

Análisis de factores asociados al estrés en la empresa Rastreo Satelital SAS

Autores:

Margarita María Pardo Rincón ID: 120751

Cesar Augusto Cárdenas Bernal ID: 120501

Martha Inés Acevedo Martínez ID: 121517

Asesora: July Patricia Castiblanco Aldana

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D.C. 2022

Análisis de factores asociados al estrés en la empresa Rastreo Satelital SAS

Autores:

Margarita María Pardo Rincón ID: 120751

Cesar Augusto Cárdenas Bernal ID: 120501

Martha Inés Acevedo Martínez ID: 121517

Asesora: July Patricia Castiblanco Aldana

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D.C. 2022

Agradecimientos

En primer lugar, damos gracias a Dios por permitirnos coincidir como equipo de trabajo, y en general todas las personas que hemos conocido gracias a esta experiencia universitaria.

A cada uno de nosotros, por el esfuerzo y dedicación a lo largo de todo el proceso de formación académica.

A la profesora July Patricia Castiblanco y al profesor Fred Giovanny Murillo por su orientación y acompañamiento frente a la realización de este trabajo de grado.

A la empresa Rastreo Satelital SAS por la confianza depositada en nosotros, ya que gracias a su apoyo con la facilidad de acceso a información y la disposición de sus colaboradores para participar en el objeto del proyecto, hemos logrado consolidar de manera efectiva los requisitos e información clave a través de la aplicación del instrumento definido.

A cada uno de los docentes que fueron partícipes en nuestro proceso de formación, aportando conocimientos esenciales en nuestro crecimiento académico, profesional y laboral.

Tabla de Contenido

Resumen	6
Abstract	6
1. Título	7
2. Problema de investigación	7
2.1 Descripción del problema	7
2.2 Planteamiento del problema.....	8
2.3 Formulación del problema	10
2.4 Sistematización del problema	10
3. Objetivos	11
3.1 Objetivo general	11
3.2 Objetivos específicos	11
4. Justificación y delimitación	11
4.1 Justificación.....	11
4.2 Delimitación.....	13
4.3 Limitaciones:.....	14
5. Marco de Referencia	14
5.1 Estado del arte	15
5.1.1. Antecedentes locales	15
5.1.2 Antecedentes Nacionales	18
5.1.3 Antecedentes internacionales	21
6. Marco teórico	24
6.1 Síntomas.....	25
6.2 Consecuencias a largo plazo:	25
6.3 Causas del estrés laboral	25
6.4 Relación Hogar -Trabajo.....	26
6.5 Personales.....	26
6.6 Modelos para análisis de estrés laboral.....	27
6.7 Modelo Ajuste entre el individuo y el Ambiente Laboral.....	27
6.8 Prevención de la Salud Mental.....	28
6.9 Modelo de demanda–Control.....	28
6.10 Modelo de Matteson e Ivancevich, el estrés del sistema	28
6.11 Secuelas del Estrés laboral	29
7. Marco legal	31
8. Marco metodológico	35
8.1. Paradigma.....	35
8.1.1 Tipo de investigación.	35
9. Metodología	36
9.1 Fases	36
9.2 Fuentes de información	39

9.2.1 Fuentes primarias	39
9.2.2 Fuentes secundarias	39
9.2.3 Fuentes terciarias	39
10. Resultados	39
10.1 Población.....	39
10.2 Resultados sociodemográficos y análisis	40
<i>Distribución de la población por género</i>	40
<i>Distribución de población por edad</i>	41
Figura 4	42
<i>Distribución de población por nivel académico</i>	42
10.3 Diagnóstico de las acciones de prevención del riesgo psicosocial asociadas al estrés en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa Rastreo Satelital SAS. ..	46
10.4 Identificación de los factores de riesgo psicosocial que están generando estrés en los colaboradores de la empresa Rastreo Satelital.	46
11. Análisis financiero Costo - Beneficio	49
12. Conclusiones y recomendaciones	51
12.1 Conclusiones	51
12.2 Recomendaciones.....	53
13. Referencias	55

Resumen

La finalidad de esta investigación es identificar el nivel de estrés laboral en el que se encuentran los colaboradores y cómo influye directamente en su desempeño y los objetivos grupales de la empresa Rastreo Satelital SA, tomando como base los resultados obtenidos mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año inmediatamente anterior 2021.

El método de estudio aplicado fue el cuestionario para la evaluación del estrés de la batería de riesgo psicosocial emitida por el Ministerio de Protección Social (hoy ministerio de trabajo), mediante la cual se valoraron 31 ítems, a 29 trabajadores de la compañía, abordando el 100% del total de los mismos, dividida en un porcentaje de 48.28% mujeres y 51.72% hombres.

Para la realización del cuestionario, los colaboradores inicialmente firmaron un documento donde se les puso en conocimiento la forma en que se aplicaría el instrumento de medición y la confidencialidad que debe guardar al respecto el profesional a cargo, así como la metodología a aplicar, la cual se realizó a través de la plataforma encuesta.com.

Con los resultados obtenidos, se pudo concluir que los trabajadores se ven afectados en la dimensión fisiológica, lo que conlleva a que la afectación principal se da por factores ajenos a la carga laboral o al entorno empresarial; sino por condiciones de su entorno social, familiar, como también factores tales como la congestión vehicular, la falta de capacidad de administración del dinero, lo cual se tomó como base para la emisión del plan de bienestar propuesto a la compañía.

Palabras clave: Estudio, riesgo psicosocial, nivel de estrés laboral

Abstract

The purpose of the project is to identify the level of stress within the work environment of the collaborators and how it directly influences during the working day their performance and group objectives, which is the focus of the team within the company RASTREO SATELITAL SAS.

Based on the results obtained through the application of the battery of psychosocial risk applied in the year immediately prior to 2021. The study method applied was the questionnaire for the evaluation of stress of the psychosocial risk battery issued by the Ministry of Social Protection (today the Ministry of Labor), through which 31 items were assessed, to 29 workers of the company, addressing the 100% of the total of them, divided into a percentage of 48.28% women and 51.72% men.

To carry out the questionnaire, the collaborators initially signed a document where they were informed of the way in which the measurement instrument would be applied and the confidentiality that the professional in charge must keep in this regard, as well as the methodology to be applied, which is carried out through the survey.com platform.

With the results obtained, it was possible to conclude that the workers are affected in the physiological dimension, which means that the main affectation is due to factors unrelated to the workload or the business environment; if not due to conditions of their social, family environment., as well as factors such as traffic congestion, lack of money management capacity, which was taken as the basis for the issuance of the welfare plan proposed to the company.

Keywords: Study, psychosocial risk, work stress level.

1. Título

Análisis de factores asociados al estrés en la empresa Rastreo Satelital SAS

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

De acuerdo a los estudios realizados por los diferentes autores aquí citados, se evidencia que día a día en los ambientes laborales se ve reflejado en los colaboradores síntomas de estrés, no

obstante, los mismos no son generados necesariamente por factores asociados a su labor, ya que en esto influyen diversas causas, tales como entornos familiares, o el perfil sociodemográfico.

Así mismo, sumado al hecho de que los recursos asignados al afrontamiento de los factores del estrés son limitados, las empresas no fueron obligadas por el estado Colombiano a aplicar la batería de riesgo psicosocial desde el inicio de pandemia del COVID 19, periodo comprendido entre el 18 de marzo de 2020 hasta el pasado 30 de junio de 2022, afectando aún más a sus colaboradores; lo anterior se ve reflejado en la mínima o nula creación de programas de prevención y manejo del estrés como una enfermedad que afecta directamente el proceso productivo de las empresas.

Las repercusiones por estas condiciones de estrés laboral generan diferentes patologías, tales como síndrome de *Burnout*, ansiedad y factores depresivos, por lo que desde las empresas se deben generar estrategias o planes para que el colaborador pueda tener asesoría o acompañamiento por parte de un profesional en salud mental logrando estrategias mediante las cuales puedan tener manejo del estrés frente a situaciones de sobrecarga laboral, lo cual repercutirá en el mejoramiento de sus relaciones tanto laborales como personales, que es finalmente, lo que se pretende y es que el colaborador pueda gozar en lo posible de ambientes sanos en todos sus entornos.

2.2 Planteamiento del problema

El estrés laboral es uno de los factores que afecta y tiene incidencia negativa sobre la salud de los colaboradores de toda compañía. Las repercusiones a causa de este factor, se ven reflejadas en el rendimiento y desempeño laboral; es así como, durante el foro internacional de políticas públicas de empleo y protección social en México en el 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció que el estrés puede llevar a una persona a tener estados de angustia, depresión e incluso a la ideación del suicidio.

Mediante la crisis y recesión Europea de los años 2007 a 2009, los suicidios se incrementaron en 9 de los 10 países que fueron objeto de estudio en (OIT, 2013). Aquellos países con situaciones económicas más críticas fueron los que tuvieron un aumento de los suicidios significativo. Los cambios dramáticos se presentaron en Grecia, en donde se evidenció que por cada 1% de desempleo hubo un 0.8% de incremento en los suicidios en personas menores de 65 años (STPS, 2014).

Las consecuencias presentadas por el estrés laboral se dan en gran parte por la falta de medidas de promoción y prevención implementadas por parte de los empleadores, ya que estas actividades denotan un gasto o pérdida de horas laborales productivas, al ver al colaborador como una máquina o simplemente como un recurso, al que le pueden multiplicar su valor de acuerdo con la producción o resultados generados.

Mediante la implementación y ejecución de programas de promoción y prevención se puede contrarrestar los efectos derivados del estrés, ya que un colaborador motivado reduce su ausentismo y tiene mayor sentido de pertenencia hacia la organización, teniendo un menor índice de rotación. Sin embargo, con la industrialización de los procesos y con los últimos eventos presentados como la pandemia por el COVID 19, se puede evidenciar como la fuerza trabajadora en vez de avanzar hacia mejores condiciones humanas retrocedió, ya que en este momento cuando el desempleo ha llegado a uno de los índices más altos de la historia con un 15,9% (DANE, 2020), las personas por la necesidad de mantenerse en sus lugares de trabajo, han preferido aceptar las condiciones y exigencias generadas, laborando más allá del horario establecido en aras de dar cumplimiento a las metas planteadas por sus superiores, sin importar las consecuencias que esto ha venido generando.

Ahora, es importante determinar que las nuevas generaciones no se orientan bajo la premisa de un trabajo estable para mantenerse en sus cargos, por lo que tan pronto perciben situaciones de incomodidad, prefieren desertar al evidenciar que estos no cumplen con sus expectativas, lo que puede llegar a generar sobrecarga laboral, debido a la constante rotación para las personas que por situaciones económicas o académicas no pueden renunciar.

En Latinoamérica no se cuenta con una base de datos orientada al estudio relacionado con el estrés laboral. No obstante, se encuentran datos relacionados donde se puede determinar el porcentaje de afectación por estrés en las personas vinculadas laboralmente, lo cual puede evidenciarse en países de América Latina de la siguiente manera: Venezuela 63%, Ecuador 54%, Panamá 39%, Perú 29% y Colombia 26%.

Dentro de estas cifras se evidencia un mayor nivel de estrés en las mujeres, siendo un 44.8% respecto al 37.9% en hombres. Lo anterior, se encuentra relacionado con el ámbito familiar y social.

En el trabajo de relación se encuentra una descripción de los hallazgos en la empresa y las recomendaciones para mitigar y mejorar aspectos relacionados con el estrés laboral.

2.3 Formulación del problema

¿De qué forma los factores asociados al estrés inciden en el comportamiento e interrelacionamiento de los trabajadores de la empresa Rastreo Satelital SAS al interior de la organización y en su entorno?

2.4 Sistematización del problema

¿Qué elementos de la normatividad vigente deben tenerse en cuenta en la estrategia de la mitigación del riesgo psicosocial asociado al estrés en colaboradores de la empresa Rastreo satelital SAS?

¿Qué efectos relacionados con el estrés laboral podrían llegar o padecer los trabajadores de Rastreo Satelital por la falta de planes de acción de acuerdo a lo arrojado por la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2021?

¿Qué factores de riesgo psicosocial están generando estrés en los trabajadores de Rastreo Satelital SAS?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Con el fin de crear estrategias de prevención, se analizarán los factores de riesgo psicosocial, asociados al estrés, en los trabajadores de la empresa Rastreo Satelital SAS mediante la aplicación del cuestionario de estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial a través de la de creación de una propuesta de plan de bienestar.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar si la empresa Rastreo Satelital SAS realiza acciones de prevención del riesgo psicosocial frente a los factores derivados del estrés de los colaboradores. Enmarcadas en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial que están generando estrés en los colaboradores de la empresa Rastreo Satelital.
- Generar un plan de acción para mitigar los efectos de los riesgos psicosociales, asociados al estrés en los colaboradores de la empresa Rastreo Satelital SAS

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

Los problemas de estrés, la salud mental y los factores de riesgo psicosocial, son temas novedosos, ya que han tomado importancia con el nuevo siglo. Por ejemplo, en el caso de Colombia, solo hasta el año 2008 se hablaba de factores de riesgo psicosocial en el trabajo,

impartiendo una obligación mediante la expedición de la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de protección Social (Ministerio del Trabajo actualmente) a los empleadores, donde ellos debían identificar, evaluar, intervenir y monitorear dichos factores de riesgo; sin embargo, a partir del año 2019 el ministerio de trabajo expidió el Decreto 2404 mediante el cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Dando un vistazo a las condiciones laborales, se puede percibir que por muchos años los empleadores han abusado de la clase trabajadora, como se ha conocido a través de cada uno de los sucesos históricos, debido a que hasta hace aproximadamente un siglo no existía una normativa que tuviese en cuenta la edad, el horario máximo establecido como jornada de trabajo y el valor económico por la prestación de los servicios; así mismo, la afectación física y mental era difícil de percibir, debido a que el estado, junto con los grandes empresarios eran los menos interesados en tomar medidas al respecto, por lo que tan pronto una persona dejaba de ser productiva, simplemente no podía seguir laborando, generando una vulnerabilidad y desprotección frente al trabajador en condición de debilidad por su estado de deterioro en la salud física o mental.

Afortunadamente, en la época actual se cuenta con medidas regulatorias en cuanto a riesgos laborales donde se debe garantizar la integridad física y mental de los trabajadores. Ahora bien, mediante la expedición de la normativa, se determina que el estado actualmente está considerando la afectación laboral que puede llegar a tener el trabajador, tanto por los factores propios de su trabajo y los factores extralaborales, entendiéndose como todas aquellas afectaciones personales externas al trabajo, como por ejemplo las condiciones económicas, familiares, entre otras.

El estrés laboral tiene relación directa entre el colaborador y el ambiente que lo rodea, no obstante, en Colombia existe algo adicional y, es que de acuerdo a lo publicado en la revista Forbes, el pasado 09 de junio de 2022, 3 de cada 5 trabajadores han manifestado sentir estrés a causa de

su día a día laboral, lo que envía indirectamente una alerta a las empresas para que de manera anticipada puedan tomar acciones en pro de que los índices de estrés sean controlados.

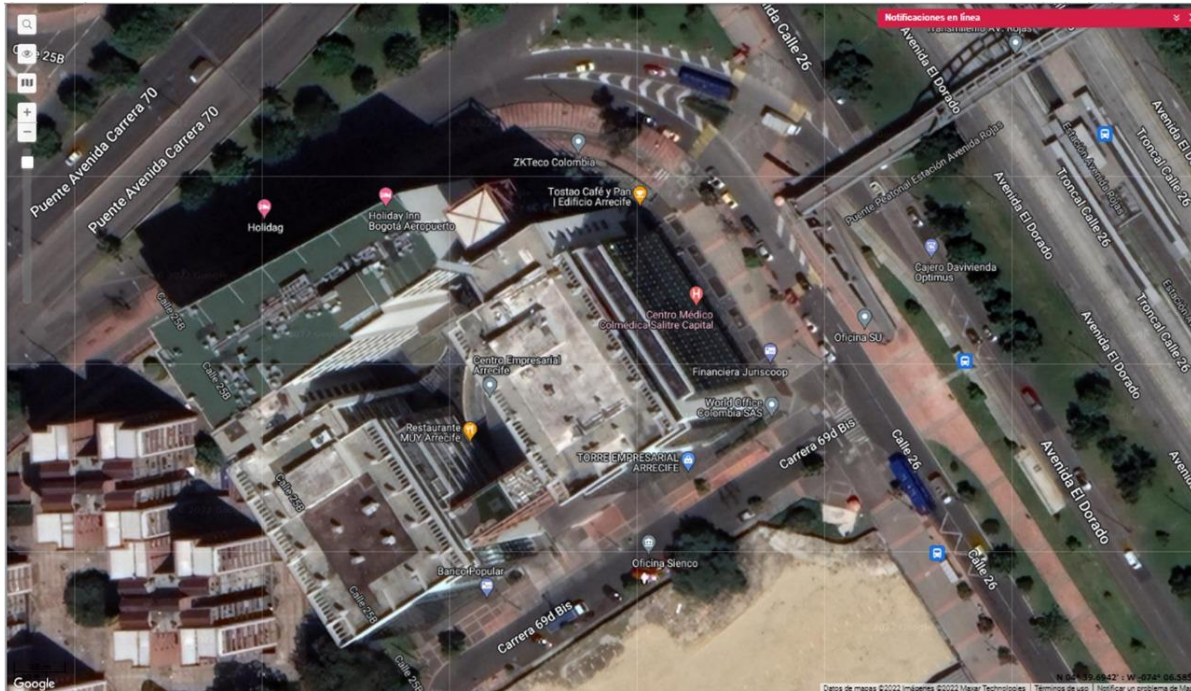
Frente a los resultados obtenidos, una vez aplicada la encuesta se establecerá un plan de bienestar para que de manera preventiva aumente el desarrollo del personal, fortaleciendo la cultura organizacional para generar mayores índices de desarrollo personal.

4.2 Delimitación

Mediante este estudio se pretende identificar los factores intralaborales que generan estrés en todos los trabajadores de la empresa Rastreo satelital SAS, en la única sede de la ciudad de Bogotá, ubicados el Centro Empresarial Arrecife, a través del análisis de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año inmediatamente anterior (2021).

Figura 1

Georreferenciación.



Nota: Fuente: Google Maps.

4.3 Limitaciones:

Las limitaciones evidentemente se encuentran relacionadas con los siguientes factores:

- Dificultades en temas de presupuesto.
- Falta de compromiso por parte de la alta gerencia
- Recursos económicos, humanos.
- Disposición de los trabajadores y jefes de área, respecto a carga laboral y tiempos

5. Marco de Referencia

Dentro de los marcos se incluyen factores y aspectos conceptuales e investigativos; los cuales son de apoyo y orientación al análisis planteado, el Estado del Arte permite realizar una compilación de diferentes estudios relacionados con el tema de estrés a nivel general, así como las implicaciones que trae consigo el experimentar altos niveles de estrés, conocer qué factores se

derivan y cómo se pueden materializar fisiológicamente y al estar consecutivamente organizado (antecedentes locales, nacionales e internacionales), permite una comprensión más precisa.

Lo anterior, permite orientar de manera óptima el desarrollo del proyecto e identificar una definición más precisa e identificación de los diferentes factores derivados y, por último, se planteó el marco legal, el cual brinda los lineamientos a nivel normativo legal vigente.

5.1 Estado del arte

5.1.1. Antecedentes locales

(Ramirez et al.,2022), realizaron un trabajo de investigación para el departamento de posgrados de la universidad ECCI, el cual está enfocado en la salud mental y el estrés laboral en una metalúrgica ubicada en la ciudad de Bogotá, con el fin de identificar el estrés en los colaboradores y las consecuencias que se pueden generar durante la operación, encontraron que, tanto mujeres como hombres, sufren problemas de estrés debido a diferentes factores como: al exceso de carga laboral, condiciones laborales, poca participación en de los colaboradores en las tomas de decisiones, problemas con otra persona o miedo por el futuro.

Realizaron una encuesta de tipo cualitativo, la cual les permitió analizar comparativamente todas las variables del estudio, obteniendo un resultado de 8 colaboradores evaluados, el 100% de ellos se ha identificado con estrés laboral; según el estudio realizado de 8 trabajadores, el 37% han obtenido una calidad de vida muy buena dentro de la empresa, el 25% consideran que ha sido normal, el 25% consideran que ha sido regular y, identificando la importancia de analizar qué factores lo han determinado y finalmente un 13% determinaron que ha sido normal; cada uno dentro de su perspectiva vivida dentro de la empresa Fundiciones Ramírez.

(Gutiérrez Melo, Montaña Duque & Silva Rojas, 2019), formularon algunas estrategias de prevención para evitar accidentes de tránsito a causa del estrés laboral en los conductores de taxi,

como trabajo de investigación para la Especialización en Gerencia y Seguridad en el Trabajo en la universidad ECCI. Un estudio realizado por Linda Rosenda Bonilla Rueda, Aurora Inés Gafaro Rojas, el cual está enfocado en las condiciones laborales y riesgo psicosociales en conductores de transporte público, mostró como resultados que las extensas rutinas laborales de largas horas, no cuenta con recesos durante la jornada laboral lo que generaba que los conductores presentaron mayores riesgos para la salud, generando enfermedades que pueden generar riesgos que se materialicen en accidentes de tránsito.; el 59,8 % de los conductores trabajan alrededor de 11 horas por día o más, el 43% de los conductores son directamente afectados por los aspectos sociales de la labor, el 72,4% informaron afecciones emocionales y el 65,6% mostraron problemas de salud mental generados en el ámbito de trabajo.

Se puede concluir que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen directa relación con las condiciones ambientales las cuales se exponen durante la jornada laboral.

(Aristizábal, 2021), propone un diseño de una propuesta inicial de intervención de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docente de la universidad ECCI en Bogotá D.C. Se enfocó en un estudio mixto, donde la muestra fue tomada a 44 docentes por medio del Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos, 2011). Se evidenció que el 27% (11,8) de la población docente considera niveles de estrés bajo, seguido con 23% (10,1), con nivel muy bajo y 23% medio respectivamente (10,1), con un 18% (8) población con percepción alto y el 9% (4) con niveles muy altos. Los hombres perciben un nivel de estrés alto (33,3%) a diferencia de las mujeres con un (7,7%) en dicho nivel. En el caso de las mujeres, percibieron un nivel bajo de (30,8%) sin embargo, ninguno alcanza el umbral para identificar un nivel alto de estrés relacionado con sintomatología específica relacionada.

Los docentes de pregrado perciben un nivel de estrés muy bajo (66,7%), los docentes de posgrado modalidad maestría perciben un nivel de estrés medio (33,3%) y, los docentes de postgrado especialización perciben un nivel de estrés bajo (20,7%).

En conclusión, se lograron identificar los diferentes niveles de estrés laboral percibido por los docentes y esto permitió proponer un programa para la identificación, diagnóstico y prevención de riesgos psicosociales relacionados con la sintomatología del estrés, el cual por medio de un programa de vigilancia epidemiológica se proponen algunas estrategias y recomendaciones para intervenir a la población abordada. (Villalobos, 2011).

(Pulido, 2021) Realiza un informe donde busca establecer, cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial que encuentran las mujeres en la construcción. Se encontró un trabajo de grado en la universidad ECCI de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, titulado Factores Psicosociales de los trabajadores del Hospital de Engativá en el área de vigilancia epidemiológica.

En este trabajo (Gonzalez Yaima, & Lopez Jiménez (2016)), sugieren algunas ideas y recomendaciones enfocadas en mejorar y garantizar la salud de los colaboradores del Área de Vigilancia Epidemiológica del Hospital de Engativá, después de aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial (Gonzalez Yaima, & Lopez Jiménez, (2016)). Se practicaron 3 cuestionarios, disponibles en la batería de instrumentos, a 21 colaboradores, entre especialistas, profesionales y técnicos.

Para los tres niveles: especialistas, profesionales y técnicos, la investigación arrojó que el principal riesgo deriva del entorno externo, mostrando que los colaboradores no se sienten

cómodos desarrollando esas labores por la disposición del puesto de trabajo, carga laboral y física y los constantes cambios administrativos que no tienen en cuenta a los colaboradores.

Se encontró un trabajo de (García, 2019) Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Universidad ECCI, titulado Factores organizacionales que contribuyen a la generación de estrés laboral; se encuentra una investigación acerca del estrés, síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar, en la cual participaron 261 estudiantes, siendo 43 mujeres y 218 hombres con edades entre 18 y 24 años; este personal estaba en un ambiente bajo condiciones adecuadas, físicas y psicológicas, los instrumentos que utilizaron fueron el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión (Villalobos, 2011) y la Escala de estilos y estrategias de afrontamiento, la conclusión arrojada por los estudios realizados arrojó que no hay diferencias en ambos sexos, ya que el estrés y el modo en él que lidian con él es similar, ya sea que estén cursando diferentes carreras o semestres. (Ospina, 2016)

5.1.2 Antecedentes Nacionales

En medio de la investigación encontramos en medios nacionales un ejemplo investigativo de (Herrera., 2017), Propuesta de un plan de intervención por estrés laboral en las empresas Petroindustrial S.A. y Alfa Gres, ubicada en la ciudad de Medellín, donde los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial de las empresas Petroindustrial y Alfa Gres arrojaron resultados para intervención con urgencia, de acuerdo a los siguientes porcentajes del 33% y 35% de sus trabajadores con algún síntoma de estrés, donde la cantidad de trabajo aumenta, ya que deben ayudar a las personas nuevas en sus labores; por lo tanto, esto los llevó a la formulación de intervención de ambas compañías para mejorar su ambiente y su productividad.

En Barranquilla, (Acosta, et al., 2019), proponen un artículo con el comportamiento entre el estrés gremial, síndrome de Burnout y afectaciones psicológicas por acoso psicológico en el trabajo.

Se utilizaron datos sociodemográficos, Estrés Gremial, Maslach Burnout, Gral. de Salud de Goldberg e Inventario para Maltrato y Acoso Psicológico en el Trabajo. Se realizó el análisis detallado, por medio analítico y transversal, tomando a 68 maestros como muestra, evidenciando los siguientes resultados reflejan escalas significativas a nivel estadístico del estudio invariado para estrés (territorio $p= 0.007$, predominancia del jefe $p= 0.008$, falta de cohesión $p= 0.03$ y respaldo del conjunto $p= 0.038$), afectaciones salud psicológica (relaciones interpersonales $p= 0.022$ y trastornos del sueño $p= 0.012$).

Se concluye que los dos análisis procedidos tuvieron interacción entre fuentes de estrés, alteraciones a la salud psicológica, maltrato y acoso psicológico.

El trabajo de grado del Curso de Especial Interés Management de la Gestión Humana de la Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Colombia, otorgando el título de Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores. (Barrera-Díaz et al, 2019), sugieren dos muestras diferentes que permiten la evaluación de los factores de riesgo psicosocial. La primera se enfoca en la batería de Riesgos Psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana. La segunda prueba es la Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), “el cual fue desarrollado por el Centro Nacional Danés de Investigación con el fin de incluir el Ambiente de Trabajo como un medio de evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, con el fin de facilitar y mejorar las comunicaciones entre las áreas de trabajo.

En Medellín, (Ruiz, 2017), desarrolló su tesis de grado con el fin de detectar cuáles peligros psicosociales son los que están afectando a los trabajadores de la compañía MANTEMAR LTDA.

Los datos obtenidos en este plan se realizaron por medio de un diseño descriptivo-explicativo, caracterizando los componentes obtenidos de peligro psicosocial internos y externos.

En los resultados la población Forma A, encontramos que el Peligro Psicosocial Intralaboral, Extralaboral y Total se encuentra en un nivel bajo, para la población Forma B, el Peligro Intralaboral es Elevado, el Extralaboral y el Total se encuentran en un nivel medio y el grado de Estrés es Elevado.

Como plan de mejoras se propone hacer socialización de los resultados y explicación de los planes y proyectos según los puntos: crear un Sistema de Vigilancia Epidemiológico (SVE) para los trabajadores que están expuestos a Peligros Psicosociales o Estrés en niveles altos o muy altos y, por último, crear un plan a mediano plazo para el tratamiento a colaboradores con riesgo medio y alto.

En Santa Marta, González, Carrasquilla et al., (2015) sugieren un estudio con el objetivo de establecer Burnout en los profesores de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta.

El procedimiento utilizado ha sido un análisis detallado correlacional con enfoque cuantitativo, con una muestra de 30 maestros, de una población de 56, selección muestral no probabilística. La información se recogió por medio del Instrumento Maslach Burnout Inventory, que mide cansancio emocional, despersonalización y desarrollo personal.

Los resultados muestran que el 66,66 % de las maestras presentaron cansancio emocional bajo y el 26,66 % cansancio emocional medio. 96,66 % grado bajo de despersonalización y el 80%

elevado grado de ejecución personal; se hizo evidente correlación positiva entre despersonalización/tiempo de servicio.

Resultados que tienen la posibilidad de indicar que la presentación de Burnout es de manera directa proporcional al tiempo de servicio transcurrido.

5.1.3 Antecedentes internacionales

En Madrid, España, Unda et al., (2016), realizan un estudio con el fin de desarrollar una herramienta de precisión para analizar y medir los componentes de los peligros psicosociales en el trabajo de docentes en universidades mexicanas de manera confiable.

Diseñaron un cuestionario con una escala de 66 ítems con una respuesta múltiple de 5 posibilidades. La medición psicométrica se efectuó sobre 500 profesores de escuelas públicas de Ciudad de México en edades entre 21 a 76 años, 331 hombres y 168 mujeres, de 9 instituciones públicas.

El resultado de la escala mostró 5 factores principales como componentes del peligro psicosocial: percepción de inequidad, alumnos difíciles, percepción de inseguridad, sobrecarga académica y falta de recursos en el trabajo. Las escalas muestran un alfa de Cronbach entre .75 y .92. Se concluyó que la escala diseñada cumple con la solicitud de confiabilidad y es válida en los análisis de la población de Profesores universitarios.

En Perú, Arias, (2015), propone un estudio con el objetivo de detectar en los trabajadores de la compañía sucesos que generen estrés a los trabajadores de una compañía ubicada en Arequipa.

Se ha tomado una muestra con 58 supervisores dedicados a la seguridad industrial masculinos y femeninos hombres, con un rango de edad que oscila entre los 22 a 58 años de edad.

No obstante, se evidencia que uno de los factores de mayor incidencia en relación con el estrés, corresponde a la mínima realización a nivel personal.

En conclusión, se evidencia que la baja realización a nivel personal, es decir, el cumplimiento de sus metas de autorrealización proyectadas genera un impacto altamente negativo y de tal forma, se ve reflejado en el ambiente laboral como factor estresor.

En Brasil, Hernández Samperio et al., (2012, crearon un estudio enfocado en la interacción de los colaboradores con el medio de las cambiantes Burnout, soportes sociales y satisfacción en el trabajo.

Se tomó una muestra en 89 profesores universitarios de entidades públicas originarios del Municipio de la urbe de Rengo, Chile. El grupo implementó las escalas de Burnout, Apoyo Social y de Satisfacción Gremial, mostrando en los resultados que los profesores estaban siendo afectados a sintomatologías y presencia de Burnout, pero también se identificaron planes implementados a niveles de Apoyo Social y Satisfacción Gremial, componentes que reducirían el Síndrome de quemarse por el trabajo. Además, se encontraron condiciones significativas relacionando el Burnout con interrelaciones significativas entre estas cambiantes, mostrando que el Burnout se relaciona de manera inversa con la variable Apoyo Social y la Satisfacción Gremial.

Con lo anterior, se evidencia que la ayuda social y la satisfacción gremial se relacionan de forma directa. El estudio realizado se enfocó en una revisión de todos los factores de riesgo psicosociales relacionados con las actividades que generaron los niveles altos de estrés con la satisfacción laboral que experimenta el colaborador, a mayor nivel de estrés se reduce la satisfacción laboral, lo cual es un dato importante a tener en cuenta durante el desarrollo del proyecto para plantear el plan de intervención en la planta.

En Chile, (Cáceres et al., (2015), proponen un estudio en profesores de establecimientos públicos, privados (Particulares) y subvencionados, usando una metodología comparativa por medio de un estudio ejecutado a 340 maestros en la urbe de Antofagasta, Chile.

Se aplicaron las herramientas ISTAS21, Dass 21 y la escala de Maslach. Los resultados obtenidos muestran que los profesores de colegios subvencionados presentaron mayores índices de componentes de peligro psicosocial en el trabajo, Burnout y más proporción de licencias médicas que los colegios municipales y particulares.

Se evidencia que el análisis efectuado mostró las condiciones en las cuales permanecen los profesores de los diversos tipos de establecimientos en Antofagasta y de esta forma, generar un plan para prevenir los efectos negativos en la salud psicológica de los docentes. La calidad no solo depende de los conocimientos compartidos a los estudiantes, es influida también por los factores psicosociales del trabajo y la salud mental de los profesores.

En Chile, (Fajardo et al., 2015), proponen un estudio enfocado en explorar los componentes de peligro psicosocial Intralaboral y los niveles séricos de cortisol.

Se realizó el análisis exploratorio correlacional sobre 116 maestros, aplicando una herramienta estandarizada acompañada de exámenes médicos y muestra de sangre midiendo los niveles de cortisol.

Los resultados mostraron que el 51.8% de los profesores analizados presentaron peligro psicosocial elevado o bastante elevado, asociado con sus labores diarias, un 31% no enseñó peligro y un 17.2% presentó peligro en un nivel bajo. No se localizó interacción entre los niveles de peligro intralaboral y los niveles séricos de cortisol de los competidores. Se concluye que este análisis no detectó relación entre ningún parámetro de peligro evaluado y los niveles séricos cortisol en la

población estudiada. Se evidenció con el estudio que los niveles de estrés laboral están relacionados con las tareas que desarrollan los empleados, como la carga de las tareas, tareas adicionales y la demanda de esta.

6. Marco teórico

El estrés laboral es una enfermedad alimentada por la presión que genera la creciente cantidad de actividades y demanda laboral, las cuales se pueden presentar en un turno de trabajo, provocando saturaciones físicas, cansancio mental que pueden desencadenar en problemas de salud y en un desequilibrio laboral y personal, generando cambios en las personas.

Las responsabilidades y necesidades básicas no tienen espera, por lo que las personas ven la necesidad laboral en algún instante de su vida. Cuando la revolución industrial inicio y los procesos en línea empezaron a estandarizarse con el fin de producir más rápido y con mejor calidad, las compañías solos veían a los colaboradores como una parte de la cadena de suministro que debería cumplir una meta diaria de producción, cuando los sistemas integrados de manufactura y la producción en línea empezaron a implementarse a los colaboradores se les cambió su forma de laborar, ya que el trabajo debía ser mecánico con una meta más alta.

Las compañías empezaron relacionar los problemas productivos con aspectos psicológicos que podían generarse, tanto interna como por fuera del horario laboral; con el fin de poder explotar los potenciales de los colaboradores es necesario que el grupo de trabajo tenga un excelente bienestar laboral, empezando por un ambiente y lugar adecuado para realizar el trabajo. (Castañeda & Betancourt, 2018).

6.1 Síntomas.

El estrés laboral puede generar una serie de síntomas diferentes sobre las personas que lo padecen, (Organización Mundial de la Salud, 2020). Los más frecuentes son:

Emocionales: causan ansiedad, miedo, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación e intolerancia.

Conductuales: causan, reducción en la productividad, errores consecutivos, reportes de incapacidad, dificultades para expresarse, risa nerviosa, problemas con la comunicación asertiva, apretar la mandíbula y aumento de alcohol.

Cognitivos: causan, Dificultad para concentrarse, olvidarse de las cosas, confusión, pensamientos menos efectivos, pérdida de habilidades para solucionar problemas, reducción de la capacidad de aprendizaje y por último, las fisiológicas que se pueden manifestar con músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda, cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria y problemas de Sueño.

6.2 Consecuencias a largo plazo:

Reducción de productividad, descenso en la calidad de vida, problemas de salud física y/o mental (enfermedades), trastornos de depresión y ansiedad, problemas familiares, riesgos de alcoholismo y otras adicciones.

6.3 Causas del estrés laboral

La OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) identifican las principales causas del estrés laboral en una mala organización en el trabajo, características del puesto de trabajo, volumen y ritmo de trabajo, horarios, participación y control, perspectivas profesionales,

relaciones interpersonales y cultura institucional. (OIT.,2008). Estos son algunas causas relacionadas por el estrés:

- Propias del trabajo
- Trabajo a ritmo rápido, presión de tiempo
- Falta de control (del ritmo de trabajo, pero también relacionada con riesgos físicos)
- Baja participación en las decisiones
- Poco apoyo de colegas o supervisores
- Pobre desarrollo de carrera
- Inseguridad laboral
- Muchas horas de trabajo
- Salarios bajos
- Acoso sexual o psicológico

6.4 Relación Hogar -Trabajo

- Conflicto de papeles y responsabilidades, particularmente para las mujeres
- El hogar es el lugar de trabajo
- La familia está expuesta a los riesgos ocupacionales
- Violencia doméstica, ataque físico, peligro de violación sexual
- Dificultades en la logística de la vida diaria

6.5 Personales

- Competitiva, hostil
- Demasiado comprometida
- Falta de confianza en sí mismo

6.6 Modelos para análisis de estrés laboral.

Los modelos de estrés laboral están diseñados para que los ajustes de los puestos de trabajo sean positivos, dinámicos y evolutivos durante el tiempo que esté el colaborador en ese puesto de trabajo, debe ser evaluado constantemente para que el colaborador trabaje motivado y se puede satisfacer las necesidades para trabajar a gusto y mejorar el rendimiento.

6.7 Modelo Ajuste entre el individuo y el Ambiente Laboral

La investigación realizada por (Pando et al.,2016) nombran el modelo formulado por Harrison (1978), afirmando que:

El estrés es generado por el desajuste entre las habilidades de las personas y la accesibilidad entre las habilidades y el medio o recursos para poder afrontar las exigencias, solicitudes del trabajo, necesidades de los colaboradores respecto a su entorno laboral y los recursos del ambiente accesibles para satisfacerlas, de tal manera que un desajuste entre ellas generaría estrés (p. 326). Se establecen 3 componentes importantes con el fin de entender que genera el estrés ocupacional.

1. Recursos con los que cuentan los trabajadores para encarar a las solicitudes
2. Las requisiciones del medio
3. La percepción de dichas solicitudes por parte del individuo y las solicitudes en sí mismas.

El estrés es un elemento que influye en la conducta de cada individuo, (Romero et al.,2016), aseguran que “El estrés influye en los trastornos psicológicos (insatisfacción gremial, ansiedad, insomnio, irritabilidad, etcétera.), fisiológicos (hipertensión, hipercolesterolemia) y

comportamental (tabaquismo, alcoholismo). No obstante, si se revisan inversamente un óptimo ajuste del ambiente determinará un estado de confort y el desarrollo personal (p,45).

6.8 Prevención de la Salud Mental.

La salud mental es un estado de tranquilidad donde las personas pueden tomar sus propias decisiones, afrontar los problemas normales de la vida y tener la capacidad de hacer contribuciones a la comunidad.

Para dar un manejo adecuado de salud mental se debe tener en cuenta el fundamento del bienestar individual, así como el funcionamiento eficaz de la comunidad. Adicionalmente, se debe realizar un plan de acción donde permita de forma sencilla el acceso a las personas con trastornos mentales a un tratamiento para cada patología calificadas basados en la evidencia (OMS, 2018)

6.9 Modelo de demanda–Control.

Según el estudio realizado por Ruiz (2017) concluye que, principalmente, las teorías iniciales sobre el estrés fueron diseñadas para explicar las actitudes generadas por un estrés agudo e “inevitable” en eventos donde se sentían amenazados.

Según Roberth Karasek, el modelo de demanda/control se ha desarrollado, relacionando los puestos de trabajo en condiciones “estresores” crónicas; inicialmente se supone que es una amenaza para la vida y es el resultado de las decisiones tomadas en una organización (p.56). En esta situación, los controles estresores son esenciales y se deben desarrollar en empresas sociales cada vez más complicadas e integradas, relacionadas con el comportamiento personal.

6.10 Modelo de Matteson e Ivancevich, el estrés del sistema

Según Rodríguez Vega et al. (2018), informan que asignaron algunas bases como componentes extra organizacionales o también denominadas como factores extralaborales, tales

como (relaciones parientes, inconvenientes económicos, legales) y componentes directamente de las organizacionales o intralaborales (factores intrínsecos del puesto, de la composición y control organizacional, del sistema de recompensa, del sistema de recursos humanos y de liderazgo), pretendiendo filtrar los recursos más importantes del estrés con el fin que sean utilizados para la dirección de las organizaciones psicosociales del trabajo: las solicitudes psicológicas que se exponen así como una determinada mezcla de control de las labores y uso de las habilidades. El modelo predice, en primera instancia, el peligro de patología referente al estrés.

6.11 Secuelas del Estrés laboral

De acuerdo con Borges et al., (2014), los principales factores estresores son generados por el entorno laboral y de las características del trabajo, es decir, los síntomas de estrés son desarrollados por una serie de situaciones ambientales o personales; lo cual permite identificar que los factores de riesgo psicosocial son condiciones que influyen en la aparición de estrés laboral afectando la salud de los trabajadores, lo cual ha aumentado de manera significativa en este grupo poblacional colombiano.

El estrés no solo genera secuelas para el bienestar de los colaboradores, sino de la empresa en general, ya que afecta directamente la productividad ocasionando ausentismo laboral. El personal administrativo también se ve impactado con las causas que generan estrés, puesto que muchas de estas condiciones son propias de la actividad que generan un ambiente incómodo.

De acuerdo con Cáceres Villaroel et al., (2015), las secuelas del estrés “pueden estar ubicadas en niveles personales y organizacionales. En los niveles personales las secuelas podrían ser fisiológicas y psíquicas y en los niveles organizacionales causaría una serie de ausentismo y

bajo rendimiento, es ahí, como el estrés organizacional ha generado efectos en la salud de los trabajadores y en su productividad” (p. 89).

El estrés gremial u organizacional es la falta de balance en el colaborador y las condiciones psicosociales propias en el entorno laboral y sus habilidades, propiedades y expectativas particulares. Está claro que el estrés ha generado efectos en la salud de los colaboradores y se convirtió en un derivador de enfermedades profesionales.

Bedoya et al., (2017), el estrés se genera a raíz de las vivencias relacionadas con la condición, el ambiente laboral y cantidad de tareas relacionadas con su rol; Un ejemplo, es la falta de respuesta dadas a estas tareas por ausencia de recursos que son necesarios para realizarlas; el estudio arrojó un riesgo bajo para este ítem, por lo que se relacionan los niveles altos de estrés con la cantidad de tareas relacionadas con el rol, responsabilidad, vida social y el clima de la organización, La carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares así como la violencia hacia el profesional, el ambiente físico en el cual se ejecuta el trabajo (p.78).

Los efectos relacionados con síntomas negativos para la salud se ven reflejados en problemas físicos, mentales, afectando los resultados laborales. Si los problemas de estrés no se tratan adecuadamente, se empezarán a ver reflejados mediante síntomas tales como el cansancio físico, debilidad en el sistema nervioso, sudoración en exceso, aumento en la presión arterial, arritmia cardiaca, niveles de adrenalina o noradrenalina.

Una de las conclusiones a la que llegaron los autores es que la problemática del estrés, afecta de igual y directamente a los trabajadores con las organizaciones, por lo que a partir de este punto se deben diseñar o buscar tácticas que se enfoquen en promover un ambiente laboral

tranquilo y en paz, con el fin de minimizar los efectos negativos que generan diferentes causas de estrés y la manera adecuada en la que se puede abordar este tema así como la respuesta que produce el estrés en los trabajadores. complicadas elecciones humanas en organización (p.56).

7. Marco legal

A través de la revisión normativa, se realizará un análisis a través de una línea de tiempo los avances de la normatividad colombiana.

Decreto 2663 de 1950: artículo 1 “La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”.

Mediante su expedición se establecen las condiciones laborales que aún hoy nos rigen, tales como, el horario de trabajo (el cual será disminuido a partir del 2023, pero a hoy nos sigue rigiendo la misma norma), el establecer el salario, el lugar de trabajo, las obligaciones de cada una de las partes, los derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral.

Ley 9 de 1979: mediante la presente ley se establecen medidas sanitarias y es la primera vez que en la normatividad se incluye el término de salud ocupacional, así mismo se establecen medidas sanitarias incluyendo los términos como bienestar y salud humana.

Resolución 2400 de 1979: Mediante la presente se establece la responsabilidad del patrono de mantener las instalaciones laborales en condiciones óptimas en cuanto a higiene y seguridad, estableciendo el deber de la creación de programas mediante los cuales se implementaron medidas preventivas, estableciendo entre otros aspectos los diferentes exámenes médicos ocupacionales.

Constitución Nacional de 1991: mediante la cual al ser un estado social de derecho se garantiza que como ciudadanos tuviéramos acceso y mayores derechos, enmarcando los fundamentales, los cuales tienen sus mecanismos para evitar su vulneración, como lo son el derecho de petición y la acción de tutela cuando alguno de ellos se vea vulnerado; a través de la vía jurisprudencial se ha podido llegar a reconocer derechos como la salud dentro de este marco normativo a partir del 2015.

Ley 100 de 1993: a través de la cual se dio el cambio en la estructura de salud, pensión y riesgos laborales, mediante la cual el estado colombiano actúa como garante frente a la población, buscando con ella una cobertura en todos los aspectos relacionados con la seguridad social.

Decreto Ley 1295 de 1994: Por mandato legal, la ley 100 de 1993 indicó que lo relacionado con el sistema de riesgos profesionales (como se denominó en su momento) sería regulado con posterioridad a su emisión, es por ello se expide esta norma indicando la labor que desarrollan las administradoras de riesgos profesionales (en su momento) destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores cuando estuvieran frente a eventos tales como accidentes, incidentes, o enfermedades laborales.

Ley 776 de 2002: Determina la manera en la que la administradora de riesgos va a reconocer las prestaciones económicas y asistenciales por situaciones tales como accidentes o enfermedades que surjan en razón de la labor.

Ley 1010 de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Se establece el concepto del acoso laboral, estableciendo que para enmarcar dicha conducta en la

relación laboral debe haber una conducta, que sea permanente y que sea demostrable, así mismo enmarca los bienes jurídicos protegidos como el buen nombre, estableciendo que conductas se enmarcan como acoso y cuáles no.

Resolución 2646 de 2008: Mediante la expedición de la misma se identifican las patologías derivadas del estrés y con ello, definiendo estrategias de acuerdo a los resultados de evaluaciones e identificación de factores estresantes.

Resolución 652 de 2012: establece la manera en que debe conformarse y funcionar el comité de convivencia en las empresas públicas y privadas, con el fin de controlar el acoso en las relaciones laborales.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos profesionales por Laborales y se cambia el concepto de salud ocupacional por seguridad y salud en el trabajo, hablando por primera vez de un sistema de gestión en esta índole, aunque en ese momento no era una ley de obligatorio cumplimiento o no tenía efectos erga omnes.

Ley 1356 de 2012: Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, dando lineamientos específicos al comité de convivencia y las funciones o facultades que ostentan los integrantes.

Ley 1616 de 2013: Es una normativa enfocada a la salud mental, estableciendo a las administradoras de riesgos laborales la inclusión de actividades de promoción y prevención, a través de planes y programas con este enfoque.

Decreto 1443 de 2014: Por el cual se indica la obligatoriedad para las empresas públicas y privadas del territorio nacional de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 1477 de 2014: Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Es una recopilación de las normas expedidas en cuanto a salud ocupacional desde la ley 9 de 1979 hasta las expedidas a la fecha del presente decreto.

Decreto 4886 de 2018: Mediante la misma se establece una política nacional de salud mental, estableciendo los lineamientos que debe tener el SGSST para implementar planes de promoción y prevención en materia de salud mental.

Resolución 0312 de 2019: Por medio del cual se establece los estándares mínimos que debe tener una empresa de acuerdo al número de trabajadores y tamaño de la empresa para dar cumplimiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Resolución 2404 de 2019: por la cual se adopta la batería como instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, así como los protocolos específicos

Resolución 2764 de 2022: “Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción,

prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”.

8. Marco metodológico

8.1. Paradigma

El paradigma definido para el desarrollo del proyecto e investigación es el empírico-analítico Ramos, C. (2015). Pág. 10., ya que se realizará a través del análisis de los datos e información obtenida a partir de ello y se derivan los diferentes análisis requeridos para el desarrollo del presente proyecto.

8.1.1 Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo cuantitativa, pues requiere de la recolección de datos numéricos y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías Hernández, S. (2014).

El diseño descriptivo busca caracterizar, exponer, describir, presentar o identificar aspectos propios de una determinada variable, por ejemplo, expresar en forma de porcentajes el número de participantes que presentan la característica de interés en el estudio, la media de puntaje de un test que presenta un grupo humano, la cantidad de hombres y mujeres que consumen un determinado producto, la frecuencia de veces en que un individuo presiona un botón en una tarea de computador, entre otras Arguedas, O (2009., pág. 89-90).

Con lo anterior, se evidencia una correlación entre los detalles que se buscan analizar, tipificar y a partir de ellos, la síntesis de un análisis detallado con base a los porcentajes obtenidos.

9. Metodología

9.1 Fases

De acuerdo a las fases definidas por Hernández, S. (2014, pág. 5) se toma como base para orientación del documento lo siguiente:

Fase I: Definir el tema de investigación: a partir de una situación evidenciada en la empresa Rastreo Satelital SAS, se define un tema relacionado con Riesgo Psicosocial.

Teniendo en cuenta los resultados arrojados por la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2021 la cual arrojó como resultado un nivel alto de estrés, se estimó necesario medir el nivel de estrés un año después de este resultado, debido a que se han venido aplicando estrategias para la eliminación de los factores que podrían estar afectando en este aspecto a la población trabajadora, ya que la compañía a partir del 2022 disminuyó su horario laboral a 42 horas semanales con base en la ley 2101 de 2021, sin que haya aún empezado a regir lo cual muestra una empatía y buenas prácticas empresariales de parte de la gerencia de Rastreo Satelital SAS.

Así mismo, por detonantes como la pandemia que inició en el año 2020 se ha podido evidenciar por los diferentes medios de comunicación, tales como los noticieros nacionales e internacionales, quienes en el caso de Colombia se apoyaron en las estadísticas arrojadas por el DANE (Toro, 2020) en especial, donde la población indicó haber sufrido de estrés en algún momento de la pandemia en sus más de dos años de emergencia decretada por el Estado. No obstante lo preocupante del tema es que esto ha dejado unas secuelas en muchas personas, tales como el consumo de alcohol para controlar el estrés, sustancias psicoactivas las cuales van en ascenso en el país o el aumento de peso y en especial, las nuevas generaciones que están empezando a ser la fuerza laboral de las organizaciones, así mismo porque hoy por hoy este grupo poblacional no asume los problemas o las dificultades de la misma forma en la que la pudo

hacer asumido la generación anterior y los temas de acoso laboral, estrés e inconformidad con las políticas empresariales va a ser cada vez más frecuente.

Fase II: Realizar el planteamiento del problema de investigación: se realiza investigación y comparación acerca de los diferentes niveles de estrés en países de Latinoamérica.

Fase III: Revisión de literatura y desarrollo del marco teórico: se efectuaron revisiones de diferentes fuentes bibliográficas, investigaciones, estudios, artículos, etc. con temas relacionados con el tema de investigación.

Fase IV: Visualización del alcance del estudio: definición de objetivos para el desarrollo del proyecto.

Fase V: Elaboración de hipótesis y definición de variables: se formulan preguntas para enfocar los posibles resultados y cómo afrontar las posibles realidades

Fase VI: Desarrollo del diseño de investigación: se proceden diferentes consultas en bases de datos, artículos, etc., con el fin de definir los lineamientos para llevar a cabo el desarrollo del diseño.

Fase VII: Definición y selección de la muestra: se lleva a cabo la aplicación del cuestionario de estrés de la batería de riesgo psicosocial en el total de la población de la empresa Rastreo Satelital SAS.

Fase VIII: Recolección de datos: una vez aplicada la encuesta, se procede a comprobar los resultados en el aplicativo encuesta.com

Fase IX: Análisis de datos: se hace la tabulación de la totalidad de resultados obtenidos.

Fase X: Elaboración de reporte de resultados: una vez llevada a cabo la tabulación de resultados, se procede a realizar el análisis estadístico de acuerdo a lo definido en el manual de la Batería de Riesgo Psicosocial para el cuestionario de estrés.

Para el desarrollo y dar cumplimiento a los objetivos específicos de la presente investigación, se realizaron las siguientes fases:

Fase 1: Diagnóstico de las acciones de prevención del riesgo psicosocial asociadas al estrés en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa Rastreo Satelital SAS.

Para el desarrollo de esta fase se solicita la evidencia de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual corresponde al año 2021 y posteriormente se procede a revisar el plan de capacitación para verificar la inclusión de aspectos relacionados con el manejo de estrés.

Por último, se analizaron los resultados con un enfoque en los riesgos psicosociales asociados al estrés.

Fase 2: Identificación de los factores de riesgo psicosocial que están generando estrés en los colaboradores de la empresa Rastreo Satelital SAS.

Se realizó un análisis de los resultados de la aplicación de la batería del riesgo psicosocial del año 2021 con el fin de tener un punto de partida y posteriormente se compara con la aplicación realizada para el proyecto de grado del cuestionario de estrés de la batería de riesgo psicosocial.

Fase 3: Construcción de un plan de acción para mitigar los efectos de los riesgos psicosociales, asociados al estrés en los colaboradores de la empresa Rastreo Satelital SAS

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se elabora una propuesta de un plan de bienestar para mitigar los efectos en los colaboradores, el cual estará enfocado en el bienestar de los trabajadores.

9.2 Fuentes de información

9.2.1 Fuentes primarias

Aplicación del cuestionario de estrés de la batería de riesgo psicosocial, instrumento emitido por el Ministerio de Protección Social en conjunto con la Universidad Javeriana.

9.2.2 Fuentes secundarias

Resultados de la aplicación de batería de riesgos psicosociales de 2021.

9.2.3 Fuentes terciarias

Documentos relacionados con el tema y normatividad legal vigente en materia de riesgo psicosocial.

10. Resultados

De acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación y las fases derivadas a partir de ellos, a continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos y análisis, inicialmente con datos de población, sociodemográficos y posteriormente el detalle del cumplimiento de cada fase y una propuesta de bienestar para la mitigación de los efectos del estrés.

10.1 Población

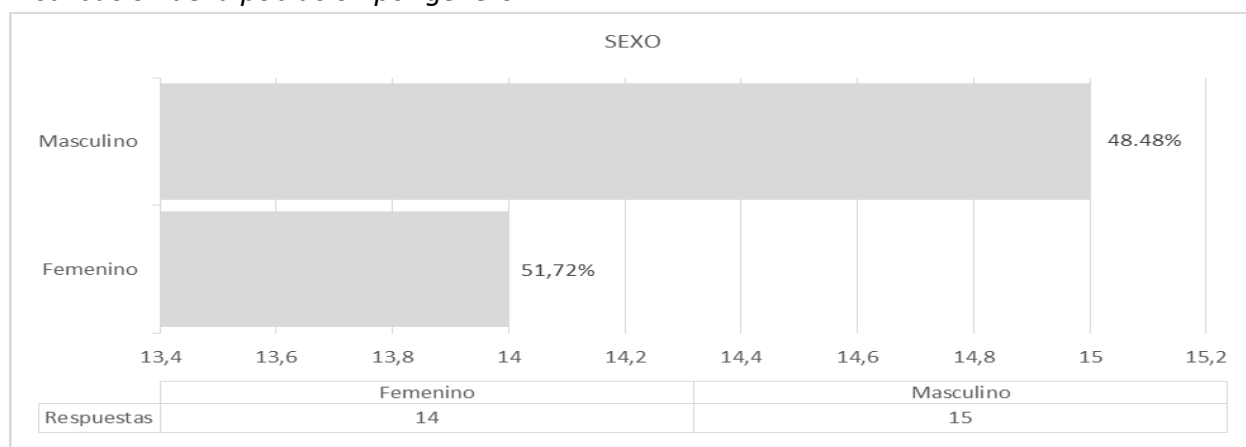
La investigación desarrollada en el presente documento está enfocada en la población trabajadora de la empresa Rastreo Satelital SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., quienes corresponden a 29 personas, distribuidas en un 48,48% femenino y un 52,72% masculino con rango de edad entre los 35 a 50 años de edad.

Para la aplicación del método definido, desarrollo y análisis, se realizará al total de los trabajadores, los cuales están distribuidos en 38% administrativos, 48% operativos, 4% técnicos y 10% del área comercial.

10.2 Resultados sociodemográficos y análisis

Figura 2

Distribución de la población por género

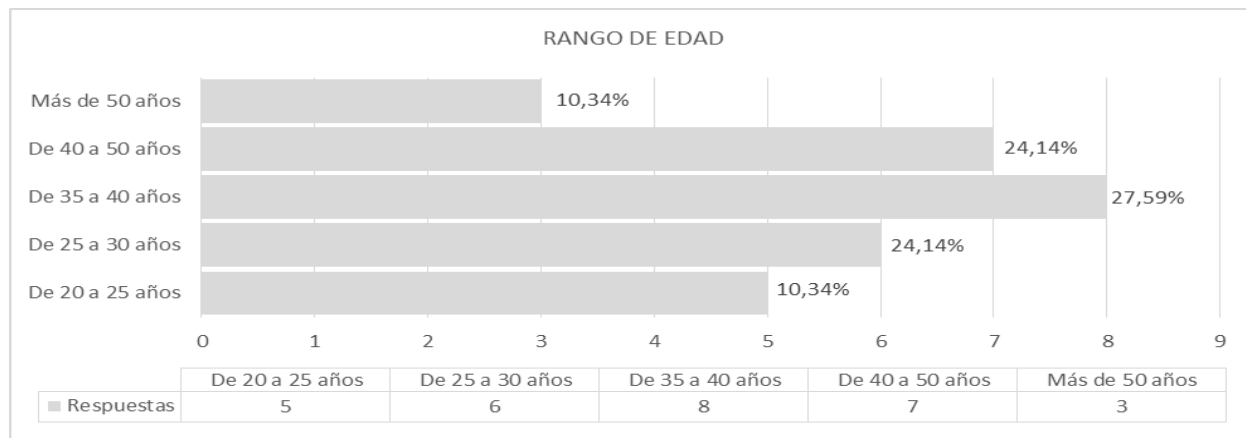


Nota. Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los resultados, se evidencia que el 48.48% del personal que labora el Rastreo satelital es masculino y el 51.72% es femenino.

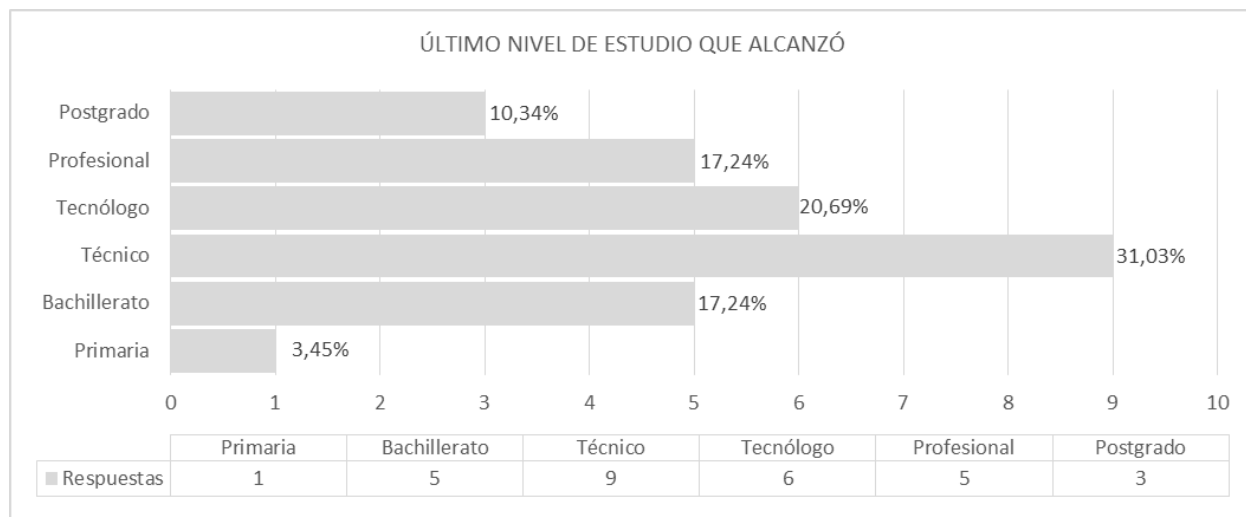
Figura 3

Distribución de población por edad



Nota: Fuente: elaboración propia.

Se evidencia los rangos de edad se encuentran distribuidos en un 27.59% están entre 35 a 40 años, 24.14% de 40 a 50 años, 21% de 25 a 30 años, 17% de 20 a 25 años de edad y un 10 34% está en un rango de edad de más de 50 años de edad.

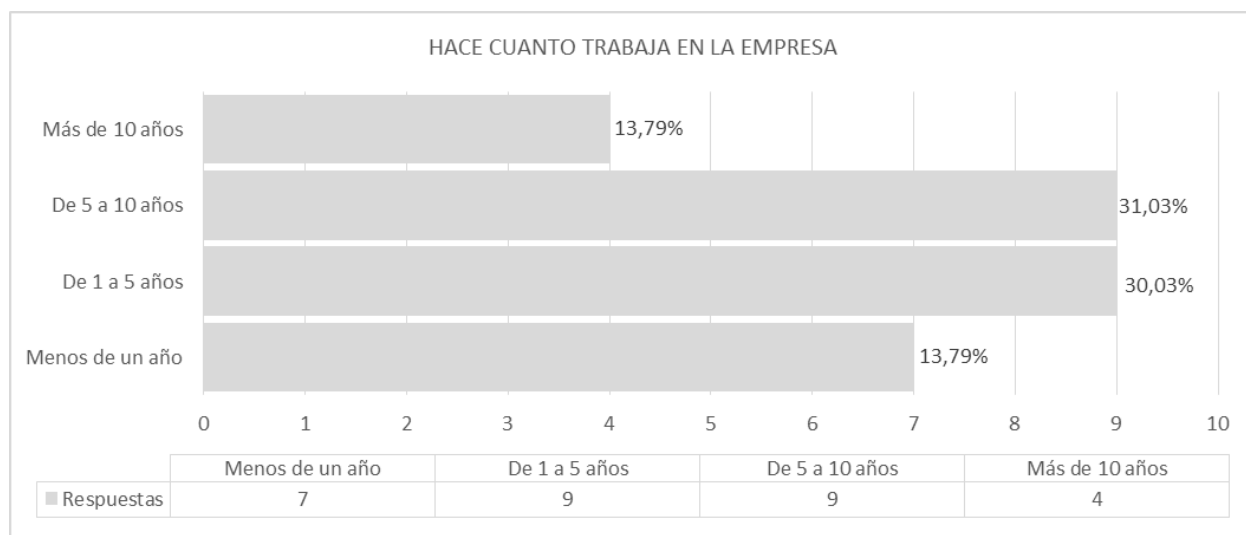
Figura 4*Distribución de población por nivel académico*

Nota. Fuente: elaboración propia.

El nivel de formación académica se encuentra clasificado en 31.03% nivel técnico, 20.69% nivel tecnológico, 20.69%, el nivel profesional y bachillerato se encuentran en porcentajes del 17.24% nivel de posgrados 10.34% y el 3.45% con nivel de formación de primaria.

Figura 5

Distribución de población por antigüedad en la empresa

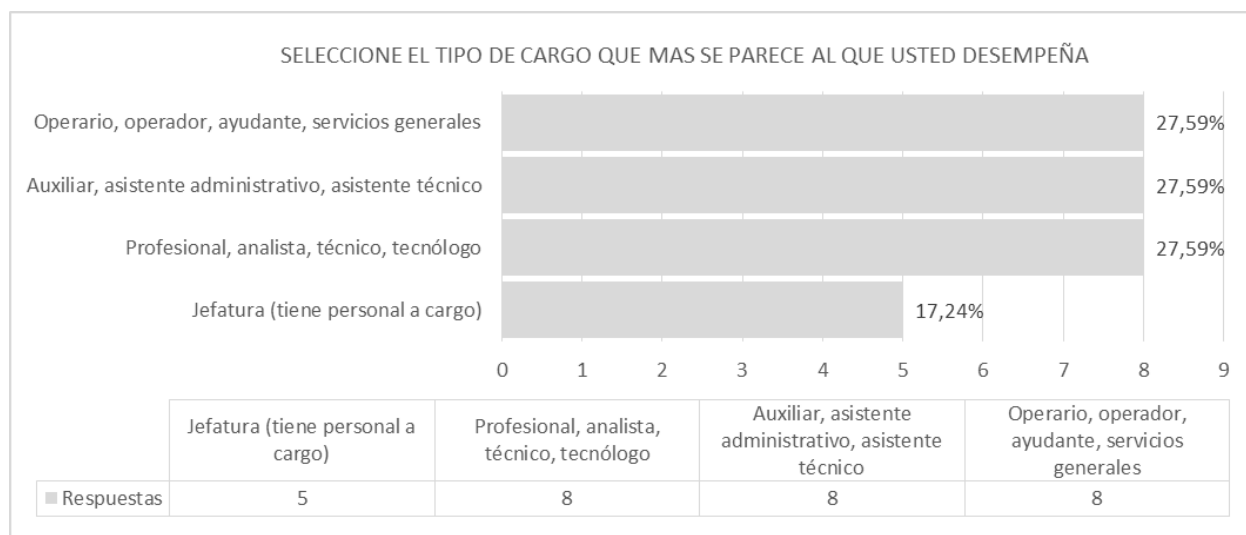


Nota. Fuente: elaboración propia.

De acuerdo al tiempo de antigüedad en la empresa, 31.03% lleva de 1 a 5 años, otro 31.03% lleva de 5 a 10 años, 24.14% menos de un año y un 13.79% más de 10 años.

Figura 6

Distribución de población por tipo de cargo

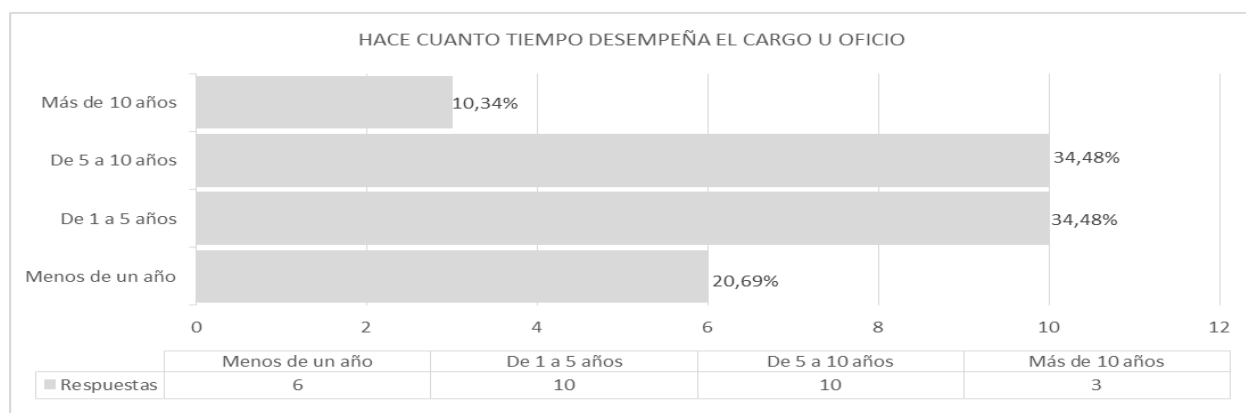


Nota. Fuente: elaboración propia.

Según el tipo de cargo, se encuentran distribuidos con un mismo porcentaje los niveles profesionales, técnicos, tecnólogos, nivel asistencial y nivel operativo, respecto al 27.59% representados en cargos de jefatura, el 17.24%

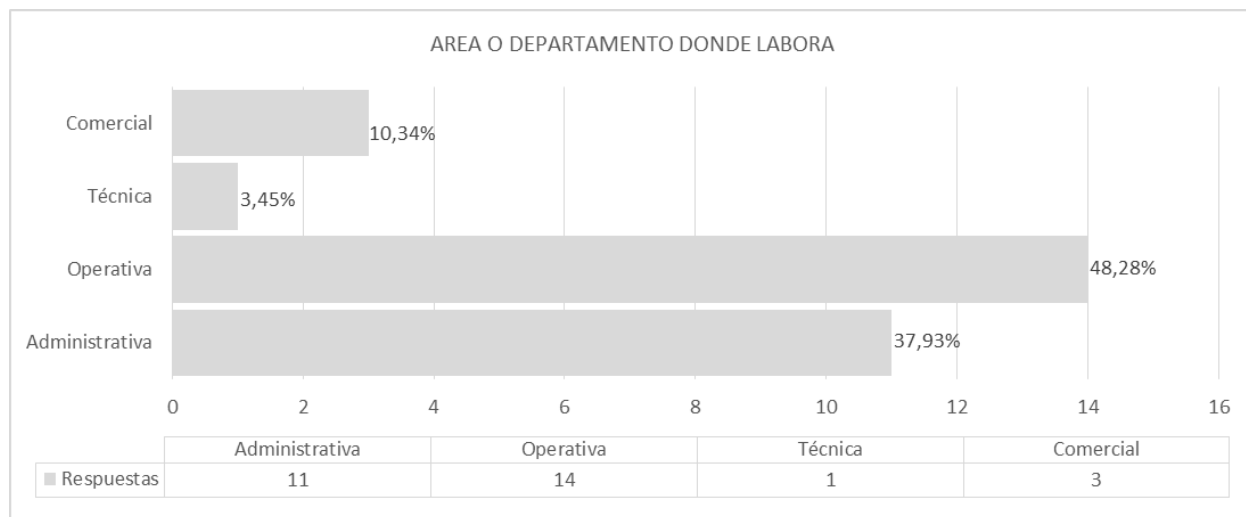
Figura 7

Distribución de población por antigüedad en el desarrollo de la labor.



Nota. Fuente: elaboración propia.

El tiempo de desempeño en el cargo actual, es de 34.48% 1 a 5 años, 34.48% de 5 a 10 años, 20.69% menos de un año y 10.34% más de 10 años.

Figura 8*Distribución de población por áreas*

Nota. Fuente: elaboración propia.

De acuerdo al área, 48% son operativos, 38% administrativos, 10% comerciales y 3% del área técnica.

Al aplicar el instrumento, se evidencia los siguientes resultados:

Tabla 1

Análisis de resultados obtenidos en aplicación del cuestionario de estrés de la batería de riesgo psicosocial

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	12	41%
Bajo	8	28%
Medio	5	17%
Alto	1	3%
Muy alto	3	10%

Nota. Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la aplicación y análisis detallado del nivel de estrés, se evidencia que el 10% de la población es muy alto, un 3% alto, un 17% medio, un 28% bajo y un 41% presenta niveles de estrés muy bajos.

10.3 Diagnóstico de las acciones de prevención del riesgo psicosocial asociadas al estrés en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa Rastreo Satelital SAS.

Para dar cumplimiento a esta fase, se realiza el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de estrés a la población trabajadora en las dimensiones definidas dentro de la batería de riesgo psicosocial y la respectiva comprobación, de acuerdo al manual de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial emitido por el ministerio de Protección Social en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana.

10.4 Identificación de los factores de riesgo psicosocial que están generando estrés en los colaboradores de la empresa Rastreo Satelital.

Lo correspondiente al desarrollo de esta fase, se evidencia en los resultados y análisis de la aplicación del cuestionario de estrés de la batería de riesgo psicosocial, los cuales se han

relacionado en datos sociodemográficos y los resultados del instrumento con su respectivo análisis.

Finalmente, para el desarrollo de esta fase se elabora la propuesta de un plan de bienestar, el cual se encuentra definido y estructurado a continuación:

Tabla 2

Construcción de un plan de acción para mitigar los efectos de los riesgos psicosociales, asociados al estrés, en los colaboradores de la empresa Rastreo Satelital SAS.

Item	Condición	Factor	Variable	Consecuencia de variable	Actividad a Implementar	Responsable	Costo
1	Intralaboral	Comportamiento social	Ambiente laboral	Clima laboral negativo, problemática de convivencia	Capacitación con profesional en Psicología	Responsable del SG-SST/ Gerente/ Contador	1.500.000
2	Intralaboral	Estrés	Estilos de mando, sobrecarga laboral	Disminución de productividad, rotación	Capacitación con énfasis en manejo de tiempo y organización de actividades	Responsable del SG-SST/ Gerente/ Contador	1.500.000
3	Intralaboral	Estrés	Condiciones de la organización	Ausentismo	Técnicas de manejo de estrés	Responsable del SG-SST/ Gerente/ Contador	1.500.000
4	Extralaboral	Fisiológico	Estilos de vida saludable	Fisiológico	Capacitación con nutrición donde les puedan indicar menús económicos y saludables	Responsable del SG-SST/ Gerente/ Contador	1.500.000

5	Extralaboral	Comportamiento social	Ambiente familiar	Estrés por no poder compartir tiempo de calidad con su familia	Junto con la caja de compensación, revisar los convenios para que los trabajadores puedan acceder a clubes deportivos, pintura en compañía de sus hijos y para los trabajadores que no tienen hijos poder realizar el deporte más les guste.	Responsable del SG-SST/ Gerente/ Contador	1.200.000	
6	Extralaboral	Inteligencia financiera	Familiar, economía personal	Inestabilidad en el cubrimiento de necesidades básicas y familiares	En conjunto con los fondos de pensión dar charlas de inteligencia financiera, la cual tiene por objetivo orientar al trabajador a lograr métodos de ahorro efectivo.	Responsable del SG-SST/ Gerente/ Contador	1.200.000	
7	Intralaboral	Manejo efectivo del tiempo	Rendimiento y productividad de la laboral	Manejo inadecuado del tiempo y disminución de productividad laboral	Indicar estrategias de manejo efectivo del tiempo tanto en las actividades extra laborales como extralaborales, determinando qué actividades nos están consumiendo mayor cantidad de horas al día	Responsable del SG-SST/ Gerente/ Contador	2.000.000	
							Costo total	10.400.000

Nota. Fuente: elaboración propia.

11. Análisis financiero Costo - Beneficio

Para llevar a cabo el desarrollo y análisis correspondiente al costo-beneficio, se tiene en cuenta lo establecido en el artículo 5 del Decreto 1072 de 2015 y a continuación, se detalla la información, teniendo como base que la empresa de acuerdo a su tamaño podría incurrir en sanciones a partir de los 501 a 5000 SMMLV.

Para lo cual, se generan dos alternativas de un Panorama A, como se visualiza a continuación:

Tabla 3

Panorama A

Panorama A - Implementación de la propuesta

	\$3.684.210,53
Costos fijos (infraestructura - mano de obra)	\$5.989.853,31
Costos (elaboración de informe final)	\$2.671.052,63
Costos (implementación y cuantificación de resultados)	\$4.521.518,21
Costos (plan de bienestar)	\$10.400.000,00
Total	\$27.266.634,67

El panorama B corresponde a lo mencionado anteriormente, es decir, a las sanciones y sus costos derivados que podría afrontar la empresa al no dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad nacional legal vigente, a continuación, se muestra el posible impacto:

Tabla 4

Panorama B

Panorama B - multas - sanciones

Costos - sanciones	\$501.000.000,00
Incapacidades	\$36.184.749,47
Demandas	\$100.000.000,00
Total	\$637.184.749,47

Y en la siguiente información, se genera un retorno de la inversión propuesta de acuerdo a los dos escenarios mencionados, con el fin de tener un panorama y conclusión más amplia, que más allá de generar un gasto se ve el retorno de lo ejecutado:

Por un lado, el detalle de la propuesta en los escenarios A y B:

Tabla 5

Panorama, escenarios A & B

Descripción		Costo Anual	Costo Diario	Ahorro prom. Diario	Ahorro prom. Anual	% Promedio de ahorro
Panorama B	Costo Multa	\$637.184.749	\$2.042.259	\$1.954.866	\$609.918.115	95,72%
Panorama A	Costo aplicación Batería	\$27.266.635	\$87.393			

Nota. Elaboración propia

Y para concluir un análisis más detallado, se realizó el siguiente análisis:

Tabla 6

Análisis financiero

Periodo (días)	Ahorro diario	Gastos	Flujo efectivo	
0	\$1.954.866	\$27.266.635	\$25.311.769	\$25.311.769
1	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$23.356.903
2	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$21.402.037
3	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$19.447.172
4	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$17.492.306
5	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$15.537.440
6	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$13.582.574
7	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$11.627.709

8	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$9.672.843
9	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$7.717.977
10	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$5.763.111
11	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$3.808.246
12	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	\$1.853.380
13	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	- \$101.486
14	\$1.954.866	\$0	\$1.954.866	- \$2.056.352

Teniendo en cuenta lo expuesto, tanto en Panorama A como panorama B y el detalle del análisis financiero, costo y beneficio; no es considerable desde ningún aspecto exponerse e incumplir lo estipulado en la normatividad nacional legal vigente, debido a que con una única sanción la empresa entraría en quiebra y con ello, se derivan una serie de infortunios no solo para los socios sino para todos los trabajadores, contratistas y sus entornos que los rodean.

12. Conclusiones y recomendaciones

12.1 Conclusiones

Al analizar los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario de estrés de la batería de riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa Rastreo Satelital SA, se puede determinar que no existen factores de riesgo frente al estrés de acuerdo a las respuestas generadas con las cuales se puede concluir que pueden existir factores externos al entorno laboral que están generando estrés. No obstante, la opción determinando o con mayor cantidad de respuestas frente a las preguntas es, a veces y nunca, respecto a las preguntas tales como ¿Ha sentido sentimiento de angustia, preocupación o tristeza? Sin tener que indicar que esto sea producido por un factor estresante generado por la labor desempeñada.

Los resultados de este cuestionario reflejan que las acciones que se deben emplear son preventivas frente al manejo del tiempo en el lugar de trabajo, o manejo de las emociones, ya que

como trabajadores somos un todo y es importante aprender a manejar las situaciones externas que pueden estar afectando o interfiriendo en el debido desempeño o desenvolvimiento en las relaciones laborales.

Es por ello que se hace necesario la implementación de un plan de bienestar enfocado en mantener el buen ambiente laboral y seguir generando buenas relaciones entre los miembros del equipo, así como seguir enfocados en brindar mejores condiciones laborales, ya que de acuerdo al cuestionario de la batería de riesgo psicosocial se evidencia cómo esta compañía tiene vinculado al 100% de sus trabajadores con contratos a término indefinido, lo que muchos laboristas denominan el casi extinguido contrato a término indefinido, puesto que después de la pandemia los empleadores han recurrido a otro tipo de contrato que le genere un menor riesgo como el término fijo u obra o labor, o aún por prestación de servicios como la mayoría de las entidades estatales, aun sabiendo que más allá de un contratista; estas relaciones configuran una relación laboral al estar bajo el cumplimiento de horario, la subordinación y el pago del reconocimiento de la labor.

Así mismo, esta compañía a partir de este año implementó la medida de disminución del horario de trabajo que de acuerdo a la ley 2101 de 2021 indica que a partir del 2023 inicia la disminución paulatina del horario laboral hasta llegar a una jornada de 42 horas laborales, lo cual genera una retención del talento y compromiso por parte de sus colaboradores.

De igual manera, la empresa evidenció que no estaba cumpliendo a cabalidad la ley 1857 de 2017, donde establece que una vez al semestre debe generar actividades tendientes a que el colaborador comparta con su familia, por lo cual se está generando un día libre al semestre para cada uno, con el fin de que el trabajador pueda llevar a cabo actividades en pro de su núcleo familiar.

Acciones como las mencionadas anteriormente han generado la disminución en los índices de estrés en los trabajadores.

Las medidas implementadas por esta compañía con el fin de mejorar y mitigar los factores que estaban dejando a los trabajadores en un nivel alto frente a los resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial del año 2021 fueron efectivas, motivando a los trabajadores a la efectividad en la ejecución de las actividades, proporcionando horas libres con la disminución del horario de trabajo, por lo cual las recomendaciones emitidas producto de la presente investigación van dirigidas a las empresas independientemente de su nivel o sector, ya que cuando se está en una empresa de servicios se pueden generar estrategias similares, aun si se habla de empresas de producción en línea, pues los trabajadores al saber que tendrán más tiempo para compartir con sus familias o simplemente tendrán tiempo para realizar sus actividades personales, se sentirán incentivados y ejecutarán las tareas como mayor agrado y destreza.

12.2 Recomendaciones

Se recomienda aplicar en los próximos seis meses la encuesta de factores de estrés enfocada en las preguntas donde la población trabajadora tuvo mayor incidencia, por ejemplo en la pregunta donde se indica si ha pensado en cambiar de empleo y 10 personas contestaron ‘a veces’, lo anterior con el fin de determinar si esta postura se debía a situaciones externas que quizá pudieron haber presentado al momento de aplicar la encuesta, o si en general el mismo número de personas sigue sintiendo que por alguna razón no está conforme con las condiciones otorgadas por la empresa.

De igual forma, la pregunta de sobrecarga laboral, ya que más de la mitad de los trabajadores refirieron a veces o casi siempre sentir una sobrecarga de trabajo, por lo que sería importante determinar a qué se debe y si esta población trabajadora está entre el personal

administrativo u operativo, con el fin de lograr las medidas de intervención a modo de prevención de una deserción o de problemas de salud futuros.

Respecto a la pregunta de dificultad para concentrarse u olvidos frecuentes, más de la mitad de los trabajadores manifestaron que les pasa a veces o casi siempre, por lo que es importante poder determinar si esta situación se presenta en una franja horaria determinada, debido a las pocas pausas generadas, ya que con esto se puede determinar la propuesta de un espacio de 10 minutos en la mañana y en la tarde para que los trabajadores puedan cambiar de actividad en este tiempo, logrando con esta desconexión momentánea una mejor concentración y calidad del trabajo cuando vuelvan a ejecutar la labor.

Es fundamental determinar que en la empresa Rastreo Satelital se cuenta con una jornada laboral que varía únicamente para los operadores del centro de control, quienes tienen turnos rotativos de 8 horas en razón al *core* del negocio, ya que deben tener la central de monitoreo con personal 24/7, no obstante, estas personas tienen turnos que permiten su adecuado descanso.

En pro de seguir mejorando las condiciones laborales y extralaborales de los trabajadores, se sugiere contar con el debido acompañamiento de la caja de compensación familiar con el fin de que los trabajadores que apliquen puedan adquirir su vivienda o iniciar el trámite de aplicar al subsidio, ya que esto genera una mayor estabilidad al saber que puede pensar en dejar de pagar arriendo de vivienda y, por el contrario, contribuir en que el trabajador tenga la seguridad de contar con su casa propia.

Así, es importante generar capacitaciones donde el trabajador pueda recibir una formación para que aprenda a manejar adecuadamente las finanzas, ya que en la cultura socialmente impuesta no se generan pautas de educación para administrar y esto genera estrés al no saber distribuir los recursos recibidos.

La empresa puede implementar campañas de salud, incentivando a que los colaboradores realicen algún deporte, contando con que la población trabajadora es relativamente joven y de acuerdo a lo arrojado en los resultados no cuentan con patologías de base, lo que permite que puedan tener una rutina diaria de ejercicio, al otorgar la disminución horario desde el 2022.

Para futuros estudios es recomendable entender la población a la cual va a ser dirigida la aplicación del cuestionario de la batería de riesgo psicosocial, revisando los antecedentes frente a encuestas de clima laboral o resultados de baterías de riesgo psicosocial aplicadas en años anteriores, evidenciar el índice de rotación del personal y si no se tiene, implementar una entrevista de retiro de los trabajadores donde puedan tener un espacio para expresar su opinión frente a su concepto hacia la empresa, lo cual permite generar acciones de mejora continua.

13. Referencias

- Acosta, F., Parra, O., Burbano, M., Aguilera, V., & Pozos, R. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35 (3). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300328
- Arguedas, O. (2009). La pregunta de investigación. *Acta Médica Costarricense*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/434/43411939006.pdf>
- Arias, G. (2015). Síndrome de Burnout en supervisores de seguridad industrial de Arequipa. *Ciencia & trabajo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100013
- Aristizábal, D. S. (2021). Diseño de una propuesta inicial de intervención de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docente de la universidad ECCI en Bogotá D.C. Proyecto de grado, Universidad ECCI, Bogotá. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1252>
- Barrera Díaz, L., Casas Marroquín, M., & Lizarralde Vargas, A. (2019). Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores. Universidad Católica. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10983/23937>
- Bedoya E, Vega N, Severiche C, & Meza M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, 10(6), 51-58. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Borges R, Ruiz M, & González, P. (2014). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y Salud*, 10(1), 1-9. Recuperado en 25 de junio de 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1690-32932012000100002&script=sci_abstract&tlng=pt

- Cáceres Villaroel., Campillay, L., & Bargsted, A. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6 (1), 50-75. [Fecha de Consulta 25 de junio de 2021]
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742477004>.
- Caro Pulido, J. L. (2021). Análisis de los riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras del sector de la construcción. Universidad ECCI, Bogotá D.C. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/947>
- Carranco, S & Pando, M. (2019). Estrés laboral. Recuperado de <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1625029407-5%20Ensayo.pdf> el 31/05/2022.
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Chiang, M, Riquelme, G, & Rivas, Pedro. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20 (63), 178-186. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178> el 31/05/2022.
- Colado, N & Figueroa, J. (2012). Evaluación de los niveles de estrés crónico del recurso humano de la Microrred de Pachacamac. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37957747071> el 25/05/2022.
- Congreso de Colombia, (11/07/2012). Ley 1562 de 2012. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Congreso de Colombia, (17/12/2002). Ley 776 de 2002. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html
- Congreso de Colombia, (21/01/2013). Ley 1616 de 2013. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Congreso de Colombia, (23/01/2006). Ley 1010 de 2006. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY_1010_2006%5D&text=Por%20medio%20de%20la%20cual,de%20las%20relaciones%20de%20trabajo.
- Congreso de Colombia, (24/01/1979). Ley 9 de 1979. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html
- Congreso de la República de Colombia, (23/12/1993). Ley 100 de 1993. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_-_ley_100.pdf
- Constitución Política de Colombia, (1991). Recuperado de: <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Craig, E. (2018). La difícil tarea de Corea del Sur para aumentar la felicidad en sus ciudadanos. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-45420858> el 31/05/2022.
- Díaz DL. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev. CES Salud Pública* 2011; 2(1): 80-84. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3677229> el 25/05/2022.

- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3677229> el 31/05/2022.
- Fajardo, Z., Montejo, A., Molano, V., Hernández, N., & Quintero, G. (2015). Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios. *Ciencia & trabajo*, 15(46), 1-6. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000100002>
- García, E. P. (2019). Factores organizacionales que contribuyen a la generación de estrés laboral en TICOM S.A. Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2415>
- Gonzalez Yaima, A. & Lopez Jiménez, K. ((2016)). Factores psicosociales de los trabajadores del hospital de Engativá en el área de vigilancia epidemiológica. Trabajo de grado, ECCI, Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, ECCI, Bogotá D.C.
- González, R., Carrasquilla, B., Latorre de la, R., Torres, R., & Villamil, V. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista cubana de enfermería*; 31(4)
- Gutiérrez Melo, L. S., Montaña Duque, S. R., & Silva Rojas, J. P. (2019). Formulación de estrategias de prevención primaria para evitar los accidentes de tránsito a causa del estrés laboral. Universidad ECCI Bogotá. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2254>
- Hernández, H. (2014). Metodología de la Investigación: Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. McGraw-HILL. México D.F: Interamericana de Editores. Recuperado de <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>.
- Herrera., G. (2017). Propuesta de plan de intervención en estrés laboral en las empresas Petroindustrial S.A. y Alfa Gres. [Trabajo de Grado] Obtenido de Obtenido de Fundación Universitaria Católica del Norte: https://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4154/1/Propuesta_Plan_Intervencion_Rojas_2017.pdf
- Jiménez Figueroa, A. E., Jara Gutiérrez, M. J., & Celis, E. R. M. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16, 125-134. <https://www.scielo.br/j/pee/a/5WW9BHj5Zc7RR9c5scP3pWN/?lang=es>
- Karina, F. (2021). El fenómeno del “Karoshi” ahora es un problema mundial. Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/editorial/karoshi-exceso-de-trabajo> el 31/05/2022.
- Mejía, C, Chacón, J, Enamorado, O, Garnica, L, Chacón, S & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. Epub 13 de enero de 2020. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es el 31/05/2022
- Mena, L & Campos, J. (2002). Evaluación de factores presentes en el estrés laboral. *Revista de Psicología*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/264/26411111.pdf> el 31/05/2022.
- Ministerio de Protección Social, (17/07/2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

- Ministerio de Salud y Protección Social, (07/11/2018). Resolución 4886 de 2018. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-4886-de-2018.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (22/05/1979). Resolución 2400 de 1979. Recuperado de: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>
- Ministerio de Trabajo, (18/07/2012). Resolución 1356 de 2012. Recuperado de: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_1356_2012.htm#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20de%20Convivencia%20Laboral%20de%20entidades%20p%C3%ABlicas%20y%20empresas,meses%20anteriores%20a%20su%20conformaci%C3%B3n%20%9D.
- Ministerio de Trabajo, (30/04/2012). Resolución 652 de 2012. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Ministra del Trabajo, (13/02/2019). Resolución 0312 de 2019. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Ministra del Trabajo, (22/07/2019). Resolución 2404 de 2019. Recuperado de: https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/normativa/resolucion_2404_de_2019.pdf
- Ministro de Gobierno de la República de Colombia, (22/06/1994). Decreto 1295 de 1994. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
- Ministro del Trabajo, (18/07/2022). Resolución 2764 de 2022. Recuperado de: <https://acmineria.com.co/acm/wp-content/uploads/2022/07/Resolucion-N0002764-de-2022.pdf>
- Nava QCN, Orihuela RL & Vega VCZ. (2016). Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. Rev. Elec Psic Izt. 2016;19(2):558-568. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=73902> el 31/05/2022.
- Navinés, R, Martín, R, Olivé, V & Valdés, M. (2015). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Manuel-Valdes/publication/304336915_Work-related_stress_Implications_for_physical_and_mental_health/links/5bcf5e4c92851c1816bb366b/Work-related-stress-Implications-for-physical-and-mental-health.pdf el 31/05/2022.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). La OIT en América Latina y el Caribe. Avances y perspectivas. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_214985/lang--es/index.htm
- OMS. (30 de marzo de 2018). Salud Mental. Recuperado el 12 de Mayo de 2022, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo, Protección de la Salud de los Trabajadores Serie 6. Obtenido de [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=A3BB1812366F758B384544CD783AEBB0?sequence=1.](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=A3BB1812366F758B384544CD783AEBB0?sequence=1)
- Organización Mundial de la Salud (17 de septiembre de 2020) OMS: *Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. Obtenido de: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

- Organización Mundial de la Salud (19 de octubre de 2020). Occupational health: Stress at the workplace. Obtenido de <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Ospina, S. (enero de 2016). Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS%20DE%20MAESTRÍA%20%20Andrés%20Ospina%20Stepanian.pdf>
- Pablo E. Chaparro Narvárez, J. G. (05/12/2018,). Condiciones de Trabajo y Salud en Conductores de una Empresa de servicio Público urbano en Bogotá D.C. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/22110/1/18674-60666-1-PB.pdf>.
- Pando, M., Castañeda, T., Gregoris, G., Aguilar, M., & Ocampo, M. (22 de junio de 2016). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. Salud en Tabasco, 12(3),523-259. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48712304>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte, 35 (1), 156-184. Recuperado de, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es. el 31/05/2022
- Presidencia de la República Colombiana, (05/08/1950). Decreto 2663 de 1950. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Presidencia de la República Colombiana, (17/03/2015). Decreto 472 de 2015. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61117#:~:text=Por%20el%20cual%20se%20reglamentan,o%20prohibici%C3%B3n%20inmediata%20de%20trabajos>
- Presidencia de la República, (05/08/2014). Decreto 1477 de 2014. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Presidencia de la República, (13/07/2014). Decreto 1443 de 2014. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Presidencia de la República, (26/05/2015). Decreto 1072 de 2015. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril+de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ramirez, A. P., Ramos, D. K., & Cespedes Osorio, M. (2022). Prevención de la Salud Mental y Estrés laboral en Empleados de la Empresa Metalúrgica (Fundiciones Ramírez) en la Ciudad de Bogotá. Trabajo de Investigación Aplicativo presentado como requisito parcial para optar al Título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad ECCI, Departamento de Postgrados Universidad ECCI, Bogotá. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2754>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. Recuperado de https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Rodríguez Vega, Orozco V, Aguilar Aldrete, Báez B, Herrera G, & Méndez M. (2018). Factores psicosociales y estrategias de afrontamiento asociadas al estrés en profesores universitarios. Revista de la Asociación

Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 27(4), 197-203. E pub 00 de 2019. Recuperado en 25 de junio de 2021, de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552018000400002&script=sci_abstract&tlng=en

- Romero, D., Beleño, N., Uros, C., Echeverría, G., & Lasprilla, F. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (31), 1-15. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Ruiz J. D. (2017) Identificación de los factores de riesgo psicosociales, en los trabajadores de la empresa MANTEMAR LTDA [tesis de especialización, Universidad ECCI]. Repositorio Institucional Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/232/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2014). Memoria Foro Internacional Políticas Públicas. Obtenido de <http://forointernacionalempleoyproteccion-social.stps.gob.mx/Sitio/FichasTecnicasOIT/SIETE.pdf>
- Toro, J. (2020) *Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad*. La República. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-19-25-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2),67-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231346516001>
- Villalobos, G. (2011). Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicolaborales. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales: <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>