

# CARACTERIZACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, UBICADA EN COLOMBIA

Characterization of Psychosocial Risk Factors in a Construction Sector Company, located in Colombia

**Cindy Tatiana Daza Rios**<sup>1</sup>

[cindydaza73@tecnologicadeloriente.edu.co](mailto:cindydaza73@tecnologicadeloriente.edu.co)

**Daniela Fernanda Muralla Lozano**<sup>1</sup>

[dmurallalozano1@gmail.com](mailto:dmurallalozano1@gmail.com)

**Laura Juliana Ardila Lara**<sup>1</sup>

[lauraardila159@tecnologicadeloriente.edu.co](mailto:lauraardila159@tecnologicadeloriente.edu.co)

**Yuliana Zamira Gamboa Ayala**<sup>1</sup>

[yulianagamboa662@tecnologicadeloriente.edu.co](mailto:yulianagamboa662@tecnologicadeloriente.edu.co)

<sup>1</sup>Grupo de Investigación COLLEGIUM, de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente.

Recibido: marzo 16 de 2026 – Aceptado: mayo 28 de 2026

## **Resumen**

Las organizaciones deben gestionar adecuadamente los riesgos laborales para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad laboral. En las empresas del sector de la construcción suele priorizarse la gestión de peligros de tipo condiciones de seguridad y/o físico, debido a las actividades laborales desarrolladas, sin embargo, los riesgos psicosociales deben ser prioritarios y se deben estudiar e intervenir en empresas de todos los sectores. Por consiguiente, la presente investigación caracterizó los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de una empresa caso de estudio del sector de la construcción en Colombia, con el objetivo de diseñar estrategias de intervención para promover el bienestar de sus trabajadores. La investigación tuvo un alcance descriptivo, un enfoque cuantitativo y un diseño de corte trasversal no experimental. El instrumento utilizado fue la batería de riesgo psicosocial, fue aplicada a 42 trabajadores ubicados en diferentes sedes, de las áreas operativa y administrativa. Los resultados muestran que es necesario priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosociales extralaborales.

**Palabras clave:** *Ambiente Laboral, Estrés Laboral, Riesgo Psicosocial, Seguridad y Salud en el Trabajo.*

## **Abstract**

Organizations must properly manage occupational risks to prevent workplace accidents and occupational illnesses. In construction companies, the management of safety and/or physical hazards is often prioritized due to the nature of the work activities. However, psychosocial risks should also be prioritized and studied and addressed in companies across all sectors. Therefore, this research characterized the psychosocial risk factors present in the workers of a case study company in the Colombian construction sector, with the aim of designing intervention strategies to promote the well-being of its employees. The instrument used was the psychosocial risk assessment battery, which was administered to 42 workers located at different sites, in both operational and administrative areas. The results show that it is necessary to prioritize addressing non-work-related psychosocial risk factors.

**Keywords:** *Work Environment, Work Stress, Psychosocial Risk, Occupational Safety and Health.*

## I. INTRODUCCIÓN

El sector de la construcción es muy importante para la economía de Colombia y el mundo, sin embargo, no se realizan muchos estudios sobre riesgos psicosociales en este sector, aunque se ha reportado que tienen un riesgo más alto que otros grupos ocupacionales [1], por lo anterior, la presente investigación tuvo como objetivo generar conocimiento sobre este asunto y caracterizar los factores de riesgo psicosocial de una empresa del sector de la construcción ubicada en el área metropolitana de Bucaramanga, el instrumento utilizado en este estudio fue la batería de riesgo psicosocial. Con el desarrollo de la presente investigación se busca contribuir en la generación de conocimiento y datos epidemiológicos sobre los factores psicosociales en el sector de la construcción y así además de impactar de forma positiva en la comunidad científica, promover el diseño de estrategias que permitan intervenir y promover la calidad de vida en los trabajadores.

La gestión e intervención de los factores de riesgo psicosociales genera beneficios para los trabajadores y las organizaciones [2], lo anterior porque de esta forma se promueve el bienestar de las personas, así como el aumento de la productividad laboral, entre otros beneficios [3]. En Colombia es obligatorio según la legislación su gestión y se ha definido un instrumento conocido como la batería de riesgo psicosocial, como la herramienta validada para realizar la medición de estos factores de riesgo psicosociales en las empresas ubicadas en el territorio colombiano.

Pero el estudio de los factores de riesgo psicosociales en el sector de la construcción, es de interés también a nivel internacional, otros investigadores reportaron que en China los empleados de este sector tienen una alta prevalencia de problemas de salud mental y factores estresantes relacionados con el trabajo, están fuertemente correlacionados con niveles elevados de depresión, ansiedad y estrés, pero son necesarias más investigaciones en el tema y se debe considerar en especial las estrategias de afrontamiento [4]. Otra investigación con trabajadores del sector de la construcción en España, encontraron que, para mejorar la salud mental de estos trabajadores, se debe priorizar el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como el clima de seguridad [5]. En Estados Unidos autores encontraron que los trabajadores de pequeñas empresas del sector de la construcción tienen riesgo de sufrir problemas de salud mental, confirmando lo reportado por otros investigadores sobre el asunto. Los resultados en este estudio mostraron que los trabajadores de estas empresas reportaron mayores niveles de ansiedad y depresión [6].

Se ha reportado que los riesgos psicosociales intralaborales están relacionados con la presencia del síndrome de Burnout [7] y estrés. Los factores de riesgo psicosociales, pueden tener un impacto no solo a nivel laboral, también social y familiar [8]. Por lo anteriormente mencionado, es necesario intervenir para

evitar afectaciones prolongadas en los trabajadores y la presencia de sintomatología psicosomática [9]. Los procesos productivos exponen a los trabajadores a condiciones de riesgo de diferente tipo, pero en los últimos años, se ha visto un aumento de los riesgos de tipo psicosocial [10]. Por consiguiente, esta investigación busca generar conocimiento útil sobre las características de los riesgos psicosociales de trabajadores del sector de la construcción en una empresa ubicada en el área metropolitana de Bucaramanga, para generar información que permita diseñar estrategias de intervención pertinentes.

## II. DESARROLLO DEL ARTÍCULO

### METODOLOGÍA

La investigación desarrollada tuvo un alcance descriptivo, un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental. La población de este estudio correspondió a 42 trabajadores de la empresa caso de estudio del sector de la construcción, ubicada en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia.

El instrumento utilizado para recolectar la información fue la batería de riesgo psicosocial, esta fue aplicada por una psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo. Esta batería es el instrumento avalado legalmente en Colombia para realizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral, individual y los niveles de estrés. El cuestionario de evaluación intralaboral evalúa 4 dominios y estos agrupan dentro dimensiones, todo esto en conjunto conforma un grupo de factores psicosociales. Los cuatro dominios intralaborales son: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Por otra parte, los factores de riesgo extralaborales incluyen las siguientes dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda de su entorno, influencia del entorno extralaboral en el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

El instrumento para medir el estrés permite identificar síntomas clasificados en: fisiológicos, de comportamientos sociales y laborales, intelectuales y psico-emocionales del estrés. Finalmente, se miden también factores individuales, que corresponden a características propias del trabajador como los datos sociodemográficos y aspectos ocupacionales, estos últimos pueden modular la percepción y los efectos de los factores intralaborales y extralaborales. Los participantes diligenciaron el consentimiento informado, previo a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que fue elaborada por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, ahora Ministerio del Trabajo en Colombia. Los datos fueron procesados por medio de hojas de cálculo en la nube.

Por otra parte, el procesamiento de los datos se fundamentó en la categorización de los niveles de riesgo (sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y muy alto). Para el análisis de estas variables, se emplearon técnicas de estadística descriptiva, permitiendo la determinación de frecuencias absolutas y distribuciones porcentuales.

### III. RESULTADOS

Los resultados muestran que el 90% de las personas corresponden a cargos operativos, por lo tanto, se les aplicó la forma intralaboral B, esto corresponde a una frecuencia de 38 personas y las 4 personas restantes que equivalen al 10% pertenecen a trabajadores con personas a cargo y por consiguiente se les aplicó la forma A de la batería para factores intralaborales.

En cuanto los resultados del perfil sociodemográfico, se presentan a continuación los hallazgos más importantes: el 52% de los trabajadores son de género femenino y el 48% son de género masculino. Con respecto a la edad, la mayoría se ubica en un rango entre 41 a 70 años con un 48%, sigue el rango entre 31 a 40 años con un 38% y se ubica al final el rango entre 20 a 30 años con un 14%. Sobre el estado civil, se destaca en esta muestra que la mayoría vive en unión libre con un 55% y la minoría separados con un 10%, 14% son casados y 21% son solteros.

Por otra parte, al revisar el nivel de escolaridad, la mayoría corresponde a bachillerato completo con un 45% que corresponde a 19 personas, solo el 6% que corresponde a 3 personas tienen formación finalizada a nivel de técnico, profesional o posgrado. Sobre la variable cargo, la mayoría corresponde a Oficios varios con un 69%. El 43% viven en estrato 2, el 26% en estrato 3, el 21% en estrato 1 y solo el 4% en estrato 4. La mayoría de las personas vive en arriendo con un 76% que corresponde a 33 trabajadores, 10% en vivienda familiar y 14% en vivienda propia, finalmente el número de personas a cargo es muy diverso y se ubica en un rango entre 0 y 6 personas a cargo.

Al revisar las variables ocupacionales, el 60% labora en el departamento de Cundinamarca y el 40% en Santander. Respecto a la antigüedad, el 48% tiene menos de 1 año trabajando en la empresa y el 52% entre 1 a 30 años. 2 personas están en el área de gerencia, 4 en el área administrativa y 36 en el área operativa. La modalidad de contrato que predomina es temporal menor a un año, 40 personas están contratadas bajo esta modalidad y solo 2 tienen contrato a término indefinido.

El análisis de los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial permite identificar el nivel de riesgo psicosocial, los posibles niveles son: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y muy alto.

Los resultados generales permiten identificar que de forma general 5 personas obtuvieron una calificación de riesgo alto

para factores de riesgo psicosociales intralaborales y 3 personas se ubicaron en un riesgo muy alto, por otra parte, los factores extralaborales, reportaron mayor prevalencia en la muestra estudiada, con 10 personas calificadas con riesgo alto y 16 personas con riesgo muy alto, por consiguiente esto evidencia la necesidad de priorizar en la intervención los factores de riesgo psicosociales extralaborales. A nivel global la empresa se calificó con nivel de riesgo medio; la calificación para riesgos intralaborales fue también riesgo medio y para riesgos extralaborales la calificación fue riesgo alto. En la figura 1 se puede observar la distribución por niveles de riesgo para los factores intralaborales, extralaborales y de forma general.

En la figura 2, se pueden observar los resultados obtenidos para cada una de las dimensiones que comprender los factores de riesgo psicosociales extralaborales, es necesario por consiguiente analizar esta información para definir los planes de intervención pertinentes.

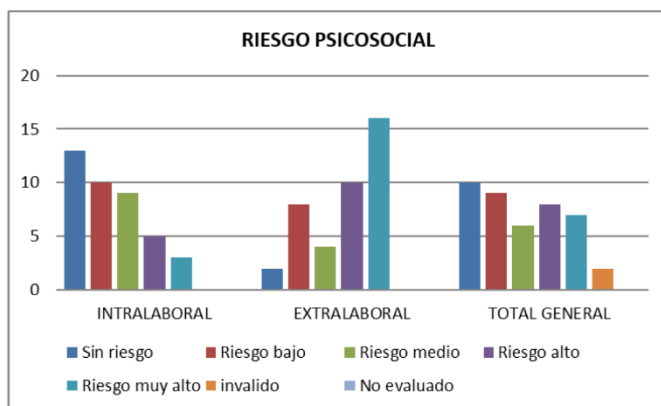


Fig. 1. Resultados de factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y general por nivel de riesgo.

DIMENSION	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del estorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda-trabajo	TOTAL EXTRALABORAL
Sin riesgo o riesgo despreciable	9	11	6	9	3	3	10	2
Riesgo bajo	11	7	7	4	9	4	4	8
Riesgo medio	9	5	5	6	9	4	2	4
Riesgo alto	8	11	9	12	8	6	8	10
Riesgo muy alto	3	6	13	9	11	23	16	16
invalido	0	0	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	42	42	42	42	42	42	42	42

Fig. 2. Resultados de los factores psicosociales extralaborales distribuidos por dimensión.

Los resultados de la medición de los niveles de estrés muestran que la mayoría de trabajadores se ubican en un nivel de riesgo bajo o muy bajo, esto se puede observar en la figura 3.



Fig. 3. Resultados de los niveles de riesgo para estrés

Los resultados obtenidos muestran que es necesario la implementación de un Sistema de Vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial y diseñar e implementar planes de intervención para gestionar los factores de riesgo psicosociales, en especial los extralaborales, en el siguiente apartado se realiza la discusión de resultados correspondiente.

#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La intervención de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones es fundamental cuando el nivel de riesgo obtenido es medio, alto y muy alto. Por otra parte, cuando la calificación es sin riesgo o riesgo bajo, se deben implementar también actividades de promoción y prevención. Finalmente es necesario que las organizaciones implementen un sistema de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial. Se recomienda entonces realizar intervención en la empresa caso de estudio, esta debe estar dirigida a trabajadores y a nivel organizacional, se recomienda realizar sensibilizaciones y capacitaciones lúdicas que puedan generar herramientas útiles que sirvan a los trabajadores para abordar diferentes situaciones intra y extralaborales. También se recomienda implementar modificaciones en los horarios y jornadas de trabajo permitiendo horarios flexibles. Finalmente es importante diseñar actividades que promuevan la adecuada gestión emocional y comunicación asertiva, así como relaciones personales positivas, esto es necesario para promover el bienestar del trabajador y la sostenibilidad de la empresa. Los factores de riesgo psicosociales pueden generar consecuencias negativas en los trabajadores y afectar su calidad de vida, pero también es posible gestionarlos de forma adecuada como factores protectores [11].

El estrés puede afectar la toma de decisiones [12], otros autores han reportado también una asociación entre el ausentismo y el ambiente de trabajo [13], evidenciando de esta forma que los factores de riesgo psicosociales afectan la salud de los trabajadores [14], pero estos pueden tener también un impacto negativo en la organización. Por consiguiente, es necesario intervenir los factores de riesgo intralaborales y extralaborales [15] para evitar las consecuencias negativas que se ha reportado.

#### V. CONCLUSIONES

La empresa caso de estudio del sector de la construcción, tiene un nivel de riesgo medio de forma global para factores de riesgo psicosociales, esta calificación de nivel de riesgo medio corresponde también a la calificación para los factores de riesgo psicosociales intralaborales, pero la calificación obtenida para los factores de riesgo psicosociales extralaborales fue nivel de riesgo alto. Estos resultados evidencian la necesidad de intervención, priorizando los factores de riesgo psicosociales extralaborales y la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial, esto es necesario para promover el bienestar del trabajador y asegurar la sostenibilidad de la empresa.

#### AGRADECIMIENTOS

Se agradece a la alta dirección de la empresa caso del sector de la construcción ubicada en el área metropolitana de Bucaramanga, por permitir el desarrollo de esta investigación.

#### REFERENCIAS

- [1] E. A. Hutton, J. L. Skues, J. A. Sullivan, and L. Z. Wise, "Mental health research in the global construction industry: A scoping review using a dual-continuum model of mental health," *Mental Health & Prevention*, vol. 28, p. 200249, Dec. 2022, doi: 10.1016/j.mhp.2022.200249.
- [2] I. Bolis, T. F. A. C. Sigahi, and S. N. Morioka, "Raising psychosocial risks in real-world work environments: A proposal for a detailed and quick questionnaire with direct application by workers," *Safety Science*, vol. 173, p. 106439, May 2024, doi: 10.1016/j.ssci.2024.106439.
- [3] D. Molek-Winiarska and K. Molek-Kozakowska, "Are organizations committed to stress management interventions?," *Employee Relations: The International Journal*, vol. 42, no. 6, pp. 1309–1325, Jul. 2020, doi: 10.1108/er-08-2019-0314.
- [4] S. Zhang, R. Y. Sunindijo, S. Frimpong, and Z. Su, "Work stressors, coping strategies, and poor mental health in the Chinese construction industry," *Safety Science*, vol. 159, p. 106039, Mar. 2023, doi: 10.1016/j.ssci.2022.106039.
- [5] B. Estudillo, F. Fortaleza, J. M. Carretero-Gómez, and F. Rejón-Gómez, "The role of organization factors in promoting workers health in the construction sector: A comprehensive analysis," *Journal of Safety Research*, vol. 88, pp. 41–55, Feb. 2024, doi: 10.1016/j.sr.2023.10.007.
- [6] K. C. Castro, J. A. Allen, E. Eden, and M. S. Thiese, "Safety climate in small construction companies: The relationship with

burnout, anxiety, and depression among workers,” *Safety Science*, vol. 190, p. 106903, Oct. 2025, doi: 10.1016/j.ssci.2025.106903.

[7] A. M. Manrique, B. L. Avendaño Prieto, E. Galvis Serna, and J. Ferro Vásquez, “Relación entre síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales,” *Diversitas*, vol. 17, no. 2, Oct. 2021, doi: 10.15332/22563067.7077.

[8] L. R. Rengel Cevallos and P. I. Vilatuña Aldaz, “Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña,” *Unian des Episteme*, vol. 10, no. 2, pp. 274–285, Apr. 2023, doi: 10.61154/rue.v10i2.2953.

[9] G. Cuesta-Mero, P. Andrade-Bastidas, and A. Sánchez-Arteaga, “Indicadores de riesgo psicosocial en función de los puestos de trabajo,” *revista científica multidisciplinaria arbitrada “Yachasun,”* vol. 3, no. 5, pp. 43–53, Jul. 2019, doi: 10.46296/yc.v3i5.0019.

[10] M. L. Henry, “Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales,” *revista de ciencias sociales*, vol. 33, no. 47, Jun. 2020, doi: 10.26489/rvs.v32i44.8.

[11] E. Martínez-Mejía, “Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales,” *CIENCIA ergo-sum*, vol. 30, no. 2, Aug. 2022, doi: 10.30878/ces.v30n2a11.

[12] J. E. Lozano Plazas and N. Pico Quintero, “Impacto de los riesgos psicosociales, estrés y toma de decisiones en la seguridad operacional,” *Ciencia y Poder Aéreo*, vol. 17, no. 1, pp. 37–54, Apr. 2022, doi: 10.18667/cienciaypoderaereo.690.

[13] C. L. Espino-Porras, M. C. De Luna-López, L. Flores-Padilla, E. J. Ramírez-Echavarría, M. I. Brito-Cerino, and L. J. Gómez-Jurado, “Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral,” *Enfermería Universitaria*, vol. 17, no. 3, pp. 317–327, Dec. 2020, doi: 10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732.

[14] R. E. Yanza Lituma y A. G. Quinde Alvear, «Riesgos psicosociales en los conductores del sindicato de choferes profesionales de Gualaceo- Ecuador», *rgn*, vol. 9, no. 40, p. e2401165, Jan. 2024.

[15] R. L. Ruth Lily Soliz Baldomar, “El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial,” *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, vol. 7, no. 20 mayo-agosto, pp. 71–81, Aug. 2022, doi: 10.36791/tcg.v8i20.162.



**Cindy Tatiana Daza Rios 1.** Profesional en bacteriología y laboratorio clínico de la Universidad Industrial de Santander en el año 2008, Especialista en Salud Ocupacional de la Universidad Manuela Beltrán en el año 2012, Magister en Desarrollo Sostenible de la Universidad de Manizales en el año 2018. Con experiencia en campo en la implementación de Sistemas Integrados de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Experiencia en investigación en prácticas laborales y ambientales, con especial interés en cultura de seguridad y adherencia a procedimientos.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2749-3602>



**Daniela Fernanda Muralla Lozano 2.** Profesional en administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, de la UNIMINUTO, de la ciudad de Bucaramaga, Santander, Colombia en el año 2023. Con experiencia en la implementación del sistema integrado de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Con intereses en investigar en temas de seguridad y salud en el trabajo.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-5850-2226>



**Laura Juliana Ardila Lara 3.** Profesional en Ingeniería Ambiental egresada de la Universidad Francisco de Paula Santander de la ciudad de Cúcuta del departamento de Norte de Santander, Colombia en el año 2022, con experiencia en la gestión integral de residuos sólidos y en la formulación de Planes Institucionales de Gestión Ambiental y Planes de Saneamiento Básico para establecimientos comerciales. Actualmente curso la Especialización en Gestión del Riesgo, Seguridad y Salud en el Trabajo en la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente y participo activamente en un semillero de investigación. Con intereses académicos y de investigación que se orientan hacia el comportamiento seguro y la cultura de seguridad, la psicología laboral y los factores psicosociales, así como la aplicación de tecnologías emergentes en el ámbito de la SST

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8592-4318>



**Yuliana Zamira Gamboa Ayala 4** psicóloga, egresada de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) en el año 2024, donde tuve la oportunidad de hacer parte del semillero de investigación en autismo.

Actualmente curso el posgrado en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (EGIRSST) en la Institución Tecnológica del Oriente. Con experiencia en el ámbito organizacional

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6903-969>.