



Riesgo psicosocial en trabajadores de construcción de la ciudad de Arequipa

Psychosocial risk in construction workers in the city of Arequipa

Risco psicossocial em trabalhadores da construção civil na cidade de Arequipa

Kelly Yanina García Vega¹,
Walter L. Arias Gallegos²

¹ Universidad Tecnológica del Perú.
Arequipa, Perú.

² Universidad Católica San Pablo.
Arequipa, Perú.

RESUMEN

En el Perú, las investigaciones sobre los riesgos psicosociales se han incrementado desde la promulgación de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo; sin embargo, el sector de la construcción en este ámbito continúa siendo uno de los menos estudiados. El objetivo de esta investigación es analizar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de construcción de la ciudad de Arequipa, Perú. Se diseñó un estudio de tipo asociativo predictivo, en el que se evaluó a 72 trabajadores de una empresa privada del sector construcción, a quienes se les aplicó el Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CoPsoQ-istas21). Se encontró que las dimensiones de riesgo psicosocial que obtuvieron una puntuación desfavorable fueron ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, claridad de rol, exigencias cuantitativas, apoyo social de superiores y doble presencia. Se concluye que las dimensiones que tienen un impacto significativo en la incidencia de accidentes reportados por los trabajadores son claridad de rol, liderazgo y previsibilidad.

Palabras clave: riesgo psicosocial; trabajadores; construcción; salud ocupacional.

Recibido: 10-04-2025

Aceptado: 13-06-2025



Artículo de acceso abierto

© Los autores

© Revista Psicológica Herediana

Citar como:

García, K. Y., y Arias, W. L. (2025). Riesgo psicosocial en trabajadores de construcción de la ciudad de Arequipa. *Revista Psicológica Herediana*, 18(1), e7674. <https://doi.org/10.20453/rph.v18i1.7674>

ABSTRACT

In Peru, research on psychosocial risks has increased since the promulgation of the health and safety at work law, but a neglected sector is still the construction one. The aim of this study is to analyze psychosocial risk factors in construction workers in the city of Arequipa (Peru). A predictive associative investigation was designed, for which 72 workers from a private construction company were evaluated, to whom the Questionnaire for the Evaluation of Psychosocial Risks at Work (CoPsoQ Istas 21) was applied. It was found that the dimensions of psychosocial risk that obtained an unfavorable score were work pace, insecurity about working conditions, role clarity, quantitative demands, social support from superiors and double presence. It was concluded that the dimensions that have a significative impact on the incidence of accidents reported by workers are role clarity, leadership and predictability.

Keywords: psychosocial risk, workers, construction, occupational health.

RESUMO

No Peru, as pesquisas sobre riscos psicossociais aumentaram desde a promulgação da Lei de Saúde e Segurança no Trabalho; no entanto, o setor da construção civil continua sendo um dos menos estudados nessa área. O objetivo desta pesquisa é analisar os fatores de risco psicossocial em trabalhadores da construção civil da cidade de Arequipa, Peru. Foi elaborado um estudo do tipo associativo preditivo, no qual foram avaliados 72 trabalhadores de uma empresa privada do setor da construção civil, aos quais foi aplicado o Questionário para Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (CoPsoQ-istas21). Verificou-se que as dimensões de risco psicossocial que obtiveram uma pontuação desfavorável foram ritmo de trabalho, insegurança sobre as condições de trabalho, clareza de funções, exigências quantitativas, apoio social dos superiores e dupla presença. Conclui-se que as dimensões que têm um impacto significativo na incidência de acidentes relatados pelos trabalhadores são clareza de funções, liderança e previsibilidade.

Palavras-chave: risco psicossocial; trabalhadores; construção civil; saúde ocupacional.

INTRODUCCIÓN

Se ha definido a los riesgos psicosociales como aquellas condiciones laborales que afectan la salud física y psicológica de los trabajadores (Valencia-González y Revelo-Oña, 2022). Sin embargo, debe tenerse en cuenta que los riesgos psicosociales son eventos o condiciones de carácter psicológico y social que tienen una relación directa o indirecta con otros fenómenos o comportamientos, y que pueden ser de orden causal, precipitante, predisponente o simplemente concurrente de los mismos, de acuerdo con su presencia o ausencia en circunstancias concretas (De la Poza, 1990). Por otro lado, los riesgos ocupacionales han sido abordados de manera tradicional, enfatizando el contexto laboral y ubicando en segundo plano los aspectos psicosociales y extralaborales (Cortés, 2002). Por ello, es importante tener en cuenta los riesgos psicosociales, que hoy en día figuran como una de las más importantes causas de accidentabilidad y enfermedad ocupacional en desmedro de la salud física y mental (Valencia-González y Revelo-Oña, 2022).

Gil-Monte (2014) señala que los factores psicosociales pueden ser tanto favorables como desfavorables para el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores y que ello depende de las características de la tarea, de la organización, del puesto y de la organización del trabajo. Asimismo, se incluyen como factores de riesgo psicosocial, variables clásicas como el clima organizacional y la satisfacción laboral, y otras tales como el acoso en el trabajo, el estrés laboral, el síndrome de burnout, los conflictos interpersonales, la doble presencia, etc. Históricamente, Frederick Taylor fue quien, aplicando los principios de la ingeniería a la organización del trabajo, determinó que el ordenamiento de las instalaciones y los implementos de trabajo, así como la planificación y economización de los movimientos de los obreros favorecía un incremento en la producción (Taylor, 1984); mientras que su discípulo Frank Gilbreth, especificó en base a cuidadosos estudios, que la mejor manera para reducir el tiempo y aumentar la eficacia en el trabajo, es hacer movimientos rítmicos, simétricos y circulares (Gilbreth y Gilbreth, 1919). La

obra de ambos autores tuvo un fuerte impacto en la reducción de los riesgos laborales de los trabajadores en general, pero sobre todo de los obreros de construcción (Arias, 2012).

En ese sentido, si bien en los últimos años el rubro de la construcción ha tenido un fuerte impacto económico en el Perú, no solo porque ha generado nuevos empleos, sino que además dinamiza diversos mercados asociados, como el de los materiales de construcción entre otros (Parente-Laverde et al., 2015); también ha favorecido el aumento de la informalidad en el sector (Tiburcio, 2018) y de la accidentabilidad laboral (Arias, 2016). Así pues, además de estar expuestos a diversos accidentes por no utilizar los equipos de protección personal (EPP) (Arias, 2011), los obreros de construcción suelen trabajar en altura lo que los expone a caídas mortales o con resultados incapacitantes (Ahumada, 2010), y corren mayor riesgo de padecer enfermedades otológicas, musculoesqueléticas, cardiovasculares (Sánchez-Aguilar et al., 2017), respiratorias y visuales, además de hernias y sobrepeso (Fajardo et al., 2010), en comparación con trabajadores de otras profesiones (Raile y Markowitz, 2011; Sevillano y Vallejo, 2024). Un estudio reciente determinó que las lesiones más frecuentes en los trabajadores de construcción, comprometen los miembros superiores, inferiores y la cabeza, más específicamente, conmociones, traumatismos, torceduras y esguinces, ocasionados por movimientos forzados y malas posturas (Valarezo-Pérez y Moreira-Macías, 2025).

Además, los trabajadores de construcción pueden estar expuestos a riesgos psicosociales. Por ejemplo, se ha reportado que el liderazgo de los capataces y jefes influye en la productividad y salud mental del trabajador (Abd-El-Hamied y Mohamed, 2014), en tanto que el conflicto de rol y el acoso laboral se han asociado con las manifestaciones del síndrome de burnout (Meliá y Becerril, 2007). En relación con ello, se ha visto que el estrés laboral incrementa la probabilidad de sufrir accidentes en el trabajo (López y Osca, 2010) y que la satisfacción laboral intrínseca es baja (Flores et al., 2022), mientras que su percepción del clima de seguridad es deficiente, dado que los trabajadores refieren recibir poco apoyo de parte de los empleadores y no cuentan con los EPP adecuados (Arias, 2011; Yanchatipán, 2020). Otros estudios en trabajadores de construcción han reportado que hasta un 83% presenta riesgos psicosociales asociados a violencia doméstica (Benavides, 2015), que suele estar mediada por consumo excesivo de alcohol, el despilfarro del dinero y conductas de infidelidad (Salvatierra, 2011).

En ese sentido, una herramienta que se ha utilizado para medir todos estos factores de riesgo psicosocial es el Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CoPsoQ-istas21), que fue desarrollado

por el National Research Centre for the Working Environment en Dinamarca y fue traducido en 25 idiomas, siendo validado en Perú con adecuados índices de estructura interna y confiabilidad (Gutiérrez, 2017). Este instrumento consta de seis dimensiones y 20 subescalas, que evalúan diversos aspectos del riesgo psicosocial: exigencias cuantitativas, la doble presencia, las exigencias emocionales, el ritmo de trabajo, exigencia de esconder emociones, la influencia, las posibilidades de desarrollo, el sentido de trabajo, la claridad de rol, el conflicto de rol, la previsibilidad, la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, la inseguridad sobre el empleo, la confianza vertical, la justicia, la calidad de liderazgo, apoyo social de los compañeros, apoyo social de superiores, sentimiento de grupo, reconocimiento y confianza vertical. Su valoración es muy importante, ya que varias investigaciones señalan que entre un 40 % y hasta un 87 % de los trabajadores de construcción expuestos a factores de riesgo psicosocial han sufrido en algún momento de sus vidas un accidente laboral (Cortés, 2002; Meliá y Becerril, 2007, 2009; Valencia-González y Revelo-Oña, 2022).

Un estudio previo con 51 trabajadores de construcción de la ciudad de Quito reportó que, tras aplicar este instrumento, el 66,67 % de la muestra presenta riesgo psicosocial medio y 33,3 % riesgo psicosocial alto (Valencia-González y Revelo-Oña, 2022). Otros estudios han señalado que la falta de una cultura de seguridad es el principal factor que explica los deficientes niveles de salud y seguridad ocupacional en los trabajadores de construcción (Meliá y Becerril, 2009); mientras que una investigación más reciente en México señaló que el nivel educativo y la falta de formación técnica de los trabajadores de construcción son factores que influyen en la reticencia a seguir las normas de seguridad (Macías et al., 2020). En la ciudad de Arequipa, donde tiene lugar la presente investigación, un estudio previo determinó que el mayor factor que explica la accidentabilidad de los trabajadores de construcción de una empresa privada fue la falta de uso de EPP por la incomodidad que genera; es decir, por motivos asociados a la ergonomía (Arias, 2011).

Ahora bien, aunque en los últimos años se han incrementado notablemente los estudios sobre riesgo psicosocial en el país, a raíz de la promulgación de la Ley 29783, Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, todavía son escasos los estudios en el sector construcción (Arias, 2016). A nivel de Latinoamérica, también se ha reportado un incremento en las conductas basadas en la seguridad del sector construcción cuando se aplican programas de intervención para tales fines (Huaman-Mendoza y De Lama-Morán, 2024). En consecuencia, en el presente estudio se hace un análisis cuantitativo de los factores de riesgo psicosocial en una muestra de trabajadores de construcción que laboran en una empresa privada que opera en la

ciudad de Arequipa con la finalidad de determinar los factores asociados y su impacto en la accidentabilidad registrada.

MÉTODO

Diseño

La presente investigación corresponde con un tipo de investigación básica y cuantitativa, que trabaja con un diseño de investigación de tipo asociativo predictivo (Ato et al., 2013).

Muestra

La muestra estuvo conformada por 72 trabajadores de una empresa privada del sector construcción que opera en la región Arequipa y cuenta con una población de 112 trabajadores. La muestra fue seleccionada mediante métodos no probabilísticos con la técnica de sujetos voluntarios.

Instrumento

Se aplicó el CoPsoQ-istas21, que es un instrumento que forma parte de la metodología COPSOQ, la cual se desarrolló en Dinamarca y cuya primera versión fue realizada en el año 2000 por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment. En la actualidad, el CoPsoQ-istas21 está disponible en más de 25 idiomas y se ha convertido en un instrumento de uso internacional con validaciones en Europa y América (Gutiérrez, 2017). Este instrumento permite evaluar los factores de riesgo psicosocial ordenados en seis grandes dimensiones: Exigencias psicológicas, Conflicto trabajo-familia, Control sobre el trabajo, Apoyo social y calidad sobre el liderazgo, Compensaciones del trabajo y Capital social. Estas, a su vez, se dividen en 20 subescalas: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, exigencia de esconder emociones, doble presencia, influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, apoyo social de los compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, justicia y confianza vertical. La estructura interna de la prueba se calculó mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio con adecuadas cargas factoriales e índices de bondad de ajuste, mientras que la confiabilidad se calculó mediante el método de consistencia interna con la prueba alfa de Cronbach con valores superiores a ,7 para cada uno de los factores.

Procedimiento

En primer lugar, se procedió a solicitar los permisos correspondientes ante las autoridades competentes de la empresa privada dedicada a la construcción. Una vez obtenidos, se administró el instrumento a los trabajadores de forma colectiva en las instalaciones de la empresa, luego de que ase explicara los fines de la investigación y accedieran a participar voluntariamente, firmando el consentimiento informado. El estudio contó con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Católica San Pablo.

Análisis de datos

Se realizaron análisis descriptivos, comparativos, correlacionales y predictivos mediante el programa estadístico SPSS versión 24. Se presentan, en primer lugar, los porcentajes de la prevalencia de la exposición a los riesgos psicosociales y seguidamente se presenta el análisis de regresión lineal para determinar el impacto del riesgo psicosocial en el número de incidentes reportado por los trabajadores. El número de incidentes corresponde a las situaciones reportadas por los trabajadores que no llegaron a constituirse en un accidente laboral pero que se reportaron como riesgos dentro del lapso de un año.

RESULTADOS

Con respecto a los datos sociodemográficos de la muestra, el 94,4 % son varones y el 5,6 % son mujeres. El 51,4 % tienen una edad menor de 31 años, el 40,3 % entre 31 a 45 años, y el 8,3 % tienen una edad mayor de 45 años. En cuanto al área de trabajo el 11,1 % labora en el área de oficina técnica, el 87,5 % en el área de operaciones y el 1,4 % en el área de logística. En cuanto al cargo, el 1,4 % es residente, 2,8 % supervisor de seguridad, 2,8 % supervisor de campo, 1,4 % capataz, 1,4 % topógrafo, 1,4 % asistente de topógrafo, 1,4 % cadista, 1,4 % almacenero, 8,3 % operarios, 61,1 % peones, 8,3 % oficial, 5,6 % operador de maquinaria, 2,8 % vigía.

En cuanto al tiempo de servicio, 63,9 % labora en la empresa menos de un mes, el 22,2 % labora entre uno y seis meses, el 11,1 % de seis meses a dos años, 1,4 % de dos a cinco años, y el 1,4 % más de diez años. Según su relación laboral, el 8,3 % tiene contrato fijo, el 5,6 % contrato fijo discontinuo, y el 86,1 % contrato temporal. Todos trabajan en jornada partida y fueron seleccionados mediante la técnica de grupos intactos.

En cuanto a los resultados descriptivos de la variable riesgo psicosocial, en la tabla 1 se observan los porcentajes de la prevalencia de exposición a los diferentes

factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de construcción. Se aprecia que en seis subescalas los porcentajes más elevados se ubican en la categoría más desfavorable. Estas subescalas son: ritmo de trabajo con 95,8 %, in-

seguridad sobre las condiciones de trabajo con 69,5 %, claridad de rol con 58,3 %, exigencias cuantitativas con 50,0 %, apoyo social de superiores con 50,0 % y doble presencia con 47,2 %.

Tabla 1. Prevalencia de exposición a riesgos psicosociales

Dimensión	Más desfavorable	Situación intermedia	Más Favorable
Ritmo de trabajo	95,8	0,0	4,2
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	69,5	23,6	6,9
Claridad de rol	58,3	18,1	23,6
Exigencias cuantitativas	50,0	29,2	20,8
Apoyo social de superiores	50,0	18,1	31,9
Doble presencia	47,2	40,3	12,5
Exigencias emocionales	23,6	18,1	58,3
Conflicto de rol	23,6	26,4	50,0
Previsibilidad	23,6	45,8	30,6
Influencia	22,2	23,6	54,2
Apoyo social de compañeros	16,7	61,1	22,2
Calidad de liderazgo	15,3	62,5	22,2
Inseguridad sobre el empleo	13,8	18,1	68,1
Exigencias de esconder emociones	11,1	12,5	76,4
Sentimiento grupo	6,9	44,4	48,7
Justicia	5,6	44,4	50,0
Reconocimiento	4,2	1,4	94,4
Posibilidades de desarrollo	2,8	40,3	56,9
Sentido del trabajo	2,8	40,3	56,9
Confianza vertical	1,4	9,7	88,9

En la tabla 2 se presentan los análisis de regresión para determinar si alguna de las dimensiones del riesgo psicosocial ha tenido algún impacto en el número de incidentes registrados por los trabajadores de construcción. De tal manera que las 20 subescalas del riesgo

psicosocial se consideraron como variables independientes mientras que el número de incidentes registrados, que suman tres en total, se operativizaron como la variable dependiente.

Tabla 2. Análisis de regresión múltiple para el número de incidentes

Variables	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Sig.
	β	Error típ.	Beta	
(Constante)	-,373	,510		,468
Exigencias cuantitativas	-,019	,021	-,241	,354
Ritmo de trabajo	-,010	,032	-,067	,767
Exigencias emocionales	,026	,026	,258	,337
Exigencias de esconder emociones	-,005	,020	-,063	,799
Doble presencia	-,011	,015	-,133	,464
Influencia	-,024	,014	-,434	,088
Posibilidades de desarrollo	,043	,025	,478	,091
Sentido de trabajo	-,041	,021	-,390	,051
Claridad de rol	-,076	,021	-,657	,001
Conflicto de rol	,023	,016	,349	,158
Apoyo social de compañeros	,003	,025	,028	,911
Sentimiento de grupo	-,077	,050	-,672	,128
Apoyo social de superiores	-,046	,024	-,714	,068
Calidad de liderazgo	-,095	,025	-1,694	,000
Previsibilidad	-,052	,025	-,446	,042
Reconocimiento	,045	,034	,587	,198
Inseguridad sobre el empleo	,001	,016	,010	,946
Inseguridad sobre condiciones de trabajo	,003	,012	,039	,814
Confianza vertical	,010	,026	,141	,694
Justicia	-,041	,023	-,796	,076

p = .008; VD: número de incidentes.

El modelo de regresión resultó significativo pues obtuvo un valor p de .008. Asimismo, como se aprecia en la tabla 2, los coeficientes beta de tres subescalas tuvieron valores significativos. Estas subescalas fueron claridad de rol ($\beta = -,076$; $p = ,001$), calidad de liderazgo ($\beta = -,095$; $p < ,001$) y previsibilidad ($\beta = -,052$; $p = ,042$). Estos valores suponen que mientras mayor sea la claridad de rol, la calidad de liderazgo y la previsibilidad, habrá una menor posibilidad de que aumenten los incidentes en el trabajo; por otro lado, estas tres dimensiones explican el 17% de la variabilidad de los incidentes laborales.

DISCUSIÓN

El 2023, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú reportó 38 628 accidentes laborales (Huaman-Mendoza y De-Lama-Morán, 2024). Por ello, es necesario evaluar a los trabajadores de forma integral, es decir, incluyendo tanto factores físico-médicos como psicosociales (Gil-Monte, 2014). La evaluación de los riesgos psicosociales implica un proceso riguroso del análisis de las condiciones psicosociales que afectan la salud del trabajador que suponen la identifica-

ción de los riesgos y la probabilidad de su ocurrencia (Valencia-González y Revelo-Oña, 2022). Con tales fines, y para obtener una medida objetiva del riesgo psicosocial se ha creado el CoPsoQ-istas21, que en el presente estudio se ha aplicado a una muestra de trabajadores de construcción, sector ocupacional que, según algunas estadísticas, suelen presentar hasta un 40% de riesgo psicosocial en el trabajo (Sánchez-Aguilar et al., 2017).

Los resultados a los que hemos arribado señalan que las dimensiones que se ubican en mayor porcentaje en la categoría más desfavorable del CoPsoQ-istas21 son ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, claridad de rol, exigencias cuantitativas, apoyo social de los superiores y doble presencia. El ritmo de trabajo se refiere a la intensidad de las demandas laborales de los trabajadores, que se ha asociado no solo con los errores humanos en el trabajo (Hernández y Medina, 2023a, 2023b), sino también con el estrés laboral (Meliá y Becerril, 2007), y que en nuestra muestra alcanza niveles alarmantes, que requieren de una mayor atención por parte de los empleadores. En cuanto a la claridad de rol, se refiere al conocimiento de las tareas que debe realizar el trabajador y a los recursos disponibles para tales fines, pero como se ha señalado, en el Perú, y sobre todo en el mercado informal, los obreros no cuentan con EPP y deben realizar múltiples funciones según se requiera (Arias, 2011), lo cual aumenta su sobrecarga de trabajo y reduce su satisfacción (Álvarez y Cano, 2022).

En cuanto a las exigencias cuantitativas, ellas se refieren a las exigencias psicológicas derivadas del trabajo. Dado que los trabajadores de construcción mantienen un ritmo de trabajo extenuante, como se ha señalado, es lógico que su bienestar psicológico se encuentre reducido (Meliá y Becerril, 2007). El apoyo social de los superiores implica la falta de principios y procedimientos de gestión del personal de parte de los jefes, con la claridad suficiente para garantizar el cumplimiento de las tareas propias de cada trabajador. Por tanto, tienen injerencia directa en la productividad (Arcudia et al., 2004), así como en la salud mental y la seguridad física de los trabajadores (Huyghebaert et al., 2023). En ese sentido, un estudio previo en Arequipa detectó que los supervisores presentan altos niveles de burnout (Arias y Núñez, 2015), lo que podría relacionarse con una percepción deficiente de los trabajadores evaluados con respecto al apoyo social de sus supervisores. Finalmente, la doble presencia fue introducida en 1978 por Laura Balbo, para referirse a la inclusión de las mujeres en las actividades productivas (De la Poza, 1990; Kampowski y Gallazzi, 2015), pues deben cumplir con sus responsabilidades laborales y con sus funciones familiares. En la actualidad, este fenómeno no se circunscribe solo a la mujer y se le conoce como conflicto familia-trabajo, e implica las consecuencias negativas de la superposición de roles laborales y fa-

miliares, que suele asociarse con estrés, absentismo, rotación y bajo rendimiento laboral (Chuquilin et al., 2021). Por ello, la doble presencia constituye un factor determinante de riesgo psicosocial en el trabajo, que se remedia mediante procedimientos como la flexibilidad de horario, el trabajo compartido, el teletrabajo, etc. (Grau-Alberola, 2014).

Ahora bien, el análisis de regresión practicado nos ha permitido determinar que las dimensiones que tienen un efecto predictivo sobre los incidentes reportados por los trabajadores son la claridad de rol, la calidad del liderazgo y la previsibilidad. Al respecto, la calidad del liderazgo se refiere a la gestión de equipos humanos en el trabajo, y se ha reportado en diversos estudios que las relaciones interpersonales entre los líderes y sus subordinados se asocian con reactividad emocional negativa cuando los primeros son abusivos y con satisfacción laboral si el estilo de liderazgo se fundamenta en principios éticos, democráticos y están auténticamente orientados hacia el bien común (Huyghebaert et al., 2023; Shen et al., 2023). De hecho, se ha reportado en América Latina, que hasta un 60% la satisfacción laboral de los obreros de construcción se explica por las relaciones sociales que mantienen (Flores et al., 2022).

La previsibilidad se refiere al acceso a información adecuada, suficiente y pertinente para la realización correcta del trabajo (Valencia-González y Revelo-Oña, 2022). Si bien ello implica la comunicación oportuna de las funciones y se asocia, por ende, con la claridad de rol, tiene que ver también con la experiencia laboral del trabajador de construcción (León y García, 2002), lo cual, en un 40 % de los casos reportados en un estudio con una muestra de 93 trabajadores mexicanos del sector construcción, predice mayores niveles de satisfacción laboral y de resiliencia (Álvarez y Cano, 2022). En su conjunto, la claridad de rol, el liderazgo y la previsibilidad explicaron el 17 % de la varianza total del número de incidencias reportadas por los trabajadores evaluados, lo que supone que tienen mucho peso en la salud laboral, en tanto factores de riesgo psicosocial.

Podemos señalar, por tanto, que los trabajadores de construcción que formaron parte de nuestra muestra están expuestos a diversos riesgos psicosociales en el trabajo, que debieran ser atendidos por los empleadores. Ello implica una mejor planificación de las actividades laborales en el sector construcción (Burneo y Delgado, 2015) y capacitación (Valarezo-Pérez y Moreira-Macías, 2025), pero también, una mayor atención hacia aspectos propios de la seguridad laboral (Cortés, 2002; Ormeño, 2019), la salud mental (Meliá y Becerril, 2007, 2009) y la responsabilidad social (Benito y Salas, 2023; Leite et al., 2021; Mendiola, 2020) en el sector; ya que dichos factores de riesgo tienen efectos directos e indirectos en la productividad (Flores et al., 2022; Hernández y Medina, 2023b; Lavocat et al., 2021).

Dentro de las limitaciones de este estudio, se puede mencionar el pequeño tamaño de la muestra, aunque en los estudios revisados con muestras latinoamericanas, se han empleado muestras con un tamaño muy similar o incluso inferior (Álvarez y Cano, 2022; Valencia-González y Revelo-Oña, 2022). Por otro lado, el método de autorreporte para el llenado del instrumento puede inducir hacia la falsedad de la información vertida (Chang et al., 2019), pues, por ejemplo, solo reportaron tres incidentes

y ningún accidente, lo que contrasta con estudios locales previos (Arias, 2016) o con otros de alcance internacional (Lavocat et al., 2021). Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, nuestro estudio aporta datos relevantes para la salud de los trabajadores de construcción, en un sector laboral que no cuenta, al menos de manera suficiente en el Perú, y sobre todo en la región Arequipa, con evidencias investigativas sobre el riesgo psicosocial (Sevillano y Vallejo, 2024).

Correspondencia:

Walter Arias

✉ warias@ucsp.edu.pe

REFERENCIAS

- Abd-El-Hamied, E. y Mohamed, E. M. (2014). Leadership importance in construction productivity improvement. *Global Advances Research Journal of Management and Business Studies*, 3(3), 114-125. <http://garj.org/garmjmbs/index.htm>
- Ahumada, L. (2010). Un análisis de la seguridad contra incendios en edificios de altura en Chile. *Ciencia & Trabajo*, 12(38), 423-32. <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3050.pdf>
- Álvarez, A. y Cano, S. (2022). Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una constructora en Guanajuato, México. *SUMMA*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.47666/summa.4.1.11>
- Arcudia, C. E., Solís, R. G. y Baeza, J. R. (2004). Determinación de los factores que afectan la productividad de la mano de obra de la construcción. *Ingeniería. Revista Académica*, 8(2), 145-154. <https://www.redalyc.org/pdf/467/46780212.pdf>
- Arias, W. L. (2011). Uso y desuso de equipos de protección personal en trabajadores de construcción. *Ciencia & Trabajo*, 13(40), 119-124. https://www.researchgate.net/publication/275346319_Uso_y_Desuso_de_los_Equipos_de_Proteccion_Personal_en_Trabajadores_de_Construccion
- Arias, W. L. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45-52. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- Arias, W. L. (2016). Accidentabilidad laboral en Arequipa: Un estudio bibliométrico a partir de la prensa escrita desde el 2000 al 2009. *Industrial Data*, 19(1), 17-27. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81650062003.pdf>
- Arias, W. L. y Núñez, A. L. (2015). Síndrome de burnout en supervisores de seguridad industrial de Arequipa. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 77-82. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n52/art13.pdf>
- Ato, M., López, J. J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Benavides, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial asociado a la violencia intrafamiliar en trabajadores de una empresa cementera. Una iniciativa de la empresa privada. *Tesis Psicológica*, 10(2), 150-161. <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139046451010.pdf>
- Benito, J. y Salas, D. (2023). Responsabilidad social empresarial en la empresa Inversiones y Construcciones Urdaneta Villafañe C.A. *Gerentia*, 2, 76-101.
- Burneo, S. y Delgado, R. (2015). Diseño de un sistema de gestión de proyectos para la vivienda rural en el sur de Ecuador. *Revista Ciencias Estratégicas*, 23(34), 237-248. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151350864006.pdf>
- Chang, R., Morales, E. A., Chávez, J. C., Hernández, K. N., Salgado, K. P. y Banegas, V. M. (2019). Ciencia de datos: investigación aplicada sobre los accidentes de la compañía Cosmo Astral en el sector de la construcción en Honduras mediante el diseño de redes neuronales de inteligencia artificial y su uso como apoyo a los procesos de toma de decisiones preventivas. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 77, 32-44. <https://ojs.icap.ac.cr/index.php/RCAP/article/view/117>
- Chuquilin, A. Y., Choque, T. E., Arias, W. L. y Huamani, J. C. (2021). Análisis psicométrico del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de una municipalidad distrital de Haquira (Apurímac - Perú). *Perspectiva de Familia*, 6, 9-28. <https://doi.org/10.36901/pf.v6i1.1481>

- Cortés, J. M. (2002). *Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Alfaomega.
- De la Poza, J. M. (1990). *Seguridad e higiene profesional. Con normas comunitarias europeas y norteamericanas*. Paraninfo.
- Fajardo, A. L., Méndez, F. J. y Molina, L. H. (2010). Estado de salud de los trabajadores del sector de la construcción en Bogotá Colombia. 2009. *Ciencia & Trabajo*, 12(38), 410-413.
- Flores, J. M., Moran, A. E., Gil, A. M. y Contreras, M. A. (2022). Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo. *FIPCAEC*, 7(3), 278-306. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i1>
- Gilbreth, F. B. y Gilbreth, L. M. (1919). *Applied Motion Study*. Routledge.
- Gil-Monte, P. R. (2014). Psicociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. En P. Gil-Monte (Coord.), *Manual de psicociología aplicada trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 25-48). Pirámide.
- Grau-Alberola, E. (2014). Conflicto y conciliación trabajo-familia. En P. Gil Monte (Coord.), *Manual de psicociología aplicada trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 241-65). Pirámide.
- Gutiérrez, P. C. (2017). Uso de Grupos Focales como complemento del método CoPsoQ PSQCAT de evaluación de factores de riesgos psicosociales. *Ciencia & Trabajo*, 19(60), 166-170. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300166>
- Hernández, A. y Medina, A. (2023a) Factores psicosociales de riesgo asociados a errores humanos en despachadores de carga eléctrica. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(3), e387. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcst/v24n3/1991-9395-rcst-24-03-e387.pdf>
- Hernández, A. y Medina, A. (2023b). El estudio del error humano en el contexto laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(3), e393. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcst/v24n3/1991-9395-rcst-24-03-e393.pdf>
- Huaman-Mendoza, K. y De-Lama-Morán, R. (2024). Behaviour-based safety in the construction industry: A systematic review. *Psicología Iberoamericana*, 32(2), 19-31. <https://www.redalyc.org/journal/1339/133978344002/133978344002.pdf>
- Huyghebaert, T., Morin, A. J. S., Ntoumanis, N., Berjot, S. y Gillet, N. (2023). Supervisor's interpersonal styles: an integrative perspective and a measure based on self-determination theory. *Applied Psychology*, 72(3), 1097-1133. <https://doi.org/10.1111/apps.12423>
- Kampowski, S. y Gallazzi, G. (2015). *Familia y desarrollo sostenible*. Universidad Católica San Pablo.
- Lavocat, E., da Silva, V. A., Marques, M. T., Souza, A. B., Gomes, L. y Gimenez, L. A. (2021). Study of delays in constructions: a managerial point of view of private companies in Brasilia, Brazil. *Gestão & Produção*, 28(3), e5194. <https://doi.org/10.1590/1806-9649-2020v28e5194>
- Leite, J., Borges, I. B. y de Nadae, J. (2021). Sustainability in complex projects of civil construction: bibliometric and bibliographic review. *Gestão & Produção*, 28(4), e5389. <https://doi.org/10.1590/1806-9649-2020v28e5389>
- León, A. L. y García, M. (2002). Pronóstico de la inserción laboral en el sector de la construcción. *Psicothema*, 14(4), 726-732. <https://www.psicothema.com/pdf/790.pdf>
- López, B. y Osca, A. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre la salud y la accidentabilidad. *Anales de Psicología*, 26(1), 89-94. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758011.pdf>
- Macías, N., Tenopala, C., Rodríguez, M. A., Islas, G. y Castañeda, J. L. (2020). Seguridad y salud en el trabajo en una empresa de construcción en el estado de Tlaxcala, México. *CIEG*, 48, 22-32.
- Meliá, J. L. y Becerril, M. (2007). Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A structural equation model. *Psicothema*, 19(4), 679-686. <https://www.psicothema.com/pdf/3416.pdf>
- Meliá, J. L. y Becerril, M. (2009). Health behavior and safety in the construction sector. *Psicothema*, 21(3), 427-432. <https://www.psicothema.com/pdf/3649.pdf>
- Mendiola, A. (2020). Incidencia de las políticas empresariales medioambientales en la gestión de residuos sólidos en el sector construcción, Lima 2018. *Industrial data*, 23(2), 83-93. <http://dx.doi.org/10.15381/indata.v23i2.17948>
- Ormeño, L. A. (2019). Riesgo físico y enfermedades profesionales en trabajadores que operan equipos de vibración en construcciones civiles. *Revista San Gregorio*, 35, 97-110. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.946>
- Parente-Laverde, A. M., Guisao, E. Y. y Carmona, R. J. (2015). Internacionalización del sector de materiales de construcción en Antioquia entre 2010 y 2014. *Revista Ciencias Estratégicas*, 23(34), 265-273. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151350864008.pdf>
- Raile, V. y Markowitz, S. B. (2011). Enfermedades pulmonares no malignas entre obreros del Cemento-Asbesto en Brasil: Un estudio de prevalencia. *Ciencia & Trabajo*, 13(40), 65-71. https://www.researchgate.net/publication/277269346_Enfermedades_Pulmonares_No_Malignas_entre_Obreros_del_Cemento-Asbesto_en_Brasil_Un_Estudio_de_Prevalencia
- Salvatierra, B. (2011). *Cultura de seguridad en el minero peruano*. Nocea.
- Sánchez-Aguilar, M. y Pérez-Manríquez, G. B., González, G., y Peón-Escalante, I. (2017). Enfermedades actuales asociadas a los factores de riesgo laborales de la industria de la construcción en México. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 36(246), 28-39. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n246/0465-546X-mesetra-63-246-00028.pdf>
- Sevillano, L. P. y Vallejo, L. C. (2024). Relación entre la percepción de accidentes de trabajadores de construcción y gestión de riesgos. *Industrial Data*,

- 27(2), 239-256. <https://doi.org/10.15381/idata.v27i2.27513>
- Shen, W., Evans, R., Liang, L. H. y Brown, D. J. (2023). Bad, mad or glad? Exploring the relationship between leaders' appraisals or attributions of their use of abusive supervision and emotional reactions. *Applied Psychology*, 72(2), 657-673. <https://doi.org/10.1111/apps.12394>
- Taylor, F. W. (1984). *Management científico*. Orbis.
- Tiburcio, K. (2018). Escaleras en los "nuevos" barrios populares de Lima: modalidades y entes gestores de su construcción. El caso de Horacio Zeballos. *Revista de Ciencia Política y Gobierno*, 5(9), 83-105. https://www.researchgate.net/publication/336393974_Escaleras_en_los_nuevos_barrios_populares_de_Lima_modalidades_y_entes_gestores_de_su_construccion_El_caso_de_Horacio_Zeballos
- Valarezo-Pérez, W. y Moreira-Macías, E. L. (2025). Presencia de lesiones por el uso indebido de los equipos de protección personal en el sector de la construcción en el Ecuador. *Revista Ciencia & Tecnología*, 3(3), 99-109. <https://doi.org/10.47189/rcct.v25i47.837>
- Valencia-González, E. G. y Revelo-Oña, R. E. (2022). Diagnóstico de factores de riesgos psicosociales en una empresa de construcción. *Digital Publisher*, 7(6-2), 202-220. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-2.1535>
- Yanchatipán, I. L., Sandoval, C. S. y Castro, J. C. (2020). Clima de seguridad como un vector interorganizacional en el sector construcción. *Episteme*, 7(1), 58-71. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1474/869>