrontar los desafíos laborales en un mundo cambiante y demandante.

Los factores estresores, que pueden encontrarse en el entorno físico o ambiental, están directamente relacionados con el fenómeno del burnout y deben ser gestionados adecuadamente. En este sentido, las estrategias de mejora para el manejo del estrés juegan un papel crucial al buscar disminuir el impacto negativo en la salud física y emocional de los trabajadores.

Es así como los términos descritos ofrecen una visión integral sobre los conceptos fundamentales relacionados con el estrés laboral y cómo influyen en el bienestar psicológico y calidad de vida de los empleados, especialmente en el sector de la construcción. Comprender y aplicar estrategias efectivas de mejora se vuelve imprescindible para enfrentar las exigencias laborales y preservar la salud y bienestar de los trabajadores en un contexto laboral cada vez más cambiante y demandante.

2.4 Margo legal y normativo

La seguridad y salud en el trabajo actualmente son una pieza clave y de vital importancia para las empresas y los trabajadores. A nivel internacional y en Colombia esta ha sido una de las bases principales que ha llevado a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, logrando así que las empresas optimicen sus procesos y se realicen de manera eficiente para cada puesto de trabajo independientemente de los cambios que surjan o las circunstancias de los entornos como en el caso de la pandemia.

Se han desarrollado diferentes alertas a los riesgos psicosociales dentro de las empresas, incluyendo dentro de estas al aumento del nivel de estrés, por ende, existe una relevancia legal y cronológica que brinda protección y garantías a los trabajadores en torno a factores de riesgo y prevención de enfermedades o accidentes laborales. Hay presente una normatividad establecida como una guía para los empleados y un acompañamiento fundamental para un entorno de trabajo, esta se encuentra mediada por instituciones como la organización Internacional del Trabajo y tiene como característica presentar propuestas y convenios en busca de la prevención de riesgos psicosociales.

En Colombia, en los últimos años se han aprobado normatividades para proteger a todos los colombianos en riesgos psicosociales como las que se mencionan a continuación:

- Ley 1562 de 2012, en la cual se busca ampliar y definir los accidentes de trabajo, incluyendo la perturbación psiquiátrica en los trabajadores.
- Ley 1616 de 2013, cuyo objeto se enfoca en la garantía en el derecho a la salud mental de la población colombiana y se menciona en su artículo 9 una promoción a la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.
- Resolución 1016 de 1989, siendo esta una normatividad en la que se inicien los diálogos sobre la identificación de riesgos psicosociales tal como se mencionan en el artículo 11: identificación de agentes de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes. Esta actividad se realizará a través de inspecciones periódicas en las áreas de trabajo. A su vez en el artículo 12 se propone el diseño y ejecución de programas para la prevención de Control de Enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

- Decreto 1295 de 1994, en el cual se determina que el entorno laboral no debe exponer al trabajador ni hacerlo sentir vulnerable ante diferentes factores de riesgo que se encuentran dentro del espacio laboral, por ende, se deben analizar los factores indiscriminadamente: factores ambientales, sociales, laborales, personales, familiares y relacionales. Se busca dar importancia a cada uno de los riesgos para los factores que pueden ocasionar una afectación al trabajador a nivel de desarrollo emocional, físico y mental.

Cabe destacar que a nivel nacional los colombianos o empleados de Colombia han llegado a identificar y reconocer los diferentes riesgos y costos sociales que pueden afectar la productividad, desarrolló ejecución del trabajo, por ende, el Ministerio de protección social ha expedido:

Por su parte, en la resolución 2646 de 2008, se disponen y establecen las diferentes responsabilidades para identificar prevenir y evaluar, como intervenir y monitorear de manera permanente en la exposición a diferentes factores de riesgos psicosociales que pueden estar presentes dentro de los trabajos, a fin de mantener una organización protegida y empleados alejados de riesgos. Esta evaluación y control de riesgos psicosociales se debe realizar por los empleados cada 2 años, teniendo en cuenta que es una preocupación actual la adecuada salud mental y emocional de los empleados en Colombia y el mundo, a razón de ello también se ha logrado aumentar considerablemente el amparo para las prevenciones originadas por el estrés laboral.

En adición a lo anterior, la Resolución 2764 de 2002, establece que todas las empresas deben como carácter obligatorio brindar asistencia psicológica y remota, así como también desarrollar acciones que promuevan la salud mental y prevención e intervengan en situaciones de estrés. Para evitar problemáticas asociadas a los trastornos mentales se hace necesario utilizar

protocolos específicos para intervenir los riesgos psicosociales. El artículo 7 especifica además que se deben implementar acciones como:

1. Realizar campañas y espacios de capacitación para los empleados y trabajadores independientemente del sector económico al que pertenezca, con el fin de reducir la presencia del estrés y mejorar la condición organizacional en la que llevan a cabo sus actividades o labores.
2. Implementar líneas telefónicas de ayuda e intervención psicosocial frente a crisis no presenciales, brindaron un equipo de atención conformado por profesionales de la salud mental, que puedan brindar apoyo y orientar desde la nueva perspectiva emocional a los trabajadores de los diferentes sectores económicos. Esta línea de apoyo debe estar disponible todo el tiempo.
3. Desarrollar acciones en promoción de la salud mental, que permitan identificar prevenir e intervenir y canalizar los servicios de atención en salud con fines de acompañamiento y apoyo a los empleados y trabajadores.
4. Brindar un apoyo emocional independientemente de si es presencial o no en situaciones de crisis por medio de diferentes canales de interacción.

Continuando con lo anteriormente mencionado, es menester mencionar la existencia de otras normas desde la gestión de calidad, estas se emplean para el desarrollo de la propuesta o anteproyecto presentado, entre las que se mencionan:

- ISO 45001: establece el propósito que tiene el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a fin de proporcionar una gestión oportuna de los riesgos y prevenir lesiones o deterioro a la salud en los trabajadores promocionando lugares de trabajo seguros y saludables. Esta normatividad busca eliminar o minimizar los riesgos y peligros que puedan

existir dentro de los espacios laborales por medio de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Para garantizar que se cumpla con éxito la aplicación de esta norma, es necesario tener en cuenta diferentes factores claves como: el liderazgo responsabilidad y compromiso para rendir cuentas a los directivos; promoción de una cultura organizacional, comunicación, participación de empleados o trabajadores, asignación de recursos y cumplimiento de requisitos legales.

- ISO 31001: a través de esta norma se establecen los principios y un marco para llevar a cabo una gestión del riesgo dentro de las organizaciones del sector público o privado. Se destaca que no existe un enfoque único para llevar a cabo la gestión de riesgo, por ende, es necesario adaptarse a las necesidades y las estructuras de las organizaciones en particular.
- ISO 9001: se enfoca en conseguir una calidad de organización a través de un método de sistema de gestión de calidad, a partir del año 2002 se convirtió en un referente de calidad a nivel internacional para certificar a diferentes empresas. Dentro de este se encuentran los requisitos necesarios para un sistema de gestión de calidad oportunidad a la empresa de satisfacer tanto al cliente, como a la normatividad vigente, mientras vela por el bienestar de sus trabajadores.

Además de la legislación abordada con anterioridad, se presentan una serie de decretos relacionados con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, como es el caso del decreto 2566 de 2009, en el que se mencionan diversas enfermedades profesionales en su artículo 1, especialmente las del inciso 42 que son patologías causadas por el estrés en el trabajo, presentes en aquellos empleos en los cuales se presenta una sobrecarga o exceso de trabajo y poco tiempo para realizarlo o en las que se realizan actividades de manera monótona y repetitiva, sin cambios de rutina, que pueden producir efectos como depresión o ansiedad.

Así mismo, se hace alusión al decreto 1477 de 2014 y su artículo 3 en el que se menciona la determinación de la causalidad de las enfermedades laborales, donde se encuentran dos elementos indispensables: el factor de riesgo y la presencia de enfermedades diagnosticadas. Se establece en las tablas de enfermedades, en cuanto a los agentes psicosociales, aquellos como la gestión organizacional cuando presenta deficiencia, que trae consigo consecuencias como depresión, ansiedad generalizada, reacciones ante el estrés, además, está presente factores como las condiciones de las tareas, cargas físicas, condiciones de medio ambiente, jornadas de trabajo que producen alteraciones de sueño, estrés postraumático, entre otros.

Finalmente, la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo establece la batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, presente en el artículo 1, hace mención a la adopción de referentes técnicos que permiten una identificación, monitoreo, evaluación e intervención en los factores de riesgo por medio de guías como:

- a. La batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- b. El protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- c. El Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social.
- d. El protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – reacción a estrés agudo.
- e. El protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral.

3. Diseño metodológico

3.1 Enfoque de la investigación

El enfoque en el cual se enmarca la presente investigación es cualitativo, siendo éste el que se encarga de recopilar datos organizadamente y brindar un aporte claro y significativo sin limitar al conocimiento de dónde empieza y dónde termina la problemática analizada, (Vega Malagón et al, 2014). Se utilizará este enfoque debido a que se emplearán datos asociados y descritos detalladamente para su respectivo análisis.

3.2 Tipo de investigación

La presente investigación se enmarca dentro de la categoría de investigación exploratoria y se basa en una revisión documental exhaustiva. En particular, se emplea el análisis documental como método de investigación.

Este enfoque se centra en la recopilación, evaluación y síntesis sistemática de documentos escritos, fuentes literarias y registros existentes. A diferencia de la recolección de datos primarios, el análisis documental se basa en la detallada revisión de información previamente registrada en diversos tipos de documentos, como artículos, trabajos de grado, tesis, informes gubernamentales y otros recursos escritos. (Peña, 2022, pp.5-6)

De esa manera, la recolección de información para esta investigación se llevó a cabo a través de la revisión de diversas fuentes disponibles en línea. Estas fuentes incluyeron bases de datos académicas, bibliotecas digitales, repositorios institucionales y documentos en línea relacionados con el tema de estrés laboral en el sector de la construcción.

Asimismo, la investigación adopta un enfoque exploratorio y se apoya en la metodología de análisis documental para recopilar y sintetizar información relevante de diversas fuentes

escritas, con el objetivo de comprender a fondo las situaciones de estrés en el sector de la construcción y las estrategias de mejora efectivas para reducir su impacto en las condiciones laborales. Este enfoque proporciona una base sólida para abordar la complejidad del estrés laboral en este contexto específico.

3.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es transeccional - no experimental, debido a que se puede analizar la variable de estudio que en este caso es el estrés, sin necesidad de generar algún cambio en esta. El diseño transeccional de la presente se basa en la descripción a fin de recolectar datos sobre la categoría de estudio en el contexto determinado y reportar los datos que se han obtenido (Dzul, 2010).

3.4 Universo, Población y Muestra

En el contexto de esta investigación exploratoria basada en análisis documental, el alcance general de la revisión documental, que incluye toda la literatura y documentos relevantes relacionados con el estrés laboral en el sector de construcción.

La población de interés está compuesta por los trabajadores y las empresas en este sector. Para llevar a cabo la revisión, se aplicarán criterios de selección específicos para identificar una muestra representativa de documentos y literatura relevante.

3.4.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Dado que esta investigación se basa en la revisión documental y análisis de literatura existente, las técnicas e instrumentos de recolección de datos se adaptarán al enfoque exploratorio

y a los objetivos del estudio. En este contexto, las técnicas son los métodos de búsqueda en bases de datos y selección de documentos.

Por otro lado, los instrumentos que se utilizó es una matriz de datos, logrando diseñar una herramienta de manera coherente con los objetivos del estudio para lograr así identificar, evaluar, sistematizar y estructurar la información relevante.

3.4.2 Procedimiento

Las fases se realizarán de manera sistemática y rigurosa para garantizar la coherencia de la revisión documental y la obtención de información valiosa relacionada con el estrés laboral en el sector de la construcción. “Estas etapas permiten una comprensión en profundidad del tema y contribuirán a la formulación de estrategias de mejora efectivas para reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales” (Moncada, 2014, p.108).

Fase 1. Definición de Criterios de Búsqueda

En esta fase inicial, se establecerán criterios específicos para identificar los documentos y fuentes literarias relevantes. Esto incluye palabras clave, temas de interés, fechas de publicación, y otros factores que determinen la inclusión o exclusión de documentos.

Fase 2. Búsqueda y Selección de Documentos

Se llevará a cabo una búsqueda detallada en bases de datos académicas, bibliotecas digitales, repositorios y otras fuentes de literatura científica y técnica. Los documentos seleccionados serán aquellos que cumplan con los criterios definidos en la fase anterior.

Fase 3. Revisión Crítica de la Literatura

En esta etapa, se analizarán críticamente los documentos y la literatura seleccionada. Se evaluará la calidad de los documentos, la relevancia de los contenidos y la confiabilidad de las fuentes. Esto implica una revisión detallada de los métodos de investigación utilizados en los documentos y la consistencia de los resultados.

Fase 4. Clasificación de Documentos Encontrados:

Los documentos se clasificarán en categorías relevantes de acuerdo con los temas y enfoques que presenten. Esto facilita la organización de la información y permite una visión general de los hallazgos.

Fase 5. Síntesis de Hallazgos Importantes:

Finalmente, se llevará a cabo la síntesis de los hallazgos clave. Esto implica la identificación de patrones, tendencias y resultados destacados presentes en la literatura revisada. Estos hallazgos clave se utilizarán para responder a los objetivos de la investigación y se presentarán en el trabajo final.

Para llevar a cabo el cumplimiento de las fases, se cumplieron todas las regulaciones y requisitos éticos necesarios para la protección de la información. Dado que los datos se obtuvieron de fuentes públicas disponibles en línea, no fue necesario obtener consentimientos informados o avales empresariales. La información recopilada se manejó de manera confidencial y se respetaron las políticas de privacidad de las fuentes en línea.

4. Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos clave derivados de la revisión documental. Estos hallazgos se relacionan directamente con los objetivos de la investigación y contribuyen a responder a las preguntas de investigación.

4.1 Determinar las situaciones estresantes a las que están expuestos los trabajadores de las empresas del sector de construcción

En el sector de la construcción, se enfrentan diversas situaciones que incrementan significativamente los niveles de estrés en los trabajadores.

Estas situaciones pueden causar efectos o consecuencias en los empleados, en lo que respecta al sector construcción en Panamá, en ese sentido García (2011) establece que estas pueden ser tanto a nivel físico, como emocional y mental, entre las que se encuentran:

Tabla 5

Situaciones estresantes en el sector de construcción

Situación	Descripción
Riesgos laborales	Los empleados del sector construcción se exponen a una diversidad de riesgos como es el caso de golpes con objetos en movimientos, caídas desde alturas, exposición en sustancias peligrosas, accidentes por maquinaria, equipos pesados y otros. Por ende, se considera como una constante que genera estrés e incluso ansiedad.
Presión del tiempo	Debido a que en esta industria la demanda de trabajos opera con plazos, existen restricciones a nivel de tiempo, razón por la cual, los empleados suelen sentirse presionados para terminar los trabajos y con escaso tiempo para realizar otras actividades, esto además de generar estrés en la población, también tiene efecto directo en la calidad del trabajo realizado.
Cargas de trabajo físicas y mentales	En el sector de construcción, los trabajadores no solamente realizan tareas que tienen exigencia

Situación	Descripción
	física como levantar objetos o realizar trabajos en condiciones climáticas que son extremas, sino también el hecho de permanecer en posiciones incómodas, pero, es pertinente mencionar que, a nivel mental también hay alta exigencia debido a que estos deben estar concentrados principalmente en evitar accidentes laborales.
Comunicación deficiente	Debido a que existe una poca comunicación de manera efectiva dentro de las construcciones, se utilizan diversos equipos y los empleados no logran establecer una comunicación clara, generándose errores o retrasos, malentendidos y aumento de la presión en los empleados, por ende, también, la presencia del estrés.
Inseguridad laboral	En ciertos casos, los trabajadores en el sector de construcción enfrentan inseguridad laboral, principalmente cuando realizan proyectos a corto plazo, ya que no se le brinda ningún tipo de estabilidad laboral o consecuentemente, puede llegar a perder su empleo, lo cual, los afectaría de manera general y con ello surgiría o estaría presente el estrés.
Desafíos en el equilibrio trabajo – vida personal	Debido a la alta demanda en la industria de construcción, mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral suele ser un reto o dificultad, debido a las horas extensas de trabajo, se puede ver afectada tanto la calidad de vida, como las relaciones personales de los empleados y esto puede ser una causal de estrés.
Exposición a situaciones traumáticas	En el caso de los trabajadores en el sector de construcción, existen diversas situaciones traumáticas como lesiones graves, accidentes o muertes de colegas durante su jornada laboral, que suelen tener un impacto significativo en la salud mental de los empleados, generando estrés postraumático.

Adaptado de García (2011).

Es menester mencionar que, en el sector de construcción las empresas deben tomar medidas suficientes para abordar situaciones estresantes y mantener un espacio o entorno de trabajo saludable y seguro para sus empleados, esto se puede lograr, siempre que se implementen programas de seguridad y salud, promociones en la comunicación y apoyo emocional para los empleados que pueda brindar un equilibrio a nivel personal, social y laboral (García, 2011).

En este contexto, no solo recae en las empresas la responsabilidad de establecer medidas preventivas contra el estrés, sino que también es crucial que los empleados aborden las posibles consecuencias del estrés. Este enfoque debe ser respaldado mediante el acceso a apoyos, capacitaciones y la promoción de cambios a nivel organizacional. Estas acciones contribuirán a cultivar una comunicación efectiva y un equilibrio beneficioso tanto para los trabajadores como para las empresas.

Frente a esta situación, Torrejón (2017) realizó un estudio que abordó las características de afectividad y control en un grupo de 20 trabajadores del sector de la construcción, en Lima-Perú. Esta investigación se basó en la utilización del Sistema Comprensivo de Rorschach (RCS) y evaluó la tolerancia al estrés de los participantes. El estudio planteó la importancia de comprender cómo los trabajadores de la construcción enfrentan situaciones de estrés laboral, ya que estas pueden tener un impacto significativo en su bienestar tanto físico como mental.

El estudio de, Lazarus (como se citó en Torrejón, 2017) identificó dos tipos de estrategias de afrontamiento del estrés que los trabajadores de la construcción emplean:

- ✓ **Afrontamiento Centrado en el Problema:** Esta estrategia se enfoca en tomar medidas concretas para modificar o resolver la situación estresante.
- ✓ **Afrontamiento Centrado en la Emoción:** En este caso, se trata de acciones destinadas a regular o aliviar las emociones negativas generadas por el estrés.

Los resultados del RCS revelaron que los trabajadores de la construcción tienden a exhibir afectividad restringida, lo que implica una expresión y vivencia emocional limitada. Esta restricción emocional les permite mantener cierto grado de control y estabilidad en situaciones estresantes. Sin embargo, también puede resultar en una menor capacidad para reconocer y gestionar sus emociones, lo que podría generar dificultades en su adaptación y bienestar.

Además, se encontró que los trabajadores de la construcción muestran una tolerancia al estrés moderada, lo que significa que tienen una capacidad intermedia para hacer frente a situaciones difíciles o amenazantes. Esto indica que pueden resistir cierto nivel de presión o demanda, pero podrían sentirse abrumados si el estrés es intenso o prolongado.

Por tanto, el autor determinó que los trabajadores de la construcción se inclinan principalmente hacia estrategias de mejora o centrado en el problema, como la planificación, la búsqueda de información, la resolución de conflictos y la búsqueda de apoyo social. Estas estrategias les ayudan a afrontar las situaciones estresantes de manera activa y lógica, aunque a veces pueden llevar a la negación o evitación de las emociones negativas asociadas al estrés.

Finalmente, los trabajadores podrían beneficiarse de incorporar estrategias de mejora centrado en la emoción, como la expresión emocional, la relajación, el humor y el autocuidado. Estas estrategias podrían contribuir a la regulación y reducción de las emociones negativas generadas por el estrés, lo que, a su vez, podría mejorar su salud física y mental. (Torrejón, 2017)

Por otro lado, en Colombia en el estudio de Agudelo y Quintero (2020), titulado Análisis de la accidentalidad en el sector de la construcción en Colombia durante el periodo 2018 a 2020 tiene como objetivo identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores del sector de la construcción en Bogotá, Colombia. Algunas de las situaciones estresantes a las que están expuestos estos trabajadores son:

- La exposición a condiciones ambientales adversas, como altas temperaturas, ruido, polvo y contaminación.
- La falta de seguridad e higiene en el trabajo, lo que aumenta el riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- La alta demanda física y mental del trabajo, que implica esfuerzo, rapidez, precisión y atención constante.
- La inestabilidad laboral, la baja remuneración, la falta de beneficios sociales y la escasa participación en la toma de decisiones.
- La presión por cumplir con los plazos, las metas y las expectativas de los clientes y los jefes.
- Los conflictos interpersonales con los compañeros, los supervisores o los subordinados.
- El desbalance entre la vida laboral y la vida personal, que afecta la salud, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Este estudio pone de manifiesto la necesidad de abordar estas cuestiones en el sector de la construcción en Colombia para garantizar un entorno laboral seguro, saludable y satisfactorio. Las empresas y las autoridades deben tomar medidas para mejorar la seguridad en el trabajo, reducir las demandas excesivas y fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Esto no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también tendrá un impacto positivo en la productividad y el éxito general del sector de la construcción en el país.

Asimismo, estos factores representan condiciones y situaciones en el lugar de trabajo que pueden ser fuentes de estrés para los empleados. Para promover un ambiente de trabajo saludable y reducir el estrés, las organizaciones deben abordar estos problemas a través de medidas como la

implementación de políticas de seguridad, la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, la resolución de conflictos y la participación de los empleados en la toma de decisiones. Además, brindar apoyo y recursos para ayudar a los empleados a lidiar con estas fuentes de estrés es fundamental para garantizar su bienestar.

4.2 Definir las estrategias de mejora acorde a los hallazgos para reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales

Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en torno a las situaciones estresantes que pueden presentarse en el sector de construcción y las consecuencias que tienen estas, es pertinente mencionar que dentro de este sector también se han implementado diversas estrategias de mejora que tienen como objetivo reducir la presencia del estrés y establecer un entorno de trabajo saludable. A continuación, se establecen las estrategias basadas en un estudio enfocado en la salud y seguridad en el trabajo en dicho sector.

Tabla 6

Estrategias de mejora para el manejo del estrés en el sector de la construcción

Estrategia	Descripción de la Estrategia
Programas de Capacitación en Seguridad y Salud.	• Proporcionar capacitación específica a los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el manejo de riesgos específicos asociados con la construcción. • Promover el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP). • Fomentar una cultura de seguridad en el lugar de trabajo.
Implementación de Medidas de Seguridad y Salud.	• Establecer políticas de seguridad y salud en el trabajo, que incluyan la señalización de riesgos, protección en alturas y una gestión adecuada de sustancias peligrosas. • Asegurar que los empleados tengan acceso a equipos de seguridad y se cumplan todas las regulaciones de seguridad.

Comunicación Efectiva:	• Fomentar la comunicación clara y abierta entre gerencia y empleados, para abordar problemas oportunamente y reducir incertidumbres. • Establecer canales para que los empleados puedan expresar sus opiniones y preocupaciones sobre temas relacionados con la seguridad y el trabajo.
Apoyo Emocional:	• Brindar a los empleados acceso a recursos de salud mental, como terapeutas o consejeros, para ayudarles a lidiar con el estrés y las situaciones traumáticas. • Promover un entorno en el que los empleados se sientan apoyados y puedan expresar sus emociones y preocupaciones de manera abierta.
Flexibilidad Laboral:	• Ofrecer horarios de trabajo flexibles y, en la medida de lo posible, la opción de trabajar desde casa, lo que puede ayudar a equilibrar la vida laboral y personal. • Distribuir mejor las cargas de trabajo para gestionar el tiempo de los empleados.
Promoción del Bienestar Físico:	• Implementar actividades físicas, proporcionar descansos adecuados y garantizar el acceso a agua potable y otros recursos que fomenten un estilo de vida saludable. • Programar pausas regulares para ayudar a los trabajadores a mantener un equilibrio entre el descanso y la productividad.
Reconocimiento y Recompensa:	• Reconocer y recompensar a los empleados por su trabajo de calidad, lo que aumentará la satisfacción laboral y fomentará un ambiente de trabajo positivo.
Programas de Asesoramiento y Desarrollo Profesional:	• Proporcionar acceso a programas de asesoramiento que ayuden a los trabajadores a manejar el estrés y desarrollarse personal y profesionalmente. • Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo para aumentar la competencia y la confianza de los empleados

Nota: Adaptado de Navarro et al. (2021)

Estas estrategias de mejora buscan reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales del sector de la construcción al abordar factores estresantes específicos y fomentar un entorno de trabajo más seguro, saludable y equilibrado. La combinación de estas medidas puede ayudar a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar la productividad en el sector de la construcción.

Asimismo, las estrategias de mejora en el sector de la construcción son fundamentales para abordar las condiciones laborales estresantes y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Al promover un entorno de trabajo seguro, saludable y equilibrado, estas estrategias no solo benefician a los empleados, sino que también aumentan la productividad y reducen los costos asociados al estrés laboral. En última instancia, son una inversión en el bienestar de los trabajadores y el éxito a largo plazo de las empresas en la industria de la construcción.

4.3 Analizar las estrategias de mejora acorde a los hallazgos para reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados en torno a las situaciones expresó las y las estrategias de mejora para reducir el impacto en el estrés en condiciones laborales de los empleados, se analiza cada una de estas estrategias de mejora para identificar cuáles pueden tener beneficios positivos a la hora de ser aplicada en el sector de construcción, como resultado se obtuvo lo siguiente:

Tabla 7

Estrategia de mejora para la reducción del impacto del estrés

Situación de estrés	Estrategia de mejora	Impacto en el empleado	Beneficios
Riesgos laborales	Programas de capacitación en seguridad	Trastornos respiratorios	• Empleados más capacitados en Seguridad y Salud en el trabajo • Empleados capacitados para el manejo de riesgos específicos
		Lesiones musculoesqueléticas	

Situación de estrés	Estrategia de mejora	Impacto en el empleado	Beneficios
		Fatiga crónica Agotamiento	• Entorno laboral saludable • Uso adecuado de quipos de protección • Trabajos seguros • Medidas de prevención constantes
Presión del tiempo	Implementación de medidas de seguridad y salud	Agotamiento Estrés postraumático Inseguridad	• Implementación de políticas de seguridad • Acceso a equipos de seguridad • Minimización de riesgos de accidente • Reducción del estrés
Cargas de trabajo físicas y mentales	Apoyo emocional y asesoramiento	Trastornos de sueño Problemas de autoestima	• Ayuda y asesoramiento a los empleados para hacer frente al estrés • Disponibilidad de terapeutas o consejeros • Acceso a la salud mental
Comunicación deficiente	Fomento de la comunicación efectiva	Insatisfacción laboral Baja moral Desmotivación Falta de reconocimiento	• Abordar problemas oportunamente • Reducción de las incertidumbres • Mejor comunicación • Red de información sobre problemas, sugerencias o inquietudes • Reconocimiento de los logros de los empleados • Satisfacción laboral • Ambiente de trabajo positivo
Inseguridad laboral	Flexibilidad laboral	Ausentismo Rotación del personal Agotamiento del personal Aumento de enfermedades	• Horarios de trabajo flexible • Trabajo desde casa • Disminución de la demanda laboral • Mejor gestión del tiempo
Desafíos en el equilibrio de la vida personal y el trabajo	Promoción del bienestar físico	Conflictos interpersonales Fricciones con los compañeros de trabajo	• Aumento de las áreas de descanso • Mayor implantación de actividades físicas • Estilo de vida saludable

Situación de estrés	Estrategia de mejora	Impacto en el empleado	Beneficios
Exposición a situaciones traumáticas		Dificultad para mantener relaciones interpersonales Pocas relaciones saludables	• Reducción del estrés

Cada situación estresante en el área de construcción puede generar diversos impactos en la vida tanto personal, como social y laboral de los empleados, así como también en su dimensión física emocional y psicológica, por este motivo es necesario analizar la forma en cómo se implementan las estrategias de mejora dentro de este sector, ya que cada una de ellas cumple un rol fundamental como herramientas necesarias para hacer un cambio dentro de la industria, a fin de que los empleados de este sector puedan mejorar sus condiciones laborales y calidad de vida disminuyendo el fenómeno del estrés que actualmente está siendo uno de los más implicados en su vida cotidiana y que tienen mayor efecto negativo en su desarrollo tanto personal como laboral.

4.4 Alcances y limitaciones

4.4.1 Alcances

El presente estudio sobre el impacto del estrés en las condiciones laborales de los trabajadores del sector de construcción ha abordado una variedad de insumos y ha explorado diferentes aspectos relevantes para comprender este fenómeno en profundidad. A continuación, se presentan los alcances del estudio:

1. *Amplia Cobertura de Información:* La metodología de análisis documental exploratorio permitió recopilar información de diversas fuentes, como estudios académicos, artículos de revistas, libros, y otros documentos escritos. Esto puede proporcionar una visión general y amplia del tema de interés.

2. *Identificación de Tendencias Iniciales:* Esto contribuyo a identificar tendencias, patrones, y relaciones iniciales en la literatura y en la documentación existente, lo cual es especialmente útil cuando se investiga un tema poco estudiado o emergente.
3. *Bajo Costo y Eficiencia:* En comparación con otras metodologías de investigación, el análisis documental exploratorio es relativamente económico y eficiente, ya que no implica la recolección de datos de campo.
4. *Análisis sin Influencias Externas:* Al no involucrar interacciones con participantes, este enfoque de investigación permite un análisis objetivo y sin influencias externas.

4.4.2 Limitaciones

A pesar de los esfuerzos realizados en este estudio, es importante reconocer ciertas limitaciones que podrían afectar la generalización y aplicabilidad de los resultados obtenidos:

1. *Dependencia de la Disponibilidad de Documentación:* La efectividad del análisis documental depende de la disponibilidad de documentos relevantes. Si hay una falta de documentación sobre el tema de interés, la investigación puede ser limitada.
2. *Posibles Sesgos en la Selección de Documentos:* La selección de documentos puede estar influenciada por los sesgos del investigador o por limitaciones en la búsqueda de documentos. Esto podría afectar la representatividad de la información recopilada.
3. *No Proporciona Datos Primarios:* Esta metodología no genera datos primarios, lo que significa que no se obtendrán observaciones o respuestas directas de los

participantes. Esto puede limitar la capacidad de obtener información detallada o específica.

4. *Requiere Habilidades de Análisis Crítico:* El análisis documental requiere habilidades para evaluar críticamente la calidad y relevancia de los documentos. Si no se realiza un análisis riguroso, se pueden extraer conclusiones inexactas.
5. *Falta de Contexto o Profundidad:* Dado que se basa en documentos escritos, el análisis documental exploratorio puede carecer de la profundidad y el contexto que se obtendría a través de investigaciones cualitativas o cuantitativas.

4.5 Discusión y percepción del grupo

Las situaciones estresantes que enfrentan los trabajadores de la construcción son un asunto de gran relevancia, ya que pueden impactar significativamente en diversos aspectos de sus vidas, abarcando desde la salud física y mental hasta su calidad laboral y relaciones interpersonales. Esta problemática se refuerza con las conclusiones de un estudio de la Organización Mundial de la Salud (2022), que resalta la necesidad de adoptar un enfoque integral para abordar el estrés en el lugar de trabajo:

- Capacitar a los administradores en la esfera de la salud mental para ayudarles a que reconozcan y respondan a las dificultades de las personas con angustia emocional a quienes supervisan; desarrollen competencias interpersonales como la comunicación abierta y la escucha activa; y comprendan mejor de qué manera los factores estresantes en el trabajo pueden afectar a la salud mental, y cómo pueden gestionarlos.

- Capacitar a los trabajadores en las cuestiones y la sensibilización respecto de la salud mental, para mejorar el conocimiento en ese ámbito y reducir la estigmatización respecto de los trastornos mentales en el trabajo.
- Intervenciones dirigidas a las personas para que desarrollen aptitudes que les permitan gestionar el estrés y reducir los síntomas relacionados con la salud mental, incluidas intervenciones psicosociales y oportunidades de actividad física recreativa.

Según este estudio, se proponen varias estrategias que pueden ser de utilidad. En primer lugar, se destaca la importancia de capacitar a los administradores en cuestiones de salud mental. Esto implica ayudarles a reconocer y responder adecuadamente a las dificultades que enfrentan los empleados con angustia emocional, brindándoles competencias interpersonales, como la comunicación abierta y la escucha activa. Además, se enfatiza en la necesidad de que los administradores comprendan cómo los factores estresantes en el trabajo pueden afectar la salud mental y cómo gestionarlos.

Por otro lado, también se propone la capacitación de los trabajadores en asuntos relacionados con la salud mental. Esto busca mejorar su conocimiento en esta área y reducir la estigmatización en torno a los trastornos mentales en el ámbito laboral. Fomentar la concienciación es fundamental para crear un ambiente de trabajo más comprensivo y solidario.

El enfoque en intervenciones centradas en las personas, como lo recomienda el estudio, juega un papel crucial en la gestión del estrés en la industria de la construcción. Al implementar estas estrategias, no solo se busca reducir los síntomas relacionados con la salud mental, sino también fomentar un entorno laboral más saludable y productivo en general. Este enfoque se

traduce en un beneficio doble: la mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores y un aumento en la eficiencia de la industria.

En este sentido, las estrategias de mejora desempeñan un papel esencial en este contexto. Estas no solo sirven como un medio para reducir el impacto del estrés en los trabajadores de la construcción, sino que también se perciben como una inversión en el bienestar de los empleados y en la industria en su conjunto. A través de la capacitación en seguridad, la promoción de la comunicación efectiva, la provisión de apoyo emocional y la promoción de la flexibilidad laboral, las empresas pueden elevar la calidad de vida de sus trabajadores. Al hacerlo, no solo se mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también se logra una fuerza laboral más saludable, comprometida y, en última instancia, más productiva. Estas medidas no solo son una necesidad en términos de salud y bienestar, sino que también tienen un impacto positivo en la productividad y en la imagen de la empresa en la industria de la construcción (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

De esa manera, la implementación de estrategias de mejora en la industria de la construcción es esencial para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores. En un sector que enfrenta una serie de situaciones estresantes, estas estrategias se convierten en herramientas clave para reducir el impacto del estrés laboral y promover un entorno de trabajo seguro y saludable.

Además, se ha destacado la importancia de brindar a los empleados un acceso más amplio a recursos de salud mental, como terapeutas o consejeros, para ayudarlos a enfrentar el estrés y afrontar situaciones traumáticas. Además, la oferta de horarios laborales flexibles y la opción de trabajar desde casa pueden contribuir a equilibrar la vida laboral y personal, lo que es esencial para el bienestar de los trabajadores. La promoción de actividades físicas, la garantía de descansos

adecuados y el acceso a agua potable son medidas adicionales que promueven un estilo de vida saludable en el entorno laboral. (Ministerio de salud ,2016)

Reconocer y recompensar a los empleados por la calidad de su trabajo es un factor motivador importante. Además, brindar acceso a programas de asesoramiento que ayuden a los trabajadores a gestionar el estrés y a desarrollarse a nivel personal y profesional es esencial para su bienestar integral.

Es relevante destacar que estas estrategias no son soluciones únicas, sino un enfoque integral para abordar problemas complejos. Los empleados de la construcción merecen trabajar en entornos seguros y saludables, y estas estrategias son un paso en esa dirección. Sin embargo, es importante que estas medidas estén respaldadas por políticas y regulaciones que protejan los derechos de los trabajadores y promuevan un ambiente laboral positivo.

En última instancia, abordar las situaciones estresantes en la industria de la construcción es una inversión en la salud y el bienestar de los trabajadores, en la sostenibilidad de la industria y en el crecimiento económico en general. Al tomar medidas concretas y efectivas, se puede esperar un impacto positivo en la salud mental y física de los trabajadores y en la prosperidad de la industria. Estas estrategias son una inversión tanto en el bienestar de los empleados como en el éxito a largo plazo del sector de la construcción.

5. Conclusiones

Se ha identificado que los trabajadores de la industria de la construcción enfrentan una variedad de situaciones estresantes, que incluyen riesgos laborales, presión del tiempo, cargas de trabajo físicas y mentales, comunicación deficiente, inseguridad laboral, desafíos en el equilibrio trabajo-vida personal y exposición a situaciones traumáticas. Estas situaciones

pueden tener un impacto significativo en la salud física, mental y emocional de los empleados, así como en la calidad de su trabajo y relaciones interpersonales.

Las estrategias de mejora identificadas para reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales incluyen capacitación en salud mental para administradores y trabajadores, promoción de la comunicación efectiva, provisión de apoyo emocional, fomento de la flexibilidad laboral, acceso a recursos de salud mental, horarios laborales flexibles, opciones de trabajo desde casa, actividades físicas, descansos adecuados, acceso a agua potable, reconocimiento y recompensa por la calidad del trabajo, así como programas de asesoramiento para el desarrollo personal y profesional.

La adopción de estas estrategias de mejora en la industria de la construcción es esencial para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores. Las estrategias no solo son una respuesta necesaria a las situaciones estresantes específicas identificadas, sino que también se perciben como una inversión en el bienestar de los empleados y en la industria en general. Estas medidas abordan tanto la salud mental como la física, y su implementación no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye a un sector de la construcción más sólido y eficiente en su conjunto.

En conclusión, aunque enfrentar la resistencia al cambio y la inversión requerida para implementar estrategias de mejora son desafíos, los beneficios potenciales en el sector constructor de Colombia, Perú y Panamá son amplios. Mejorar la seguridad laboral, reducir el estrés y promover el bienestar físico y emocional de los trabajadores contribuirá a un ambiente laboral más positivo y productivo. La disposición de las empresas a invertir en el bienestar de sus empleados y la colaboración entre todas las partes involucradas son fundamentales para lograr un cambio significativo y positivo en este sector clave de la economía colombiana.

Recomendaciones

Se recomienda que las empresas de la industria de la construcción proporcionen capacitación en salud mental a los administradores y supervisores. Esto ayudará a que reconozcan y respondan de manera efectiva a las dificultades de los empleados con angustia emocional. La capacitación debería enfocarse en el desarrollo de competencias interpersonales, como la comunicación abierta y la escucha activa.

Es importante, promover la capacitación de los trabajadores en cuestiones relacionadas con la salud mental es esencial. Esto ayudará a mejorar su conocimiento en este ámbito y reducir la estigmatización en torno a los trastornos mentales en el lugar de trabajo. Se pueden llevar a cabo campañas de concienciación para crear un ambiente más comprensivo y solidario.

Se sugiere implementar intervenciones dirigidas a los empleados para que desarrollen habilidades que les permitan gestionar el estrés y reducir los síntomas relacionados con la salud mental. Estas intervenciones pueden incluir programas de apoyo psicosocial y la promoción de oportunidades de actividad física recreativa en el lugar de trabajo.

Asimismo, brindar a los empleados acceso más amplio a recursos de salud mental, como terapeutas o consejeros, es fundamental para ayudarles a enfrentar el estrés y situaciones traumáticas.

Ofrecer horarios laborales flexibles y la opción de trabajar desde casa para equilibrar mejor la vida laboral y personal. Esto es esencial para el bienestar de los trabajadores y puede contribuir a reducir el estrés.

Promover la actividad física en el entorno laboral y garantizar descansos adecuados son medidas adicionales que promueven un estilo de vida saludable. Estas acciones pueden ayudar a reducir problemas de salud física y mental.

Es importante reconocer y recompensar a los empleados por la calidad de su trabajo. El reconocimiento es un factor motivador importante que puede mejorar la satisfacción laboral.

Brindar acceso a programas de asesoramiento que ayuden a los trabajadores a gestionar el estrés y a desarrollarse tanto a nivel personal como profesional es esencial para su bienestar integral.

Asegurarse de que estas estrategias estén respaldadas por políticas y regulaciones que protejan los derechos de los trabajadores y promuevan un ambiente laboral positivo es fundamental.

En última instancia, las empresas deben considerar estas estrategias como una inversión en el bienestar de sus empleados, lo que, a su vez, contribuirá al éxito a largo plazo del sector de la construcción y al crecimiento económico en general.

Referencias

- Anteliz Páramo, S. L. (2022). *Análisis del estrés laboral y su incidencia en la productividad en las organizaciones*. [Tesis de pregrado, especialización en talento humano]. Universidad Libre. Cúcuta. Repositorio institucional unilibre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23200>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., y Chaparro, C. (2021). *Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención*. ISUB, 131 - 146.
- Capdevila, N., y Segundo, M. J. (2005). *Estrés*. Offarm, 24(8), 96-104. Published by Elsevier.
- Castaño, E. F., y León del Barco, B. (2010). *Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal*. International Journal of Psychology and Psychological Therapy,

- 10(2), 245-257. Universidad de Almería, Almería, España.
<https://www.redalyc.org/pdf/560/56017095004.pdf>
- Chávez Orozco, C. A. (diciembre, 2014). *Estrés laboral en trabajadores de la Construcción*. Tsafiqui. Revista de Investigación Científica UTE. N6. Recuperado de
<https://pdfs.semanticscholar.org/2159/5b6d73ab9ec2c877a5612c0303b777521e85.pdf>
- Chiang Vega Maria Margarita, Riquelme Neira Gabriel Rodrigo, Rivas Escobar Pedro Alfonso. *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción*. Cienc Trab. [Internet]. 2018 Dic [citado 2023 Jul 22]; 20(63): 178-186.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Cirera, Y., Aparecida Dias, E., Rueda Elias Spers, V., y Ferraz Filho, O. (2012). *Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: Análisis de investigaciones publicadas*. Invenio, 15(29), 67-80. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, Rosario, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., y Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional*. Universidad Nacional de Cuyo, San Rafael, Mendoza.
- De Vera, G., y Gambarte, M. (2019). *Niveles de Burnout en Docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico*. (I. J. Psychology, Ed.) *Revista INFAD de Psicología*, 2(1), 455 - 464.
- Decreto 1477 de 2014. (agosto 05). Presidente de la República de Colombia. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Decreto 2566 de 2009. (Julio 07)., Presidente de la República de Colombia.<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36783#:~:text=Determina%20que%20en%20los%20casos,ser%C3%A1%20reconocida%20como%20enfermedad%20profesional>.

Decreto Ley 1295 de 1994. (Junio 22). Ministerio de Gobierno de la República de Colombia.<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., y Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud [Stress and work performance of a health network staff]. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.

Durán, M. M. (2013). *BIENESTAR PSICOLÓGICO: EL ESTRÉS Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL CONTEXTO LABORAL*. *Revista Nacional De Administración*, 1(1), 71–84.
<https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>

Dzul, M.(2010).Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de Sistema de Universidad Virtual:
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

Estrada, M y Sánchez, Y.(2016). *Estrés Laboral en 15 obreros de la constructora ARTYCO S.A.S.*, de La Ciudad de Medellín. Bello, Antiquia[Trabajo de grado, psicología] Corporación Universitaria Minuto de Dios. Repositorio institucional UNIMINUTO.
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5173>

Flores, R., y Bastías, M. (2011). Determinación de enfermedad profesional y estudio de puesto de trabajo. *Cienc. Trab*, 36-43.

- Gallego, Y., Gil, S.,y Sepúlveda, M.(2018).*Revisión teórica de Eustrés y Distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento*. [Trabajo de grado, Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo]Medellín: Universidad CES. Repositorio institucional digital universidad CES. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4229>
- García Sánchez, J. S. (2011). Riesgos psicosociales en el sector de la construcción. (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València). [Proyecto final, ingeniería de edificación]. Universidad politécnica de valencia. Repositorio UPV. <https://riunet.upv.es/handle/10251/11628>
- García, M.,y Forero, C.(2018). Estrés Laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional.*Scielo*, 14(1), 149 - 162.
- Giraldo, Y. A.,y Villa Ramírez, J. L. (2021). Diagnóstico sobre el impacto del estrés laboral en los equipos de proyectos de construcción. Universidad Tecnológica de Bolívar.https://laccei.org/LACCEI2021-VirtualEdition/full_papers/FP88.pdf
- González Martínez, I. R. (2019). Evaluación de riesgos laborales y medición del estrés en el sector de la construcción. (Trabajo de Grado, Maestría en higiene y seguridad industrial). Universidad Especializada de las Américas, Panamá. Repositorio UDELAS <http://repositorio2.udelas.ac.pa/bitstream/handle/123456789/68/itzyg.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- González, E. (2018). Riesgos psicosociales en el área de la construcción. Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología [Trabajo de grado, Maestría seguridad industrial y salud ocupacional]. Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y tecnología de panamá. Repositorio

umecit.<https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/1206/Monograf%C3%ADa%20de%20Estrella%20Gonz%C3%A1lez.pdf?sequence=12&isAllowed=y>

Guerrero Barona, E. (2002). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/32177/014200230386.pdf?sequence=1>

Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 163 - 173.

Hernández E, D., y Monje Botero, J. J. (2016). El burnout en trabajadores de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga. [Trabajo de grado, Especialista en gerencia de la salud y seguridad en el trabajo]. Universidad ECCI. Repositorio ECCI.<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/405/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Holguin Montañez, M. L. (2019). Influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en obreros de construcción civil en Lima Metropolitana. [Tesis de grado, Profesional de licenciado en psicología]. Universidad San Ignacio de Loyola. Repositorio USIL.<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bc91d73f-f885-4d4e-a94c-fb64e5a10eb3/content>

ISO 31001: Sistema de Gestión de Riesgos.<https://bonaterraconsultores.com/gestion-del-riesgo#:~:text=Norma%20ISO%2031001&text=No%20exige%20un%20enfoque%20de,de%20la%20organizaci%C3%B3n%20en%20particular>.

ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

ISO 9001: Sistemas de gestión de la calidad.<https://www.normas-iso.com/iso-9001/>

Ley 1562 de 11 julio 2012. Congreso de Colombia.<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 1562 de 2012.(2012). Congreso de Colombia.

Ley 1616 de 21 de enero 2013. Congreso de Colombia.<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Martínez, A.(2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión.*Vivat Academia.*, 42 - 80.

Mingote, J.,y Pérez, S.(2013). Estrés en la enfermería: el cuidado del cuidador. En J. Mingote,y S. Pérez. Ebook.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). El estrés en el sector de la Construcción.Psicoconstrucción.https://psicosociales.lineaprevencion.com/docs/rp/riesgos_estres.pdf

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f.). Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en el Trabajo. Recuperado de https://psicosociales.lineaprevencion.com/docs/rp/riesgos_estres.pdf

Munguía Quijada, I. C. (2019). Influencia del estrés en el rendimiento de los trabajadores de Construcción Civil Hospitalaria-2017. [Trabajo de grado, Maestra en seguridad y salud en el trabajo]. Universidad Nacional del Centro del Peru. Repositorio

- UNCP.https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5559/T010_102432_62_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Narváez López, O. A. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. (Boletín Informativo) Universidad Mariana.
- Obando, I., Calero, S., Carpio, P., y Fernández, A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Scielo*.
- Osorio, Julieth Estefanía, y Cárdenas Niño, Lucila. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Patiño Fuertes, K. L., y Zambrano Villota, R. E. (2021). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para un proyecto de construcción en Pasto–Nariño. [Trabajo de grado, Especialista en seguridad y salud en el trabajo]. Universidad ECCI. Repositorio institucional ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/756>
- Patlán Pérez Juana. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud, Barranquilla [Internet]. 2019 abril; 35(1): 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en.
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Tesis de grado, Maestría en desarrollo del talento humano]. Universidad Andina Simón Bolívar. Repositorio institucional uasb. <http://hdl.handle.net/10644/6165>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167/159>

Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., y Gonzalez, M. S. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas. *Espacios*, 40(10). Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n10/a19v40n10p04.pdf>

Resolución 2646 de 2008. (junio 17). Ministerio de Protección Social.<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Resolución 2764 de 2022. Ministerio de Trabajo. Diario oficial No. 52106 de 25 julio de 2022.https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm

Resolución 2764 de 2022.(Julio 18). Diario Oficial No. 106 de 205 de julio de 2002. Ministerio de Trabajo.https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm#:~:text=Todas%20las%20empresas%20deben%20prestar,de%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial.

Resolución No. 1016 de 1989 del Ministerio de trabajo y Seguridad Social y de Salud.<https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-1016-de-1989-del-ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social-y-de-salud#:~:text=1016%20de%201989%20del%20Ministerio%20de%20Trabajo%20y%20Seguridad%20Social%20y%20de%20Salud,-Fecha%20de%20expedici%C3%B3n&text=Por%20la%20cual%20se%20reglamenta,o%20empleadores%20en%20el%20pa%C3%ADs.>

Rodríguez, R.,y De Rivas, S.(2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención.*Scielo*, 57, 1 - 262.

- Romani Chang, L. O. (2020). Estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos en trabajadores del sector construcción evaluados en un establecimiento de salud ocupacional en la ciudad de Lima - Perú en el año 2017. [Tesis de Maestría, Maestría en medicina ocupacional y medio ambiente]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Repositorio institucional upch.https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8925/Estres_Romani_Chang_Lenin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sábado, J., Santau, M., Pérez, M., Rodríguez, M., Barbero, R.,y Navas, S.(2010). Síndrome de burnout y riesgo suicida en enfermeras de atención primaria.*Elsevier*, 173 - 178
- Saborío Morales, Lachiner, y Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Retrieved July 22, 2023, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140900152015000100014&lng=en&tlng=es
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Revista Hidrogénesis*, 8(2), 55-63. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés%20laboral.pdf>
- Sevilla, M.,y Sánchez, M.(25 de Noviembre de 2021).*Cuidate Plus*. Obtenido de Síndrome de Burnout.: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
- Torrejón, W. (2017). *Afectividad y Control y Tolerancia al Estrés en Trabajadores Del Sector Construcción* [Tesis de Pregrado]. Pontificia Universidad Católica Del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9888>
- UNGDR. (agosto 2018). Informe de Evaluación y Seguimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Urrego, P.(2016). Entorno Laboral Saludable.*Coordinación Grupo Ejercicio y Desempeño del Talento Humano en salud*(págs. 1 - 26). Ministerio de Salud.
- Valdivieso León, L., Lucas Mangas, S., Tous Pallarès, J.,y Espinoza Díaz, I. M. (2020). Estrategias de afrontamiento del estrés académico universitario: educación infantil-primaria. *Educación XX1: revista de la Facultad de Educación*.
- Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A., y Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15).
<https://core.ac.uk/download/pdf/236413540.pdf>
- Verduzco, R.,y Hernández, C.(2018). El Estrés en el entorno laboral. Revisión Genérica desde la teoría.*Cultura Científica y Tecnológica*(64), 31 – 43

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Datos.

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA							
Autores	Jean Andrés Bermúdez Juan Zambrano Juliana Castro						
Objetivo General	Evaluar y analizar de manera cualitativa las estrategias de afrontamiento del estrés empleadas por las empresas del sector de construcción en Colombia, durante los años 2016-2021, con el propósito de identificar patrones efectivos y áreas de mejora.						
Pregunta de investigación	Objetivos Específicos	Diseño metodológico	tipo de investigación	instrumentos	Variables Independientes (Factores Estresantes)	Variables Dependientes (Hallazgos relevante)	Estrategias de Afrontamiento del Estrés
¿Cuáles estrategias de afrontamiento del estrés se emplean en la industria de la construcción y cómo se pueden adaptar para reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales?	1. Determinar las situaciones estresantes a las que están expuestos los trabajadores de las empresas del sector de construcción	Cualitativo	De tipo exploratoria y de revisión documental exhaustiva	búsqueda en bases de datos y selección de documentos.	-Riesgos Laborales. -Presión del Tiempo. -Cargas de Trabajo Físicas y Mentales.	-Altas demandas físicas y mentales - Inseguridad laboral - Baja satisfacción laboral -. Problemas de autoestima.	-Programas de capacitación en seguridad - Comunicación efectiva - Apoyo emocional
	2. Definir las estrategias de afrontamiento acorde a los hallazgos para	Cualitativo	De tipo exploratoria y de revisión documental exhaustiva	búsqueda en bases de datos y selección de documentos.	-Comunicación Deficiente. -Inseguridad Laboral.	Estrategias centradas en el problema -Estrategias centradas en la	-Implementación de Medidas de Seguridad y Salud. -Apoyo Emocional

	reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales				-Desafíos en el Equilibrio de la Vida Personal y el Trabajo.	emoción -Afectividad restringida -Desmotivación.	y Asesoramiento. Flexibilidad Laboral.
	3. Analizar las estrategias de afrontamiento acorde a los hallazgos para reducir el impacto del estrés en las condiciones laborales	Cualitativo	De tipo exploratoria y de revisión documental exhaustiva	búsqueda en bases de datos y selección de documentos.	-Exposición a Situaciones Traumáticas (en caso de aplicarse).	-Inestabilidad laboral - Falta de cumplimiento de obligaciones laborales - Exposición a factores psicosociales - Dificultad para mantener relaciones interpersonales	-Promoción del bienestar físico - Comunicación efectiva - Reconocimiento y recompensa