



**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**Estrés laboral causas y consecuencias en el sector de la construcción**

Corporación Universitaria Remington.  
Facultad de Ingeniería  
Ingeniería Industrial

Karen L, Ozuna, Andrea V, Daza & José L, Sanguino.  
Silvana Ruiz Moreno M.Sc.  
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.  
2024.

## **Agradecimientos**

Agradecemos en primer lugar a Dios, fuente de sabiduría, fortaleza y guía, que nos iluminó nuestro camino durante este proceso académico, permitiéndonos avanzar con perseverancia y determinación en cada reto enfrentado para cumplir cada propósito.

A la universidad, por brindarnos el espacio de crecer profesionalmente, a los docentes por el conocimiento compartido, el compromiso de formarnos con ética y competentes profesionales.

Finalmente, a nuestras familias, son nuestra base fundamental en nuestras vidas, con su amor, apoyo y alientos nos han motivado a seguir adelante a cumplir nuestros sueños.

Gracias, este logro no hubiera sido posible sin el apoyo de todas estas fuerzas, a las cuales le dedicamos este esfuerzo con todo corazón.

## Tabla de Contenidos

Resumen	4
Marco conceptual y contextual	6
Planteamiento del problema	10
Objetivos	12
<b>Objetivo general</b>	12
<b>Objetivos específicos</b>	12
Contexto del trabajo	13
Desarrollo e implementación del aprendizaje	17
Caracterización del sistema de estudio	23
Análisis de oportunidades de mejora	23
Propuesta	23
Referencias	24

## Resumen

A causa del ausentismo laboral, y renuncias que se está presentando en la empresa Gav Construcciones, se decidió realizar un análisis de las condiciones laborales mediante una matriz de riesgo laborales basada en la Gtc 45, el cual nos arrojó un alto nivel de exposición al factor psicosocial por estrés laboral. A condición de lo anterior el diagnóstico refleja que el ambiente laboral de la empresa está generando consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y bajo rendimientos en las funciones, ocasionado incumplimientos de los proyectos que se están ejecutando.

Para abordar esta problemática, hemos decidido implementar una metodología basada en pensamientos sistémicos, para estudiar las causas que están generando el estrés laboral en la constructora y proponer una acción de mejora.

Además, para el desarrollo del presente proyecto se plantean dos fases, donde la primera fase incluye la aplicación de encuesta sobre el clima laboral, para conocer la percepción de una muestra poblacional de la constructora. La segunda fase contempla el realizar el planteamiento del problema y realizar un diagrama de Ishikawa para profundizar las causas y un diagnóstico de la problemática, una tercera fase de realizar un diagnóstico de los datos obtenidos, donde también se procederá a una caracterización de sistema de mano de obra como parte del desarrollo y aprendizaje del estudio.

El objetivo primordial es identificar los factores que ocasionan el estrés y proponer un plan de prevención para minimizar los factores del estrés, contribuyendo a un buen estado mental, físico y emocional de la comunidad trabajadora como también a la productividad de la constructora.

Hay que mencionar, además que se espera que la constructora implemente el plan de prevención con el fin de disminuir el estrés laboral, el cual está ocasionando fluctuación del personal, sobrecosto y reprocesos en la empresa, en gran parte por el estrés causado por factores como, ambiente laboral, compensación económica, sobrecarga laboral etc... buscando que se pueda garantizar sostenibilidad y competitividad en el mercado permitiendo una ejecución de obra en los tiempos establecidos.

### **Palabras clave**

Bienestar Laboral, Condiciones laborales, Manejo de estrés, Plan de prevención, seguridad y salud en el trabajo.

## **Marco conceptual y contextual**

El estudio se llevó a cabo en el sector de la construcción, empresa dedicada a la ejecución de edificaciones, obras industriales y/u civiles; que tienen un impacto en generación de empleos, que ayuda al desarrollo social. Pero a su vez para su personal el estrés hace parte de sus vidas, lo que significa que es de suma importancia evitar su exceso para que no conlleve consecuencias en la salud.

Un diagnóstico por el autor Cesar Augusto determina que el personal femenino tiene mayor riesgo de presentar un trabajo de alta tensión laboral (40%) en el sector de la construcción. (Chávez Orozco, 2014).

Es por esto que los trabajadores del sector de la construcción al estar expuesto al estrés laboral, pueden desarrollar diferentes enfermedades como: mal humor, dolores de cabeza, presentar problemas cardiacos, respiratorios, y demás que pueden conllevar a ser una causa de accidente labores y/o enfermedades.

Es importante considerar que, en el área de seguridad y salud en el trabajo, se cree que el riesgo psicosocial es fuente de enfermedades laborales como el síndrome de burnout, el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo.

“Cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también paga un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia: ausentismo, rotación o fluctuación del personal o disminución del rendimiento”. (Salamanca Velandia & Garavito Santander, 2021).

En definitiva, en la empresa Gav se debe tener en cuenta y trabajar en el factor psicosocial especialmente el estrés ya que producen consecuencias negativas tanto en el

trabajador como en el ambiente laboral, generando insatisfacción, y baja productividad de la empresa.

Las personas que trabajan en el sector de la construcción están expuestos al estrés laboral. En Colombia una encuesta realizada por el Ministerio de Protección Social concluyó que los trabajadores expresaron haber experimentado un incidente que afectó sus actividades a consecuencias de dos motivos principales; dolores lumbar inesperados y depresión. Igualmente, informaron haber experimentado estrés laboral donde el 38,8% se presenta en mujeres y 32,6% en hombres. (Ministerio del trabajo, 2019).

Por lo cual podemos inferir que el estrés en el sector de la construcción se presenta más en las mujeres que desempeñan cualquier oficio o profesión dentro de esas empresas.

### **Conceptos claves:**

**1.Estrés laboral:** es una enfermedad emergente que cada año incrementa y que se percibe de manera diferente tanto en hombres como en mujeres, siendo las mujeres quienes experimentan estrés con mayor frecuencia en comparación con los hombres (Organización mundial de la salud,2023)

**2. Causas del estrés laboral:** condiciones o eventos que resultan en tensión. En un corto plazo, el estrés percibido puede afectar las actitudes o el comportamiento de un individuo, pero es a partir de un periodo más prolongado que estos efectos afectan su

equilibrio, factores de estrés, factores psicosociales y en la actualidad se denominan factores de riesgo psicosocial (Lopategui Corsino, 2000).

**3. Impacto del estrés laboral en el sector de la construcción:** Se debe tener en cuenta que una persona no ejecuta sus tareas laborales con eficacia si está expuesto ante situaciones de estrés. Realmente, la aparición va a desencadenar diversos impactos tanto para los individuos como para la empresa. Dentro de ellos enfermedades como el síndrome de burnout, trastornos de tipo cardiovascular, gastrointestinal, endocrino, respiratorio, dermatológico y muscular entre otros (Del Hoyo, 2014).

**4. Plan de prevención de estrés laboral:** Herramienta estratégica cuyo objeto es identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales en la empresa, garantizando la seguridad y salud en los trabajadores mediante acciones planificadas. (Ruiz -Frutos, Gómez Salgado, Castañeda, 2019).

**5. Clima laboral:** condiciones o circunstancias perteneciente o relativo al trabajo, (Real Academia Española, 2024).

**6. Seguridad y salud en el trabajo:** Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y

el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Colombia, Ministerio de la Protección Social, 2014)

**7.Carga laboral:** Estudia la cantidad de trabajos y responsabilidades que la empresa le exige a sus empleados. En este particular nos referimos al desgaste físico y mental al llevar a cabo su trabajo y poner en marcha sus habilidades para cumplir los objetivos. Sesame HR (s.f.).

**8. Jefe Psicorrogidoz:** son aquellos jefes que no tienen en cuenta la opinión de los demás, son autoritarios, son tóxicos e impulsivos y sin darse cuenta causan estrés laboral en las personas a su mando. (Santodomingo, 2010)

**9. Enfermedad causada por el estrés laboral y actividades de la construcción:** como todos saben el sector construcción es considerado entre todos los sectores, uno de los más peligrosos al momento de llevar a cabo la ejecución de las actividades, y que en su medio se pueden materializar diversas enfermedades a los trabajadores debido al estrés diario que conlleva la realización de sus trabajos, levantamiento de cargas, trabajo en alturas entre otras cosas, que pueden desencadenar enfermedades cuyas consecuencias pueden ser graves, ya que de no tratarse a tiempo pueden convertirse en fatales, las enfermedades más comunes son: dolor de cabeza, tensión en los músculos, problemas de espalda y cuello, malestar estomacal, agotamiento físico y pérdida del sueño.(Gobierno de México, 2020)

**10. Impacto del estrés laboral en el sector de la construcción:** según encuesta realizada a los trabajadores donde arrojan un siempre casi siempre del 27 %, a veces 36 %, raramente nunca un 37 %, donde lo más común que se evidencia en los trabajadores son: demasiado ausentismo, adiciones a las drogas o bebidas alcohólicas, son más propensos a padecer enfermedades respiratorias y musculares, son muy agresivos e impulsivos, en oportunidades causan maltratos a sus esposas y/o hijos. (prevención, 2023)

**11. ¿Qué es un plan de prevención laboral?** Es un método que se utiliza para reducir o mitigar el estrés laboral, causado por las actividades cotidianas que se deben realizar para cumplir con el objetivo de la empresa, lo cual abarca las siguientes actividades: actividades lúdicas, aceptar los permisos que soliciten los colaboradores para ir a citas médicas, reclamar los boletines de los hijos, reuniones de padres de familia, estructurar un buen programa de pausas activas donde se brinde el espacio para realizar estiramiento y ejercicios de relajación que contribuyan para la recuperación de fuerza y seguir cumpliendo con la mejor actitud,.

Dentro del plan de prevención se encuentra, Brindar espacios óptimos que cumplan con las condiciones necesarias para realizar las actividades, buena iluminación, equipos y máquinas en buen estado, sillas ergonómicas ETC.

**12. Síndrome de burnout:** padecimiento que se genera en una persona cuando recibe presiones en su ambiente laboral, dejando como consecuencia factores emocionales que acrecientan los niveles de estrés. (Gil Monte, 2005)

Es el resultado de un estrés crónico, por aquellos profesionales que sienten agotamiento, fracasos, mal humor que le genera actitudes negativas hacia los compañeros que lo rodean.

El proyecto se está desarrollando en una empresa mediana que opera en el sector de la construcción, donde se ofrecen servicios de consultorías, diseño y ejecución de proyectos de obras civiles implementando técnicas innovadoras y eficientes para satisfacer las exigencias actuales del sector. La empresa actualmente está en un crecimiento con varias obras activas lo que ha generado mayor estrés y la necesidad de implementar un plan preventivo para el estrés laboral en la ejecución de las actividades.

En la alta gerencia de los proyectos de construcción, el estrés laboral es la causa que trasciende al agotamiento y está vinculado negativamente con el rendimiento y/o desempeño de sus actividades de manera eficiente, El agotamiento no solo es una causa del estrés, sino que también puede prever los síntomas comunes como dolores musculares, palpitaciones, temblores, sudoración y falta de apetito. (Giraldo & Yuliana 2021).

Por todo esto, se debe dar la importancia de mitigar el estrés laboral en las altas direcciones de la constructora, de esta manera prevenir las consecuencias negativas que puede ocasionarse de manera personal como empresarial.

### **Planteamiento del problema**

En la ejecución de los proyectos de obra civil, se presentan diferentes situaciones que ocasionan estrés en el personal como, los tiempos de entrega, posibles inconvenientes en la marcha, la falta de habilidades para ejecutar tareas, sobrecarga laboral, falta de comunicación.

En contraste con lo anterior, al momento de la realización de actividades que conllevan cuando se ejecuta un proyecto de obra civil, se pueden materializar un sin fin de situaciones que pueden desencadenar diferentes causas, como por ejemplo estrés laboral, fatiga, desánimo esto ligado a la sobrecarga y presión que se ejerce con cada persona que cumple su labor en la parte civil.

Un empleado que constantemente es acosado su nivel de rendimiento empieza a bajar de manera significativo y se empieza a ver reflejado en su estado de ánimo y su apariencia corporal, por eso es muy importante saber llegar a las personas, tener buena comunicación asertiva, mucho respeto a todo el personal sin tener en cuenta el rol que desempeña, recordar que todos somos iguales, que todos somos importantes, que todos somos valioso, brindar siempre un trato digno es la forma más importante de resaltar el trabajo y compromiso de cada colaborador, es una terapia muy buena que regula el nivel de estrés y favorece para contar con un buen clima laboral.

Por otra parte, y no menos importante es brindar los espacios y el tiempo necesario para realizar pausas activas, con el fin de relajar los músculos y retomar nuevamente las actividades con mucho empeño y entusiasmo.

**Para mayor comprensión se formula la siguiente pregunta problema:**

¿Cuáles son las causas que contribuyen al estrés en el entorno laboral y cómo afecta la eficiencia en el trabajador y la empresa?

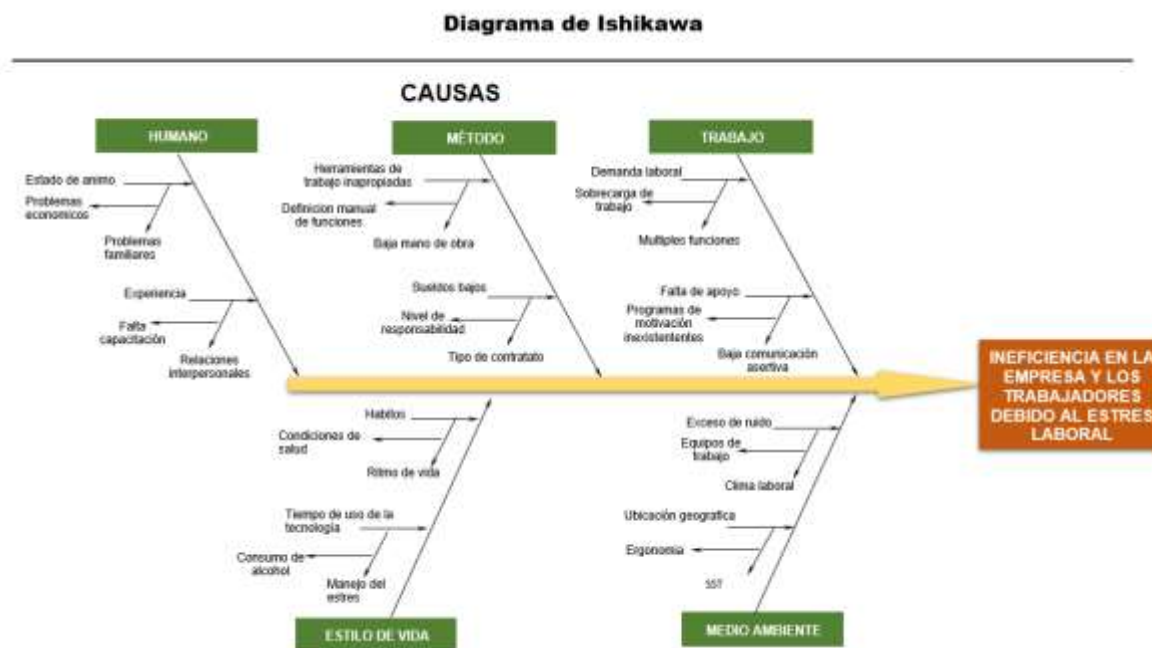


Figura 1 Diagrama de Ishikawa del estrés laboral.

**Fuente:** Creación propia

El exceso de trabajo en la ejecución de obra es la principal causa del estrés en los profesionales que laboran en el sector, lo cual también perjudica en la calidad del trabajo, ya que se desencadena varios factores como jornadas de trabajo extensas que superan las 48 horas semanales; realizar tareas que no corresponde a sus funciones; obtener cargas de trabajo que no se puedan ejecutar por falta de tiempo, recurso. Esto genera estrés afectando el estado físico y mental de los trabajadores.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Proponer un plan de prevención del estrés laboral en una empresa del sector construcción.

### **Objetivos específicos**

- Caracterizar el sistema laboral de la constructora bajo un enfoque de pensamiento sistémico.
- Diagnosticar el estado actual del sistema a través de una encuesta, un diagrama de ishikawa y una caracterización de sistema de mano de obra.
- Analizar las oportunidades de mejora en el sistema de gestión empresarial mediante el plan de prevención.

### **Contexto del trabajo**

El presente proyecto está basado en el análisis de condiciones laborales que está presentado fluctuación de personal, sobrecosto y reprocesos a causa del factor psicosocial específicamente estrés, con una muestra conformada por 25 trabajadores de la Empresa Gav construcciones, con edades de 20 y 50 años de edad.

Los trabajadores de la empresa Gav construcciones, están expuestos a condiciones laborales que perjudica las condiciones de su salud, por ejemplo, ya que, al ejercer sus tareas en espacios abiertos, el ruido que producen la maquinas, constante esfuerzo físico, horarios extensivos, múltiples imprevistos, ejecución de cronogramas, falta de comunicación, sobrecarga laboral, exigencias, entre otros.

Un trabajador de la Construcción estresado, puede mostrar uno de los siguientes síntomas:

Mareos frecuentes que pueden ser causa de accidentes laborales; Estreñimiento agudo o grave, Altos niveles de irritación, causante de peleas con otros trabajadores o superiores; Altos niveles de preocupación, que desvían la atención del trabajador de su tarea,; Ansiedad en las labores encomendadas, provocando que las realice de manera insegura; Insomnio, causante de múltiples accidentes en las obras; Consumo de alcohol, todo lo anterior pueden afectar su salud, integridad, seguridad y ambiente familiar.

(Ricardo Valencia, 2023)

### **Revisión de la literatura del estrés en el sector de la construcción.**

En el sector de la construcción, los factores psicosociales principalmente el estrés laboral, se ha vuelto una problemática significativa, un estudio de Team Consultor, consultora de comunicación informó mediante una publicación en el 2024 que en Colombia un 80% de trabajadores en el sector de la construcción presentan altos niveles de estrés en la ejecución de sus funciones. Donde una de las primordiales razones del estrés es la sobrecarga laboral. Según la consultora, esto se presenta cuando los trabajadores enfrentan una cantidad excesiva de actividades, que tiene que cumplir en corto plazo, exigiendo cumplimientos difíciles de alcanzar si no tiene los recursos y el tiempo necesario para cumplir, lo que aumenta mucho el nivel de estrés. Lo anterior “puede provocar ansiedad y agotamiento, afectando tanto su salud mental como física”. (Jhon Bernal,2024)

Las largas jornadas laborales, incumplimiento en el cronograma de actividades, sobrecosto en la ejecución del proyecto, decenas de tareas por ejecutar, ocasionan a los trabajadores estrés laboral que terminan reflejándose en su estado de salud y perjudicando el rendimiento de sus funciones.

Estudios realizados en Colombia por algunas entidades gubernamentales han reflejado que una pequeña parte de incapacidades laborales, están sujetas a enfermedades laborales de manera porcentual sería el 4,8 %, el porcentaje más significativo con un 67,0 % es causado por enfermedades de origen común, podemos decir que se debe a diversas

situaciones y que su causa principal hace parte del estrés laboral, lo más común son dolores musculares y espalda.

Otro factor que genera estrés a la población es la parte salarial que ocupa un 3,49% en la escala, de acuerdo al análisis del estudio realizado al sector de la construcción se ve reflejado una pérdida económica causado por ausentismo del personal, el valor económico es muy representativo, alcanzando una cifra superior a 100 mil millones de pesos colombianos. (ANDI, 2019).

### **Pensamiento sistémico**

El pensamiento sistémico es importante para conocer qué tan alta es la severidad y el comportamiento causal del estrés en el sector de la construcción, ya que es un sistema que integra y relaciona cada objetivo y los impactos que provocan otros elementos. (Senge, 2019)

El Enfoque Sistémico contemporáneo enfocado al estudio de las grandes empresas propone una visión ambiciosa donde de una manera más fácil se podrá analizar la empresa, cada departamento que la conforma y poder estructurar y ejecutar un plan donde se puedan determinar cuál es la causa del bajo rendimiento del personal y mejorar de manera significativa.

Por lo tanto, se determina que el estrés es un gran riesgo para la salud de los colaboradores, afectando de una manera indirecta a personas ajenas a la operación que pueden ser familiares y amigos.

El pensamiento sistémico de acuerdo a lo que dice Senge podemos determinarlo como la base fundamental para tener bien estructurada una organización y que sus bases sean sólidas y fuertes, que de presentarse algún tipo de quebrantamiento sea muy mínimo el impacto y no cause daño a la organización.

### Mejora Continua

Debido al diagnóstico que nos reflejó el estudio realizado en la constructora, este proyecto tiene como finalidad identificar las causas que están generando el estrés laboral, ya que está ocasionando afectaciones en la salud mental y física de los trabajadores que conlleva a la fluctuación de personal, sobrecosto y reprocesos al interior de la organización. Por ello la mejora continua nos permitirá ir paso a paso para optimizar los resultados basándonos en el ciclo PHVA

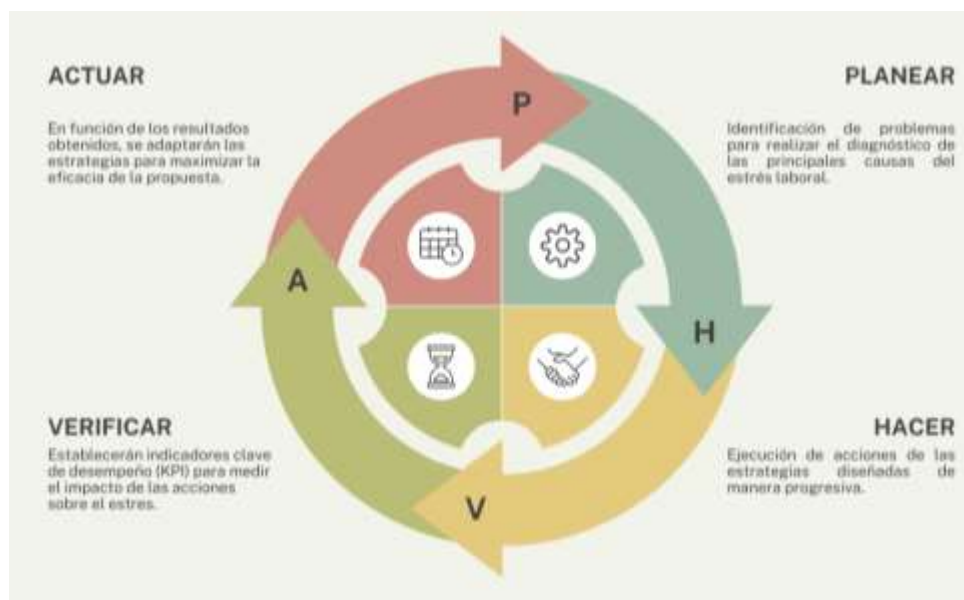


Figura 2 Metodología Ciclo PHVA

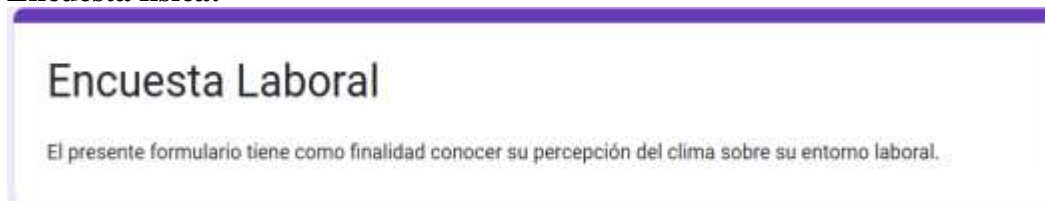
Fuente: Creación propia

## Desarrollo e implementación del aprendizaje

Para la recolección y confirmación de esta información se realizó una encuesta laboral, para establecer las causas del estrés en el que se encuentran los trabajadores de la constructora.

**link en la web:** <https://docs.google.com/forms/d/1B9PmK7EL4cI0mZQ4W7-frOGtld5tZNqP8wMXZFukWyo/edit>

### Encuesta física:



Encuesta Laboral

El presente formulario tiene como finalidad conocer su percepción del clima sobre su entorno laboral.

1. ¿Conoce con claridad la misión, visión de la compañía?  
 SI  
 NO
2. ¿Comparte los objetivos y metas de la organización?  
 SI  
 NO
3. ¿Su área de trabajo es operativa o administrativa?  
 Administrativo.  
 Operativo.
4. ¿Cuál es el riesgo más latente según su percepción en el entorno laboral en el que se desempeña?  
 Riesgo mecánico.  
 Riesgo Psicosocial, "estrés"  
 Riesgo químico.  
 Riesgo físico.  
 Riesgo biológico.  
 Riesgo ergonómico.

5. ¿La dirección de la empresa actúa de forma coherente a los objetivos y estrategias establecidas?

SI

NO

6. ¿Su jefe directo genera un buen ambiente de trabajo?

SI

NO

7. Al vincularse con la empresa fue dotado de las herramientas necesarias para el correcto desempeño de sus funciones.

SI

NO

8. ¿Se siente valorado en su puesto de trabajo?

SI

NO

9. ¿Le alcanza la jornada laboral para cumplir sus deberes o debe llevarse trabajo a su casa?

SI

NO

10. ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?

SI

NO

11. Cuando está en la empresa ¿piensa con frecuencia en las tareas domésticas o familiares?

SI

NO

12. ¿Considera usted que en el área donde desempeña sus labores, se trabaja en equipo?

SI

NO

13. ¿Alguna vez ha sentido estrés por causa del trabajo?

SI

NO

14. ¿Cree usted que su sueldo es adecuado comparado con sus funciones?

- SI
- NO

15. ¿Por cuál motivo renunciaría a su puesto de trabajo?

- Exceso de trabajo.
- Ambiente laboral.
- Sueldos bajos.
- Tipo de contrato.
- Acoso laboral.
- Otra.

### **Análisis e interpretación de resultados**

En el presente análisis se muestran los resultados obtenidos de la encuesta aplicada en el mes de noviembre del año 2024 a diferentes personas, en distintas áreas de trabajo en la empresa Gav construcciones, ubicada en la ciudad de Sincelejo, con una muestra poblacional de 25 personas de las 50 activas y vinculadas a la organización, teniendo en cuenta la fluctuación o rotación del personal.

Para dicho análisis se formularon preguntas estratégicas que nos permitieran identificar la problemática que conllevan a la renuncia, fluctuación de personal y por ende el sobre costo a la organización, donde:

El 96 % de la población conoce con claridad la misión y visión de la compañía, recordando que estos ítems vinculan la razón de ser de la empresa y la perspectiva a futuro con las funciones o nivel de compromiso que se exige a los colaboradores, como se muestra en la figura 3.

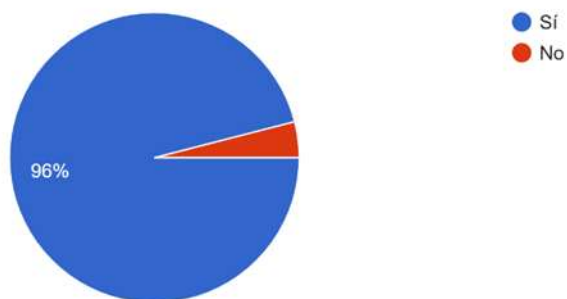


Figura 3. Claridad la misión y visión de la compañía.  
Fuente: Creación propia

En cuanto a colaborar o compartir los objetivos y metas de la organización se encontró que el 92% están en concordancia y siguen la misma línea de logros que busca la empresa, y que el 8% no se hace partícipe del propósito estructurado y por ende pueda deducirse una falta de interés, causando estrés por falta de gusto a la muestra poblacional mencionada, representada en la Figura 4.

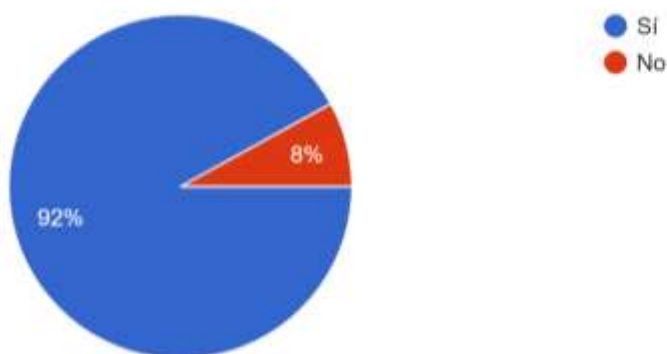


Figura 4. Compartir objetivos y metas de la organización.  
Fuente: Creación propia

La encuesta aplicada a la población fue cerrada en cuanto a pregunta donde desempeñan sus funciones específicamente las áreas de trabajo administrativo y operativo, de los cuales el 52% pertenece a áreas administrativas y el 48% a personal operativo, con el fin de evaluar en porcentaje de estrés ocasionado por el desarrollo de sus funciones. Figura 5

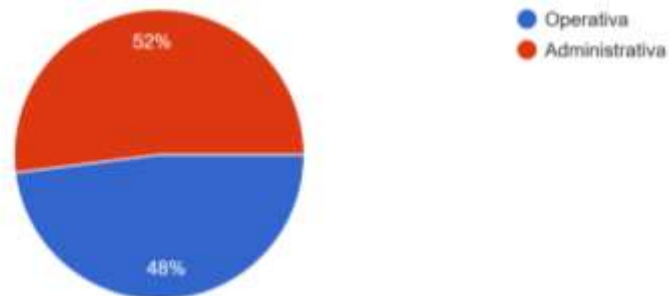


Figura 5. Área de trabajo  
Fuente: Creación propia

Para dar continuidad al análisis la siguiente pregunta se basó en la GTC 45, frente a los riesgos que consideran más latente desde el punto de vista de desempeño de labores de cada uno de los trabajadores encuestados, donde, la muestra poblacional arroja que el 60% de riesgo psicosocial como el valor más alto, seguido del riesgo ergonómico con el 16%, y en partes iguales del 8% en riesgo físico y mecánico, y el 18% se identifica con otro tipo de riesgos, por lo cual se evidencia que una de las mayores causas de renuncias, fluctuación de personal y sobrecosto es ocasionado por el estrés laboral. Figura 6.

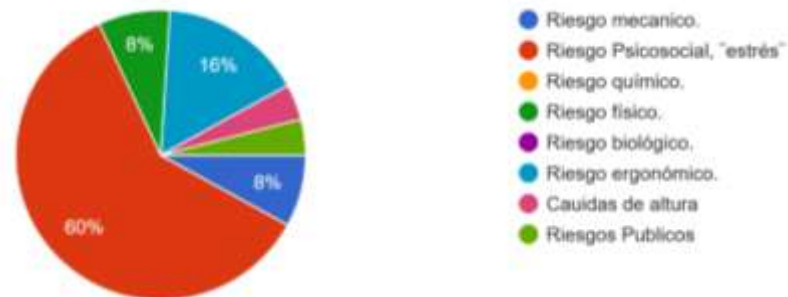


Figura 6 Percepción de riesgo latente, según entorno laboral.  
Fuente: Creación propia

Debido a la percepción del riesgo de la muestra poblacional, se requería conocer si creían que la organización actuaba en coherencia a los objetivos y estrategias que tiene establecidos internamente la empresa, con ello analizar estrategias de mejora desde la gerencia, con lo cual se evidencia que el 84% está de acuerdo y el 16% en desacuerdo.

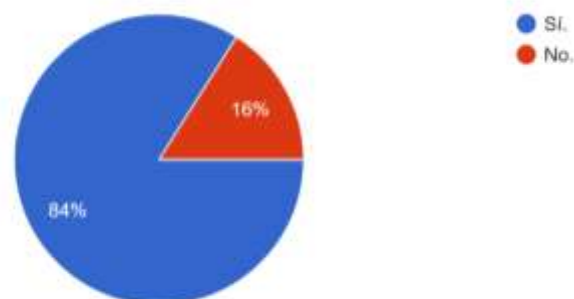
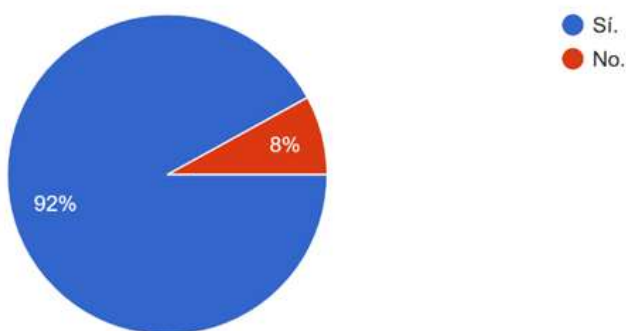


Figura 7. Coherencia de la dirección de la empresa, con los objetivos y estrategias.  
Fuente: Creación propia

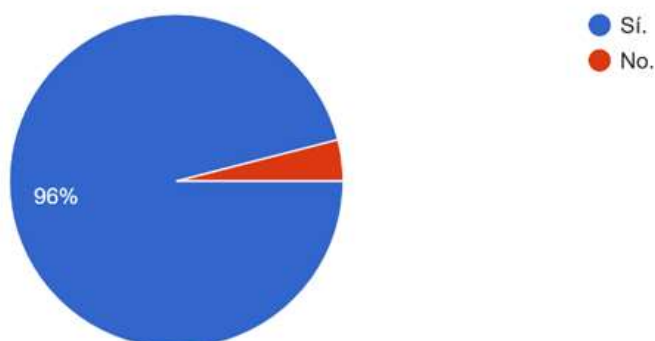
Es importante conocer desde qué punto se genera el estrés, por ello el primer filtro de partida es la relación del ambiente de trabajo que genera el jefe directo en las cuadrillas de

trabajo, donde el 92% de la población cree que su jefe directo le genera un buen ambiente de trabajo, y el 8% restante considera lo contrario.



**Figura 8. Ambiente de trabajo que genera el jefe directo**  
Fuente: Creación propia

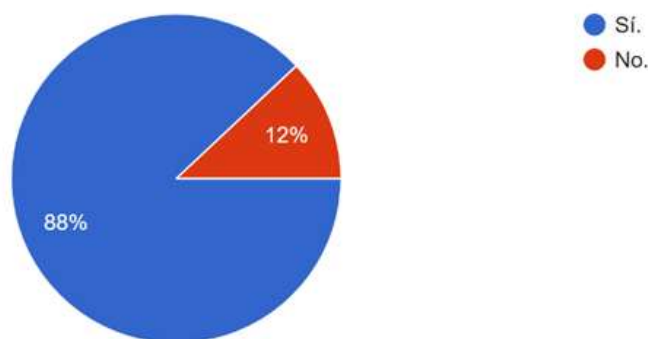
Las herramientas para el desempeño de las funciones juegan un papel muy importante ya que permiten al trabajador cumplir con sus deberes y responsabilidades independientemente del área donde ejecuten sus labores, evitar el estrés a causa del ¿cómo haré?, ¿Qué soluciono? Etc... En la gráfica se evidencia que el 96% cuenta con las herramientas necesarias y el 4% no le fue dotado a la hora de vincularse con la empresa, lo que significa que de allí no es un factor importante o causante del estrés.



**Figura 9. Dotación de herramientas para el desempeño de sus funciones.**

**Fuente:** Creación propia

La motivación es uno de los ítems que tiene razón de ser al analizar cómo se siente un individuo en su trabajo, si cree que el desempeño de sus funciones tiene importancia o peso en pro de cumplir las metas de la organización, o por el contrario no nota la importancia del su puesto de trabajo, donde el 88% de la muestra poblacional se siente valorado e importante y el 12% aprecia lo contrario, Figura 10

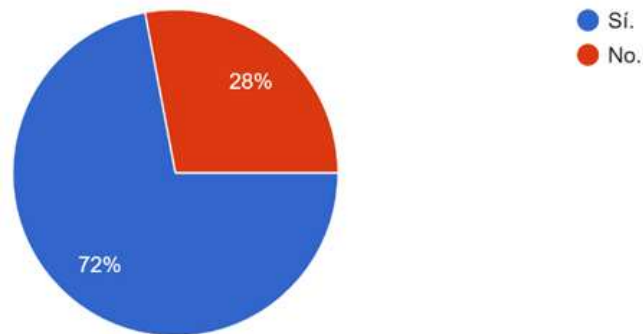


**Figura 10. Sentimiento de valoración dentro de las funciones de la organización.**

**Fuente:** Creación propia

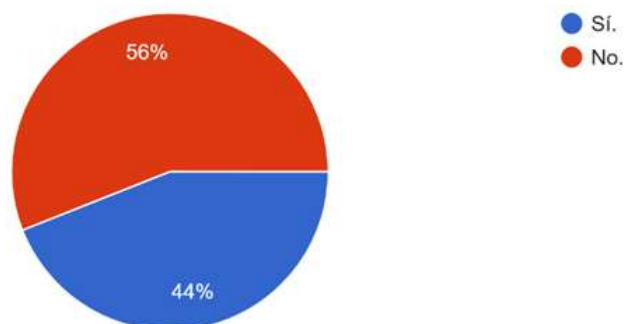
La jornada laboral se comprende actualmente en Colombia de una duración de 8 horas por día, allí es importante como trabajador cumple sus funciones durante este lapso de tiempo, evidenciar si la acumulación de trabajo resulta un factor a considerable a la hora de llevar trabajo a casa y de cierta forma continuar las labores en horas familiares evitando el ocio y despeje de mente, como se evidencia en la gráfica 9, el 72% de la población le alcanza la jornada laboral para cumplir sus deberes y obligaciones y el 28% no le alcanza la jornada

laboral para cumplir sus deberes, deduciendo que por la actividad económica de la organización ese 28% corresponde a personal administrativo.



**Figura 11. Le alcanza la jornada laboral para cumplir sus deberes**  
Fuente: Creación propia

A causa de lo anterior se realizó una pregunta cerrada, con el fin de conocer si a la muestra poblacional le cuesta olvidar los problemas del trabajo, en lo que se refleja un 56% con el SI y un 44% con el No, como se evidencia en la **Figura 12** donde también juega un papel importante el cómo manejamos el tiempo después de la jornada laboral, y que planes manejaría la organización para mitigar el llevarse los problemas laborales a la casa.

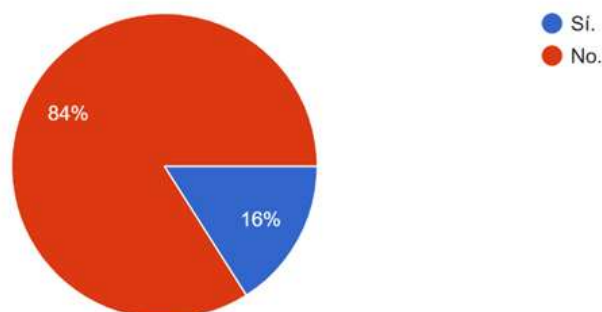


**Figura 12. ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?**

**Fuente:** Creación propia

Así mismo conocer viceversa la percepción de la muestra poblacional en cuanto pensar con frecuencia en los problemas domésticos o familiares, donde el 84% respondió que

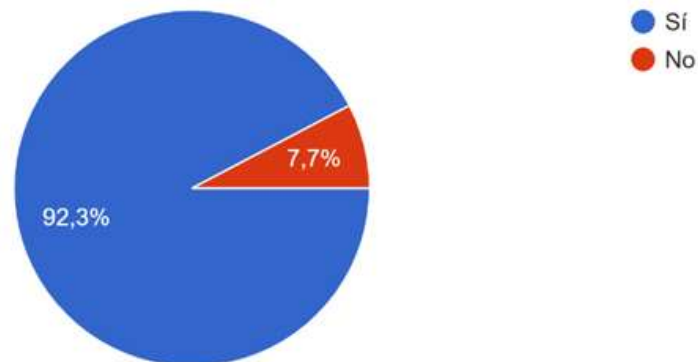
No, y el 16% responde que Si, con ello se demuestra que es más factible el estrés ocasionado por los problemas laborales que por los problemas familiares o personales, como se evidencia en la figura 13.



**Figura 13. ¿En la jornada laboral piensa en los problemas personales o familiares?**

**Fuente:** Creación propia

Por otro lado, es importante conocer la posición de los colaboradores frente al desarrollo de sus funciones cuando se hace en equipo a el trabajo individual, como se evidencia en la *figura 14*, el 92,3% estar de acuerdo que se trabaja en equipo y el 7,7% que no se trabaja en equipo, por tanto, se puede deducir que allí entra a jugar las relaciones y comunicación con los demás.

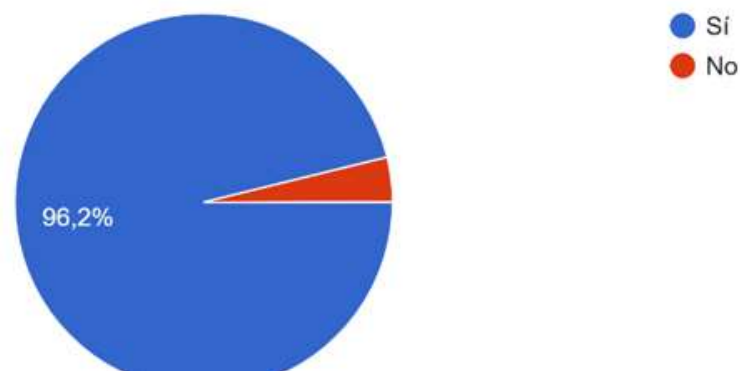


**Figura 14. Trabajo en equipo**

**Fuente:** Creación propia

A toda la muestra poblacional se le preguntó si en alguna vez había sentido estrés por causa del trabajo, lo que nos refleja la figura 15, es un 96,2 % con un Sí, y el 3,8 % con el

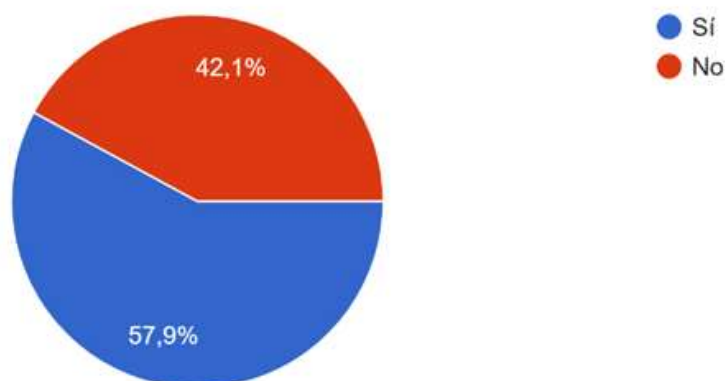
No, una vez más se evidencia que una de las causas principales de fluctuación del personal es ocasionada por estrés, es importante que la organización le de manejo y pueda realizar alguna acción de mejora.



**Figura 15. Estrés en el trabajo**

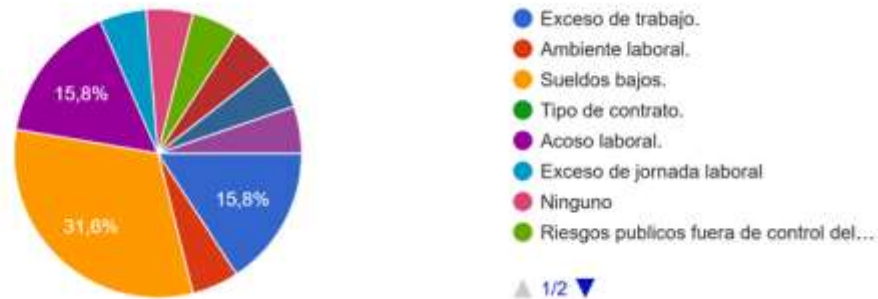
**Fuente:** Creación propia

Hay muchos factores que son causantes del estrés, uno de ellos es la remuneración económica, el tipo de contrato o sueldo que se recibe en compensación de los deberes y responsabilidades del puesto de trabajo, debido a las obligaciones del diario vivir y cuando un sueldo es bajo con lleva a pensar frecuentemente como se cumplirá con las obligaciones personales, causando estrés, es esta pregunta se evidencia que el 57,9 % si está conforme con el salario y el 42,1 % que no se siente satisfecho como se muestra en la figura 16.



**Figura 16. sueldo adecuado comparado con las funciones**  
**Fuente:** Creación propia

Finalmente, para conocer el motivo que lleva a la fluctuación del personal y por ende sobrecosto o reproceso en la organización se formuló la pregunta ¿por cuál motivo renuncia a su puesto de trabajo? Donde: el 31,6 % de la población lo hacen por lo sueldos bajos, seguido del 15,8 % que representa el acoso laboral, de igual porcentaje el exceso de trabajo, lo cual nos ayuda a identificar las causas fluctuación de personal, las consecuencias que esto genera tanto a los trabajadores como a la organización en la ejecución de las obras.



**Figura 17. ¿Por cuál motivo renunciaría a su puesto de trabajo?**  
**Fuente:** Creación propia

### **Caracterización sistema - Empresa**

El adecuado manejo del estrés laboral es un aspecto importante y crucial que logra el buen desempeño de las organizaciones sin importar la industria donde se gestione, aún más, en el sector de la construcción, ya que toda persona vinculada directa o indirectamente se enfrenta a verdaderos retos como las condiciones de trabajo y alto riesgo de accidentalidad constante, estos sucesos hacen que tengan una mayor importancia. En este contexto la empresa Gav construcciones SAS ha logrado a través de los años posicionarse y ser un referente en el área de construcción, sin embargo, como se evidencio enfrenta retos relacionados con el bienestar de sus colaboradores. "El estrés laboral", causado por diferentes factores como: condiciones laborales, trabajo bajo presión por lo tiempos de entrega, fluctuación de personal, estado emocional y físico del trabajador, ambiente donde se desarrolla la obra, etc.... y otros factores que puede afectar la eficiencia de la organización y la salud de los trabajadores.

Por ello con la finalidad de identificar las fortalezas y debilidades internas, así mismo las oportunidades y amenazas externas vinculadas al estrés en el entorno laboral, se utilizará la Matriz DOFA (FODA) que nos permitirá obtener un diagnóstico del panorama en general del estado actual de la organización. Esta herramienta estratégica permitirá realizar un diagnóstico integral de la situación actual de la empresa, facilitando visualizar de forma clara que está atribuyendo el estrés y como se puede gestionar con el fin de mejorar la eficiencia tanto de la empresa como de los trabajadores, mitigando los efectos negativos que genera el estrés.

		<b>Análisis Interno</b>		<b>Análisis Externo</b>	
<b>Aspectos Negativos</b>	<b>Debilidades</b>	1	Falta programa de bienestar	1	Competencia en la industria, con mejores estrategias v/o programas de prevención
		2	Jornada laboral, turnos largos.	2	Crisis económica
		3	Remuneración económica muy bajas.	3	Mano de obra por cuadrillas, que puede evitar la rotación de personal.
		4	Altos niveles de presión por las entregas finales de obra.	4	Condiciones laborales. (clima).
		5	Condiciones laborales exigentes, cambios de una obra a otra. exposición solar. alturas. vías publicas	5	Condiciones del entorno que puede llevar a mas presión.
		6	Comunicación no asertiva	6	Tamaño de la empresa.
<b>Aspectos Positivos</b>	<b>Fortalezas</b>	1	Personal calificado disponible (psicología)	1	Implementación plan de prevención enfocado en estrés
		2	programas de salud ocupacional	2	Alianzas institucionales
		3	Obras con buena infraestructura.	3	Contratacion mano obra directa
		4	Certificado integral ISO.	4	Tipos de contrato
		5	Políticas SST	5	Alianzas economicas
		6	Implementacion de PVE	6	Uso tecnologia

Figura 8 Matriz DOFA  
Fuente: Creación propia

## **Análisis Matriz**

### **Debilidades(D):**

- Aunque la empresa hace actividades, capacitaciones y temas de esparcimiento le hace falta un programa de bienestar donde se plasme, controle y estandarice las actividades de bienestar.
- Las jornadas laborales son extensas, lo que causa estrés debido a los turnos largos.
- En el sector de la construcción se conoce que es una de las industrias donde la remuneración económica o el sueldo es bajo vs las obligaciones y responsabilidades, causando así estrés por el factor económico en la persona.
- Las empresas que se desenvuelven en el sector de obra civil e infraestructura suelen tener más de una obra en ejecución, por lo tanto, la rotación de una obra a otra en cuanto la mano de obra es muy común, así como las condiciones del entorno hace que se genere estrés ya que no se terminan de adaptar a un área cuando ya están sujetos a cambios.
- La comunicación es uno de los ítems más importantes ya que al ser asertiva logra que se tenga efectividad tanto en el trabajador como en la ejecución de las actividades, evitando los reprocesos y por ende el estrés.

### **Fortalezas (F):**

- La empresa cuenta con personal practicante del SENA para ayudar a mitigar y controlar los riesgos psicosociales.

- Cuenta con programa de salud ocupacional que hace ser menos tediosa la tarea de controlar los problemas que presenta la organización en relación con el estrés laboral.
- La ejecución de la mayoría de las obras que ejecuta la constructora cuenta con buena infraestructura lo cual permite que el personal de gestión administrativa y SST evite padecer cuadros de estrés a causa de la preocupación por accidentes.
- La empresa cuenta con certificado tri norma, lo que le permite mejorar sus procesos y lograr prevención de riesgos incluidos el psicosocial.
- Cuenta con políticas SST que van en la dirección de las metas y objetivos organizacionales, que le permitiría jugar a futuro como una de las principales fortalezas.

**Amenazas (A):**

- La competencia del mercado debido al tamaño y años de experiencia puede que estén efectuando políticas de bienestar laboral más eficientes, haciendo que la organización se encuentre en desventaja en el departamento donde se desempeña.
- La crisis económica suele ser fluctuante por ende poco estable ocasionando que la empresa tenga que liquidar personal o reducir sus gastos generando estrés en los trabajadores.

- La mano de obra relacionado a las condiciones laborales, es un factor de amenaza constante ya que las entidades de obra civil por lo general desempeñan sus labores al aire libre por ende exposición al sol, o lluvias, a
- circulación de personas, tránsito, que causa fatigas y algunas condiciones de estrés en el ambiente laboral.
- Factores externos, como el clima o los riesgos inherentes al sector, aumentan el estrés físico y mental de los trabajadores.

#### **Oportunidades (O):**

- En la actualidad existen muchas ventajas y cada vez las industrias han evidenciado la importancia de implementar planes, programas y toda clase de estrategias para el manejo del estrés.
- Las alianzas con instituciones son una gran ventaja ya que les permiten hacer actividades que ayudan y mitigan el estrés laboral.
- La contratación de personal de forma directa genera un grado de satisfacción, evitando los intermediarios, los destajos y los bajos salarios haciendo más satisfactorio el desempeño de los empleados.
- La tecnología puede mitigar o aplacar algunos aspectos físicos del trabajo, mejorando la eficiencia y reduciendo riesgos que se pueden presentar en el entorno

### **Análisis de oportunidades de mejora**

Observando la problemática que se tiene actualmente con los empleados, de acuerdo a los resultados arrojados en las encuestas realizadas, se ha llegado a la conclusión que se debe trabajar con mayor fuerza con la parte operativa, que es donde se ve más latente la amenaza de que sufran o estén sufriendo estrés laboral debido a sus actividades diarias, y la jerarquía a la que están expuesto diariamente, donde la escala es la siguiente: empresario a los ingenieros, ingenieros a los maestros, maestros a los auxiliares de obra.

Se van implementar las siguientes medidas o prácticas para fortalecer y mejorar la calidad de vida de los empleados: capacitaciones de trabajo en equipo, respeto hacia mis compañeros, se va eliminar la postura de sobrenombres, se van a realizar actividades blandas, se va contar con apoyo continuo por parte de psicólogos.

## Propuesta

La propuesta estaba basada en un plan de prevención laboral en la empresa Gav Construcciones. Buscando abordar de manera sistemática los factores psicosociales que generan estrés laboral.

Permitiendo identificar las interrelaciones entre los diversos riesgos y/o condiciones que influyen en el estrés laboral. aplicando el pensamiento sistémico que nos permitió diseñar actividades específicas para abordar la causa raíz del problema, ayudando a crear un entorno laboral saludable y productivo.

		<b>PLAN DE PREVENCIÓN</b>		CODIGO: PLA-SST
				VERSIÓN: 1
				FECHA:
				PÁGINA: 1 DE 1
<b>OBJETIVO</b>				
<p>Mantener al personal en óptimas condiciones mentales mitigando los riesgos de estrés a los que están expuestos en cada puesto de trabajo. Determinar las condiciones de salud mental del personal de la empresa mediante la identificación de factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos mediante la aplicación de instrumentos de medición objetivos y avalados para tal fin.</p> <p>Analizar, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa, de acuerdo a los hallazgos encontrados a través de los instrumentos de medición.</p> <p>Implementar estrategias de intervención en la población trabajadora de la organización desde el enfoque sistémico organizacional tendiente al mejoramiento de los factores protectores y el fortalecimiento del factor estrés.</p>				
<b>ALCANCE</b>				
Aplica para todos los trabajadores de la empresa administrativos y operativos.				
<b>NOMBRE DEL INDICADOR</b>	<b>FÓRMULA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>META</b>	
Eficacia	Total, de trabajadores asistentes programa/Total de personal de la empresa *100	TRIMESTRAL	Que el 70% del personal asista al plan	
Cobertura	No. Trabajadores Evaluados baterías psicológicas/Total de los trabajadores*100	ANUAL	Aumentar la cantidad de baterías realizadas al personal de la empresa con respecto al año anterior	
Cumplimiento	N° de Actividades Realizadas / N° de Actividades Programadas*100	TRIMESTRAL	Cumplir con el 80% de las Actividades programadas como estrategias de intervención para la población trabajadora.	





2025					
ANÁLISIS DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	PLAN DE ACCIÓN			
		% DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN
Realizar el cumplimiento con la totalidad de las actividades que se programaron, para que se ejecuten logrando superar la meta del 80%	CUMPLIMIENTO	%			
Realizar las baterías, porque estas se hacen anuales depende la programación	COBERTURA	%			
Cumplí en un 100% las actividades superando la meta propuesta , gracias al compromiso de la empresa y de los trabajadores.	EFICACIA	%			

## **Conclusiones**

La enseñanza que nos deja el tema abordado y conociendo a profundidad las causas que generan el estrés laboral en la construcción, se ha investigado muy de cerca el tema con los colaboradores, cuyo objetivo principal es mitigar o reducir esta problemática.

Nos genera preocupación ver la tasa de frecuencia en que los trabajadores manifiestan sentir estrés al momento de realizar sus labores, a causa de esto se han implementado herramientas muy útiles y prácticas que nos permiten mejorar el entorno al que está expuesto el empleado, los métodos que se aplican de acuerdo a lo aprendido en el tema desarrollado son: pausas activas, mayor comunicación asertiva, mejoramiento de condiciones que sean óptimas y que se puedan desarrollar las actividades sin ninguna complicación y por ende evitar el estrés y sus causas, por parte de la jefatura dejar de ser tan psico rigidez, dar cumplimiento a las horas laborales establecidas por el gobierno, dar valor emocional y remunerado al esfuerzo empeñado por el empleado y que este se sienta valorado.

Para concluir de una manera más clara se puede afirmar que el factor más importante que tenemos como empresa es el recurso humano, por ende, nuestra prioridad siempre va ser la salud mental y física de nuestros colaboradores, con el siguiente lema “una mente sana, es un cuerpo sano y productivo”

## Referencias

- Bernal, J. (2024). El 80% de los trabajadores colombianos padece de estrés laboral, reveló informe internacional. Infobae. <https://www.infobae.com/colombia/2024/10/03/el-80-de-los-trabajadores-colombianos-padece-de-estres-laboral-revelo-informe-internacional/>
- Chávez Orozco, C. A. (2014). *Estrés laboral en el trabajador de la construcción*. Revista de investigación Científica, 8 páginas.
- Del Hoyo, M. (2004). Estrés Laboral. Servicio de Ediciones y publicaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Gil – Monte, P.R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid, España. <https://www.researchgate.net/publication/263276105>
- Giraldo, Y.A., & Villa, J.L. (2021). Diagnóstico sobre el impacto del estrés laboral en los equipos de proyectos de construcción. Universidad Tecnológica de Bolívar, Colombia. <https://hdl.handle.net/20.500.12585/10663>
- Gobierno de México. (2020). Estrés laboral. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral#:~:text=M%C3%BAsculos%20contra%C3%ADdos%2C%20dolor%20de%20cabeza,memori%20a%2C%20problemas%20de%20sue%C3%B1o.>
- Lopateguin Corsino, E. (2000). Estrés: Conceptos, causas y control. Universidad Interamericana de Puerto Rico, Departamento de Educación Física. <http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>
- Ministerio de la Protección Social. (2014). Decreto 1443 de 2014 por el cual se establece el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Diario No. 49.325 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>
- Ministerio del Trabajo. (2019, julio). Bienestar y salud mental: un compromiso de Min trabajo y el sector público. Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Estrés. [https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad\\_source=1&gclid=CjwKCAiA6t-6BhA3EiwAltRFGBGw8qrhgqestxM71XqhrqYuFRguirpxydLoxglQLQt1tzUAfovzPhoCxdYQAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad_source=1&gclid=CjwKCAiA6t-6BhA3EiwAltRFGBGw8qrhgqestxM71XqhrqYuFRguirpxydLoxglQLQt1tzUAfovzPhoCxdYQAvD_BwE)
- Ruiz-frutos, C., Gómez salgado, J., & Castañeda, S. (2019). Estrategia de prevención en el ámbito laboral
- Salamanca Velandia, S.R., & Garavito Santander, Y. S. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. Análisis. Revista Colombiana de Humanidades, 53(99). <https://doi.org/10.15332/21459169.6806>
- Santodomingo, J. (2010). La personalidad del psicorrigido. Listin Diario. <https://listindiario.com/la-vida/2010/05/04/140607/la-personalidad-del-psicorrigido.html>

- Sesame HR. (s.f). Carga laboral: Qué es y cómo gestionarla para evitar el estrés en el trabajo. <https://www.sesamehr.es/blog/carga-laboral/>
- Valencia, R. (2023). El estrés laboral en la construcción. Universidad Católica. <https://www.studocu.com/ec/document/pontificia-universidad-catolica-del-ecuador/gestion-de-riesgos-de-desastres-y-seguridad/el-estres-laboral-en-la-construccion/8591641>