

**Factores psicosociales en la relación salud – trabajo- salud mental en la empresa HQ5**

**Yurley Briyith López Jeres 00000114820**

**Alejandra Suavita Torres 00000111881**

**Lucero Rojas Ceballos 00000113800**

**Universidad ECCI**

**Especialización gerencia de seguridad y salud en el trabajo**

**dirección de posgrados**

**Gonzalo Eduardo Yepes Calderón**

**26 de Mayo de 2022**

**Factores psicosociales en la relación salud – trabajo- salud mental en la empresa HQ5**

**Yurley Briyith López Jeres 00000114820**

**Alejandra Suavita Torres 00000111881**

**Lucero Rojas Ceballos 00000113800**

**Universidad ECCI**

**Especialización gerencia de seguridad y salud en el trabajo**

**dirección de posgrados**

**Gonzalo Eduardo Yepes Calderón**

**26 de Mayo de 2022**

## **Tabla de contenido**

Dedicatoria	6
Agradecimientos o reconocimientos	7
1. Introducción	8
2. Resumen	9
4. Problema de investigación	14
5. Objetivos	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
6. Justificación y delimitación	17
6.1 Justificación	17
6.2 Delimitación	18
6.3 Limitaciones	18
7. Marcos de referencia	19
7.1 Estado del arte	19
7.2 Marco teórico	25
7.3 Marco legal	30
7.4 Marco metodológico	34

7.4.1 Paradigma	34
7.4.2 Diseño metodológico	35
7.4.3 Método de la investigación	35
7.4.4 Fases del estudio	35
7.4.5 Recoleccion de información	356
7.4.6 Población:	37
7.4.7 Muestra	38
7.4.8 Criterios de inclusión	38
7.4.9 Criterios de exclusión	38
7.4.10 Instrumento de Recolección de información	38
7.5 Cronograma	<u>39</u>
8.Resultados	40
9 .Discusión	<u>47</u>
10. Plan de acción	<u>49</u>
11.Analisis financiero (Costos y beneficios)	<u>53</u>
12.Conclusiones	<u>55</u>
13. Recomendaciones	597
14. Referencias	599

## **Tabla de ilustraciones**

Tabla 1	Tabla de apreciación	38
Tabla 2	Cronograma de actividades del proyecto	39
Tabla 3	Análisis clima organizacional	40
Tabla 4	Análisis estructura organizacional	41
Tabla 5	Análisis territorio organizacional	42
Tabla 6	Análisis tecnológico	43
Tabla 7	Análisis influencia de líder	44
Tabla 8	Análisis falta de cohesión	45
Tabla 9	Análisis respaldo de grupo	46
Tabla 10	Programa de formación	50
Tabla 11	Análisis financiero	53
Tabla 12	Análisis financiero	54
Tabla 13	Análisis financiero	55
Tabla 14	Análisis financiero	55

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado primeramente a Dios que con su voluntad y sabiduría me ha permitido realizar este proyecto integral de formación y aprendizaje con el que he crecido profesional y personalmente

A nuestros padres por ser nuestro apoyo incondicional en nuestros proyectos.

A nuestros hijos por ser esa luz en nuestras vidas que nos impulsa a vencer las adversidades.

A quienes nos apoyaron y siempre creyeron en nuestros sueños....

A quienes sueñan con generar estrategias para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y del entorno.

## **Agradecimientos o reconocimientos**

A cada uno de nuestros maestros que con su dedicación y compromiso nos transmiten conocimientos que nos permiten ser cada día mejores, demostrando que prima la seguridad y salud en el trabajo de cada uno de los trabajadores...

A quienes aportan de manera diaria en la mejora y mitigación psicosociales en relación con la salud y el trabajo.

## **1. Introducción**

Los líderes de HQ5 S.A.S tienen a cargo la responsabilidad de dirigir y asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos con el grupo de trabajo asignado, sin embargo, por la dinámica del servicio temporal que se presta se requieren proyectos y mejoras de manera constante lo cual genera aumento de los compromisos establecidos y mayor tiempo extralaboral que se requiere para asegurar el cumplimiento de las mismas.

Colombia tiene 22 millones de trabajadores y entre el 20% y 33% de los trabajadores reportan estrés laboral y ansiedad, por otro lado, según la línea de atención psicosocial,

11.435 trabajadores accedieron a la atención psicosocial en lo corrido del año 2020 a corte septiembre



## 2. Resumen

Los niveles de estrés en cuestiones de Salud - Trabajo son aquellas situaciones relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social. Los riesgos psicosociales están relacionados con el estrés laboral, esto dado por la alta demanda en sus actividades diarias y otras por presiones en el trabajo por la falta de conocimiento y habilidades lo cual pone en riesgo su capacidad de resistencia.

Uno de los términos que toma relevancia es el estar “Quemado”, este se define como un estado de agotamiento físico, emocional y mental esto a causa de largos periodos de tiempo en el trabajo, situaciones laborales exigentes, entre otras.

*¿Como se relaciona la pandemia del covid 19 con la salud mental de los colombianos? (2021).*

En efecto la pandemia causó el deterioro de la salud mental esto por la soledad, insuficiencia de interacciones sociales, la pérdida de ingresos y el desempleo. Así mismo al iniciar la pandemia del Covid-19 los índices de ansiedad, depresión y estrés aumentaron a nivel global, esto también se evidenció en anteriores pandemias como el SARS (2003-2004) y el Ébola (2014-2016).

Al realizar un análisis en el contexto laboral en ocasiones evidenciamos y debemos convivir con trabajadores problemáticos y los líderes tratan de solucionar y manejar las situaciones, pero en momentos no se presta atención cuando los trabajadores problemáticos son los cargos intermedios llegando al punto de causar estrés laboral a los trabajadores y destrozando la felicidad en el trabajo.

En un documento publicado por la Organización Mundial de la Salud - OMS sobre salud ocupacional titulado Protección de la salud de los trabajadores, la organización recomendó que puede reducirse el estrés de diferentes formas:

Prevención primaria: Reducción de estrés a través de:

- a. Ergonomía
- b. Definición del puesto de trabajo y diseño ambiental.
- c. Perfeccionamiento de la organización y de la gestión.

Prevención secundaria

- d. Educación y capacitación de los trabajadores.

Prevención terciaria

- e. Desarrollo de sistemas de gestión más sensibles y con mayor capacidad de respuesta y mejora de la prestación de servicios de salud ocupacional.

#### **4.1 Palabras Claves**

Estrés, salud mental, contexto laboral y prevención.

## **Abstract**

Stress levels in matters of Health - Work are those situations related to the organization of work and its social environment. Psychosocial risks are related to work stress, this is due to the high demand in their daily activities and others due to pressures at work due to lack of knowledge and skills, which puts their ability to resist at risk.

One of the terms that becomes relevant is being "burned out", this is defined as a state of physical, emotional and mental exhaustion due to long periods of time at work, demanding work situations, among others.

- ILO Report: Stress at work: A collective challenge (2016).

In effect, the pandemic caused the deterioration of mental health due to loneliness, insufficient social interactions, loss of income and unemployment. Likewise, when the COVID-19 pandemic began, the rates of anxiety, depression and stress increased globally, this was also evidenced in previous pandemics such as SARS (2003-2004) and Ebola (2014-2016).

When carrying out an analysis in the labor context, sometimes we show and we must live with problematic workers and the leaders try to solve and manage the situations, but at times they do not pay attention when the problematic workers are the intermediate positions, reaching the point of causing work stress. workers and destroying happiness at work.

In a document published by the World Health Organization - WHO on occupational health entitled Protecting the health of workers, the organization recommended that stress can be reduced in different ways:

*Primary prevention:*

Stress reduction through: to. Ergonomics

b. Job definition and environmental design.

c. Improvement of organization and management.

## **Secondary prevention**

d. Worker education and training.

Tertiary prevention and. Development of more sensitive management systems with greater response capacity and improvement of the provision of occupational health services.

## **Key words**

Stress, mental health, work context and prevention.

### **3. Título de la investigación**

Estrategia que mitigue el estrés laboral de los líderes de una EST empresa de servicios temporales según la normatividad actual vigente.

## 4. Problema de investigación

### 4.1 Descripción del problema

La empresa de estudio se dedica a la prestación de servicios temporales, generando entornos de crecimiento humano, orientada en generar relaciones sostenibles, integrando el mejor talento humano y apalancado de herramientas tecnológicas para mejorar los procesos, cuenta con 104 trabajadores de planta de los cuales 21 son líderes de proceso que dirige y control cada uno de los 14 procesos de la organización.

Dentro de la matriz de peligros de la organización se evidencia el riesgo psicosocial:

Efecto posible: Irritabilidad, Apatía Laboral, Cefaleas, Estrés, Ausentismo Laboral.

#### **Controles existentes:**

*Medio:* TEST Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS)

*Individuo:* Capacitación Manejo del Estrés y estilos de afrontamiento ante la presente emergencia sanitaria Covid-19.

*Valoración del riesgo:* Aceptable con control específico.

Peor consecuencia: Estrés Laboral, enfermedades gastrointestinales, cefalea.

Controles administrativos, señalización, advertencia: establecimiento y divulgación de políticas de acoso y no discriminación. Capacitación y/o boletines informativos sobre salud mental.

### **Control y seguimiento de control:**

Establecimiento y divulgación de políticas de acoso.

Capacitación y/o boletines informativos sobre salud mental (Ansiedad y depresión en tiempos de Covid-19, capacitación de estilos de vida saludable en tiempos de covid-19, Capacitación sobre estrés laboral).

Boletines acerca de estilos saludables durante la cuarentena- prevención Covid-19.

Programación para la Aplicación del TEST Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS) para el mes de marzo del 2022.

### **4.2 Formulación del problema.**

De acuerdo a la descripción del problema, se concluye que el tema a establecer es la mitigación del estrés laboral y se define por medio de la siguiente pregunta.

¿Qué tipo de estrategias se pueden establecer para que aporten en la mitigación de riesgo laboral a los líderes de HQ5 según la normativa actual vigente?

## 5. Objetivos

### *Objetivo general*

Determinar las estrategias que aporten en la mitigación del estrés laboral de los líderes de HQ5 según la normativa actual vigente.

### *Objetivos específicos*

Caracterizar las acciones que actualmente realiza la organización tomada como estudio de caso para implementar en SG SST determinando cuáles de ellas impactan los niveles de estrés laboral.

Identificar las fuentes que generan el estrés laboral en los trabajadores del área HQ5, en la organización tomada como estudio de caso.

Generar un plan de acción para la mitigación del estrés laboral de los líderes de HQ5 en la organización tomada como estudio de caso.



## **6. Justificación y delimitación**

### ***6.1 Justificación***

La EST empresa de servicios temporales por el tiempo de servicio que presta, siendo esta gestión del talento humano presenta un alto índice de exposición a situaciones que generan estrés laboral, dado que los procesos misionales de la organización prestan un servicio a los clientes que se encuentran vinculados con la organización.

Dentro de cada acuerdo de nivel de servicio (ANS) se establecen los compromisos que se acordaron en el contrato comercial con el cliente ya sea a nivel de selección y contratación, compensación, SST&A, gestión de servicio, financiero etc.

Por lo anterior al momento de recibir una requisición (solicitud de personal) se debe asegurar la selección en los tiempos acordados, la contratación según documentos legales y propios de cliente que soportan el contrato, pago de nómina y facturación según tiempos, actividades de SST&A según programa establecido, etc. Lo cual al momento de incurrir en un posible incumplimiento los clientes se comunican y transmiten su inconformismo de manera inapropiada, dado que no le informaron a tiempo que no se podía cumplir uno de los acuerdos establecidos.

Por lo anterior cada líder de proceso debe asegurar el cumplimiento de los acuerdos de nivel de servicio (ANS) en cada uno los clientes internos y externos, realizar seguimiento diario con todos los trabajadores de planta que tienen a cargo, realizar reunión de mantenimientos con los clientes con el fin de validar el nivel de percepción del cliente.

## ***6.2 Delimitación***

La empresa de estudio corresponde al sector de servicio temporal, según necesidades de las empresas usuarias, la cual está ubicada en la localidad de Teusaquillo, barrio Teusaquillo, el foco de la propuesta está orientada en el diseño de estrategias que permitan la mitigación del estrés laboral, dado que en la encuesta se evidenció que el 68% de los líderes presenta este tipo de síntoma en la ejecución de sus actividades diarias.

## ***6.3 Limitaciones***

Las políticas de privacidad de la empresa durante la recolección de información.

Falta de disponibilidad de tiempo de la muestra para la aplicación del proceso de investigación.

## 7. Marcos de referencia

### 7.1 Estado del arte

A continuación, se mencionan las diferentes monografías, producto de las búsquedas realizadas:

#### **Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del**

#### **Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá**

Universidad ECCI Ana María Torres Ramírez, Francisco Herney Colorado Valencia & Robinson Gaviria Llanos (2020).

El proyecto de grado en relación explica la influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores, esto a través de la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión, de la Batería de Riesgo psicosocial. Con los resultados obtenidos en la batería compararlo con la evaluación de desempeño.

#### **La importancia de la salud mental en el mundo laboral**

Politécnico Grancolombiano, María José Bustamante Zárate, Juliana Gómez Rojas, Daniel Felipe Tenjo, Daniela Navarro Bustamante & Jorge Fernando Lara (2019).

Esta investigación tiene como objetivo identificar como la salud mental afecta positiva o negativamente el desempeño de alguna labor, lo cual afecta directamente el trabajador o el empleador impactando en su producción y/o economía a largo plazo. Uno de los trastornos más frecuentes en el ámbito laboral es el estrés, a causa de problemas familiares, problemas amorosos, superación, emociones, etc. Una de las metodologías para recolectar datos es la llamada “Grupo Focal” la cual se utiliza en investigaciones de mercado, el objetivo es

plantear un estudio de relaciones de los diferentes grupos profesionales en el área, sus diferentes procesos e identificar la posibilidad de determinar obligaciones para la salud en la población.

**Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19.**

Universidad ECCI, Pamela Alejandra Idárraga Giraldo & Sara Gómez Manrique (2021).

El trabajo de grado en relación tiene como objetivo diseñar un protocolo para disminuir el estrés laboral, esto inicialmente conociendo las causas que generan este trastorno, el impacto que genera en la vida diaria. Para realizar este análisis se apoyaron en la aplicación de encuestas y otros instrumentos de medición que permita medir el grado de estrés que se maneja en el sector salud siendo la población enfermeros y auxiliares de enfermería.

**Salud mental y trabajo: estudio de depresión y ansiedad ante el covid-19 en el personal de cajas de un hospital privado de quito-ecuador 2020**

Universidad internacional SEK ser mejores ECUADOR, Anthony Ramon Jácome Llumipanta (2020).

El trabajo de grado tiene objetivo evaluar los niveles de depresión y ansiedad ante las secuelas que dejó el COVID-19 a través del Test de Goldberg, con el fin de generar medidas que mitiguen y fortalezcan la salud mental del personal, por otro lado, se utiliza la información sociodemográfica y laboral del personal, con el fin de analizar la información y establecer medidas preventivas ante los resultados encontrados que promuevan la salud y el bienestar del personal.

**Cuantificación económica del riesgo y validación del sistema de seguridad y salud en el trabajo mediante una matriz aplicada a la empresa ser riesgos integrales**

Universidad ECCI, Juan Fernando Russi, Luis Fernando Rojas, Olga Sánchez Cadavid & Cecilia Velásquez Córdoba (2020).

Esta investigación tiene como objetivo medir el costo económico al que están expuestas las organizaciones que no cumplan con la normatividad legal vigente del decreto 1072 de 2015; por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo y cómo esta inversión en la aplicación del sistema de seguridad y salud en el trabajo es mucho más económico y rentable por los beneficios que este ofrece a la salud y bienestar de los trabajadores y al cumplimiento de la normatividad. Se aplicó el método cuantitativo a través de una matriz que se alimentó de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios, encuestas y entrevistas personalizadas.

**Factores desencadenantes de estrés en los estudiantes de enfermería ante el inicio de sus prácticas.**

Universidad ECCI, Lauren Roció Acevedo Morales, Rubén Darío Reinoso & Angie Lorena Ocampo Capera (2019).

El objetivo de esta investigación es identificar los factores desencadenantes de estrés en estudiantes de enfermería de la universidad ECCI al iniciar sus prácticas clínicas laborales ya que se alcanzan niveles de fatiga física y mental que pueden llegar a afectar desde el rendimiento académico hasta la salud y bienestar de los estudiantes, causando inquietud en su entorno profesional y familiar. Se utilizó una metodología mixta cuantitativa, descriptiva y transversal, por medio de una encuesta de salud, basado en la Versión Final del Instrumento de Evaluación de Estrés en Estudiantes de Enfermería de la universidad ECCI.

**Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre De Suba.**

Universidad ECCI, Viviana Paola Velásquez Triviño (2021).

Esta investigación tiene como objetivo identificar las fuentes que generan mayor estrés laboral en la institución educativa distrital salitre de suba que arroja como resultado la gran responsabilidad que tiene los docentes cuyo trabajo no es reconocido en su totalidad ni compensado lo que puede influir en fuentes desencadenantes de estrés laboral, baja motivación, esfuerzo mental excesivo, se utilizó una metodología mixta basadas en escalas de tipo Likert, se analizó cuantitativamente, se recolectó la información por medio de un estudio descriptivo aplicando cuestionarios de evaluación a los docentes.

**Medición del riesgo psicosocial en los docentes en el Colegio Jesús maestro ubicado En la localidad de Fontibón**

Universidad ECCI, Jessica Maritza Espinel Daza, Daysi Carolina Herrera Cárdenas & Adriana Patricia Peñuela Cortés (2017).

Esta investigación se realizó con el fin de medir el riesgo psicosocial al que están expuestos los docentes del grado primero a quinto del colegio Jesús Maestro ubicado en la localidad de Fontibón. El método de investigación es inductivo, se observó el comportamiento de docentes, la técnica a utilizar es la cualitativa teniendo en cuenta que se busca responder el por qué, el cómo, de dónde procede y hacia dónde se dirige la conducta del participante, utiliza la recolección de datos mediante la aplicación de test y encuestas, esta metodología se desarrollará en cuatro fases: preliminar, diagnóstico, muestreo y análisis de parámetros, y evaluación.

**Plan de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales asociadas al Riesgo Psicosocial en la constructora COMCEPTO S.A.S.**

Universidad ECCI, Cárdenas Segura Nathaly Reyes Peñaloza & Sara Judith (2021).

Esta investigación diseñó un plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial con el fin de evitar accidentes y enfermedades laborales en la constructora Comcepto S.A.S, para llevar a cabo esta investigación se seleccionó un enfoque cuantitativo aplicando la batería del riesgo psicosocial del ministerio de protección social de Colombia, para dar claridad a la hipótesis se procede a la recolección de la información y el análisis de los datos, es también explicativa por que pretende establecer las causas de los sucesos.

**Análisis de factores de exposición que generan estrés laboral en empleados del área comercial de una empresa ubicada en Pereira**

Universidad ECCI, Juliette Camacho Ardila, Laura Molina Betancur & Yineth Paola Núñez (2020).

El objetivo de la investigación era analizar los factores de exposición que generan estrés laboral en los empleados del área comercial de una empresa ubicada en Pereira, como también diseñar estrategias que eliminen o minimicen estos riesgos para ayudar a que la empresa nivele su productividad sin incurrir en acciones que afecten el clima laboral. Se desarrolló desde un paradigma cualitativo con análisis descriptivo e interpretativo de datos del 47,5 % de los empleados un total de 11 empleados quienes respondieron una encuesta virtual en la cual se buscó conocer los factores a los que están expuestos los empleados en cuanto al estrés, evidenciando una baja exposición a situaciones de estrés ya que se obtuvieron resultados positivos manifestando un buen clima laboral y apoyo de su equipo de trabajo.

**Programa de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S**

Universidad ECCI. Jherson Stteven Barrera Duarte, Juan Carlos Capacho Villarraga & Liseth Andrea Valero Martínez. (2020).

Tuvo como finalidad conocer las diferentes temáticas sobre riesgos Psicosocial y sus medidas de prevención con el objetivo de diseñar un programa de prevención el cual aporte en cambios en el clima laboral y en la salud mental de los colaboradores. Se aplicó la prueba de riesgo Psicosocial del Ministerio de protección social y una Encuesta de estrés AISAS y una entrevista semi estructurada la cual encontraron que el Riesgo Psicosocial Intralaboral, Extralaboral y Total es Medio; el nivel de Estrés es Sin riesgo. Resultado que permitió rediseñar estrategias de prevención donde se fortalezca las relaciones sociales y la comunicación precisas para mejorar la productividad, competitividad organizaciones y salud mental del individuo.

**Diagnóstico y Evaluación comparativa de la afectación de los trabajadores del Grupo Fortezza S.A.S, asociada al estrés laboral generado por la pandemia asociada a la COVID-19 y Propuesta de Plan de Acción de factores de Riesgo Psicosocial.**

Universidad ECCI. Daniela Andrea Reyes Díaz, Sergio Julián Álvarez Rodríguez & Xiomara Montes Acevedo (2020).

Su propósito era realizar un diagnóstico y evaluación que permitan medir la satisfacción del grupo de trabajo FORTEZZA S.A.S, se implementó la Batería de Riesgo Psicosocial se tomó una muestra aleatoria de 23 colaboradores. Se obtuvieron resultados gratificantes a nivel de la empresa ya que se obtuvo un riesgo bajo en estrés sugiriendo el desarrollo de un plan de acción para la prevención a nivel intralaboral que beneficie aspectos como liderazgo, trabajo en equipo, desempeño y relaciones interpersonales que ayuden a mejorar la salud de los colaboradores.



## **Producción científica sobre la salud mental en Colombia: Un análisis bibliométrico**

Revista Uniclaretiana. (2020)

Este artículo tiene como propósito identificar estudios epidemiológicos ya realizados sobre la salud mental en Colombia se utilizó como metodología y diseño descriptivo bibliométrico para identificar trastornos mentales trabajados en el país. Se tuvieron en cuenta temas como depresión, suicidio, resiliencia, víctimas del conflicto armado, cuidadores, pacientes todos estos factores diseñar un proyecto público que contribuya a atender y satisfacer las necesidades de la sociedad.

### ***7.2 Marco teórico***

Las estrategias para mitigar el estrés laboral en las empresas es fundamental implementarlo, puesto que, si aseguramos que el trabajador cuente con un clima laboral estable, su rendimiento y orientación al resultado puede aumentar. Por lo anterior nos basamos en la teoría según el tema que seleccionamos con el fin de saber en donde debemos reforzar y asegurar que este factor se mitigue en la organización.

Con el paso del tiempo se ha detectado que los niveles de estrés han ido aumentando pues el manejo excesivo de nuevas herramientas tecnológicas interviene en la salud mental de los trabajadores por la cantidad de tareas que deben desempeñar en un tiempo determinado.

Algunos efectos pueden ser dolor, hambre, temor, rabia lo que causa desmejoramiento en la salud de los trabajadores siendo improductivos y afectando los resultados de cumplimiento en la organización. (Revista de ciencias de seguridad y defensa, 2017).

### ***Estrés***

El concepto de estrés remonta de 1930, donde se estudió como una enfermedad propia con

síntomas comunes como cansancio, pérdida del apetito, insomnio, pérdida de peso, etc., (Selye, 1930. Citado por Preciado, 2021). También fue definido por Diaz (2011) como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas y comportamentales que generan una persona ante situaciones poco efectivas de adaptación provocando alteraciones en el bienestar incluso en la salud de un individuo.

El estrés gira en torno a la adaptabilidad del ser humano a demandas extremas que se le puedan presentar mostrando la capacidad del individuo de hacerle frente presentando cambios en el estado físico, psicológico y social en el individuo. (Osorio y Cárdenas, 2016).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para responder ante situaciones del diario vivir (Zagarra, 2016. Citado por Preciado, 2021).

### ***Estrés laboral***

El estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa ha impactado dado que con el proceso de cambio que se vivió en la industria por efectos de la pandemia se evidencia que muchos trabajadores presentaron trastornos adictivos, dado que la falta de interacción social afectaba la salud y bienestar emocional, en el estudio realizado a 45 trabajadores se encontró adicciones como: las compras, el uso de redes sociales y el tabaco. Mediante el modelo JD-R se logra estudiar la relación que se tiene entre demanda y recursos asignados para ejecutar la labor, donde se evidencia que al momento de superar la demanda los recursos asignados generan mayor estrés, por ende, se debe crear estrategias de planeación que asegure la adecuada asignación de tareas entre los recursos asignados en los procesos, con el fin de evitar cargas y/o re procesos por actividades culminadas sin oportunidad y calidad. (Recal, 2021)

El reconocimiento del estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial, el cual puede

causar una incapacidad temporal para el trabajo, La salud laboral de los trabajadores está compuesta en 3 aspectos: físico, social y mental. Por lo cual también se ve afectado el aspecto psicosocial. En dado caso que se llegue a evidenciar el estrés laboral como enfermedad profesional se debe velar y asegurar que se cuente con la protección del trabajador y se blinde la compañía por la no ejecución correcta y de calidad de las actividades asignadas, dado que no puede desarrollar las labores asignadas de manera normal y habitual. Se debe asegurar la detección del agente estresor y la enfermedad generada con el fin de establecer estrategias para que se mitigue el riesgo que ocasiona en la compañía y en el trabajador (Díaz Soplapuco, Linda Greymmy, 2021).

La relación establecida entre el estrés y los trabajadores con efectos psicosociales por condiciones intralaborales y extralaborales que genera estrés en el individuo. El estrés laboral es la aparición de factores de riesgo psicosocial la cual tiene gran probabilidad de afectar de una manera importante la salud de los colaboradores y el funcionamiento empresarial. (Moreno y Báez, 2010. citado por Osorio y Cardenas, 2016).

Existen tres factores importantes para desencadenar el estrés en el ambiente de trabajo el primero es la comunicación para dar cumplimiento a las funciones, segundo las estrategias de recursos humanos satisfacción laboral, clima laboral, motivación y recompensas y el tercer factor está relacionado a la comunicación interna en temas de manejo del estrés laboral en relación a la carga laboral. Para evitar rotación de personal, bajo desempeño y posibles enfermedades mentales y físicas a largo plazo en los colaboradores. Los problemas de estrés a nivel laboral pueden ser más propensas las mujeres por las expectativas y demandas estipuladas en las responsabilidades de la empresa, de este modo, el estrés producido por la rutina diaria laboral ocasiona reacciones positivas o negativas dependiendo de la persona ya que no todos los individuos tienen una misma percepción ni un mismo nivel de afrontamiento ante situaciones de estrés. (Preciado, 2021).

### ***Estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial***

El ministerio de protección destaca la importancia de que las empresas tengan en cuenta en su presupuesto recursos destinados económicos y humanos dirigidos al seguimiento identificación, evaluación, intervención y prevención de los riesgos psicolaborales, pues es responsabilidad de la empresa velar por la salud de los trabajadores. Existe una estrecha relación con el estado mental de las personas y la interacción laboral afectando esta negativa o positivamente en el desempeño laboral y su productividad por esta razón el ministerio de protección social incluyó las patologías derivadas del estrés laboral en el cuadro de enfermedades profesionales ya que provocan en las personas estados de ansiedad, depresión, infarto, emergencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica y colon irritable afecta esta la calidad de vida de las mismas. (International Journal of science and society, 2022).

### ***El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento***

La modalidad de teletrabajo en casa aumentó durante la pandemia causada por el covid- 19, con ello la carga laboral de los trabajadores que aumentó significativamente con el manejo de tecnologías de la información y la comunicación pues las exigencias laborales fueron mayores causando afectaciones emocionales mayores a la capacidad de los trabajadores y al tiempo estipulado para desarrollar tareas motivo por el cual se ve afectada su vida profesional y personal desarrollando enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesquelético a causa del estrés.. (Usma Florez Yris Yessenia. 2020).

## ***¿El clima organizacional afecta al estrés laboral? Comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública***

El clima organizacional se relaciona directamente con todas las personas que laboran en una empresa, es importante que sea agradable para que los trabajadores se sientan satisfechos y cómodos en su lugar de trabajo, esta se ha convertido en una herramienta importante a la hora de *proyectarnos* al futuro en los resultados. El estrés laboral que se puede generar puede afectar de manera significativa la productividad y deteriorar la calidad de vida de los funcionarios de la organización. (Revista academia y negocios 2022).

### ***Bienestar y clima laboral***

El bienestar de las personas depende de su estado anímico y emocional en el que se encuentre pues es importante tener un equilibrio mental que nos permita tener el control de las situaciones que se nos puedan presentar en nuestra vida personal, profesional, familiar, esta estabilidad reduce la incertidumbre aumentando la confianza en un ambiente cambiante que nos rodea y al que debemos adaptarnos según las necesidades. (Fucs, 2021).

El clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria tiene una relación relevante entre el trabajador y la empresa pues esto permite que el recurso humano tenga sentido de pertenencia y compromiso con las actividades a desarrollar encaminadas al cumplimiento de objetivos siendo así más productivos aumentando la rentabilidad brindando un servicio de calidad al cliente satisfaciendo sus necesidades. Uno de los efectos que puede causar el estrés laboral es el aumento de consumo de alcohol en los trabajadores siendo ese un efecto negativo lo cual trae consecuencias tanto al trabajador como a la organización (Revista Española de Salud Pública, 2021).

### ***Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos***

Las actividades laborales para las personas son hoy en día una prioridad pues de ello depende satisfacer sus necesidades básicas para mantener un nivel de vida adecuado, lo que conlleva a hacer un esfuerzo físico y emocional que se va acumulando con el tiempo y puede desencadenar efectos negativos en sus actividades laborales y en su vida personal, estas afecciones pueden ocasionar ausentismo laboral, enfermedades laborales afectando la productividad de la empresa. Al mismo tiempo afecta el clima laboral generando malas relaciones interpersonales entre trabajadores que afectan al desempeño de sus funciones y la productividad. (Scielo 2020).

#### ***Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos 2021***

Se resalta la importancia de aplicar los talleres de prevención en el personal de la institución pues se ha demostrado que disminuye significativamente el estrés y la ansiedad causado por la alta carga laboral y los problemas personales de los trabajadores que causan depresión angustia y desmotivación, estos talleres permiten mejorar su desempeño laboral y aportando mejores resultados a la empresa su salud. (Gómez Pacios, Emperatriz 2022)

#### ***Salud mental***

La salud mental ha sido un componente vital para el ser humano teniendo una relación con el bienestar físico y social. La salud mental es denominada como un estado de bienestar que permite desarrollar habilidades, afrontar el estrés y trabajar de manera efectiva que contribuya a la sociedad. La falta de la salud mental puede traer posibles trastornos mentales los cuales han sido un problema de creciente pública, social y económica. (Torres, 2018).

Para la Organización Mundial de la Salud los trastornos mentales van en aumento afectando un 10 % de la población mundial, la OMS informa que los trastornos de ansiedad y depresión generan costos anualmente a la economía mundial US\$1 billón en pérdidas de productividad en países de bajos y medios siendo cerca de 450 millones personas afectadas. Generando gran preocupación por las tasas de mortalidad presentándose como posibles resultados el suicidio de las personas no tratadas, conociendo distintas variables se evidencia una estrecha relación entre la salud física y mental, por ende, una persona con trastornos mentales posiblemente presentará enfermedades crónicas generando afectaciones a nivel de otros factores como laboral el cual puede ocasionar incapacidades y bajo rendimiento, a nivel familiar un posible deterioro de estabilidad y socialmente puede verse perdido por lo que se ocasionan pérdidas individuo - sociedad. (Torres, 2018).

Realizar inversiones en tratamientos recae en variados factores los cuales son difíciles de manejar con un estilo de vida saludable ocasionando un valor de \$310 mil millones los cuales van dirigidos a programas de atención, promoción y prevención para evitar muertes prematuras, trastornos físicos y afectación social.

La salud mental en Colombia según análisis crítico, el gobierno nacional destaca la importancia de la salud mental de la sociedad y los efectos de ansiedad que trajo la situación del Covid-19 a la población en general en tiempos de pandemia por esta razón decidieron realizar seguimiento a la salud pública, abrieron líneas de atención a la ciudadanía de orientación y apoyo buscando minimizar los riesgos de la comunidad en general y aportando a mejorar la calidad de vida de las personas. Al momento de presentar un proceso de cuarentena genera en los seres humanos un proceso de ansiedad y estrés, lo que ocasiona diferentes situaciones violentas hacia el entorno, se considera que al estar más cerca de la

familia se realizará un proceso de acercamiento para iniciar proceso de diálogo, amor y cuidado, sin embargo, esto no se evidencio. Antes de iniciar cuarentena el día a día era tan cotidiano que no se tenía una cercanía con la familia, amigos, o parientes cercanos, cada ser humano tenía su espacio y el tener contacto físico con personas externas a su entorno normal permitía expulsar aquellos sentimientos negativos, al encontrarnos en un solo espacio toda la carga y preocupación que se tenía afecto la salud mental de los seres humanos. (Boletín de Prensa, 2020).

### 7.3 Marco legal

A continuación, se relaciona la normatividad vigente que aplica a esta investigación:

**Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo, donde se tiene en cuenta los criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales asociados al trabajo.

**Decreto único 1477 del 2014:** Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, donde estipulan los factores etiológicos y factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de las enfermedades laborales que se relacionan directamente con las condiciones de la tarea a realizar.

**Ley 1562 del 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional donde se define el sistema general de riesgos laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o consecuencia del trabajo que desarrollan.



**Ley 776 de 2002:** Ley por la cual se dictan las normas de la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales donde se estipula que todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este sistema general le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.

**Guía Técnica colombiana GTC 45 de 2012:** Guía para la identificación de los peligros y valoración de riesgos en seguridad y salud ocupacional, esta guía proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional.

**Resolución 2646 de 2008:** Expedida por el ministerio de la protección social el 17 de julio de 2008, establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral.

**Ley 1010 del 2006:** Expedida el 23 de enero de 2006 por el congreso de Colombia, 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 laborales.

**Resolución 2404 de 2019:** Expedida por el ministerio de trabajo el 22 de julio de 2019, 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.

**Ley 1616 de 2013:** Expedida por el congreso de Colombia el 21 de enero de 2013, expide la ley de la salud mental y se dictan otras disposiciones.

**Resolución 2346 de 2007:** Expedida por el ministerio de la protección social en el 11 de julio de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

**Resolución 03745 de 2015:** Expedida por el ministerio de trabajo el 21 de septiembre de 2015, adopta los formatos de dictamen para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

**Resolución 0312 de 2019:** Expedida por el ministerio del trabajo el 13 de febrero de 2019, define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

**Resolución 2013 de 1986:** Expedida por el ministerio de trabajo y seguridad social el 6 de junio de 1986, reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. (Actualmente comité paritario de salud ocupacional).

**Decreto 780 de 2016:** Expedido por el ministerio de salud y protección social el 6 de mayo de 2016, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector salud y protección social.

## **7.4 Marco metodológico**

### **7.4.1 Paradigma**

La presente investigación es de tipo cuantitativo, ya que se realizará una recolección y análisis de datos de los líderes y directores de la empresa hq5 por medio de la Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS), para la realización de un análisis descriptivo e interpretativo de los resultados obtenidos.

#### ***7.4.2 Diseño metodológico***

El tipo de modelo utilizado para realizar la investigación es de tipo cuantitativo, se realiza la encuesta con el fin de analizar el contexto en el cual se encuentran los líderes y directores y sobre eso estructuras las estrategias pertinentes.

#### ***7.4.3 Método de la investigación***

El método de investigación es de tipo descriptivo, el cual permite analizar la realidad que se percibe según el rol que desempeña y al cual están expuestos los líderes y directores de la organización.

#### ***7.4.4 Fases del estudio***

***Fase I: Identificar el estrés laboral de los líderes de una empresa de servicios temporales.***

Se dio inicio a la investigación realizando comunicación con los directivos de la empresa en el cual se llevó a cabo una reunión presencial para la autorización de la información y para la estructura de la investigación dándose a conocer el tema de investigación, objetivos y desarrollo de la investigación.

Con la recolección de información se logró identificar los factores de estrés al cual están expuestos los líderes y directores de la empresa por medio de la Bateria de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo el cual la empresa aplicó en el 2021, el cual adopta como método de evaluación la Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS), se citó al personal seleccionado para la firma del consentimiento y la entrega del Test de estudio el cual consta de 25 preguntas en relación a situaciones laborales que pueden generar estrés. Por instrucciones directas del gerente la presente investigación no podrá ser publicada en sitios como páginas universitarias, sitios web, revistas o etc. Solo se podrá tener un manejo

educativo y profesional para presentación de sustentación como monografía de grado.

***Fase II: Revisión de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en el 2021 (resultados obtenidos en los niveles de estrés) en relación a la Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS).***

Se inició el análisis de los resultados de la batería de Riesgo Psicosocial 2021 proporcionado por la persona encargada de la empresa para conocimiento de lo obtenido. Se realizó la aplicación de la escala de estrés laboral para recolección de la información y tabulación de resultados, para conocimiento del nivel de estrés en el cual se encuentran los trabajadores de dicho análisis para conocer los factores laborales que generan estrés a los colaboradores realizándose una organización de los datos con el fin de conocer en qué nivel de estrés se encuentran los directivos y líderes de la organización para el registro de los resultados logrando conocer el funcionamiento de los procesos y de la carga laboral de los colaboradores de la empresa con una expectativa propia en afectaciones que generan cansancio, poco concentración, cefalea, entre otras, ocasionando posibles bajos desempeños cuando es el caso de ser así se tiene como objetivo proponer estrategias de eliminación o mitigación para los factores de estrés que beneficien el clima laboral, desempeño y los procesos de producción.

(Ver Anexo 1. Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS)).

***Fase III: Tabulación de los resultados y planteamiento de estrategias como plan de acción.***

Durante la tabulación de los resultados se evidencian resultados positivos comunicado por los trabajadores quienes expresan no tener factores intralaborales que ocasionen estrés, por lo que al momento del desarrollo de las estrategias enfocados al cuidado y bienestar de los colaboradores donde se genere un cronograma de actividades de bienestar donde se

profundice procesos como una vida saludables, desde jornadas de prevención en temas de salud (optometría, planificación, acompañamiento psicológico, programas de estudio, convenios con EPS que brinden capacitaciones en temas de cuidados de la salud mental a beneficio de estilos de trabajo saludable, entre otro).

Finalmente lo encontrado fue satisfactorio, ya que la opinión de los colaboradores acerca de las estrategias manejadas por la compañía en cuestiones de la cultura laboral y el ambiente de trabajo saludables son percibidos por los trabajadores siendo un factor motivacional para el cumplimiento de metas, para los resultados positivos en temas de productividad donde garantice el éxito a nivel empresarial. La información obtenida y tabulada fue puesta a conocimiento de la empresa para conocimiento de los directivos a nivel seguir trabajando y generando procesos de alta calidad bajo en bienestar de los colaboradores para un crecimiento empresarial.

#### ***7.4.5 Recolección de la información:***

**7.4.5.1 Fuentes primarias:** Se aplicará en la empresa HQ5 S.A.S el Test de escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS) el cual será aplicado a los líderes y directores de la misma, con el objetivo de identificar el grado de nivel de estrés a través de los 25 ítems.

**7.4.5.2 Fuentes secundarias:** Se realizó una recolección de registros existentes como revistas, libros, artículos, tesis de la universidad ECCI, entre otras universidades que muestran la validez de la información recolectada.

#### ***7.4.6 Población:***

La empresa a la cual se realizó el estudio está conformada por 120 empleados de los cuales 21 son líderes de proceso de los cuales 14 son líderes y 7 son directores y se localiza en la

calle 52 a # 18-73, de la ciudad de Bogotá, Colombia.

#### ***7.4.7 Muestra***

La muestra de esta investigación contempla los líderes y directores de proceso de la empresa ubicada en la ciudad de Bogotá, es decir se realizó la encuesta a 21 empleados de la compañía.

#### ***7.4.8 Criterios de inclusión***

Se realiza la aplicación de la muestra al personal directivo que lleva más de 4 meses en la organización.

#### ***7.4.9 Criterios de exclusión***

Se excluye el personal directivo que lleva menos de 4 meses en la organización.

#### ***7.4.10 Instrumento de Recolección de información***

Como instrumento de recolección de información se aplicará la evaluación la Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS), la cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en aspectos como: condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto o temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional. La escala de calificación es de 1 a 7 siendo:

**Tabla 1.**

*Tabla de apreciación*

---

1	Nunca	5	Frecuentemente
2	Rara vez	6	Generalmente
3	Ocasionalmente	7	Siempre
4	Algunas veces		

---

Tabla de escala ítems de calificación.

Fuente: elaboración propia, 2022

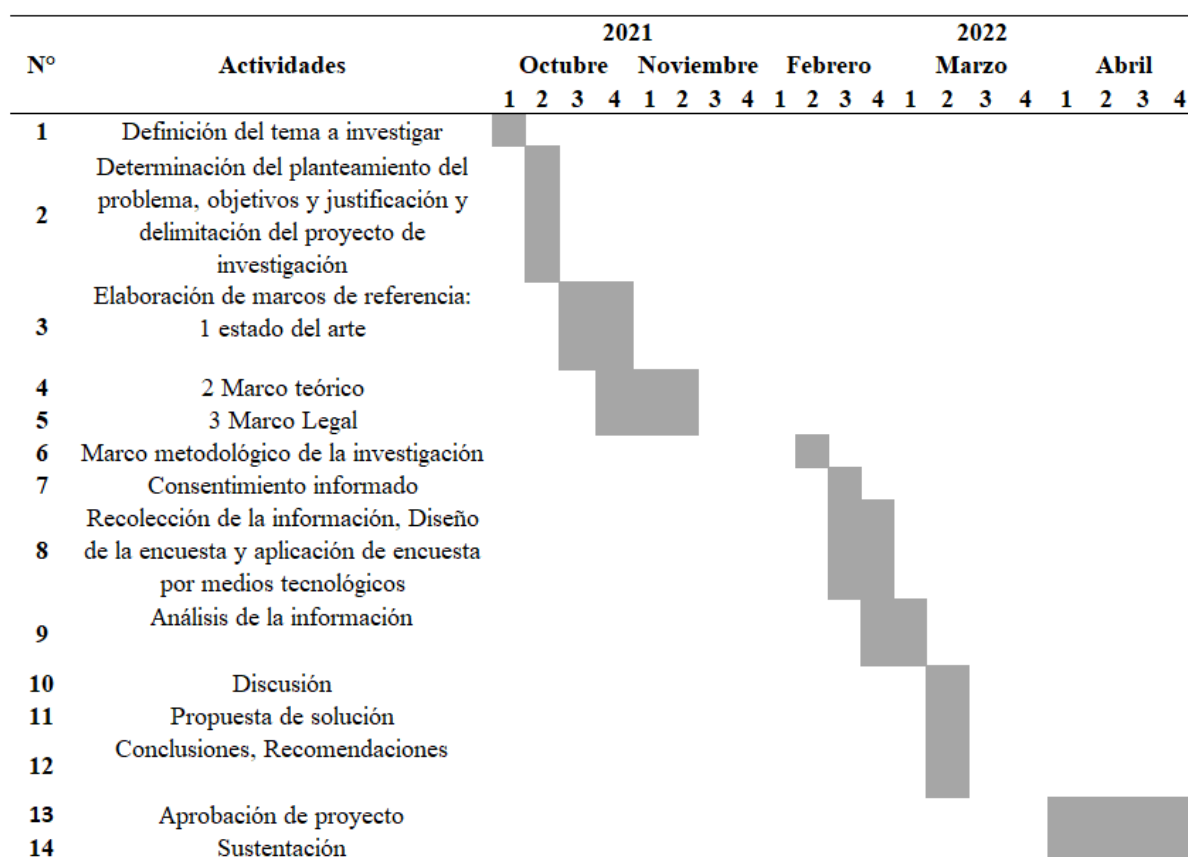
Una vez se finalizó con el proceso de aplicación se realizará la consolidación de la información con el fin de analizar las variables para proponer estrategias ante los factores que se evidencia mayor nivel de ansiedad en directivos y líderes de la empresa Hq5. En el Test que se aplicará se pueden evaluar 7 ítems los cuales permiten un realizar más detallado y proponer acciones para mejorar según el índice más afectado.

**7.5 Cronograma**

**Tabla 2.**

*Cronograma de actividades del proyecto*

---



*Cronograma de actividades del proyecto*

*Fuente: elaboración propia, 2022*

## 7.6 Análisis de la información

Para la ejecución del análisis cuantitativo para validar el nivel de estrés se utilizó el Test de escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS), aplicada presencialmente a los líderes y directores de proceso de la organización HQ5 S.A.S, luego de esto se tabulo el resultado de cada área obteniendo como resultado el rango de estrés según los ítems determinados dando como resultado nivel alto, bajo, intermedio o estrés para cada área. Se realizo por medio de la herramienta de Microsoft Excel, para iniciar con el análisis a los resultados obtenidos y así poder establecer las acciones para mejorar y mitigar estos niveles de estrés en la organización.

## 8. Resultado

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta:



**Tabla 3.**

*Análisis clima organizacional*

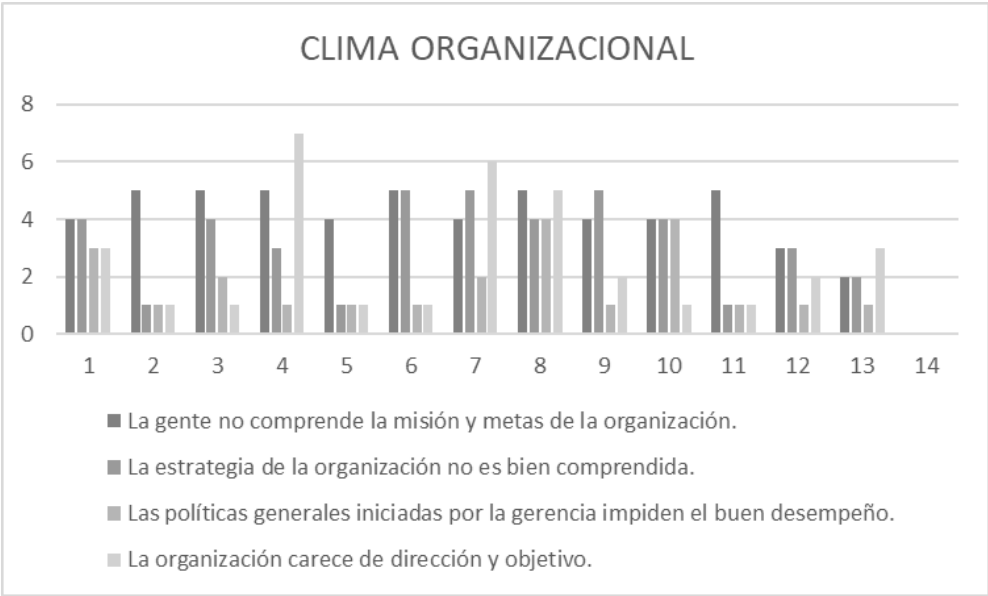


Tabla de análisis donde se evidencias los resultados obtenidos ítem clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2022

Se evidencia que el 85% de la muestra no comprende la misión y las metas de la organización dado que brindan una calificación entre 4 y 5 (algunas veces y frecuentemente). Por otro lado, el 54% no comprende la estrategia, por ende, no se asegura que las acciones y esfuerzos de los líderes esté alineado a lo que espera la alta gerencia, esto tomando la calificación entre 4 y 5 (algunas veces y frecuentemente). El 85% indica que las políticas iniciadas por la gerencia no impiden el buen desempeño de las actividades que deben realizar, esto dado que la calificación está entre 1, 2 y 3 (nunca, rara vez y ocasionalmente) finalmente el 77% indica que se cuenta con dirección y objetivos definidos en cada proceso.

Se evidencia que el 90% de las personas encuestadas presenta un nivel bajo de estrés y el 10% presenta nivel intermedio de estrés en clima organizacional

**Tabla 4.**

---

## *Análisis estructura organizacional*

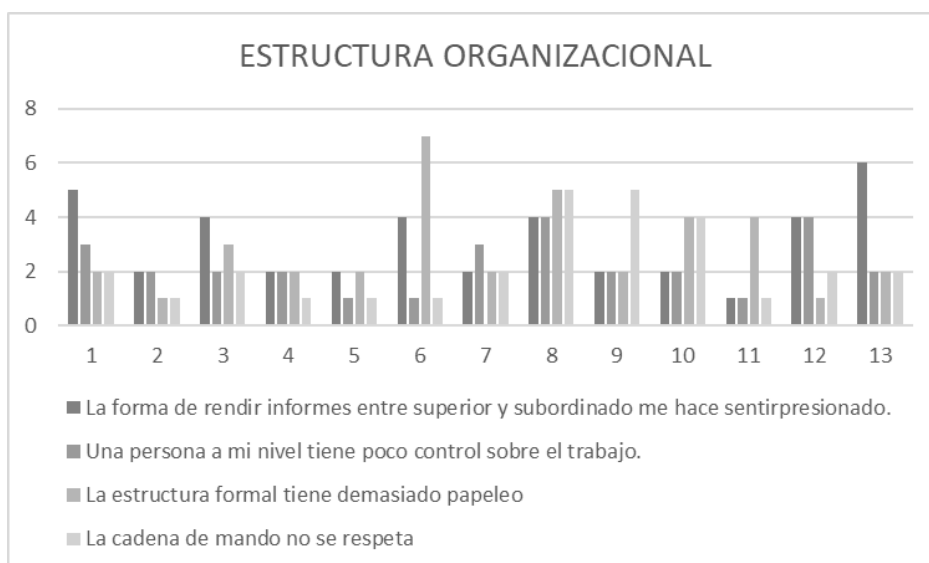


Tabla de análisis donde se evidencian los resultados del ítem estructura organizacional según los datos recopilados en los resultados de la investigación

Fuente: Elaboración propia, 2022

Se evidencia que el 46% de los encuestados se sienten presionado al momento de entregar los informes de gestión de cada proceso a su jefe directo; en ocasiones porque no se cuenta con la información de forma fácil y/o por falta de tiempo para poderlos realizar, esto tomando la calificación obtenida entre 4, 5 y 6 (algunas veces, frecuentemente y generalmente). El 15% de los encuestados relacionan que algunas veces pierden el control sobre el trabajo que se desempeña en el proceso, siendo algunas de las causales por sobrecarga de trabajo, desinformación con los acuerdos de nivel de servicio que se realizan con los clientes, entre otros. El 31% relaciona que se cuenta con procesos demasiados extensos por la cantidad de trámites y papeleos que se deben ejecutar para alcanzar con los objetivos trazados, tomando la calificación entre 4, 5 y 7 (algunas veces, frecuentemente y siempre). El 23% informa que la cadena de mando no se respeta; dado que no se sigue con los niveles de escalamiento según la estructura organizacional actual, saltando el líder y/o director por la gerencia. Esta dimensión

responde a nuestro objetivo específico número 2.

**Tabla 5.**

***Análisis territorio organizacional***

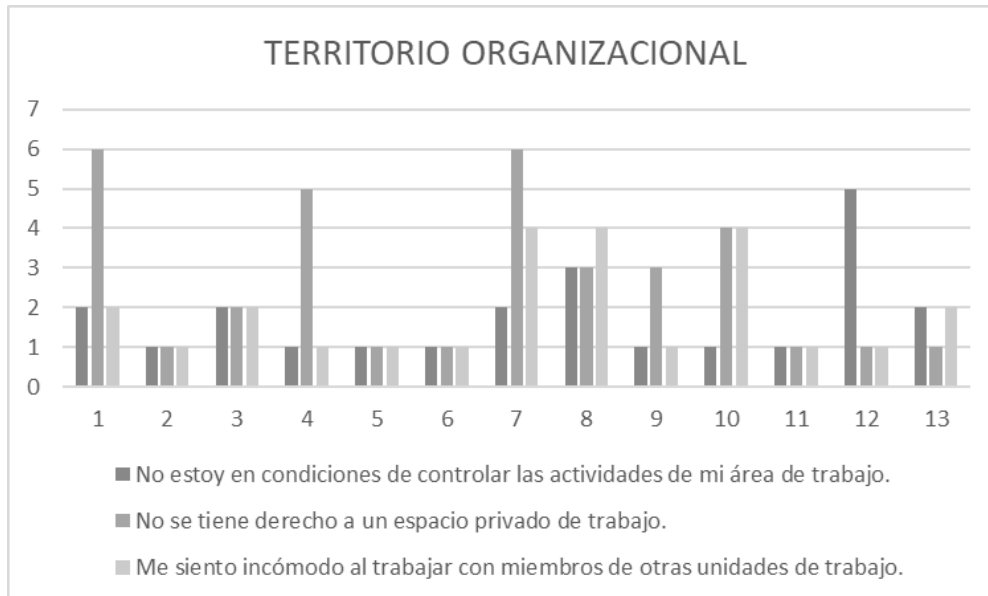


Tabla de análisis de resultados obtenidos del ítem territorio organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Se evidencia que el 10% de las personas encuestadas presentan nivel intermedio de estrés ya que hay una calificación entre 5 y 6 frecuentemente y generalmente, el 80 % no tiene derecho a un espacio privado de trabajo, el 40% no se siente cómodo al trabajar con miembros de otras unidades (4 algunas veces) y el 30% no está en condiciones de controlar las actividades del área de trabajo (3 ocasionalmente). Esta dimensión responde a nuestro objetivo específico número 2.

**Tabla 6**

## Análisis tecnológico

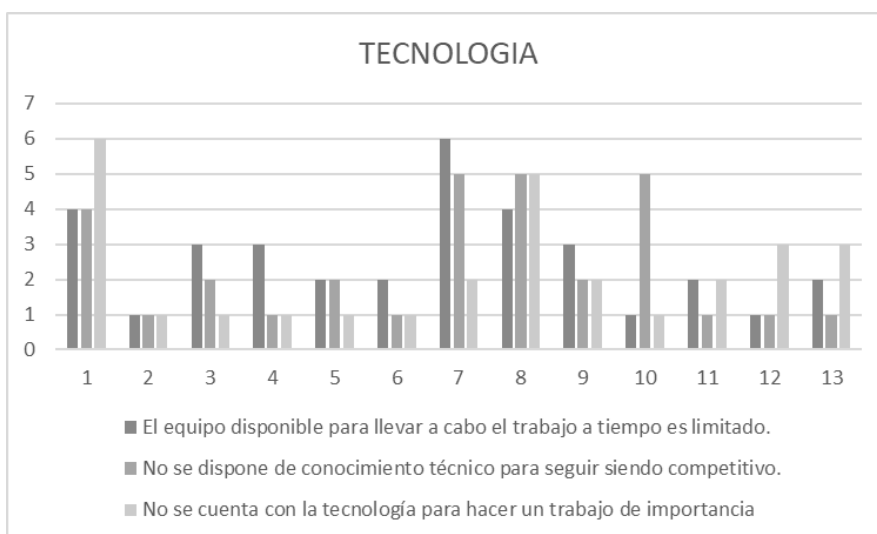


Tabla de resultados ítem análisis tecnológico.

Fuente: Elaboración propia, 2022

Se evidencia que el 23% indica que el tiempo para llevar a cabo las actividades es limitado, esto debido a que en ocasiones se solicitan entregables de forma inmediata lo cual no asegura que se realice una planeación, tomando la calificación entre 4 y 6 (algunas veces y generalmente), el 31% indica que no se cuenta con el conocimiento técnico para seguir siendo competitivo y dar resultados óptimos sobre los resultados a entregar, tomando la calificación entre 4 y 5 (algunas veces y frecuentemente). El 15% indica que no se cuenta con las herramientas tecnológicas para ejecutar las tareas asignadas y cumplir con las expectativas sobre los retos interpuestos.

**Tabla 7**

*Análisis influencia de líder*

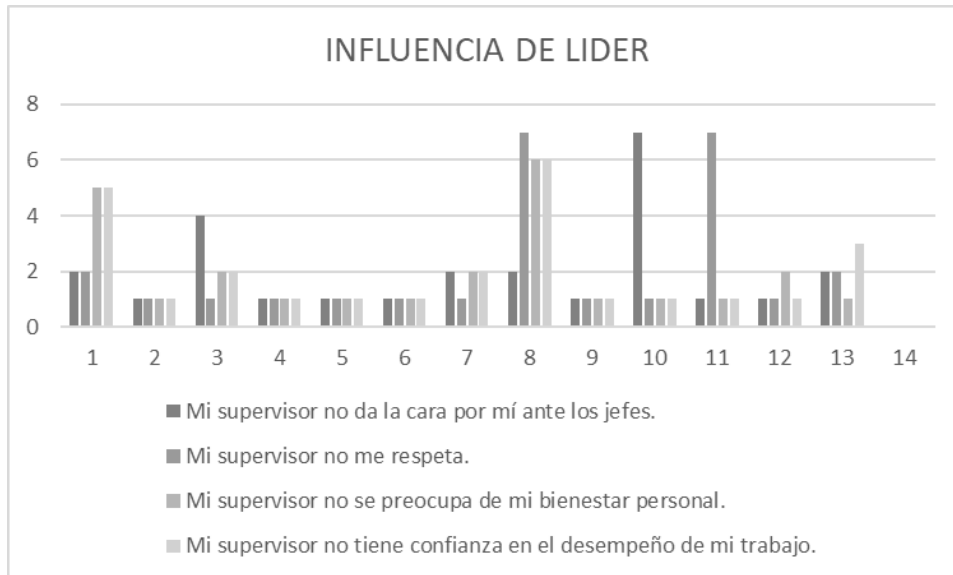


Tabla análisis de resultados ítem influencia del líder en la organización.

Fuente: Elaboración propia, 2022

Se evidencia que el 85% relaciona que los jefes inmediatos no los respaldan ante los jefes directos, tomando la calificación entre 1 y 2 (Nunca y Rara vez), el 85% indica que los jefes directos no los respeta, se debe a la forma en que se dirigen para informar incumplimiento a las actividades que afectan directamente al cliente, esto tomando la calificación entre 1 y 2 (nunca y rara vez), el 85% indica que el jefe directo no se preocupa por el bienestar del personal, esto tomando la calificación entre 1 y 2 (Nunca y rara vez) y el 85% de del personal informa que no se tiene confianza sobre las actividades que se desempeñan en las actividades interpuestas en el proceso.

Se evidencia que el 80% de las personas encuestadas presenta un nivel bajo de estrés y el 20% presenta un nivel intermedio de estrés en la influencia del líder. Esta dimensión responde a nuestro objetivo específico número 2.

**Tabla 8.**

*Análisis falta de cohesión*

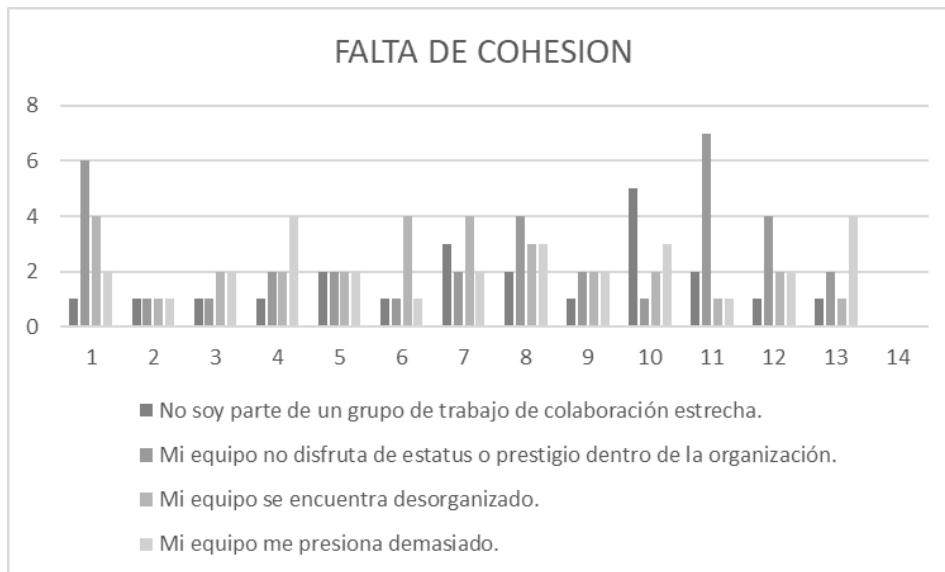


Tabla análisis de resultados ítem falta de cohesión en la organización

Fuente: Elaboración propia, 2022

Se evidencia que el 70% de las personas encuestadas no disfruta del estatus o prestigio de la organización ya que obtuvo una calificación de (7 siempre), la cohesión 45 % no se siente parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha obtuvo una calificación de (4 algunas veces) el 20% de los encuestados se encuentran en equipo desorganizado obtuvo una calificación de (2 rara vez) y el 10 % se sienten demasiado presionados por el equipo de trabajo al que pertenecen.

**Tabla 9.**

*Análisis respaldo de grupo*



Tabla análisis de resultados ítem respaldo de grupo en la empresa.

Fuente: Elaboración propia, 2022

Se evidencia que el 69% indica que el equipo de trabajo no respalda las metas profesionales de los encuestados, tomando como referencia la calificación de 1 (nunca), el 85% de indica que el grupo de trabajo no brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que se interponen y causan estrés, el 77% indica que el equipo de trabajo no brinda ayuda técnica necesaria para ejecutar las actividades cuando se requiere de apoyo. Esta dimensión responde a nuestro objetivo específico número 2.

## 9. Discusión

El nivel de estrés en líderes y directores de la empresa Hq5 evidencia resultados positivos en las gráficas anteriores la cuales muestra un nivel bajo o intermedio en la mayoría de dimensiones, es de gran importancia reconocer el desacuerdo con la mayoría de investigaciones quien muestras que el proceso de liderazgo genera mayores nivel de estrés por las responsabilidades del cargo como fundamenta Piero y Rodríguez (2008) plantea que las

conductas de líderes, cuando no son adecuadas pueden llegar a ser abusivas y agotadoras siendo una gran fuente de estrés que contribuyen a generar experiencias negativas en el colaborador ocasionando afectaciones en su bienestar y en el clima laboral.

Las dimensiones que se identificaron en el Test de Estrés Laboral (OIT/OMS) aplicada a los líderes y administrativos están relacionados con:

El clima organizacional de la empresa Hq5 (Políticas, misión, estrategias y metas).

El territorio organizacional donde especifica los espacios y actividades.

Uso y entrega de herramientas tecnológicas requeridas para la labor.

Proceso de supervisión e influencia del líder.

Nivel de cohesión organizacional.

Los factores identificados en niveles de estrés laboral en los líderes y directores de la empresa Hq5 son:

Bajos niveles de estrés por los buenos procesos de liderazgo.

Bajo niveles de estrés por la buena relación de los equipos de trabajo.

Bajos niveles de estrés por la buena organización de los procesos y la asignación de tareas.

Para toda organización es fundamental generar ambientes de trabajo adecuados donde los niveles de estrés por cuestiones de procesos, tareas, equipos de trabajo, entre otros, sean manejados de una manera adecuada como menciona Preciado (2021). Las condiciones laborales negativas pueden afectar el desempeño de las actividades diarias generando afectaciones en la salud de los empleados por lo que es fundamental un correcto proceso de liderazgo donde los roles y responsabilidades se tengan claros para que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de objetivos y metas enfocados en el buen trabajo equipo a beneficio de requerimientos de la organización para los resultados esperados.



La empresa Hq5 evidenció por medio del test de estrés laboral (OIT/OMS) bajo e intermedio en niveles de estrés resultados positivos para los procesos de la organización, es conveniente generar atención a cualquier indicio de estrés laboral donde se pueda evitar a futuro problemas de cansancio o fatiga, bajo desempeño laboral, deserción laboral o problemas de salud, como lo indica Pilligua y Arteaga (2019), el aumento de los estresores laborales, pueden provocar síntomas fisiológicos, psíquicos y conductuales que pueden provocar cometer errores dentro de la empresa y baja productividad de los trabajadores, además puede conllevar al aumento del estrés con el pasar del tiempo.

Se logró evidenciar que los líderes y directores de la organización expresan un ambiente de trabajo cómodo a beneficio de la salud y el bienestar de los mismos.

## **10. Plan de Acción**

A continuación, se relacionan el plan de acción que se proponen que aporten a la mejora frente a los resultados de la encuesta, esto dando respuesta al objetivo General y a los Objetivo Específicos:

Realizar un cronograma de trabajo trimestral en el cual la gerencia realice socialización y presentación de los resultados de la estrategia de la compañía a los directores y líderes de proceso con el fin de revisar los avances del mismo, haciendo el reconocimiento de los resultados positivos y destacando el trabajo en equipo.

Contratar un coaching dirigido a los Directores y Lideres que apoye la ejecución de talleres para potencializar la habilidad de liderar equipos de trabajo que promuevan la correcta participación, planeación, motivación, sentido de pertenencia y direccionamiento que logre

enfocarlos en el cumplimiento de resultados según lo asignado por la alta gerencia. Esto se debe ejecutar cada semestre.

Reconocer la labor que desempeña recurso humano operativo en la organización pues es la base fundamental de la misma porque son las personas que están en contacto directo con nuestro cliente agilizando y optimizando procesos que nos permite reducir costos y reflejar mejores resultados que aporten al cumplimiento de objetivos.

Establecer espacios trimestrales con el personal base de cada proceso para socializar los cambios que se han presentado en la organización, escuchar las inquietudes del personal y sugerencias para mejorar los procesos y ser más productivos, y ver la posibilidad de materializar sus sugerencias.

Implementar programas de formación (inducciones y reinducciones con espacios de entrenamiento en el cual se desarrollen capacitaciones y talleres que fortalezcan los objetivos corporativos) que permitan que todos los colaboradores comprendan de manera clara la misión y las metas de la organización familiarizándose con la misma y que por medio de sus funciones comprendan la importancia del horizonte de la compañía para asegurar el cumplimiento de los objetivos en el plazo estimado.

Esto se realiza con cada persona de ingreso y de manera anual a todo el personal.

**Tabla 10.**

***Programa de formación***

---

**PROGRAMA DE FORMACIÓN**

---

**Objetivo:** Programa de formación para la mitigación de estrés laboral en los líderes de la empresa hq5, según las necesidades de la organización.

**Dirigido a:** Líderes y directores de proceso de la empresa Hq5

Ítem	Actividades	Modalidad Organizativa	Metodología	Duración
1	Identificar componentes del clima organizacional de la empresa hq5 (políticas, misión, estrategias y metas) para que los colaboradores comprendan al horizonte de la compañía y así asegurar el cumplimiento de objetivos en el plazo estimado.	Seminario - Taller	Presencial, activa, participativa.	2 sesiones 4 horas Cada 6 meses
2	Conocer el organigrama de la organización (cadena de mando) es importante ya que el colaborar identifica a quien puede dirigirse en caso de que necesite solucionar algún problema que se le presente.	Seminario - Taller	Presencial, activa, participativa.	1 sesión de 2 horas Cada 6 meses
3	Conocer los síntomas causantes del estrés laboral como -Irritabilidad - Apatía Laboral -Cefalea - Ausentismo laboral causando bajo desempeño laboral.	Seminario - Taller	Presencial, activa, participativa.	2 sesiones cada 6 meses
4	Técnicas para el manejo y aprovechamiento del tiempo en la organización clave para ser productivo y cumplir con los objetivos. - Lista de tareas prioritarias -Cumplimiento de cronograma de entrega de actividades asignadas.	Seminario - Taller	Presencial, activa, participativa.	2 sesiones cada 6 meses
5	Manejo adecuado de herramientas tecnológicas disponibles en la organización optimizando el tiempo y los recursos asignados para el cumplimiento de objetivos.	Seminario - Taller	Presencial, activa, participativa.	2 sesiones cada 6 meses
6	Importancia del reconocimiento de habilidades personales a los colaboradores aporta a la motivación y a la productividad.	Seminario - Taller	Presencial, activa, participativa.	1 sesión cada 6 meses

7	Principios que permitan generar ambientes de trabajo adecuados.	Seminario - Taller	Presencial, activa, participativa.	1 sesión cada 6 meses
8	Resaltar la importancia del trabajo en equipo y su impacto positivo en el entorno laboral	Seminario - Taller	Presencial, activa, participativa.	Anual
9	El liderazgo como elemento fundamental en la organización.	Seminario - Taller	Presencial, activa, participativa.	Anual
10	Comunicación asertiva como técnica para bajar niveles de estrés y mantener excelentes relaciones interpersonales al interior de la organización.	Seminario - Taller	Presencial, activa, participativa.	Anual

---

Recursos disponibles: Computadores con acceso a internet, video beam, programa de Microsoft Excel, PowerPoint, Word.

---

Responsable: Coaching encargado de ejecutar las actividades  
Programa de formación, plan de acción.

---

Fuente: Elaboración propia, 2022

Ejecutar talleres, foros, cursos y jornadas de salud con entidades (Sena, compensar, colsubsidio, EPS, ARL, entre otras) que promuevan el desarrollo de competencias y conocimiento que aporten al cumplimiento de objetivos de la empresa. Se puede ejecutar de manera trimestral.

Realizar espacios de esparcimiento que promuevan las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, conocimiento del equipo de trabajo, salud mental, etc., en celebración a fechas especiales (Cumpleaños, ascensos, día de las madres, día de la mujer, fechas decembrinas, etc.).

Reconcomiendo en pago de bonificaciones por desempeño laboral (bono de mejor trabajador trimestral, bono navideño y bono por cumplimiento de metas). Se realizaría de manera anual.

Realizar evaluación de desempeño a los directores y líderes de proceso con el fin de evaluar si son las personas idóneas para ejecutar la labor y con este tomar las acciones requeridas para potencializar sus habilidades y/o realizar cambios.

Solicitar recursos para gestionar la compra de juegos de mesa y establecer un espacio lúdico en la organización para instalarlos y que estén disponibles para todo el personal de la planta administrativa y en espacios libres se puedan dispersar.

Realizar seguimiento semestral a la efectividad de las actividades planteadas y reaccionar de forma oportuna al evidenciar incumplimiento en el mismo.

## 11. Análisis financiero (Costo beneficio)

A continuación, se relaciona el análisis financiero por cada plan de acción establecido:

1. Se plantea un comité cada 3 meses, por lo cual se realiza el costeo sobre los salarios con prestaciones sociales y el refrigerio del día de trabajo, dando un total de \$20.502.000. En este se incluye el salario de los interesados incluyendo el costo de prestaciones sociales y la cantidad de días al año en que se realizará, siendo en total 4.

**Tabla 11.**

### *Análisis financiero*

Rol	Valor	Prestaciones sociales	Total	Valor por día	Costo total	Activos	Total
Gerencia	\$ 9.500.000	\$ 3.895.000	\$ 13.395.000	\$ 446.500	\$ 1.786.000	3	\$ 5.358.000
Director	\$ 5.500.000	\$ 2.255.000	\$ 7.755.000	\$ 258.500	\$ 1.034.000	6	\$ 6.204.000
Lideres	\$ 3.000.000	\$ 1.230.000	\$ 4.230.000	\$ 141.000	\$ 564.000	15	\$ 8.460.000
Refrigerio	\$ 5.000				\$ 20.000		\$ 480.000
<b>Total</b>	<b>\$ 18.005.000</b>	<b>\$ 7.380.000</b>	<b>\$ 25.380.000</b>	<b>\$ 846.000</b>	<b>\$ 3.384.000</b>	<b>24</b>	<b>\$ 20.502.000</b>

Análisis financiero del comité

Fuente: Elaboración propia, 2022

2. Se relaciona el análisis financiero de un coaching que ejecute los talleres descritos, dando un total de \$14.261.000, dado que se incluye en costo de la nómina de las partes interesadas y la cotización del experto.

**Tabla 12.**

*Análisis financiero*

Rol	Valor	Prestaciones sociales	Total	Valor por día	Costo total	Activos	Total
Gerencia	\$ 9.500.000	\$ 3.895.000	\$ 13.395.000	\$ 446.500	\$ 893.000	3	\$ 2.679.000
Director	\$ 5.500.000	\$ 2.255.000	\$ 7.755.000	\$ 258.500	\$ 517.000	6	\$ 3.102.000
Lideres	\$ 3.000.000	\$ 1.230.000	\$ 4.230.000	\$ 141.000	\$ 282.000	15	\$ 4.230.000
Refrigerio	\$ 5.000				\$ 10.000		\$ 250.000
Coaching	\$ 2.000.000				\$ 4.000.000	1	\$ 4.000.000
<b>Total</b>	<b>\$ 20.005.000</b>	<b>\$ 7.380.000</b>	<b>\$ 25.380.000</b>	<b>\$ 846.000</b>	<b>\$ 1.692.000</b>	<b>25</b>	<b>\$ 14.261.000</b>

Análisis financiero del coaching.

Fuente: Elaboración propia, 2022

3. Se realizará un programa de inducción orientado en potencializar los conocimientos de la misión-visión y metas de la organización, dando un total de \$47.658.000. Este se ejecutará de manera mensual, medio día con el fin de asegurar que los líderes sean los responsables de bajar la información.

**Tabla 13.**

*Análisis financiero*

Rol	Valor	Prestaciones sociales	Total	Valor por día	Costo total	Activos	Total
Gerencia	\$ 9.500.000	\$ 3.895.000	\$ 13.395.000	\$ 446.500	\$ 2.679.000	3	\$ 8.037.000
Director	\$ 5.500.000	\$ 2.255.000	\$ 7.755.000	\$ 258.500	\$ 1.551.000	6	\$ 9.306.000
Lideres	\$ 3.000.000	\$ 1.230.000	\$ 4.230.000	\$ 141.000	\$ 846.000	15	\$ 12.690.000
Diseñador	\$ 2.500.000	\$ 1.025.000	\$ 3.525.000	\$ 117.500	\$ 705.000	1	\$ 17.625.000
Refrigerio	\$ 5.000				\$ 30.000		\$ 750.000
<b>Total</b>	<b>\$ 20.505.000</b>	<b>\$ 8.405.000</b>	<b>\$ 28.905.000</b>	<b>\$ 963.500</b>	<b>\$ 5.811.000</b>	<b>25</b>	<b>\$ 47.658.000</b>

Análisis financiero programa de inducción.

Fuente: Elaboración propia, 2022

La cuarta estrategia se basa en la ejecución de la evaluación de desempeño anual y las acciones a tomar para asegurar, dando un total de \$3.338.250, eso se realizará en medio día y se suma el día adicional de la directora de gestión humana para analizar la información y establecer las acciones que haya lugar.

#### **Tabla 14.**

##### *Análisis financiero*

Rol	Valor	Prestaciones sociales	Total	Valor por día	Costo total	Activos	Total
Gerencia	\$ 9.500.000	\$ 3.895.000	\$ 13.395.000	\$ 446.500	\$ 223.250	3	\$ 669.750
Director	\$ 5.500.000	\$ 2.255.000	\$ 7.755.000	\$ 258.500	\$ 129.250	6	\$ 775.500
Lideres	\$ 3.000.000	\$ 1.230.000	\$ 4.230.000	\$ 141.000	\$ 70.500	15	\$ 1.057.500
Dir. GH	\$ 5.500.000	\$ 2.255.000	\$ 7.755.000	\$ 258.500	\$ 775.500	1	\$ 775.500
Refrigerio	\$ 5.000				\$ 2.500		\$ 60.000
<b>Total</b>	<b>\$ 23.505.000</b>	<b>\$ 9.635.000</b>	<b>\$ 33.135.000</b>	<b>\$ 1.104.500</b>	<b>\$ 1.201.000</b>	<b>25</b>	<b>\$ 3.338.250</b>

Análisis financiero ejecución de pruebas de desempeño.

Fuente: Elaboración propia, 2022

## **12. Conclusiones**

Del presente estudio se evidencio los bajo niveles de estrés laboral en la empresa Hq5 en los líderes y directivos de la organización en el año 2022 información recolectada por medio de la

aplicación del test de estrés laboral (OIT/OMS), se establecieron las siguientes conclusiones: los líderes y directivos de la organización presentan bajos niveles de estrés laboral evidenciándose la correcta organización de responsabilidades donde el proceso de liderazgo muestra beneficioso para los equipos de trabajo ya que no se ve un proceso de subordinación sino un proceso de trabajo autónomo donde los líderes y administrativos conocen sus responsabilidades y objetivos personales apoyando a los procesos de producción a beneficio del manejo de las tareas y metas establecidas.

Dentro de la encuesta aplicada se evidencia que en la dimensión “estructura organizacional” el punto más crítico a trabajar son los tiempos y la forma en que se solicitan los informes de gestión dado que los directivos se sienten presionados al momento que se solicitan y se deben entregar.

Uno de los puntos a revisar y enfatizar es en la dimensión “Influencia de Líder” dado que según el resultado se pudo evidenciar que el 85% de los encuestados no sienten respeto y respaldo ante los resultados del proceso cuando se presentan desviaciones, se debe realizar un proceso de fidelización entre jefe y equipo de trabajo para asegurar que se cuente con un índice de rotación mínimo y un proceso de empatía que fortalezca los lazos de confianza entre el equipo.

De igual forma en la dimensión de “respaldo de grupo” se evidencia que el trabajo en equipo y comunicación se debe fortalecer siendo que todo el equipo debe contar con el mismo esfuerzo para avanzar y apoyar las metas profesionales para crecer como grupo y aportar entre todos para cumplir de forma oportuna y de calidad y asegurar que se vean como un engranaje que si no están todos hacia la misma dirección posiblemente se presentarán desviaciones e incumplimientos.

Por el contrario, algo a resaltar es la dimensión “tecnológica” es la crítica disponibilidad de las herramientas tecnológicas para ejecutar las actividades, se evidencia el compromiso



gerencial y recurso financiero que se está brindando para digitalizar y optimizar los procesos de la compañía.

El retorno de la inversión se ve reflejado en la estabilidad laboral del personal de planta, el asegurar experiencias gratas y felicidad en el entorno laboral se asegura tranquilidad y aumento en la productividad, al asegurar la alineación e integración estratégica a todo nivel se asegura que las funciones que se ejecutan en el día a día estén alineadas al objetivo de compañía.

### **13. Recomendaciones**

Organizar cronograma de entrega de informes de gestión que se deben entregar en el transcurso del año, de igual forma establecer matriz de comunicación en la cual se relacione que, como, cuando, a quien, para establecer tiempos de respuesta ante las solicitudes y evitar comprometer lo solicitado sin analizar la capacidad del personal.

Realizar seguimiento a la ejecución de talleres que se realizan cada semestre donde se evidencie su efectividad en la organización y se analice el costo beneficio de acuerdo a la inversión realizada.

Verificar que se ejecuten las inducciones de formación en la organización aumentando así la motivación y productividad en los colaboradores impactando positivamente al trabajo en equipo y al ambiente laboral.

Comprender los resultados de las evaluaciones de desempeño que se aplican en la organización para tomar decisiones acertadas que apoyen los procesos, optimizando los recursos y aportando al cumplimiento de metas.

Reconocer las labores de los líderes de EST brindando las herramientas necesarias para optimo

desempeño de sus funciones y aprovechamiento del tiempo de trabajo aumentando el sentido de pertenencia hacia la organización dando confianza y responsabilidad a los trabajadores aumentando la productividad.

## 14. Referencias

Acevedo, L. Reinoso, R., & Ocampo, A. (2019). Factores Desencadenantes De Estrés En Los Estudiantes De Enfermería Ante El Inicio De Sus Prácticas. Recuperado de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1087/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alfaro, L. (2016), Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. recuperado de:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>

Ámbito jurídico (2019). Panorama de estrés laboral en Colombia. Recuperado de:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/laboral-y-seguridad-social/panorama-del-estres-laboral-en-colombia>

Barrera, J. Capacho, J. & Valero, L. (2020). Programa de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S. Recuperado de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/770?locale-attribute=es>

Bustamante, M. Gómez, J. Tenjo, D. Navarro, D., & Lara, J. La importancia de la salud mental en el mundo laboral. Recuperado de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/puntodevista/article/view/1420/1236>

Camacho, J. Molina, L., & Núñez, Y. (2020). Análisis de factores de exposición que generan estrés laboral en empleados del área comercial de una empresa ubicada en Pereira. Repositorio digital ECCI. Recuperado de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/623/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Cárdenas, N. Peñaloza, S. (2021). Plan de Promoción y Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales Asociadas al Riesgo Psicosocial en la Constructora COMCEPTOS.A. Recuperado de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1219/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Congreso de Colombia. (2016). Ley 1010 del 2016. Recuperado de:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

Congreso de Colombia. (2013). Ley 1616 del 2013. Recuperado de: [https://www.redjurista.com/Documents/ley\\_1616\\_de\\_2013\\_congreso\\_de\\_la\\_republica.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/ley_1616_de_2013_congreso_de_la_republica.aspx#/)

El Congreso de Colombia. (2002). LEY 766 DE 2002. Recuperado de: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley%20776%20de%202002%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>

Diversitas, (2017) Estrés laboral. Recuperado de:

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>

Espinel, J. Herrera, D., & Peñuela, A. (2017). Medición del riesgo psicosocial en los docentes en el Colegio Jesús Maestro ubicado en la localidad de Fontibón. Recuperado de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/243/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Congreso de Colombia. (2002). LEY 766 DE 2002. Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley%20776%20de%202002%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>

[neral%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf](#)

El presidente de la República de Colombia. (2016). Decreto número 780 de 2016. Recuperado de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Decreto%200780%20de%202016.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%200780%20de%202016.pdf)

France 24. (2020). Estrés, ansiedad y agotamiento, tres impactos del teletrabajo en la salud mental. Recuperado de <https://www.france24.com/es/20200723-estres-ansiedad-impacto-teletrabajo-salud-mental-pandemia>

Fundación universitaria de Ciencias de la Salud FUCS (2021), Vencer los estigmas para mantener la salud mental en tiempos de incertidumbre. Recuperado de: <https://revistas.fucsalud.edu.co/index.php/repertorio/article/view/1161>

Gómez Palacios, Emperatriz (2022). Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77738/G%c3%b3mez\\_PESD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77738/G%c3%b3mez_PESD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hrtrends by infoempleo. (2020). Como algunos jefes provocan estrés laboral en sus trabajadores. Recuperado de: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/como-algunos-jefes-provocan-estres-laboral-en-sus-trabajadores>

Instituto Nacional de Seguridad y salud en el trabajo. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesg>

[os+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1)

Idárraga, P. Gómez, S. (2021). Estrés Laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19. Recuperado de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>

Instituto Nacional de Seguridad y salud en el trabajo. (2021) ¿Que es un factor de riesgo psicosocial? Recuperado de:

<https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->

International journal of science and society. Volumen 4 (2022) Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial. Recuperado de <http://ijsoc.goacademica.com/index.php/ijsoc/article/view/420/399>

Jacome, A. (2020). Salud mental y trabajo: estudio de prevención y ansiedad ante el COVID-19 en el personal de cajas de un hospital privado de Quito - Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3857/2/TESIS%202020%20Anthony%20Ram%C3%B3n%20J%20Alcome%20Llumipanta.pdf>

Icontec Internacional (2012) Guía Técnica Colombiana GTC 45. Recuperado de: <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6034/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf?sequence=2>

La república. (2021). Cerca del 19,25% de los trabajadores del país están

experimentando estrés y ansiedad. Recuperado de:

<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>

laboral, La república. (2020). Riesgo Psicosocial. Recuperado de <https://www.larepublica.co/riesgo-psicosocial>

Medes Medicina de español, Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria, (2021), Recuperado de

<https://medes.com/publication/161778>

Ministerio de trabajo (2015) Decreto número 1072 del 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. Recuperado de:

[https://www.arlsura.com/files/decreto1072\\_15.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto1072_15.pdf)

Ministerio de trabajo (2014) Decreto número 1477 de 2014 Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849#:~:text=El%20presente%20decreto%20tiene%20por,m%C3%A9dico%20en%20los%20trabajadores%20afectados.>

Ministerio de trabajo (2012) Ley 1562 del 2012 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2007). Resolución 2346 de 2007. Recuperado de

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>

Ministerio de trabajo. (2020). Circular N 0064. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Ministerio de Trabajo. (2015). Resolución 03745 de 2015. Recuperado de [https://www.arlsura.com/files/res3745\\_15.pdf](https://www.arlsura.com/files/res3745_15.pdf)

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 2404 de 2019. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019--+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de salud. (2021). Salud mental, uno de los principales retos de la pandemia. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Salud-mental-uno-de-los-principales-retos-de-la-pandemia.aspx>

Ministerio de trabajo y seguridad social. (1986). Resolución 2013 de 1986.

Recuperado de

[https://arlsura.com/files/res2013\\_86.pdf](https://arlsura.com/files/res2013_86.pdf)

Moya, A. Vargas, J. Cabra, M. Farban, A., & Romero, O. (2021). ¿Cómo se relaciona la pandemia del COVID-19 con la salud mental de los colombianos?

Recuperado de:

[https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Notas\\_politica\\_publica\\_SA\\_LUD%20MENTAL\\_22\\_04\\_21\\_V7.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Notas_politica_publica_SA_LUD%20MENTAL_22_04_21_V7.pdf)

Piero, J. y Rodriguez, I. (2008). estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Universidad



de Valencia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>

Pilligua, C. Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Universidad el Bosque. Colombia. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Preciado, C. (2021). Predominio del estrés laboral según género y edad en el personal administrativo y operativo de la Empresa Pública ECODEP y propuesta de plan de acción. Ecuador. Recuperado de

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2625/1/Preciado%20Sol%c3%ads%20Charding%20Javier.pdf>

RECAI, Revista de estudios en contaduría, administración e informática (2021), Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R, Recuperado de:

<https://recai.uaemex.mx/article/view/16664>

Repositorio digital PUCESE (2021), Predominio del estrés laboral según género y edad en el personal administrativo y operativo de la Empresa Pública ECODEP y propuesta de plan de acción, Recuperado de:

<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2625>

Revista academia y negocios. (2022). Clima organizacional. ¿Afecta el estrés laboral? Comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. Recuperado de:

<https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/5962/6425>

Revista española de salud pública (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. Recuperado de: Clima

laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática [Rev Esp Salud Publica.2021]-Medes

Revista Uniclaretiana. (2020). Producción científica sobre la salud mental en Colombia: Un Análisis bibliométrico. Recuperado de <https://revistas.uniclaretiana.edu.co/index.php/EstudiosdelPacifico/article/view/281/210>.

Reyes, D. Álvarez, S., & Montes, S. (2020). Diagnóstico y Evaluación comparativa de la afectación de los trabajadores del Grupo Fortezza S.A.S, asociada al estrés laboral generado por la pandemia asociada a la COVID-19 y Propuesta de Plan de Acción de factores de Riesgo Psicosocial. Recuperado de

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/766/Trabajo%20de%20grado?sequence=6&isAllowed=y>

Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa (2017), Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. Recuperado de <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/revista-seguridaddefensa/article/view/2101>

Roa. C. (2019). Bienestar laboral. Recuperado de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7268/1/572387-2019-I-GTH.pdf>

Rojas, L. Castaño, G., Restrepo, D. (2018). Salud mental en Colombia. Un análisis crítico. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2611/261157250007/261157250007.pdf>

Russi, J. Rojas, L. Sánchez, O., & Velásquez, C. (2020). Cuantificación económica del riesgo y validación del sistema de seguridad y salud en el trabajo mediante una matriz aplicada a la empresa Ser Riesgos Integrales. Recuperado de

[https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/927/Cuantificaci%  
c3%b3n%20econ%20](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/927/Cuantificaci%c3%b3n%20econ%20)

3

Scielo (2020) Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Recuperado de:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000601138](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138)

Torres, A. Colorado, F., & Gaviria, R. (2020). Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del almacén Sandraagro en el departamento de Caquetá. Recuperado de

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/831/NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20EL%20DESEMPE%20O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, Y. (2018). Costos asociados con la salud mental. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-72732018000200182](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-72732018000200182)

Velásquez, V. (2021). Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distritales Salitre De Suba. Recuperado de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1056/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

USAT, Universidad católica (2021), Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, causal de incapacidad temporal para el trabajo, Recuperado de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3230>

Usma Florez Iris Yessenia (2020). El estrés laboral y su incremento durante el

confinamiento.

Recuperado

de:

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf)