

Factores de riesgo psicosocial intralaborales y estrés en empleados de una compañía constructora de Colombia.

Intra-labor psychosocial risk factors and stress in employees of a construction company Colombian.

Lida Cataño Saldarriaga¹ & Edwin Alexis Cataño Saldarriaga²

Resumen

Los riesgos psicosociales intralaborales asociados al estrés interfieren de manera negativa en el bienestar de los trabajadores de las empresas. En el sector de la construcción, los riesgos de mayor atención están enfocados a cuidar la salud física, por tal motivo el ministerio de protección social de Colombia validó la batería de riesgo Psicosocial. **Objetivo:** Identificar los riesgos psicosociales asociados a los altos niveles de estrés en los empleados de una constructora de la Ciudad de Bucaramanga Santander, con el fin establecer medidas preventivas. **Materiales y Métodos:** La población objeto de estudio fueron los 101 empleados con que contaba la compañía constructora de Colombia, de los cuales se aplicó el instrumento a 98 de ellos. Estudio de tipo descriptivo, cuantitativo de corte transversal. Se aplicó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral validada. **Resultados:** Los factores de riesgo psicosocial intralaborales fueron el estrés en un nivel muy alto en un 40.8% y este tuvo una relación con las recompensas derivadas de la organización que presentaron un valor ($P < 0.01$), seguido de las demandas del ambiente con un valor ($P < 0.02$) y las exigencias de responsabilidad en el cargo con un valor ($P < 0.05$). **Conclusiones:** Las dinámicas laborales del personal operativo generaron niveles de estrés muy altos. Los resultados de esta investigación evidenciaron que los síntomas asociados al estrés pueden afectar la salud física y mental de los colaboradores.

Palabras clave: Factor de Riesgo, Riesgos Laborales, Evaluación de Riesgo, Niveles de Exposición, Estrés.

Fecha de recepción: 22-04-2022

Abstract

Intra-labor Intra-labor psychosocial risks associated with stress interfere negatively with the company workers well-being. In the construction sector, the risks of greater attention are focused on taking care of physical health, for this reason the Ministry of Social Protection of Colombia validated the Psychosocial risk battery. **Objective:** To identify the psychosocial risks associated with high levels of stress in the employees of a construction company in the City of Bucaramanga Santander, in order to establish preventive measures. **Materials and Methods:** The population under study were the 101 employees of the Colombian construction company, of whom the instrument was applied to 98 of them. Descriptive, quantitative, cross-sectional study. The validated battery of instruments for the evaluation of intra-labor psychosocial risk factors was applied. **Results:** The intra-labor psychosocial risk factors were: stress at a very high level in 40.8% and this had a relationship with the rewards derived from the organization that presented a value ($P < 0.01$), followed by the demands of the environment with a value ($P < 0.02$) and the demands of responsibility in the position with a value ($P < 0.05$). **Conclusions:** The labor dynamics of the operative personnel generated very high levels of stress. The results of this investigation showed that the symptoms associated with stress can affect the physical and mental health of employees.

Keywords: Risk Factor, Occupational Hazards, Risk Assessment, Exposure Levels, Stress.

Fecha de aceptación: 16-05-2022

¹Universidad Industrial de Santander. Colombia. ofec26@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0365-9786>

²Grupo de Investigación Políticas Sociales y Servicios de Salud. Universidad de Antioquia. Colombia. edwinenfer2010@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1941-8549>

Introducción

En la actualidad las organizaciones se encuentran en la búsqueda constante de eficiencia y productividad, no obstante, en las últimas décadas se viene destacando la importancia del factor humano al interior de estas, reconociéndose que sin ese importante recurso, no se podrían lograr objetivos productivos y administrativos (Caro, Alba, Agudelo, Andrés & Benavides., 2011). Por lo anterior, es imprescindible valorar los riesgos psicosociales que en la actualidad se han convertido en un tema de interés en la salud pública y al interior de las empresas colombianas, la evaluación del riesgo psicosocial determina el grado de afectación en el individuo y su origen, estando presentes aspectos ambientales y organizacionales que interfieren negativamente con el estado de bienestar, la salud física y psicológica del trabajador, al igual que su desempeño laboral (Martínez & Solarte, 2017; Moreno, 2011). En este orden de ideas, es necesario identificar elementos inmersos en la actividad laboral y que interfieren de forma positiva o negativa el en bienestar de los colaboradores.

Tradicionalmente los métodos de trabajo que surgieron a partir de la revolución industrial, conllevaron a los avances de las organizaciones científicas, que en la actualidad presentan transformaciones sociales dadas por la globalización de la economía, la internacionalización de los mercados, la competitividad, las innovaciones tecnológicas y la diversificación de las demandas (Charria, Sarsosa & Arenas 2011).

A nivel mundial, se documenta que, los esfuerzos generados en seguridad y salud en el trabajo tienden a reducir de manera significativa los riesgos a nivel físico, no obstante, es necesario reducir las afectaciones directas a nivel psíquico y psicológico, los cuales son considerados secundarios a la actividad laboral (Garrido, Uribe & Blanch., 2011), lo que podría reducir de manera exponencial los daños psicológicos, físicos y sociales negativos, que producen estrés laboral, agotamiento o incluso depresión.(Jiménez, Orozco & Cáliz, 2017). Con relación a la problemática mencionada, la Organización Internacional del

Trabajo OIT y la OMS vienen uniendo esfuerzos en contribuir a las intervenciones de riesgo psicosocial desde la salud ocupacional, la psicología organizacional y el desarrollo humano, haciendo un importante énfasis en las relaciones sociales y laborales (Muñoz, Orellano & Hernández., 2018).

En Colombia el Sistema General de Seguridad Social se estableció con la ley 100 de 1993, en dicha ley se ordena a las empresas la afiliación de los empleados a las Administradoras de Riesgos Laborales, con el fin de mantener y proteger la salud de la población trabajadora ocupada en el país, (Ministerio de la protección social, 2011) de igual manera el Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, (Ministerio de la Protección Social, 2008) por la que se establecen las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Dada la importancia de cumplir dicha resolución, el ministerio de trabajo y la Universidad Pontificia Javeriana, construyeron un instrumento validado para medir las variables asociadas a dichos riesgos que denominó batería de riesgo psicosocial. Este instrumento es de dominio público y les permite a las empresas hacer medición de riesgos y tener evidencia para la toma de decisiones. (Gómez, Segura, Castrillón & Perilla, 2016).

La batería de riesgos psicosociales debe ser aplicada y evaluada de manera objetiva, razón por la cual la compañía constructora, consideró pertinente apoyar un proyecto de investigación sobre los factores de riesgo psicosociales, con la participación de sus colaboradores, el cual permitiese como valor agregado recibir las recomendaciones técnicas que conllevaran a una oportuna intervención psico-social, por parte de los profesionales de la constructora, la cual partió de los aportes identificados en la evaluación de los factores de riesgo que influyen en el bienestar

psicosocial, los cuales interfirieron positiva o negativamente en la cultura de la organización.

Los aspectos más relevantes en investigaciones asociadas con el ámbito laboral, están relacionadas con los accidentes de trabajo, caracterizados en su mayoría como prevenibles, si se abordan los riesgos y peligros a los que está expuesto el trabajador desde el inicio de sus labores; no obstante en prevención de riesgos laborales, se destaca el factor psicosocial, aunque en algunas ocasiones pueden ser desapercibidos por su sintomatología, evolución lenta y silenciosa, siendo compleja la identificación e intervención a tiempo, si no se disponen de los medios suficientes en materia de investigación (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2019). Teniendo en cuenta que la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es alta, se considera pertinente establecer acciones que permitan intervenir y disminuir incidencia de estos factores en la salud mental y física de los trabajadores, logrando desde una perspectiva integral mejorar sus condiciones psíquicas, laborales y sociales (Moreno & Báez, 2010).

En la actualidad es de gran importancia para las empresas, a nivel local, nacional e internacional, cumplir con la normatividad y los requerimientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, para evitar sanciones legales y promover el bienestar de los colaboradores (Moreno & Báez, 2010); a nivel local específicamente en la ciudad de Bucaramanga, en la constructora objeto de estudio, se evidenció el cumplimiento de diferentes protocolos de seguridad para evitar principalmente afectaciones en la salud física y mental de los colaboradores, al considerar las actividades cotidianas que demandan del empleado esfuerzo físico y mental, por la presión para cumplir con los tiempos de entrega del proyecto en construcción, teniendo en cuenta las acciones que demandan diferentes exigencias para dar cumplimiento por parte del empleado; en este sentido, se consideró pertinente realizar el presente estudio investigativo, con el objetivo de evaluar los factores psicosociales que pudiesen generar un riesgo a nivel laboral. Para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, a los empleados de la

empresa constructora, fue incluido todo el personal con contratación directa con la constructora y el personal que estaba prestando sus servicios a la constructora a través de alguno de los contratistas.

Los resultados del presente estudio investigativo fueron considerados como un insumo para la constructora, teniendo en cuenta que posteriormente tuvieron la posibilidad con su grupo de profesionales en el tema, impartir acciones de promoción y prevención, dentro del proceso de mejoramiento continuo, bienestar laboral y el sistema integrado de gestión en salud y seguridad en el trabajo.

Materiales y métodos

Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo de corte transversal; el cual fue elegido teniendo en cuenta la aplicación de los instrumentos para la medición de los dominios de acuerdo con lo establecido en la batería de riesgo psicosocial (Bernal, 2010). Para el desarrollo investigativo se tuvo en cuenta un diseño documental y de campo, teniendo en cuenta las diferentes referencias bibliográficas frente a los factores de riesgos psicosociales laborales y de campo porque se aplicó el cuestionario de Riesgo Psicosocial que está diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo en la organización y del entorno en el que se desarrolla; evaluando aspectos como demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas, además evalúa otros aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Dicho instrumento fue avalado por el ministerio de la protección social, buscando evaluar cada una de las dimensiones y dominios que hacen parte de este. La aplicación del cuestionario y recolección de información se realizó en los meses de marzo y abril del año 2019.

Se definió como criterio de inclusión ser empleado o contratista de la constructora con más de dos meses en la compañía, con respecto a la forma de contratación no se tuvo excepción alguna, lo que permitió caracterizar el 100% de la población en empleados en el grupo de

administrativos y operativos, del estudio solo quedaron excluidos aquellos empleados que no llevaban dos meses prestando sus servicios en la constructora.

Inicialmente la constructora contaba con 101 empleados activos, de los cuales 98 cumplieron con los criterios de inclusión, tres no cumplieron con los requisitos. La fuente primaria de información fue el cuestionario validado en forma A y B, que según la literatura presentarían asociación con los factores de riesgo psicosocial, agrupadas en categorías intralaborales y extralaborales. (Ministerio de la protección social, 2010).

La información recolectada se procesó en Microsoft Excel 2016 y se analizó en Epidat 3.1, el porcentaje de error que se tuvo en cuenta en el procesamiento de los datos fue del 1%, teniendo en cuenta la población total.

Durante el estudio se garantizó la confidencialidad y, previo a la aplicación del cuestionario, los empleados diligenciaron el consentimiento informado. La población se dividió en dos grupos con el fin de realizar el acompañamiento oportuno durante la aplicación del cuestionario y facilitar un espacio ameno con los materiales necesarios para el diligenciamiento, como lo recomienda Albarrán, Geldres, Paredes, Ramírez, Ruíz & Palomino (2018). El número total de formatos que diligenció cada empleado fue de 4 incluido el consentimiento informado.

En la aplicación del instrumento, fue imprescindible conocer los niveles de riesgo para una correcta interpretación de los resultados y priorizar propuestas de mejora. En la tabla 1 se observan los niveles de riesgo y la interpretación de los resultados para las categorías y las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el estrés.

Tabla 1. Interpretación de resultados del riesgo psicosocial intralaboral y estrés.

Nivel de riesgo	Interpretación
Muy Alto	Nivel de riesgo que tiene una alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés; por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Alto	Nivel de riesgo alto que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentran aquí requieren intervención a corto plazo, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentran aquí serán objeto de acciones o programas de intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.
Sin Riesgo o Despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Fuente: Ministerio de la protección social, (2010)

Resultados

La población participante en este estudio, estuvo conformada por empleados del área operativa y administrativa. Se aplicaron 98

cuestionarios. En la tabla 2, se puede observar que entre las variables sociodemográficas se encontró que el 45.9% de los participantes tenía entre 26 y 35 años, seguido de un 34.6% que se encontraban entre los 18 a 25 años. En cuanto al género, el 93.8% corresponde al género masculino, el cual está directamente relacionado con la actividad de la

construcción tradicionalmente atribuido a los hombres. Referente al estado civil, el 48.9% de los participantes convive en unión libre y el 40% siguiente es de condición soltero.

En cuanto al estrato socioeconómico, el que más predominó es el estrato 2, que en Colombia es una clasificación socioeconómica de bajos ingresos, y es el nivel en donde se encuentra gran parte de la población trabajadora con un 35.7%. En

el nivel de estudio el 38.7%, solo tiene primaria completa, seguido del 32.6% que tiene estudios de bachillerato completo. Referente al tipo de contratación, el 75,1% tuvo una relación laboral temporal, este aspecto puede estar relacionado con alta rotación de personal. Con relación a personas a cargo, el 62.2% del personal tiene entre 1 y 2 personas a cargo, y un 28.5% entre 3 y 4 personas a cargo (Tabla 2).

Tabla 2. Características sociodemográficas

Variable	Escala de clasificación de la variable	N	%
Edad	Entre 18 y 25 años	34	34.6%
	Entre 26 y 35	45	45.9%
	Entre 36 y 45 años	12	12.2%
	Mayores de 46 años	7	7.1%
Genero	Masculino	92	93.8%
	Femenino	6	6.1%
Estado civil	Soltero	40	40.8%
	Unión libre	48	48.9%
	Casado	10	10.2%
Estrato socioeconómico	Estrato 1	27	27.5%
	Estrato 2	35	35.7%
	Estrato 3	26	26.5%
	Estrato 4	10	10.2%
	Estrato 5 o 6	0	0.0%
	Básica primaria	38	38.7%
Nivel de estudios	Bachillerato	32	32.6%
	Técnico/ tecnológico	11	11.2%
	Profesional	17	17.3%
	Posgrado	0	0.0%
Tipo vinculación laboral	Temporal mejor a un año	34	34.6%
	Cooperado (Cooperativa)	56	57.1%
	Indefinido	8	8.1%
	Prestación de servicios	0	0%
Personas a cargo	Sin personas a cargo	0	0%
	Entre 1 y 2 personas a cargo	61	62.2%
	Entre 3 4 personas a cargo	28	28.5%
	Más de 4 personas a cargo.	9	9.10%

n= 98 Empleados

Fuente: Datos de la Investigación (2021)

En la Tabla 3, se recoge lo referente al dominio dimensiones de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. En el primer dominio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, denominado liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se evaluó las características del liderazgo,

las relaciones sociales, la retroalimentación del desempeño y la relación con los colaboradores. Entre los resultados con niveles más elevados se encontró la retroalimentación del desempeño con el 40.8% correspondiente al nivel alto y las relaciones sociales en nivel medio con el 38.8%, las demás

dimensiones son de seguimiento, pero no pero sí de seguimiento.
representan un riesgo de intervención prioritaria,

Tabla 3. Dominio y Dimensiones de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

Dimensiones	Nivel de riesgo	F	%
Características de Liderazgo	Riesgo Muy Alto	18	18.4%
	Riesgo Alto	19	19.4%
	Riesgo Medio	18	18.4%
	Riesgo Bajo	23	23.5%
	Sin Riesgo O Despreciable	20	20.4%
	Total	98	100%
Relaciones Sociales	Riesgo Muy Alto	20	20.4%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	38	38.8%
	Riesgo Bajo	0	0.0%
	Sin Riesgo O Despreciable	40	4.8%
	Total	98	100%
Retroalimentación del Desempeño	Riesgo Muy Alto	20	20.4%
	Riesgo Alto	40	40.8%
	Riesgo Medio	0	0.0%
	Riesgo Bajo	0	0.0%
	Sin Riesgo O Despreciable	38	38.8%
	Total	98	100%
Relación con los colaboradores	Riesgo Muy Alto	20	20.4%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	20	20.4%
	Riesgo Bajo	0	0.0%
	Sin Riesgo O Despreciable	58	59.2%
	Total	98	100%

Fuente: Datos de la Investigación (2021)

Al sondear el dominio dimensiones de demandas del trabajo, los resultados reportan lo expuesto en la tabla 4, que se presenta a continuación:

El segundo dominio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, denominado demandas del trabajo. Se evaluaron las demandas del ambiente, en las cuales se evidencio que, el 79.6% de la población se encuentra en nivel de riesgo muy alto, seguido de las demandas emocionales con un 40.8%, de igual manera las exigencias de responsabilidad del cargo con el 61.2% y finalmente las demandas de la jornada de trabajo con un 51%. Las dimensiones de este dominio encontradas en niveles muy altos requieren intervención inmediata en el marco de un

sistema de vigilancia epidemiológica ya que pueden estar relacionadas altos niveles de estrés. La dimensión de consistencia del rol se ubicó en nivel de riesgo alto con un 59.2%, lo que representa la posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto requiere de intervención a corto plazo.

En la dimensión demandas de carga mental, se encontró un 40.8%, seguido de las demandas cualitativas en un 38.8%; ambas en nivel de riesgo medio, lo que indican que son de observación y acciones sistemáticas de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. La dimensión de influencia del trabajo en el entorno extralaboral se encontró sin riesgo o despreciable, objeto de acciones o programas de promoción.

Tabla 4. Dominio y Dimensiones de Demandas del Trabajo

Dimensiones	Nivel de riesgo	F	%
Demandas del Ambiente	Riesgo Muy Alto	78	79.6%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	20	20.4%
	Riesgo Bajo	0	0.0%
	Sin Riesgo O Despreciable	0	0.0%
	Total	98	100.0%
Demandas Emocionales	Riesgo Muy Alto	48	40.8%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	0	0.0%
	Riesgo Bajo	10	18.4%
	Sin Riesgo O Despreciable	40	40.8%
	Total	98	100%
Demandas Cuantitativas	Riesgo Muy Alto	20	20.4%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	38	38.8%
	Riesgo Bajo	20	20.4%
	Sin Riesgo O Despreciable	20	20.4%
	Total	98	100%
Influencia del Trabajo en el Entorno Extralaboral	Riesgo Muy Alto	38	38.8%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	0	0.0%
	Riesgo Bajo	20	20.4%
	Sin Riesgo O Despreciable	40	40.8%
	Total	98	100%
Demandas de Carga Mental	Riesgo Muy Alto	40	40.8%
	Riesgo Alto	16	18.4%
	Riesgo Medio	42	40.8%
	Riesgo Bajo	0	0.0%
	Sin Riesgo O Despreciable	0	0.0%
	Total	98	100%
Exigencias de Responsabilidad del Cargo	Riesgo Muy Alto	60	61.2%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	38	38.8%
	Riesgo Bajo	0	0.0%
	Sin Riesgo O Despreciable	0	0.0%
	Total	98	100%
Consistencia del Rol	Riesgo Muy Alto	40	40.8%
	Riesgo Alto	58	59.2%
	Riesgo Medio	0	0.0%
	Riesgo Bajo	0	0.0%
	Sin Riesgo O Despreciable	0	0.0%
	Total	98	100%
Demandas de la Jornada de Trabajo	Riesgo Muy Alto	50	51.0%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	48	49.0%
	Riesgo Bajo	0	0.0%
	Sin Riesgo O Despreciable	0	0.0%
	Total	98	100%

*% de celdas con frecuencia esperada <5: 68.0% Valor de P 0.9976

Fuente: Datos de la Investigación (2021)

En lo concerniente al dominio dimensiones de control sobre el trabajo, los resultados se recogen en la tabla 5. El tercer dominio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, denominado control sobre el trabajo. Evaluó los dominios de claridad del rol en el cual se evidencio

que el 38.8% de la población se encontraba sin riesgo o depresible, continuamente el dominio de capacitación represento el 38.8%, de igual manera el dominio de participación y manejo del cambio con 38.8, seguidamente el dominio de oportunidades para el uso y desarrollo de

habilidades y conocimientos se encontró en un 59.2%. finalmente, el control y autonomía con un 79.6%. Con los resultados encontrados se puede inferir que en el dominio control sobre el trabajo, la mayor proporción de empleados no presentaban

riesgo, lo cual indica que no se requieren intervenciones inmediatas, pero se debe continuar fortaleciendo dichos aspectos con la capacitación a los empleados.

Tabla 5. Dominio y Dimensiones de Control Sobre el Trabajo

Dimensiones	Nivel de riesgo	F	%
Claridad del Rol	Riesgo Muy Alto	20	20.4%
	Riesgo Alto	20	20.4%
	Riesgo Medio	0	0.0%
	Riesgo Bajo	20	20.4%
	Sin Riesgo O Despreciable	38	38.8%
	Total	98	100%
Capacitación	Riesgo Muy Alto	20	20.4%
	Riesgo Alto	20	20.4%
	Riesgo Medio	0	0.0%
	Riesgo Bajo	20	20.4%
	Sin Riesgo O Despreciable	38	38.8%
	Total	98	100%
Participación y Manejo del Cambio	Riesgo Muy Alto	20	20.4%
	Riesgo Alto	20	20.4%
	Riesgo Medio	0	0.0%
	Riesgo Bajo	20	20.4%
	Sin Riesgo O Despreciable	38	38.8%
	Total	98	100%
Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos	Riesgo Muy Alto	20	20.4%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	20	20.0%
	Riesgo Bajo	0	0.0%
	Sin Riesgo O Despreciable	58	59.2%
	Total	98	100%
Control y Autonomía	Riesgo Muy Alto	0	0.0%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	0	0.0%
	Riesgo Bajo	20	20.4%
	Sin Riesgo O Despreciable	78	79.6%
	Total	98	100%

*% de celdas con frecuencia esperada <5: 72.0% Valor de P 0.0053

Fuente: Datos de la Investigación (2021)

En cuanto al dominio dimensiones de recompensa, en la tabla 6 se reportan los hallazgos.

El cuarto dominio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, denominado recompensa. Se evaluó la dimensión de recompensas derivadas de la organización en donde, el 59.2% de la

población está en riesgo muy alto, seguidamente la dimensión reconocimiento y compensación salarial con el mismo 59.2% de riesgo muy alto.

En cuanto a los resultados encontrados se infiere que estas dos dimensiones tienen alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de

estrés; por lo que requiere de intervención inmediata de vigilancia epidemiológica.

Tabla 6. Dominio y Dimensiones de Recompensa

Dimensiones	Nivel de riesgo	F	%
Recompensas Derivadas de la Organización	Riesgo Muy Alto	58	59.2%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	20	20.0%
	Riesgo Bajo	0	0.0%
	Sin Riesgo O Despreciable	20	20.4%
Total		98	100%
Reconocimiento y Compensación Salarial	Riesgo Muy Alto	58	59.2%
	Riesgo Alto	0	0.0%
	Riesgo Medio	0	0.0%
	Riesgo Bajo	20	24.4%
	Sin Riesgo O Despreciable	20	20.4%
Total		98	100%

*Recompensas derivadas de la organización: % de celdas con frecuencia esperada <5: 76.0%
Valor de P 0.0199

*Reconocimiento y compensación salarial: de celdas con frecuencia esperada <5: 72.0%
Valor de P 0.9265

Fuente: Datos de la Investigación (2021)

En la tabla 7, se exponen los resultados obtenidos al medir el nivel de estrés laboral.

Tabla 7. Nivel de estrés laboral

Nivel de riesgo	F	%
Riesgo Muy Alto	40	40.8%
Riesgo Alto	10	10.2%
Riesgo Medio	10	10.2%
Riesgo Bajo	18	18.4%
Sin Riesgo O Despreciable	20	20.4%
Total	98	100.0%

Fuente: Datos de la Investigación (2021)

El nivel de estrés laboral es una dimensión de riesgo psicosocial que se evaluó de manera independiente. En esta variable se encontró que; el 40.8% de la población encuestada tiene nivel muy alto, seguidamente el 10.2% presenta nivel de riesgo alto, de igual manera, el 10.2% se encontró en nivel medio, posteriormente en el 18.4% se encontró en un riesgo bajo, finalmente el 20.4% se encuentra sin riesgo o despreciable. De los resultados encontrados el nivel de riesgo muy alto es

significativo y se podría inferir que está directamente relacionado con algunos dominios y dimensiones de riesgo intralaboral.

En la tabla 8 siguiente, se recogen los datos obtenidos respecto a la relación entre el nivel de estrés laboral muy alto y dimensiones de los factores de riesgo psicosociales intralaborales muy altos.

En la relación nivel de estrés muy alto; con las demandas del trabajo y recompensa, las demandas del ambiente, las exigencias de responsabilidad del cargo, las demandas de la jornada de trabajo, las recompensas derivadas de la organización, el reconocimiento y compensación salarial.

Se identificó que existe una estrecha relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión de recompensas derivadas de la organización con un valor ($P<0.01$), de igual manera se evidenció una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión demandas del ambiente con un valor ($P<0.02$),

posteriormente se evidencio la relación entre el estrés laboral y la dimensión de exigencias de responsabilidades del cargo con un valor ($P < 0.05$). Finalmente, se evidenció, que en las dimensiones

demandas emocionales, demandas de la jornada de trabajo, reconocimiento y compensación salarial, no se encontraron relaciones estadísticamente significativas.

Tabla 8. Relación entre el nivel de estrés laboral muy alto y dimensiones de los factores de riesgo psicosociales intralaborales muy altos.

Factor	Dimensiones	Nivel de estrés
Demandas del Trabajo	Demandas del Ambiente	0.02*
	Demandas Emocionales	0.53
	Exigencias de Responsabilidad del Cargo	0.05*
Recompensa	Demandas de la Jornada de Trabajo	1.00
	Recompensas Derivadas de la Organización	0.01*
	Reconocimiento y Compensación Salarial	0.93

* $P < 0.01$; $P < 0.02$; $P < 0.05$

Fuente: Datos de la Investigación (2021)

Discusión

Los resultados encontrados indican que la mayor proporción de los trabajadores valorados presentaron relación de estrés laboral muy alto, con tres de los factores de riesgo psicosociales intralaborales muy altos, dicho resultado coincide con lo encontrado por Palomo-Vélez, Carrasco, Bastías & Méndez (2015), donde se reportó que las demandas del ambiente también presentaron niveles altos de riesgo, además se argumenta que la sobrecarga, se debe a las preocupaciones, demandas del trabajo y el hogar.

Igualmente comparando con los resultados de estudios sobre identificación de factores de riesgo psicosocial propuestos por González, Suarez & Ortiz (2018) en una clínica de alta complejidad, se determinó que las dimensiones de cada uno de los dominios, se dan en cinco niveles de riesgo: Sin, bajo, medio, alto y muy alto, y con relación a los riesgos intralaborales se observó que los dominios donde se presentaba mayor riesgo psicosocial eran: demandas del trabajo y control sobre el trabajo; lo cual guarda relación con los hallazgos encontrados en el presente análisis de los resultados presentados en los empleados de la constructora. Otro estudio que guarda relación con las demandas del trabajo, fue realizado por

Sarsosa-Prowesk, Charria & Arenas-Ortiz (2014) donde la mayor afectación estuvo relacionada con las demandas del trabajo, en un nivel de riesgo muy alto. También se encontró que las dimensiones demandas emocionales y de la jornada del trabajo presentaban niveles de riesgo alto.

No obstante, las demandas ambientales, esfuerzo físico, exigencias de responsabilidad en el cargo y de carga mental no guardaron relación con las encontradas en el análisis de los factores de riesgo psicosocial analizados en esta población. Sin embargo, las exigencias de la responsabilidad en el cargo encontradas en los empleados de la constructora tienen una estrecha relación a lo encontrado por Rodríguez & Rozo (2014).

Con respecto al estudio de los factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la constructora de la ciudad de Bucaramanga, las dimensiones de exigencias de responsabilidad del cargo y carga mental puntuaron un nivel de riesgo alto. Cabe notar que, aunque las poblaciones son de diferente denominación, el esfuerzo humano es similar. Finalmente, en el estudio de factores psicosociales, se identificó que estos influyen en las condiciones de bienestar físico y emocional de los empleados, igualmente se resalta la importancia que tiene el estrés laboral

con las recompensas derivadas del trabajo, las demandas del ambiente y las exigencias de responsabilidad en el cargo.

Conclusiones

Durante la ejecución de la investigación en la constructora, se observó que las dinámicas laborales del personal llegan a inferir en los niveles de estrés muy altos, debido a la carga laboral, si bien los resultados de esta investigación evidencian que los síntomas asociados con estrés pueden afectar la salud física y psicológica de los colaboradores. A nivel intralaboral, es importante considerar los dominios y dimensiones que comparten un nivel de riesgo entre muy alto y alto en el personal operativo, ya que se hace necesario realizar intervenciones epidemiológicas, valorar la necesidad de capacitación y formación continua

que permitan mejorar las actividades laborales; lo cual proporcionará un beneficio directo al empleado y a la constructora, también es de pertinencia implementar mejoras con relación a las demandas ambientales y de esfuerzo físico; desarrollar estrategias que permitan una mejor percepción de los empleados, con relación a las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realizan, lo cual promoverá mayor filiación entre los empleados y los objetivos misionales de la constructora.

Finalmente, los riesgos psicosociales son determinantes en la salud física y mental de los colaboradores, por lo cual es importante continuar aplicando instrumentos psicométricos que permitan, obtener la información necesaria para mejorar los procesos organizacionales, en diferentes periodos de tiempo, ofreciendo mejores condiciones para los empleados durante su actividad laboral.

Referencias Bibliográficas

- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramírez, O., Ruiz, F., & Palomino, J. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico* (Lima), 18(1), 59-67. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n1.09>
- Caro, V., Alba, Y., Agudelo, S., Andrés, A., & Benavides, F. (2011). Relación entre las condiciones de trabajo y el estado de salud en la población trabajadora afiliada al Sistema General de Riesgos Profesionales de Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 392-401. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522005.pdf>
- Charria, O., Sarsosa, P. & Arenas, O. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: Métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. (s. f.). Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. | DASCOD. Recuperado 14 de mayo de 2022, de <https://serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%3b3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>
- Colombia. Ministerio de la protección social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Colombia. Ministerio de la protección social. (2011). Código sustantivo del trabajo.

- <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Garrido, P., Uribe, R., & Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de la vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/439/1/v14n2a03.pdf>
- Gómez, V., Segura Camacho, S., Castrillón, D., & Perilla, L. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(2), 221-238. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.2.10>
- González, L., Suarez, C., & Ortiz, V. (2018). Identificación De Factores De Riesgo Psicosocial En Una Clínica De Alta Complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 35(2), 131-144. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21359523003>
- Jiménez, C., Orozco, M., & Cáliz, N. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 20(1), 24-25. <https://doi.org/10.31910/rudca.v20.n1.2017.406>
- Martínez, A., & Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467888>
- Moreno, J. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Med. Segur Trab.*, 57(1), 1-262. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno, J., & Báez, L. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Muñoz, R., Orellano, N., & Hernández, P. (2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *PSICOGENTE*, 21(40), 534-535. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- OIT Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo—Aprovechar 100 años de experiencia. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Palomo, V., Carrasco, J., Bastías, A., Méndez, M., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Publica*, 37(4/5), 301-307. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2015.v37n4-5/301-307>
- Rodríguez, A. & Rozo, A. (2014). Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga. *Informes Psicológicos*, 14(1), 91-108. Recuperado de: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/385960E4-DA92-4E05-B793-C69B9C08DF00/321065/19ARTIPalomo301307.pdf>
- Sarsosa, P., Charria, O. & Arenas, O. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Gerencia y Políticas de Salud*, 13(27), 352-355. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyeps13-27.cрпи>