

**Programa de Promoción y Prevención de Estrés Laboral Construpal Ingeniería  
S.A.S.**

Escobar González Anyi Katherine y Joven Hernández Angie Juliana

Dirección de Posgrados, Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales

05059: Seminario de Investigación

Febrero 08, 2023

**Programa de Promoción y Prevención de Estrés Laboral Construpal Ingeniería  
S.A.S.**

Escobar González Anyi Katherine y Joven Hernández Angie Juliana

Posgrados, Universidad ECCI

05059: Seminario de Investigación

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Febrero 08, 2023

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>RESUMEN.....</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>10</b>
<b>SISTEMATIZACIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>13</b>
<b>OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>13</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>13</b>
<b>JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>DELIMITACIÓN DEL CONTEXTO .....</b>	<b>14</b>
<b>DESCRIPCIÓN GEOGRÁFICA.....</b>	<b>14</b>
<b>DESCRIPCIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA .....</b>	<b>15</b>
<b>LIMITACIONES .....</b>	<b>17</b>
<b>MARCO REFERENCIAL.....</b>	<b>18</b>
<b>ESTADO DEL ARTE .....</b>	<b>18</b>
<b>ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS NACIONALES .....</b>	<b>18</b>

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS INTERNACIONALES .....	26
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>31</b>
ANTECEDENTES LEGALES.....	35
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>39</b>
PARADIGMA.....	39
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	39
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
FASES DEL ESTUDIO .....	40
POBLACIÓN Y MUESTRA .....	40
MATERIALES E INSTRUMENTOS .....	41
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	42
PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE DATOS.....	42
CRONOGRAMA .....	43
PRESUPUESTO.....	44
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	44
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS.....	46
<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>61</b>
ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	61
ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS.....	61

ANÁLISIS DE RESULTADOS POR PROCESOS.....	62
ANÁLISIS DE RESULTADOS POR GENERO .....	63
ANÁLISIS DE RESULTADOS POR RANGO DE EDADES .....	63
ANALISIS POR CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.....	64
CLIMA ORGANIZACIONAL .....	64
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	65
TERRITORIO ORGANIZACIONAL.....	65
TECNOLOGÍA .....	66
INFLUENCIA DEL LÍDER.....	66
RESPALDO DEL GRUPO .....	67
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>67</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO A. PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE ESTRÉS LABORAL.....</b>	<b>69</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>69</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>69</b>
<i>OBJETIVO GENERAL.....</i>	<i>69</i>
<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</i>	<i>69</i>
<b>ALCANCE .....</b>	<b>69</b>
<b>RESPONSABLES .....</b>	<b>69</b>

<b>BENEFICIO DEL PROGRAMA .....</b>	<b>70</b>
<b>DESARROLLO DEL PROGRAMA .....</b>	<b>70</b>
<i>FASE I: CONOCIMIENTO ESTRÉS LABORAL.....</i>	<i>70</i>
<i>FASE II: TÉCNICAS DE MINDFULNESS PARA EL ESTRÉS .....</i>	<i>71</i>
<b>ANEXO B. INSTRUMENTOS .....</b>	<b>74</b>
<b>CORREO SOLICITUD ENCUESTA.....</b>	<b>74</b>
<b>CUESTIONARIO .....</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>76</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Información de localización geográfica. <i>Tomado de:</i> Escobar Gonzalez y Joven Hernández, 2021.....	15
<b>Tabla 2.</b> Carga ocupacional. <i>Tomado de:</i> Escobar González y Joven Hernández, 2021.....	16
<b>Tabla 3.</b> Limitaciones. <i>Tomado de:</i> Escobar González y Joven Hernández, 2021.....	18
<b>Tabla 4.</b> Antecedentes Investigativos Nacionales. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2021.....	26
<b>Tabla 5.</b> Antecedentes Investigativos Internacionales. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2021.....	31
<b>Tabla 6.</b> Muestra del estudio. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	41
<b>Tabla 7.</b> Categoría de Análisis y Preguntas. Tomado de: Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud.....	42
<b>Tabla 8.</b> Calificación de Nivel de Estrés. Tomado de: Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud.....	42
<b>Tabla 9.</b> Cronograma de actividades. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	44
<b>Tabla 10.</b> Presupuesto. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	44
<b>Tabla 11.</b> Distribución de Frecuencia de las Edades de los Evaluados. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	44
<b>Tabla 12.</b> Distribución de Frecuencia según Estado Civil. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	45
<b>Tabla 13.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	49
<b>Tabla 14.</b> Distribución de Frecuencia del Nivel de estrés de los Colaboradores. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	49
<b>Tabla 15.</b> Nivel de estrés por proceso. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	50
<b>Tabla 16.</b> Distribución de Frecuencia del Nivel de estrés de los Colaboradores por Procesos. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	50
<b>Tabla 17.</b> Nivel de estrés por Género. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	50
<b>Tabla 18.</b> Nivel de estrés por Rango de Edades. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	51
<b>Tabla 19.</b> Beneficios del programa. <i>Tomado de:</i> Escobar Gonzalez y Joven Hernández, 2022.....	70
<b>Tabla 20.</b> Fase I: Conocimiento estrés laboral. <i>Tomado de:</i> Escobar Gonzalez y Joven Hernández, 2022.....	71
<b>Tabla 21.</b> Técnicas de Mindfulness. <i>Tomado de:</i> (Pamplona Alcaraz, Castaño Rodríguez, Rendón Bolívar, Tobón Echavarría, & Cardona Arroyane, 2021).....	72
<b>Tabla 22.</b> Situaciones que generan estrés. <i>Tomado de:</i> (Pamplona Alcaraz, Castaño Rodríguez, Rendón Bolívar, Tobón Echavarría, & Cardona Arroyane, 2021).....	73

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1.</b> Georreferenciación de sede principal. <i>Tomado de:</i> Google Maps.....	15
<b>Ilustración 2.</b> Organigrama. <i>Tomado de:</i> Construal Ingeniería, 2020.....	16

<b>Ilustración 3.</b> Mapa de Procesos. <i>Tomado de:</i> Construal Ingeniería, 2020. ....	17
<b>Ilustración 4.</b> Correo Solicitud de Encuesta Estrés Laboral. ....	74
<b>Ilustración 5.</b> Aplicativo de Cuestionario. Tomado de: <a href="https://forms.office.com/r/navFBHbLQ8">https://forms.office.com/r/navFBHbLQ8</a> .....	75

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Distribución Porcentual según el Grupo Etereo. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022. ....	45
<b>Gráfico 2.</b> Distribución Porcentual según Estado Civil. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022. .	46
<b>Gráfico 3.</b> Distribución Porcentual del cuestionario por Ítem. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	48
<b>Gráfico 4.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	49
<b>Gráfico 5.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por Procesos. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	50
<b>Gráfico 6.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por Genero. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022. ....	51
<b>Gráfico 7.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por Rango de Edades. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	52
<b>Gráfico 8.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por Categorías de Análisis. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	53
<b>Gráfico 9.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Clima Organizacional. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	54
<b>Gráfico 10.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Estructura Organizacional. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	55
<b>Gráfico 11.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Territorio Organizacional. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	56
<b>Gráfico 12.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Tecnología. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	57
<b>Gráfico 13.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Influencia del Líder. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	58
<b>Gráfico 14.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Falta de Cohesión. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	59
<b>Gráfico 15.</b> Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Respaldo del Grupo. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.....	60



## RESUMEN

El objetivo es diseñar un programa de promoción y prevención para los factores que generan estrés en los colaboradores de Construal Ingeniería S.A.S con el fin de disminuir la sintomatología asociada a factores de riesgo psicosocial, por medio del cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS. El estudio fue transversal con una muestra de 13 colaboradores (62% Hombre y 38% Mujeres) en niveles directivos, y se abordó desde el paradigma empírico analítico iniciando desde información obtenida previamente y referentes empíricos, con una investigación cuantitativa realizando la recolección, medición y análisis de datos estadísticos del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS por medio del aplicativo Microsoft Forms 365.

El análisis de datos cuantitativo de los resultados de la “Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS” aplicado a los 13 colaboradores de primer, segundo y tercer grado de autoridad de la empresa Construal Ingeniería SAS presentan niveles bajos e intermedios de estrés. Los niveles bajos se identifican con un valor menor a 90,2 y nivel intermedio con valores que oscilan entre 90,3 y 117,2. El 54% de la población analizada género como resultados la inexistencia de síntomas de estrés. El 46% de los encuestados presentaron un nivel de estrés intermedio con valores que oscilan entre 96 y 116, lo que permite evidenciar que los 6 cargos que presentaron estos niveles se encuentran en fase de alarma para la identificación de factores que causan estrés

**Palabras claves:** Estrés Laboral, Factores de Riesgo Psicosocial, Nivel de estrés, Estrategias, Programa de Promoción y Prevención.

## ABSTRACT

The objective is to design a promotion and prevention program for the factors that generate stress in Construal INGENIERÍA S.A.S employees in order to reduce the symptoms associated with psychosocial risk factors, through the ILO/WHO work stress questionnaire. The study was cross-sectional with a sample of 13 collaborators (62% Men and 38% Women) at managerial levels, and was approached from the analytical empirical paradigm starting from previously obtained information and empirical references, with a quantitative investigation carrying out the collection, measurement and analysis of statistical data from the ILO-WHO work stress questionnaire through the Microsoft Forms 365 application.

The quantitative data analysis of the results of the "ILO-WHO Occupational Stress Survey" applied to the 13 employees of the first, second and third degree of authority of the company Construal Engineering SAS show low and intermediate levels of stress. Low levels are identified with a value less than 90.2 and intermediate level with values that range between 90.3 and 117.2. 54% of the population analyzed gender as results the absence of stress symptoms. 46% of the respondents presented an intermediate level of stress with values ranging between 96 and 116, which shows that the 6 positions that presented these levels are in the alarm phase for the identification of factors that cause stress.

Keywords: Work Stress, Psychosocial Risk Factors, Stress Level, Strategies, Promotion and Prevention Program.

## **INTRODUCCIÓN**

El 35% de la población trabajadora mundial afirma haber presentado estrés laboral, en Colombia en promedio del 20% al 33% manifestaron presentar estrés; dichos niveles fueron provocados por factores psicosociales como largas jornadas laborales y/o por factores extra-organizacionales (Perez Posada, 2011). Por otro lado, la falta de servicios de salud ocupacionales empeora la situación, esto debido a que del 5% al 10% de los trabajadores cuentan con dicho servicio. Al presente, Construal Ingeniería S.A.S no ha realizado programas, actividades o planes de prevención o mejora de los factores generadores de estrés en la organización, de igual manera, no se han implementado herramientas de medición del nivel de estrés en los colaboradores, por ende, no se han propuesto y/o implementado acciones de mitigación a los principales factores de estrés. No obstante, se identifican consecuencias como la exposición a trabajos de alta tensión, niveles de exigencias altas, falta de apoyo social de los superiores y colegas, falta de planeación de los proyectos de obras civiles, entre otros.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Actualmente todas las actividades laborales requieren de tiempo, esfuerzo físico y mental lo cual hace que se presente agotamiento o estrés influyendo en las relaciones familiares,

laborales y sociales. El estrés laboral es un patrón de relaciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante ciertos aspectos abrumadores o exigentes, también se presenta como la relación que puede mostrar el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus competencias y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (Institute of Work, Health & Organisations, 2004), esta se agrava cuando el trabajador siente que no recibe apoyo de sus superiores y colegas. Existe dos tipos de estrés laboral los cuales son: El Episódico y el Estrés Crónico, El estrés Episódico es aquel que se presenta en situaciones momentáneamente y no se postergan por mucho tiempo, luego de enfrentarse y resolver la causa que lo genero desaparecerán todos los síntomas, Así mismo está el estrés crónico el cual se presenta de manera periódica cuando una persona se somete a un factor estresor de manera constante, esto forja que los síntomas de estrés aparezca cada vez que el factor aparezca. (Perez Posada, 2011). En los países en desarrollo se ha identificado que cada día las personas lidian con el aumento del estrés laboral debido a la globalización y cambios en la naturaleza del trabajo. Por el contrario, en países industrializados las personas se encuentran más familiarizados con lo que es estrés laboral y cómo manejarlo. (Irene, Karin, & Leonor, 2008).

El estrés laboral es uno de los principales problemas a nivel mundial donde casi un 35% de los trabajadores afirman presentarlo, para el caso de Colombia entre un 20% y 33% manifiestan sentir altos niveles de estrés los cuales son provocados por factores psicosociales durante las jornadas laborales y factores externos a la organización. (Perez Posada, 2011). La situación suele empeorar debido dos factores principales como lo son la falta de servicios de salud ocupacional, se estima que solo del 5% al 10% de los trabajadores en países en desarrollo cuenta con estos servicios.

Día a día los cambios, la competencia en el mercado y la vida laboral moderna debido a los avances científicos y tecnológicos ha llevado a que las empresas cambien constantemente los sistemas de producción lo que ha significado que los trabajadores presenten un nivel muy alto de exigencia para de cumplir con objetivos pactados con clientes, indicadores de gestión, la demanda del mercado, entre otros. Estos niveles de exigencias han ocasionado la presión por una mayor productividad, respuestas psicosociales, aumento en las inseguridades laborales, aumento en las presiones de tiempos y trabajos agitados, incumplimiento en actividades laborales y

presiones por el aumento en la calidad del trabajo, todos estos factores desatan un estrés laboral que afecta directamente la producción y el deterioro de las empresas, según el artículo La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos de Pérez Posada, entre el 50% y el 60% de las bajas laborales están relacionadas con el estrés en el trabajo lo que presente un algo costo para las organizaciones (Perez Posada, 2011).

Estos episodios de estrés ya sean episódico o crónico permiten que el desempeño en la productividad y las relaciones con los pares y jefes se vea perturbada, siendo una causa de deserción laboral y sobrepasando ya a la afectación de las relaciones intrafamiliares, personales, problemas económicos y psicosociales. (Estrada Zapata & Sánchez Márquez, 2016)

## **SISTEMATIZACIÓN**

El estrés laboral se relaciona con estresores laborales, dichos estresores son aquellos elementos de riesgo psicosocial como aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus argumentos social y organizativo, que pueden llegar a causar daños psicológicos o físicos en los trabajadores (Garavito Santander, 2018), en Construal Ingeniería S.A.S ¿cuáles son los principales estresores laborales? A su vez, los principales desencadenantes de estrés se dividen en 5 grandes grupos, que son, Ambiente físico, individuales, grupales, organizacionales, y extra-organizacionales (Ministerio del Trabajo, 2014), realmente ¿las condiciones extralaborales de los colaboradores son factores diferenciales en la ejecución de sus tareas?

Teniendo en cuenta que los trabajadores no ejecutan sus tareas laborales con eficacia si están expuestos ante situaciones de estrés laboral ¿Cuáles son las consecuencias del estrés en los trabajadores de la organización? y ¿Qué nivel de estrés experimentan los colaboradores de la organización? (Ivancevich y Matteson, 1989). Por último, ¿Cuáles son las medidas preventivas para hacer frente a los problemas que causan el estrés?

## **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Qué acciones de mejora se deben proponer para mitigar los principales factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de Construal Ingeniería S.A.S.?

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un programa de promoción y prevención para reducir los factores que generan estrés en los colaboradores administrativos de Construal Ingeniería S.A.S con el fin de disminuir la sintomatología asociada a factores de riesgo psicosocial.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar los principales factores de evaluación de clima organizacional. a los que están expuestos los colaboradores administrativos.

Conocer los niveles de estrés laboral que presentan los colaboradores administrativos de Construal Ingeniería SAS.

Proponer elementos didácticos de prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo.

## **JUSTIFICACIÓN**

El estrés laboral cada vez es más frecuente en los colaboradores de cualquier empresa presentándose de forma personal o social con consecuencias altas a nivel personal que van desde la afectación del bienestar físico, psicológico, desempeño laboral y salud de las personas, y a nivel organizacional afecta la salud empresarial, el rendimiento laboral, el logro de objetivos individuales o en equipo.

Los trabajadores de empresas constructoras ya sean personal administrativo como el de obra apoyan y aportan para la ejecución de obras civiles de diferente tipo y magnitud ya sean edificios, estructuras, vías, sistemas de conducción de agua, reparaciones y mantenimientos a infraestructuras físicas de un país, entre otros. (Chávez Orozco, 2014). Muchas veces el nivel de exigencia para el cumplimiento de objetivos genera un estrés laboral el cual puede ser episódico o crónico pero que sin importar el tipo afecta la productividad y desempeño laboral de los colaboradores.

Actualmente en Construal Ingeniería S.A.S no ha realizado ningún programa, actividad o plan de acción para medir el nivel de estrés en los colaboradores y mitigar los principales factores que lo generan, ni las consecuencias que están aportando para que este aumente. Sin embargo, se ha logrado identificar que esta condición se ha venido presentando por consecuencias como la exposición de trabajo de alta tensión, niveles de exigencias altas, falta de apoyo social de los superiores y colegas, falta de planeación de los proyectos de obras civiles, entre otros.

Por esta razón nace la necesidad de la presente investigación la cual es determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de Construal Ingeniería S.A.S por medio del cuestionario de Estrés Laboral OIT/OMS y de esta forma obtener resultados reales y eficientes que permita proponer acciones correctivas y preventivas como programas de control y reducción de estrés.

### **DELIMITACIÓN DEL CONTEXTO**

Construal Ingeniería S.A.S es una empresa dedicada a la asesoría y ejecución de proyectos de construcción civil desde su concepción hasta la inspección final, suministro de materiales agregados y alquila maquinaria de construcción y vehículos de carga. Cuentan con una trayectoria de más de 10 años en el sector público y privado (Construal Ingeniería S.A.S, 2020).

### **DESCRIPCIÓN GEOGRÁFICA**

La sede principal (Ver Ilustración 1) de Construal Ingeniería S.A.S. se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. (Ver Tabla 1).



**Ilustración 1.** Georreferenciación de sede principal. Tomado de: Google Maps.

<b>LOCALIZACIÓN A NIVEL URBANO</b>			
<b>DEPARTAMENTO</b>	Cundinamarca	<b>CIUDAD</b>	Bogotá
<b>LOCALIDAD</b>	Suba	<b>DIRECCIÓN</b>	Carrera 61 # 100 – 68
<b>BARRIO</b>	Andes Norte	<b>UPZ</b>	25 - Floresta
<b>LINDEROS SECTORIALES INMEDIATOS</b>			
<b>NORTE</b>	Vivienda		
<b>SUR</b>	Empresa		
<b>ORIENTE</b>	Empresa		
<b>OCCIDENTE</b>	Carrera 61		

**Tabla 1.** Información de localización geográfica. Tomado de: Escobar Gonzalez y Joven Hernández, 2021.

## **DESCRIPCIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA**

Construval Ingeniería S.A.S ha trazado su misión de la siguiente manera: “Somos una empresa de construcción civil, alquiler de maquinaria y suministro de materiales, que crea valor para nuestros clientes, colaboradores y la sociedad. Nos caracterizamos por nuestro compromiso con la calidad y rentabilidad de nuestros productos y servicios, apalancados por la experiencia y un excelente equipo humano”. Por otro lado, la misión plantea “Para el 2025 ampliar la cobertura y consolidar el posicionamiento nacional en construcción civil, alquiler de maquinaria y suministro de materiales, mediante el reconocimiento del compromiso con la calidad y rentabilidad de nuestros clientes, superando los retos de la ingeniería moderna mediante la mejora continua de nuestros procesos”.

La organización cuenta con 13 procesos (Ver Tabla 2), 4 gerentes, 3 directores y 6 líderes dentro de su organigrama (Ver ilustración 2) y mapa de procesos (Ver Ilustración 3).

ÁREA O PROCESO	PERSONAS	DIAS	HORARIO <sup>1</sup>
<b>Gerencia General</b>	1	5	08:00 A.M. – 05:00 P.M
<b>Maquinaria y Suministros</b>	4	5	08:00 A.M. – 05:00 P.M
<b>Proyecto y Obras Civiles</b>	2	5	08:00 A.M. – 05:00 P.M
<b>Talento Humano</b>	3	5	08:00 A.M. – 05:00 P.M
<b>Contabilidad</b>	4	5	08:00 A.M. – 05:00 P.M
<b>Financiera</b>	4	5	08:00 A.M. – 05:00 P.M
<b>Compras</b>	2	5	08:00 A.M. – 05:00 P.M
<b>HSEQ</b>	2	5	08:00 A.M. – 05:00 P.M
<b>Licitaciones</b>	3	5	08:00 A.M. – 05:00 P.M
<b>TOTAL</b>		<b>25 PERSONAS</b>	

Tabla 2. Carga ocupacional. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2021.

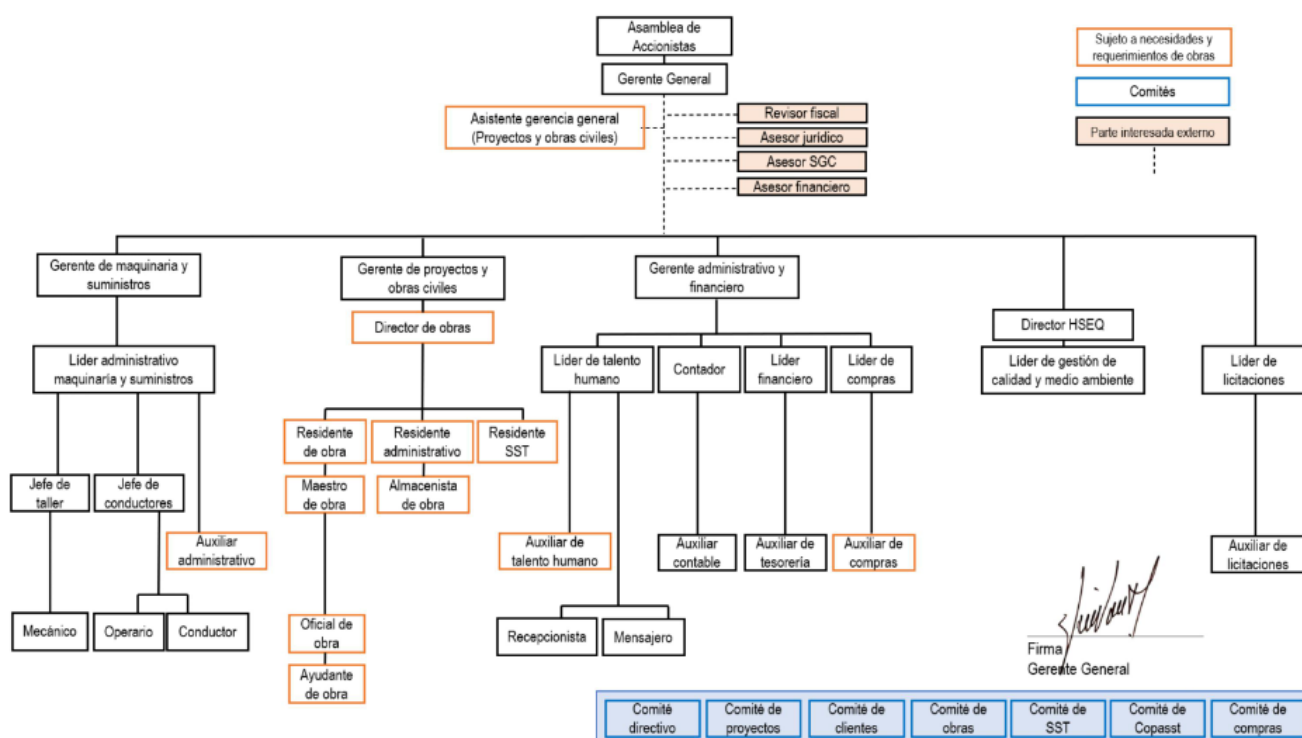


Ilustración 2. Organigrama. Tomado de: Construal Ingeniería, 2020.

<sup>1</sup> Horarios flexibles a colaboradores con contrato de confianza





**Ilustración 3.** Mapa de Procesos. Tomado de: Construvial Ingeniería, 2020.

### LIMITACIONES

Concibiendo como una oportunidad a corto y largo plazo, se enumeran las limitaciones (Ver Tabla 3), a las que la investigación podría enfrentarse.

RECURSO	NOMBRE	OBSERVACIONES
<b>Financiero</b>	Presupuesto anual	Las estrategias y prácticas de intervención y prevención deben ser propuestas en el último trimestre del año para ser consideradas en el presupuesto del 2022.
<b>Tiempo</b>	Efectos longitudinales	El tiempo disponible para investigar el problema es limitado a causa de la duración de estudio de la especialización.
<b>Locativo</b>	Obras a nivel nacional	Se adelantan diferentes obras civiles a nivel nacional, en consecuencia, el acceso a la totalidad de los colaboradores se dificulta.

<b>Tecnológico</b>	Carencia de bases de datos	La organización se encuentra implementando el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, por ende, no se encuentran datos históricos que aporten a la investigación
<b>Humano</b>	Tamaño de la muestra	Los grupos de personas o procesos podrían no ser representativos a la muestra.
	Sesgo	En los cuestionarios se puede presentar sesgo, debido a que los colaboradores no recuerden momentos o experiencias pasadas, e incluso exagerar eventos significativos.

**Tabla 3.** Limitaciones. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2021.

## MARCO REFERENCIAL

### ESTADO DEL ARTE

El 24 de Septiembre de 1983, en el informe del Comité Mixto de La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial del Trabajo (OIT) hicieron referencia al concepto de riesgos psicosociales en el trabajo, como:

*“Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”* (Organización Mundial del Trabajo, 1984).

Ese momento fue la introducción a las investigaciones sobre factores de riesgos psicosociales a nivel nacional e internacional.

### ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS NACIONALES

A nivel nacional, se contemplan las investigaciones de factores de riesgos psicosociales en el año 1984 gracias al Decreto 0614 de 1984 (Ver Tabla 4), en donde nace la obligación de notificación de enfermedades profesionales y permite la implementación de acciones que protejan a la persona contra los riesgos relacionados con agentes psicosociales de la organización laboral (Presidente de la República de Colombia, 1984).

<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES AYUDANTES DE CONSTRUCCIÓN DE LA EMPRESA ROVER ALCISA COLOMBIA.</b>
<b>AUTOR</b>	Camargo Díaz Zulma Rocío & Erazo Guerrero Yolanda del Socorro.
<b>AÑO</b>	2015
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Riesgo psicosocial, factores de riesgo intralaborales, factores de riesgo extralaborales, estrés.
<b>OBJETIVO</b>	Realizar un diagnóstico de riesgo psicosocial a la empresa Rover Alcisa Colombia a través de la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia.
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>Se realiza un estudio no experimental, de carácter transeccional-descriptivo, no paramétrico, el análisis empleado es de tipo metodológico descriptivo.</p> <p>La población de estudio está conformada por el total de trabajadores ayudantes de construcción pertenecientes a la empresa Rover Alcisa Colombia ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. (42) cuyos tipos de cargos corresponden a maestros de obra, almacenista y auxiliares de obra; con modalidad de contrato obra y labor determinada; con una intensidad horaria de 45 horas semanales y con una antigüedad igual o superior a 6 meses.</p> <p>El procedimiento de esta investigación parte de la revisión bibliográfica acerca sobre los factores de riesgo psicosocial recolectado en bibliotecas, bases de datos e internet, se gestionó la aprobación de un representante legal de la empresa Rover Alcisa Colombia, quien facilitó la autorización de la aplicación de la batería a la población, se realizó la aplicación de este instrumento a la población y por último, los datos socio-demográficos fueron analizados mediante un análisis estadístico descriptivo (Camargo Díaz &amp; Socorro, 2015).</p>
<b>RESULTADOS</b>	<p>La población evaluada está conformada por 42 trabajadores de la constructora Rover Alcisa Colombia, de sexo masculino, con promedio de edad de 41 años, y con las siguientes prevalencias: modalidad de vivienda en arriendo con un 67%, identificación de estrato 2 con un 57%, formación académica en nivel bachillerato incompleto con un 52%, estado civil caracterizado por unión libre con un 52% y dos personas a cargo con un 28%.</p> <p>Los resultados de la distribución porcentual de respuestas obtenidas al administrar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral a los 42 ayudantes de construcción,</p>

	<p>se encontró que del 100% de la población evaluada el 24% se encuentra en riesgo alto y el 10% en riesgo muy alto, de lo cual se puede concluir que con una confiabilidad del 94.4%, estos trabajadores se encuentran insatisfechos con las características de su trabajo y la modalidad de contratación en relación con la garantía de su bienestar y la protección de su salud. El 24% de la población se encuentra en riesgo medio, identificándose un total de 58% del total de la población evaluada en riesgo psicosocial intralaboral que supera la media poblacional; por tanto, es un caso de prevalencia con alta incidencia sintomática.</p> <p>El 33% del total de la población evaluada se encuentra en nivel de estrés medio, el 29% de los ayudantes de construcción cuestionados evidencian un nivel de estrés alto y el 26% de los evaluados indican un nivel de estrés muy alto, según los resultados comparativos de la distribución porcentual de respuestas con respecto a los factores de riesgo evaluados se evidencia que de los tres factores el de mayor incidencia es el factor de estrés de forma prevalente prioritaria y por tanto requiere de mayor atención e implementación de acciones correctivas e intervenidas.</p>
<b>REFERENCIAS</b>	Camargo Díaz, Z. R., & Socorro, E. G. (2015). Diagnóstico de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores Ayudantes de Construcción de la Empresa Rover Alcisa Colombia. Tesis Posgrado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá D.C.
<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	<b>ESTRÉS LABORAL EN 15 OBREROS DE LA CONSTRUCTORA ARTYCO S.A.S. DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.</b>
<b>AUTOR</b>	Estrada Zapata María Alejandra & Sánchez Márquez Yury Andrea.
<b>AÑO</b>	2016
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Estrés, estrés laboral, Hábitos de salud, estilos de afrontamiento, estresores, bienestar psicológico.
<b>OBJETIVO</b>	Determinar cuál es el estado de estrés laboral en 15 obreros pertenecientes a la constructora ARTYCO S.A.S. de la ciudad de Medellín.
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>Esta investigación se realizó con el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo descriptivo.</p> <p>Se utilizó el muestreo por selección intencionada que consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo.</p> <p>La herramienta de recolección que se utilizó es la escala perfil de estrés, la cual nos arrojó los resultados basados en</p>

	<p>15 áreas: Prevención, red de apoyo social, conducta tipo A, fuerza cognitiva, estilo de afrontamiento, bienestar psicológico, alimentación, descanso/sueño, ejercicio, hábitos de salud y estrés.</p> <p>Para la recolección de la muestra se tuvo en cuenta 2 criterios de inclusión, el primero corresponde a que todas las personas de la muestra debían ser bachilleres y la segunda es que todas las personas de la muestra debían ser mayores de 20 años (Estrada Zapata &amp; Sánchez Márquez, 2016).</p>
<b>RESULTADOS</b>	<p>Con el programa SPSS versión 22 se presentan los datos estadísticos para la cual se obtiene que ninguna persona de la muestra presenta estrés laboral según los factores evaluados y por el contrario el 53,3% de la muestra se encuentra por debajo del rango medio, es decir que no presentan estrés laboral.</p> <p>De acuerdo con lo observado en la muestra poblacional de la investigación no hay indicios de estrés laboral, sin embargo, hay factores que predisponen en el desarrollo de estrés y están presentes en el ambiente laboral de la muestra. Los factores son la exposición constante a ruidos y no hay apoyo de transporte. Así mismo la muestra poblacional de este estudio presenta una alta valoración positiva en los estilos de afrontamiento y ambientes físicos inadecuados.</p> <p>Las personas de la muestra gozan de buena salud y son menos propensas a presentar algún tipo de enfermedad, las relaciones al interior laboral pueden ser amenas facilitando una mejor convivencia y generando un buen ambiente frente al ámbito social y el 86,7% encuentra apoyo social.</p> <p>El director de la obra Andalucía, expresa que al momento de las constantes renunciadas una de las razones principales se debe al tipo de contrato el cual no es estable, a pesar de que la muestra no presente condiciones altas de estrés, la inestabilidad laboral afecta la rotación dentro de la compañía.</p>
<b>REFERENCIAS</b>	<p>Estrada Zapata, M. A., &amp; Sánchez Márquez, Y. A. (2016). Estrés Laboral en 15 Obreros de la Constructora ARTYCO S.A.S. de la Ciudad de Medellín. Tesis Pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello, Antioquia.</p>
<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	<b>ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD NIVEL III DE CALI, COLOMBIA.</b>
<b>AUTOR</b>	Sarsosa Prowesk Kewy & Charria Ortiz Hugo.
<b>AÑO</b>	2017

<b>PALABRAS CLAVE</b>	Estrés laboral, agentes comunitarios de salud, psicología, instituciones de salud.
<b>OBJETIVO</b>	Identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali-Colombia.
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un estudio de tipo descriptivo de corte transversal.</p> <p>La muestra fue incidental, conformada por 595 participantes, con los siguientes criterios de inclusión: ocupar un cargo asistencial, estar vinculados laboralmente en cuatro clínicas nivel III de la ciudad de Cali y firmar un consentimiento informado con el fin de privilegiar la confidencialidad. La investigación contó con el aval del Comité Ético de la institución financiadora.</p> <p>Se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés en su tercera versión del Ministerio de la Protección Social, a este instrumento se le realizó también validación de contenido con trabajadores de servicios médicos asistenciales y profesionales de salud ocupacional, con quienes se establecieron los síntomas comunes relacionados con estrés y la consistencia interna del cuestionario, se estimó a través del Alfa de Cronbach, con un valor de 0,88.</p> <p>Los resultados de la aplicación fueron calificados de acuerdo con el manual del cuestionario del estrés y se analizaron desde la estadística descriptiva, utilizando el programa estadístico informático Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). (Sarsosa Prowesk &amp; Charria Ortiz, 2017).</p>
<b>RESULTADOS</b>	<p>De los 595 participantes, el puntaje total transformado fue 21,7, lo que indica un nivel de estrés alto, los síntomas fisiológicos el puntaje total transformado de 28,6 ubica un nivel de estrés muy alto, los síntomas intelectuales y laborales el puntaje total transformado de 20,6 tiene un nivel de estrés alto y los síntomas psicoemocionales el puntaje total transformado de 11,6 corresponde a un nivel de estrés bajo.</p> <p>Se encuentra prevalencia en los síntomas fisiológicos caracterizados por tensión muscular, dolor de cuello y espalda, y síntomas intelectuales y laborales, que se manifiestan en una percepción de sobre carga de trabajo, cansancio, tedio o desgano y los síntomas intelectuales y laborales se encontraron en nivel alto, caracterizado por sobrecarga de trabajo y dificultad para concentrarse u olvidos frecuentes, que se relacionan con disminución de la productividad o rendimiento laboral y dinamismo.</p>

<b>REFERENCIAS</b>	Sarsosa Prowesk, K., & Charria Ortiz, H. (2017). Estrés Laboral en Personal Asistencial de Cuatro Instituciones de Salud Nivel III de Cali, Colombia. Artículo, Pontificia Universidad Javeriana, Departamento de Ciencias Sociales, Cali.
<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	<b>RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE CANDELARIA – VALLE EN EL AÑO 2019.</b>
<b>AUTOR</b>	Trochez Ordoñez Marcela.
<b>AÑO</b>	2019
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Factores de riesgo psicosocial, riesgo psicosocial intralaboral, riesgo psicosocial extralaboral, estrés, batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
<b>OBJETIVO</b>	Evaluar los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción en el municipio de Candelaria – Valle en el año 2019.
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>El estudio es de tipo descriptivo de corte transversal, se analizó la totalidad de los trabajadores (72) de una empresa del sector de la construcción con contrato de vinculación laboral directa con la empresa.</p> <p>Los criterios de inclusión son: afiliación al SGSS y al SGRL, tener contrato laboral vigente con la empresa y firmar un consentimiento informado, por otro lado, los criterios de exclusión son: encontrarse en un periodo de cese laboral o no querer participar.</p> <p>El presente estudio tiene en cuenta las variables que evalúan los cuestionarios que componen la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral.</p> <p>El diligenciamiento de la batería será por cada uno de los participantes del presente estudio, de manera personal e individual, se realizará una socialización del proceso a través de carteleras y medio de comunicación con que cuenta la empresa.</p> <p>Para el procesamiento de la información se cuenta con el acompañamiento de la ARL quienes han dispuesto un Psicólogo con Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo para orientar cada una de las etapas del proceso, así como el apoyo tecnológico a través del acceso a un software diseñado por el área de tecnología de la ARL.</p> <p>El informe final será suministrado a la empresa, detallando los resultados de la evaluación, evidenciando a través de</p>

	tablas y graficas comparativas en qué nivel se encuentran cada uno de los dominios y dimensiones que contempla el instrumento con el objetivo de que la empresa con ellos pueda crear su Sistema de Vigilancia Epidemiológico para Riesgos Psicosociales, enfocando o priorizando la intervención de acuerdo con los niveles identificados (Trochez Ordoñez, 2019).
<b>RESULTADOS</b>	<p>En cuanto al riesgo intralaboral el 47% de los trabajadores se encuentra sin riesgo y el 17% con riesgo bajo, para un total de 64% de trabajadores que no requieren intervención, el 14% se encuentra en un nivel de riesgo medio, en el cual amerita observación y ejecución de acciones preventivas sistemáticas, el 18% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 4% en nivel muy alto, lo cual representa una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, razón por la cual requieren abordaje inmediato a través de un sistema de vigilancia epidemiológico.</p> <p>Respecto al riesgo extralaboral el 33% de los trabajadores se encuentra sin riesgo y el 24% con riesgo bajo, para un total de 57% de trabajadores sin necesidades de intervención, el 28% se encuentra en un nivel de riesgo medio, en el cual amerita observación y ejecución de acciones preventivas sistemáticas, el 7% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 8% en nivel muy alto, lo cual significa que un 15% de la población requiere intervención a través de un sistema de vigilancia epidemiológico, debido a la significativa posibilidad de asociación de este nivel de riesgo con manifestaciones de estrés.</p> <p>Se identifica que el nivel general de los riesgos intra y extralaborales es bajo, así como el nivel general de estrés identificado en la población.</p>
<b>REFERENCIAS</b>	Trochez Ordoñez, M. (2019). Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de una Empresa del Sector de la Construcción de Candelaria – Valle. Tesis Posgrado, Universidad Santiago de Cali, Facultad de Salud, Santiago de Cali.
<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	<b>ESTRÉS OCUPACIONAL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, COLOMBIA.</b>
<b>AUTOR</b>	Acosta Ramos Adriana Cristina, Jiménez Ruiz Luz Karine; Pulido Edgar Guillermo & Miladys Paola Redondo Marín.
<b>AÑO</b>	2019
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Estrés, evaluación de desempeño, docencia universitaria.
<b>OBJETIVO</b>	Analizar la influencia entre niveles de estrés ocupacional y su relación con evaluación de desempeño en una universidad del Departamento del Cesar.



<p><b>METODOLOGÍA</b></p>	<p>Se realiza un estudio cuantitativo, correlacional, de alcance transversal en una población que está constituida por los 47 docentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.</p> <p>Se utilizó una encuesta sociodemográfica del anexo técnico de la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la protección social, para la valoración de los niveles de estrés ocupacional se utilizó el Cuestionario para la evaluación del estrés contenida en este mismo anexo técnico y los resultados de las evaluaciones de desempeño docente se tomó de la Oficina de Registro y Control de la Universidad Popular del Cesar teniendo en cuenta que estas se realizan y quedan registrados en el sistema Academusoft del semestre académico inmediatamente anterior a la aprobación de este estudio.</p> <p>Las correlaciones estadísticas fueron calculadas mediante el Statistical Package for Social Sciences o SPSS, versión 23 (Acosta Ramos, Jiménez Ruiz, Pulido, &amp; Redondo Marín, 2019).</p>
<p><b>RESULTADOS</b></p>	<p>Las variables sociodemográficas de los docentes indicaron que el 64% de los docentes son casados o tienen unión marital de hecho, el 72% tienen formación postgradual finalizada en especialización, maestrías o doctorados. El 60% de los docentes son del estrato socioeconómico tres y solo el 51% tiene vivienda propia.</p> <p>En las características ocupacionales, se observa que el 66% tiene cuatro o menos años de estar vinculados con la universidad, el 87% de los encuestados tiene vinculación ocasional medio tiempo, el 83% tienen contratación a término fijo inferior a un año.</p> <p>En niveles de estrés el 45% de la población presenta niveles de estrés entre alto y muy Alto, el 40% se encuentran con niveles muy bajo y bajo y 15% con un estrés medio. No se encontró ninguna asociación significativa entre el cuestionario de estrés laboral y los resultados de evaluación docente, el nivel de desempeño medido no predice el nivel de estrés de los docentes en la universidad, por lo tanto, ninguna de las variables contempladas en la aplicación de instrumentos tuvo un criterio predictivo ante el estrés laboral.</p>
<p><b>REFERENCIAS</b></p>	<p>Acosta Ramos, A. C., Jiménez Ruiz, L. K., Pulido, E. G., &amp; Redondo Marín, M. P. (2019). Estrés Ocupacional y Evaluación de Desempeño en Docentes Universitarios del Departamento del Cesar, Colombia. <i>Revista Encuentros</i>, XVII (1), 24 - 33.</p>

**Tabla 4.** Antecedentes Investigativos Nacionales. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2021**ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS INTERNACIONALES**

A nivel mundial, para el mes de Julio de 2021 la Organización Internacional de Normalización (ISO) publicara la norma para la gestión de la salud y seguridad psicológicas en el trabajo (ISO 45003:2021) ofreciendo una guía adicional en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISOTools, 2020). Aun así, los avances investigativos han orientado la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo mundialmente (Ver Tabla 5)

<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	<b>ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.</b>
<b>AÑO</b>	2014
<b>AUTOR</b>	Chávez Orozco César Augusto.
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Estrés laboral, factores psicosociales, demanda control.
<b>OBJETIVO</b>	Determinar el nivel de estrés relacionado con el trabajo en trabajadores de la construcción, mediante la aplicación del cuestionario de estrés denominado modelo demanda-control-apoyo social publicado por Karasek y Theorell en 1979.
<b>METODOLOGÍA</b>	Se realizo un estudio descriptivo y exploratorio con la participación de 150 trabajadores del sector de la construcción tanto administrativo como de obra, esta encuesta fue aplicada en el mes de septiembre del año 2014 en la ciudad de Quito. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de estrés relacionado con el trabajo, denominado modelo de demanda control- apoyo social publicado por Karasek y Theorell en 1979, que consta de 29 preguntas y cuatro escalas de respuesta. Los datos se tabularon en Excel y el análisis se realizó en el programa SPSS. Este modelo identifica dos aspectos fundamentales en el ámbito del trabajo desencadenantes de estrés: la demanda y el control, y conceptualiza el estrés relacionado con el trabajo como la combinación de altas demandas psicológicas y escaso control en la toma de decisiones (Chávez Orozco, 2014).
<b>RESULTADOS</b>	Del personal que participó en el estudio (150 trabajadores) el 87% corresponde al género masculino y el 13% al género femenino, con un promedio de edad de 38 años. El estudio determinó que existe un bajo nivel de personas que ejecutan un trabajo de alta tensión laboral (23%), y con

	riesgo de alta tensión psicológica y enfermedad física (Job stress); el personal femenino tiene un mayor riesgo de alta tensión laboral con 40%. Los trabajadores con edad mayor a 50 años tienen el más alto grado de tensión psicosocial, con un 30,0%; y existe un 7% de la población que se encuentra en la etapa de isostrain, con un alto riesgo de tensión mental y enfermedad física, este bajo nivel está relacionado con el alto nivel de apoyo social que existe por parte de las jefaturas y los compañeros.
<b>REFERENCIAS</b>	Chávez Orozco, C. A. (2014). Estrés Laboral en Trabajadores de la Construcción. Tsafiqui - Revista Científica En Ciencias Sociales UTE (6), 99 - 106.
<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	<b>INFLUENCIA DEL ESTRÉS PERCIBIDO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN LIMA METROPOLITANA.</b>
<b>AÑO</b>	2019
<b>AUTOR</b>	Holguín Montañez Maira Lucia.
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Construcción civil, estrés, satisfacción laboral.
<b>OBJETIVO</b>	Conocer la influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en obreros de construcción civil de Lima Metropolitana.
<b>METODOLOGÍA</b>	La metodología fue realizada por medio del Cuestionario de satisfacción S21/26 el cual está conformado por 26 ítems y se orienta a 6 dimensiones de conformidad laboral, sin embargo, solo se utilizó la versión validada en Perú que tiene cuatro dimensiones: Satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con la participación. Por otro lado, también fue aplicado la Escala Estrés Percibido. Es una escala tipo autoinforme la cual consta de 14 ítems, con formato de respuesta tipo Likert que va de 0 a 4 (0 = nunca; 1= casi nunca, 2= de vez en cuando, 3= frecuentemente y 4= casi siempre), que evalúa de forma unidimensional el estrés percibido (EP). La muestra estuvo conformada por 100 obreros de construcción civil, pertenecientes a una misma empresa constructora. Las edades se encontraban entre 19 a 59 años (M=33.34), entre los cuales el 34% se encuentra casado, el 33% soltero y el 30% es conviviente. A su vez el 29% no tienen hijos, el 24% de la muestra tienen un hijo y el 25% tienen dos hijos. En cuanto a sus orígenes el 63% nacieron en Lima mientras el 36% nacieron en provincia (Holguín Montañez, 2019).
<b>RESULTADOS</b>	La desviación estándar con respecto a la normalidad univariada no se encontraba elevada, ya que, la asimetría y

	<p>curtosis se encontraban dentro de un rango aceptable (+/- 1.5; Pérez &amp; Medrano, 2010). Además, se pudo determinar que los índices de confiabilidad en ambos casos de satisfacción laboral y estrés general fueron positivos. Además, se observa una influencia significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el estrés general (<math>r \geq .20</math>).</p> <p>El objetivo del análisis de regresión lineal es obtener el grado de influencia que tiene una variable sobre la otra. En los resultados analizados se puede determinar que el estrés general influye significativamente en las dimensiones de la satisfacción laboral (<math>R^2 &gt; .02</math>; <math>\beta &gt; .20</math>), a excepción de la satisfacción con la supervisión.</p>
<b>REFERENCIAS</b>	Holguín Montañez, M. L. (2019). Influencia del Estrés Percibido sobre la Satisfacción Laboral en Obreros de Construcción Civil en Lima Metropolitana. Tesis Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Humanidades, Lima - Perú.
<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	<b>ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DESDE EL ENFOQUE DE LOS SUCESOS VITALES.</b>
<b>AÑO</b>	2012
<b>AUTOR</b>	Arias Gallegos Walter L.
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Sucesos vitales, estrés laboral, empresa.
<b>OBJETIVO</b>	Identificar los sucesos vitales más frecuentes que se relacionan con los trabajadores de una empresa en Arequipa.
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>Para el estudio se tomó como población principal 103 trabajadores de los cuales 100 eran hombres y 3 mujeres, sin embargo, debido al número desproporcional de mujeres se realizó el estudio solo con los 100 hombres, con roles de mecánicos operarios (n=71), administrativos (n=8) e ingenieros (n=11).</p> <p>Como instrumento de evaluación se utilizó la escala de Reajuste Social de Holmes y Rahe el cual tiene 24 ítems que se valoran a través de unidades de campo vital.</p> <p>La escala nos arroja cuatro categorías de nivel de estrés: Normal cuyas puntuaciones son de 150 unidades de cambio vital (UCV), estrés medio con puntuación de 150 a 159 (UCV) y crisis moderada que van desde 200 a 299 (UCV) y crisis de vida considerable con puntuación mayores a 300 (UCV) (Arias Gallegos, 2012).</p>
<b>RESULTADOS</b>	Los sucesos vitales más frecuentes identificados entre los trabajadores de la empresa fueron los siguientes: Cambios de hábitos alimenticios y de sueño, para las condiciones de vida el estatus económico y logros personales. Para el personal administrativo se presentaron sucesos como el

	<p>cambio de responsabilidades en el trabajo y para los ingenieros el matrimonio y las vacaciones.</p> <p>Los ingenieros y los mecánicos que operan maquinaria fueron los que obtuvieron la puntuación más alta de niveles de estrés ya que experimentaron más unidades de cambio vital (UCV).</p>
<b>REFERENCIAS</b>	Arias Gallegos, W. L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. Revista Cubana de Salud Pública, XXXVIII (4), 325 - 335.
<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDICIÓN DEL ESTRÉS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.</b>
<b>AÑO</b>	2019
<b>AUTOR</b>	González Martínez Itzy Raquel.
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Riesgo psicosocial, estrés laboral, metodologías de evaluación, plan de mejora.
<b>OBJETIVO</b>	Realizar una evaluación integral de las condiciones de trabajo y el desarrollo de las actividades laborales de la empresa en la ejecución de los proyectos de obras civiles de la inmobiliaria Proyecciones Urbanísticas y analizar los resultados obtenidos de las evaluaciones para diseñar propuestas para beneficiar la productividad y la rentabilidad de la empresa.
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>La metodología empleada fue por medio de encuestas, visitas y entrevistas, para realizar la evaluación de riesgos.</p> <p>Se realizó la recopilación de datos importantes en relación con las tareas que se llevan dentro de la empresa y los proyectos, también se verifico las responsabilidades y funciones de los roles.</p> <p>En campo se realizó la visita donde se verifico las condiciones laborales y se aplicó la encuesta la cual tenía 10 preguntas con opción de respuesta de SI o NO.</p> <p>La evaluación de riesgos para cada etapa del proceso se realizó utilizando el método binario el cual abarca dos variables cualitativas para la evaluación conocido como Método General de Evaluación o Método simplificado del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.</p> <p>Para realizar la evaluación de riesgo psicosocial se empleó el cuestionario sobre estrés laboral de la OIT – OMS a 34 trabajadores, la cual será la herramienta de medición para la recolección de datos, las cuales servirán para identificar la afectación que puedan tener los trabajadores de la construcción con respecto a sus condiciones especiales de trabajo (González Martínez, 2019).</p>

<b>RESULTADOS</b>	<p>Los resultados obtenidos en la recopilación de la información fueron: el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para los contratistas de los proyectos es muy débil, los programas de capacitaciones presentan disconformidad con la periodicidad y el contenido de las capacitaciones, los formatos y documentos registros no se encuentran controlados por el sistema y comunicación y acceso a la información no es efectivo.</p> <p>Para la encuesta realizada se aplicó a 16 trabajadores donde se trataban temas enfocados con el sistema de gestión de la empresa, capacitación, comunicación, grado de satisfacción y ambiente laboral.</p> <p>Para los niveles de estrés laboral se generaron los siguientes resultados: bajo nivel de estrés: 59%, nivel intermedio 38%, estrés 3% y Alto nivel de estrés 0%.</p>
<b>REFERENCIAS</b>	González Martínez, I. R. (12 de marzo de 2019). Evaluación de riesgos laborales y medición del estrés en el sector de la construcción. Tesis Maestría, Universidad Especializada de las Américas, Decanato de Postgrado, Panamá.
<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	<b>EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD POR LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHUMAYO AREQUIPA 2017.</b>
<b>AÑO</b>	2017
<b>AUTOR</b>	Escalante Yenny Nina & Quispe Calderón Cecilia Celia.
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Estrés laboral, cumplimiento, normas de seguridad, desempeño laboral.
<b>OBJETIVO</b>	Determinar el nivel de relación entre el Estrés Laboral y el Cumplimiento de las Normas de Seguridad por los trabajadores de construcción civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo - Arequipa, 2017.
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>El tipo de investigación será de las siguientes formas: Cuantitativa debido a que se presentan variables numéricas. No experimental ya que no se presentan manipulación directa de las variables y Transversal ya que la recolección de datos se presenta en un solo momento.</p> <p>El diseño metodológico será de forma casual la que se busca medir el impacto de una variable independiente. La población de muestra será la población de trabajadores de construcción civil que laboral en el municipio Distrital de Uchumayo esta población está conformada por los siguientes roles: Operarios, oficiales y peones (Escalante &amp; Quispe Calderón, 2017).</p>

<b>RESULTADOS</b>	Los resultados arrojados en la investigación muestran que en los rangos de edad de 30 a más de 50 años hay un porcentaje alto de estrés laboral, posiblemente esto puede deberse a la carga familiar y en los rangos de 20 a 29 años hay un menor porcentaje debido a que no presentan carga familiar y mayores responsabilidades. Según los roles estudiados el Oficial presenta mayor porcentaje de estrés laboral debido a que cuentan con más responsabilidades. El estudio también arrojó resultados que más incumplen las normas de seguridad son aquellas con el mayor rango de edad, esto puede deberse a la experiencia con la que cuentan, y el rol que más cumple con las normas de seguridad son los oficiales por las responsabilidades.
<b>REFERENCIAS</b>	Escalante, Y. N., & Quispe Calderón, C. C. (2017). El Estrés Laboral y su Influencia en el Cumplimiento de las Normas de Seguridad por los Trabajadores de Construcción Civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo Arequipa - 2017. Tesis Pregrado, Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de Ingeniería, Arequipa.

**Tabla 5.** Antecedentes Investigativos Internacionales. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2021.

## MARCO TEÓRICO

**Factores de Riesgo Psicosocial:** Son condiciones de trabajo relacionadas con su organización y que son causa de enfermedades. También se entiende como las condiciones o condición del individuo del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo condiciones de intensidad y un tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador, en la organización y en los grupos generando estrés. (Rodríguez, 2009)

**Estrés:** Es la relación entre la persona y el ambiente en la que el individuo percibe en qué medida las demandas ambientales pueden constituir un peligro para su bienestar y si exceden o igualan sus recursos para enfrentarse a ellas. Al tener estrés es estar sometido a una gran presión, frustración, sentirse aburrido y encontrarse en situaciones que no sea de fácil control. (Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003)

**Estrés Crónico:** Es aquel estrés causado por situaciones diarias, continuas y repetitivas donde el individuo no es capaz de reaccionar de alguna forma ante la situación, es decir cuando el organismo se encuentra bajo una presión continua o una situación de emergencia que permite

que se agoten los recursos fisiológicos y psicológicos de defensa del individuo. (De Luca, Sánchez, Pérez Olan, & Leija Salas , 2004)

**Estrés Episódico:** Se presenta momentáneamente en situaciones que no se postergan por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelven la situación que provoca el estrés los síntomas desaparecen, un ejemplo de este tipo de estrés es cuando un individuo es despedido de su empleo. (Perez Posada, 2011)

**Estrés Laboral:** Es la tensión que se produce cuando un individuo se enfrenta a una situación o exigencia laboral que podría estar por encima de sus capacidades y recursos. Este tipo de estrés se produce en circunstancias donde los trabajadores muestran agotamiento emocional, cuando se sienten incapaces de alcanzar sus metas y sienten apatía ante su trabajo. (P, 2011)

**Estresores Laborales:** Es el conjunto de situaciones y elementos físicas y/o psicosociales de carácter estimular que se dan en el trabajo y que producen tensión y otros resultados no agradables para el individuo. Con esta definición cualquier aspecto funcional de la organización que tenga como resultados conductas negativas o inestables para los individuos se define como un estresor. (Miranda, 2008)

**Acciones de Mejora:** Son aquellas acciones que se realizan para eliminar las causas o no conformidades reales, potenciales o para fortalecer áreas de oportunidades. (Tribunal Electoral del Poder de la Federación, 2021)

**Bienestar Psicológico:** Es la ausencia de malestar o trastornos psicológicos, identificado con la emocionalidad positiva y la ausencia de emociones negativas. (Solano, 2009)

**Salud Mental:** Es un estado de bienestar que permite a cada individuo realizar su potencial, enfrentar dificultades usuales de la vida diaria, trabajar productiva y fructíferamente y contribuir a la comunidad. (Rondón, 2006)

**Productividad de los Trabajadores:** Indicador del resultado del impacto de incrementar las capacitaciones, así como la innovación y la mejora de procesos internos para aumentar la



satisfacción de clientes. Este se puede medir con la cantidad de resultados que cada individuo puede generar. (Torrecilla, 2005)

**Factores Psicosociales:** Los factores de psicosociales nació desde la década de los 80 y se puede decir que estos son descriptivos y aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicológicas del trabajo como la cultura organizacional, clima laboral y el estilo de liderazgo o hasta el diseño del puesto de trabajo, esto se puede presentar como factores negativos o positivos. (Ordoñez, 2019)

**Condiciones Intralaborales:** Son aquellas características del trabajo y de su organización que pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores. Existen cuatro dominios que conforman las condiciones intralaborales las cuales son: Las demandas de trabajo, Control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y la Recompensa. (Ordoñez, 2019)

**Demandas del Trabajo:** Se entienden como las exigencias que el trabajo le impone al individuo de las cuales se pueden presentar de diferentes tipos entre estas están: cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales de responsabilidad, ambiente físico laboral y de jornada de trabajo. (Ordoñez, 2019)

**Demandas Cuantitativas:** Son aquellas relacionadas con las exigencias de la cantidad de trabajo que un individuo puede realizar respecto al tiempo disponible para la ejecución. Esto se refiere cuando el individuo no cuenta con el tiempo suficiente para realizar las tareas exigidas causando un trabajo bajo presión. (Ordoñez, 2019)

**Demandas de Carga Mental:** Es un factor estresor que constituye junto con el control y con el apoyo social. Son demandas de un procesamiento cognitivo para la ejecución de tareas y que involucran procesos mentales y que afecta el desempeño del trabajador y la productividad de la organización. (Ordoñez, 2019)

**Demandas emocionales:** Son aquellas emociones y afecciones que son propias de las tareas y que pueden influir sobre los sentimientos y emociones del trabajador. Esto hace referencia a cuando se presentan situaciones y sentimientos de las personas que cuando estas dos

se combinan se ve afectado el autocontrol de las emociones y sentimientos y puede afectar el desempeño del trabajador. (Ordoñez, 2019)

**Exigencias de responsabilidad del cargo:** Hace referencia a actividades y obligaciones que no pueden ser transferidos a otras personas y que se debe responder por las propias acciones y de las obligaciones. (Ordoñez, 2019)

**Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico:** Las demandas ambientales están relacionadas con los agentes físicos, químicos y biológicos a los que están expuestos los individuos en su lugar de trabajo lo que puede causar insatisfacción, discomfort y afectar la salud física de los mismos. (Ordoñez, 2019)

**Demandas de Jornadas de Trabajo:** Son las exigencias de duración de las jornadas laborales y los horarios de los trabajadores, así como las pausas y descansos periódicos a lo que los individuos tienen derecho. (Ordoñez, 2019)

**Control Laboral:** Es la posibilidad que tiene un trabajador para influir y decidir en diferentes aspectos que intervienen en su trabajo, algunos de estos aspectos pueden ser la iniciativa, la autonomía, el uso, el desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación, el manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación. También se refiere a la necesidad del individuo para realizar trabajos con niveles de demandas o de ejercer control sobre el proceso del trabajo. El control del trabajo contiene cinco dimensiones las cuales son: control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participaciones y manejo del cambio, claridad del rol y capacitación. (Ordoñez, 2019)

**Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** Hace referencia a las relaciones sociales que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, esto influye en las formas de trabajar y en el ambiente laboral. Los líderes permiten mejorar el rendimiento y el aumento de capacidades para cumplir los objetivos organizaciones y personales del individuo. El dominio de liderazgo está compuesto por cuatro dimensiones las cuales son: Características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores o subordinados. (Ordoñez, 2019)

Recompensa: Hace referencia a la retribución que el trabajador recibe a cambio de actividades laborales, este dominio comprende diversos tipos de recompensa las cuales pueden ser: financiera, de estima, de posibilidades de promoción y de seguridad en el trabajo, posibilidades de educación, la satisfacción, la identificación con el trabajo y con la organización. La recompensa comprende dos dimensiones las cuales son: el reconocimiento y la compensación y la recompensa derivada de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. (Ordoñez, 2019)

Condición Extralaborales: Esta comprende aspectos tanto del entorno familiar, social y económico del trabajador, estas también abarcan las condiciones del lugar de vivienda, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicaciones y relación intrapersonales, situación económica del grupo familiar. (Ordoñez, 2019)

## **ANTECEDENTES LEGALES**

Como respuesta a las condiciones laborales precarias, en Colombia para el año 1915 se estableció que dentro de las consecuencias de un accidente de trabajo podría contemplarse una enfermedad traumática que no condene a la inacción total o incapacidad permanente total como por ejemplo las perturbaciones mentales incurables (Congreso de Colombia, 1915), a través de la ley 0057. Igualmente, en 1938 se crea el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, eliminando el Departamento Nacional de Higiene (Congreso de Colombia, 1938). El decreto 2663 de 1950 estableció las relaciones del derecho de trabajo individual y las del derecho colectivo del trabajo con el ánimo de regir una coordinación económica y un equilibrio social en el territorio nacional (Presidente de la República de Colombia, 1950), este decreto es conocido como el código sustantivo del trabajo.

Se aborda en el año 1984 con el decreto 0614 la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, decretando a los patronos permitir el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, nace la obligatoriedad de notificación de enfermedades profesionales que se presenten, asimismo, las actividades de salud ocupacional tienen por objeto entre otras proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes psicosociales de la organización laboral (Presidente de la República de Colombia, 1984). Dos

años después, en 1986, los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial a través de la resolución 2013 se vuelven obligatorios en las empresas con diez (10) o más trabajadores a su servicio, sea pública o privada, dentro de sus funciones esta colaborar en el análisis de las causas de las enfermedades profesionales, proponer al empleador medidas correctivas para evitar su ocurrencia y solicitar informes periódicos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Ministerio de Salud, 1986).

Los Programas de Salud Ocupacional aparecen con la Resolución 1016 de 1989, los empleadores garantizan el funcionamiento del programa en la organización; el subprograma de Medicina Preventiva se encarga de la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales, por otro lado el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial entre otras actividades identifica los agentes de riesgos psicosociales, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989). Tras 104 años nace la constitución política de Colombia como instrumento de reivindicación de derechos, el artículo 25 nos habla del trabajo como un derecho y una obligación social, en donde toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Subsiguientemente, en el año 1994 el Comité Paritario de Medicina Higiene y Seguridad Industrial de las empresas se denominará Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), esto a partir del decreto 1295, además, se plantea objetivos para el Sistema General de Riesgos Profesionales, como la formación de actividades de promoción y prevención inclinados a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994). Doce años después, es decir, en el año 2006 surge la ley 1010 “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”, a manera de valor legalizado se encuentran la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa (Congreso de Colombia, 2006).

Ampliando el progreso normativo, se establecen prácticas y se definen compromisos 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 ocupacional, gracias a la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, 2008). Para el 2012 y como expansión de la ley 1010 de 2006 nace la resolución 0652 y la Resolución 1356, a través de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2012) y dicho comité se compone de 4 individuos, dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2012).

Continuando en el 2012, la Ley 1562 modifica el Sistema de Riesgos Laborales y define el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la enfermedad laboral en el marco de salud ocupacional como “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”. En caso de que una enfermedad no se haya plasmado en la Tabla de Enfermedades Laborales se debe indicar la relación de causalidad con los factores de riesgo (Congreso de la República, 2012). Por otra parte, la Ley 1562 denomina al Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) como Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

Pasado un año, es decir, para el año 2013 se expide la Ley de Salud Mental y define los problemas psicosociales como sucesos negativos, dificultades, escenario de estrés familiar o interpersonal, carencia de apoyo u otras alteraciones experimentadas por una persona, y crea una red integral de prestación de servicios de salud mental pública y privada (Congreso de la República, 2013). Posteriormente el ministerio de trabajo expide la Tabla de Enfermedades Laborales por medio del Decreto 1477 de 2014, este tiene agentes de riesgo y grupos de enfermedades y, se incluye en la sección I - factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales, el grupo de agentes psicosociales e instaura enfermedades, como: depresión (F32), reacciones a estrés grave (F43), estrés postraumático (F43.1), entre otras (Ministerio de Trabajo, 2014).

Siguiendo la Ley 1562, el Decreto 1443 de 2014 define con cumplimiento obligatorio el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y concreta que la identificación de peligros, la priorización y la actividad económica el empleador utilizará

metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen psicosociales, entre otros (Ministerio de Trabajo, 2014). Finalmente, y con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector nace el Decreto Único Reglamentario (DUR) 1072 de 2015, contiene grandes temas o libros que son: Libro 1 - Estructura del sector trabajo, Libro 2 - Régimen reglamentario del sector trabajo y Libro 3 - Disposiciones finales; en el Libro 2, Parte 2 se encuentra el título: Riesgos laborales (Ministerio de Trabajo, 2015).

El ministerio de trabajo en cabeza de Alicia Victoria Arango Olmos expide la resolución 0312 de 2019, en donde definen los Estándares Mínimos del SG-SST, para las empresas con once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados con Riesgo I, II o III, los estándares son: Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), con licencia vigente en SST, siguiendo los criterios definidos en el SG-SST y los sistemas de vigilancia epidemiológica; el diseño e implementación del sistema podrá ser realizado por tecnólogos en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST, también podrán ser desarrollada por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas (Ministerio de Trabajo, 2019).

Y por último cerrando el progreso normativo, la resolución 2764 de 2022 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 que pueden fueron publicados en la página web: <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/publicaciones/estudios/>. Igualmente, determina la periodicidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial de las empresas (Ministerio del Trabajo, 2022).

Teniendo en cuenta el marco legal colombiano anteriormente mencionado se deduce los avances significativos de enfermedades laborales, SG-SST y la salud en el trabajo en general en

materia de legislación nacional vigente. No obstante, la implementación en empresas públicas y privadas se queda corta, dicho de otra manera, la ejecución de actividades preventivas y correctivas se encuentran formuladas en un papel y no se ejecutan en los contextos laborales diarios.

## **MARCO METODOLÓGICO**

### **PARADIGMA**

La población de colaboradores que constituyen el grupo de control con quienes se han realizado algunos estudios que han permitido generar resultados e identificando algunas hipótesis sobre el estrés laboral manifestado. Esta se abordó desde el paradigma empírico analítico iniciando desde información obtenida previamente y referentes empíricos para así formular la siguiente hipótesis: (Boscán Mieles & Klever Montero, 2012)

Construval Ingeniería S.A.S es una empresa que cuenta con colaboradores administrativos con rango de edades desde los 21 hasta los 60 años, en donde se identifican diferentes estilos de vida y formas de realizar o desempeñar sus actividades laborales. Sin embargo, se logra identificar que los trabajadores que ejercen roles de los primeros grados de autoridad se ven afectados emocional, física y mentalmente por diferentes factores tanto internos como externos a la empresa lo que afecta la productividad de sus cargos.

### **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

En Construval Ingeniería S.A.S se implementará la investigación cuantitativa ya que por medio de esta se logra la recolección de datos realizando entrevistas y adquirir conocimientos sobre algunos hechos empíricos.

La Investigación presenta un enfoque numérico realizando la recolección, medición y análisis de datos estadísticos (números, porcentajes, promedios); lo que permite fundamentar y responder cualquier tipo hipótesis investigación estadística planteadas. Los datos que se observan y/o miden no pueden ser modificados por el investigador ya que los resultados de la muestra se verán afectados. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio , 1997).

## **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Por las características de la investigación a realizar en la empresa se selecciona el diseño cuasiexperimental, ya que se desarrollará en un ambiental natural y no en laboratorio, esto nos permite un nivel mínimo de variables extrañas.

En este tipo de diseño hay ausencia de aleatoriedad y se presenta la manipulación de variables independientes más idóneas y de control rígido. Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ser seleccionado para el grupo de control y como para el experimental, lo que nos aumenta la confianza en la relación de causa y efecto buscando la eliminación de error, pruebas de hipótesis o teorías predictivas. (Sousa, Driessnack, & Costa Mendes, 2007).

## **FASES DEL ESTUDIO**

- FASE I: En la primera fase se realiza el planteamiento de mecanismos necesarios que nos permitan la identificación de factores de riesgos psicosocial de los colaboradores administrativos de Construpal Ingeniería.
- FASE II: La segunda fase del estudio se desarrollan e implementan las actividades planificadas para la identificación de los niveles de estrés laboral de los colaboradores.
- FASE III: Verificar y analizar los datos recolectados para la generación de resultados y niveles de estrés identificados para así generar las oportunidades de mejora con la elaboración de elementos didácticas que previenen el estrés laboral en el trabajo.

## **POBLACIÓN Y MUESTRA**

Construpal Ingeniería S.A.S. tiene un total de 25 personas en la organización, distribuidas en 13 procesos (Ver Tabla 2), de los cuales son 4 gerenciales, 3 directores y 6 líderes, dentro de su organigrama (Ver ilustración 2).

Las personas a aplicar el instrumento de recolección de datos serán las personas con mayor exposición a riesgos psicosociales por factores que generan estrés, que para este estudio serán los 13 cargos directivos de la organización quienes se distribuyen de la siguiente manera:



<b>CARGO</b>	<b>TIPO DE PROCESO</b>	<b>PROCESO</b>
Gerente General	Estratégico	Gestión de Liderazgo
Gerente de Maquinaria	Misional	Gestión Alquiler de Maquinaria
Líder de Maquinaria	Misional	Gestión Alquiler de Maquinaria
Gerente de Proyectos	Misional	Gestión de Proyectos y Obras Civiles
Director de Obras	Misional	Gestión de Proyectos y Obras Civiles
Director de Obras	Misional	Gestión de Proyectos y Obras Civiles
Gerente Administrativo y Financiero	Apoyo	Gestión Financiera y Contable
Líder de Talento Humano	Apoyo	Gestión Humana
Líder Contable	Apoyo	Gestión Financiera y Contable
Líder Financiero	Apoyo	Gestión Financiera y Contable
Líder de Compras	Apoyo	Gestión de Compras
Director HSEQ	Mejora	Gestión Control y Riesgos
Líder de Licitaciones	Misional	Gestión Comercial

**Tabla 6.** Muestra del estudio. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

## **MATERIALES E INSTRUMENTOS**

El instrumento a utilizar es el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, este instrumento describe y estima una variable y se basa en el propósito de medir los niveles del estrés laboral en las organizaciones. Dicho instrumento consta de veinticinco (25) ítems relacionados con los estresores laborales en las organizaciones y se agrupa en 6 dimensiones. Las dimensiones del cuestionario son: I) dimensión de clima organizacional (4 ítems), II) dimensión de estructura organizacional (4 ítems), III) dimensión de territorio organizacional (3 ítems), IV) dimensión de tecnología (3 ítems), V) dimensión de influencia del líder (4 ítems), VI) dimensión de falta de cohesión (4 ítems) y VII) dimensión de respaldo del grupo (3 ítems).

Para cada ítem de la encuesta, se tienen siete opciones de respuesta (1 a 7) y la condición es desde nunca o hasta siempre en escala Likert, de la siguiente manera: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7).

En el instrumento se describen las categorías de análisis y los ítems que hacen parte de cada categoría establecidas en el cuestionario (Ver Tabla 7) y se describen los niveles de estrés y la puntuación establecida de acuerdo a la escala del mismo (Ver Tabla 8).

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS
Clima Organizacional	1, 10, 11, 20	4 – 28
Estructura Organizacional	2, 12, 16, 24	4 – 28
Territorio Organizacional	3, 15, 22	3 – 21
Tecnología	4, 14, 25	3 – 21
Influencia del Líder	5, 6, 13, 17	4 – 28
Falta de Cohesión	7, 9, 18, 21	4 – 28
Respaldo del Grupo	8, 19, 23	3 – 21

**Tabla 7.** Categoría de Análisis y Preguntas. Tomado de: Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud.

NIVEL DE ESTRÉS	ESCALA
Nivel Bajo	< 90,2
Nivel Intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Nivel Alto	> 153,3

**Tabla 8.** Calificación de Nivel de Estrés. Tomado de: Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud.

## TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de datos e información del estudio que identifica el nivel de estrés laboral de los colaboradores administrativos de Construal Ingeniería SAS, se elaborará por medio del aplicativo Microsoft Forms 365 ya que la empresa cuenta con la licencia de este. Microsoft Forms permite la creación de formularios, recopilación de información detallada y la visualización instantánea de datos y respuestas, como también, análisis avanzados.

## PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados serán detallados por medio de un análisis estadístico de la recopilación de información de los cargos directivos de la organización, descubriendo patrones y tendencias

implícitos de comportamiento (Smith, 2022). Se analizarán los patrones más sobresalientes y los conglomerados de ítems de los estresores laborales, sociodemográficos, tipo de proceso y/o áreas, entre otros ítems diferenciales de la población de muestra del presente estudio en un análisis cuantitativo.

### **CRONOGRAMA**

La duración de proyecto de trabajo se describe en un cronograma en el cual se identifica la actividad, responsable y fecha estipulada para la implementación efectiva de los objetivos planteadas en el presente documento (Ver tabla 9).

<b>2022</b>			<b>AGOS</b>		<b>SEP</b>		<b>OCT</b>		<b>NOV</b>		<b>DIC</b>	
<b>No.</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>P</b>	<b>E</b>	<b>P</b>	<b>E</b>	<b>P</b>	<b>E</b>	<b>P</b>	<b>E</b>	<b>P</b>	<b>E</b>
1	Revisión de bibliografía que permita determinar la metodología a implementar.	Anyi Escobar-Juliana Joven	1	1								
2	Definición de metodología para la identificación de estrés laboral.	Anyi Escobar-Juliana Joven	1	1								
3	Identificación de población a evaluar.	Anyi Escobar-Juliana Joven			1	1						
4	Definición de instrumentos para la recolección de datos.	Anyi Escobar-Juliana Joven			1	1						
5	Implementación de instrumento de evaluación.	Anyi Escobar-Juliana Joven			1							
6	Recolección de datos.	Anyi Escobar-Juliana Joven					1	1				
7	Análisis de datos obtenidos.	Anyi Escobar-Juliana Joven					1	1				
8	Discusión de resultados obtenidos.	Anyi Escobar-Juliana Joven					1	1				
9	Definir oportunidades de mejora.	Anyi Escobar-Juliana Joven					1	1				
10	Crear programa de promoción y prevención para el estrés laboral.	Anyi Escobar-Juliana Joven							1	1		
11	Socializar resultados y programa con Gerencias de Construal Ingeniería SAS.	Anyi Escobar-Juliana Joven									1	1
<b>MES</b>			<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>	
<b>No. ACTIVIDADES PLANEADAS</b>			<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	

<b>No. ACTIVIDADES EJECUTADAS</b>	2	3	4	1	1
<b>% DE EJECUCIÓN</b>	100%	100%	100%	100%	100%

**Tabla 9.** Cronograma de actividades. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

## PRESUPUESTO

El conjunto de gastos para la ejecución del proyecto se describe en el presupuesto establecido (Ver tabla 10).

<b>NO.</b>	<b>ÍTEMES</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>TOTAL</b>
1	Transportes	\$ 10.000,00	6	\$ 60.000,00
2	Mes de Licencia Microsoft Forms 365	\$ 160.000,00	1	\$ 160.000,00
3	Papelería	\$ 10.000,00	2	\$ 20.000,00
4	Refrigerios	\$ 10.000,00	10	\$ 100.000,00
5	Imprevistos	\$ 100.000,00	1	\$ 100.000,00
6	Profesionales	\$ 2.000.000,00	2	\$ 4.000.000,00
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 4.440.000,00</b>

**Tabla 10.** Presupuesto. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

## RESULTADOS

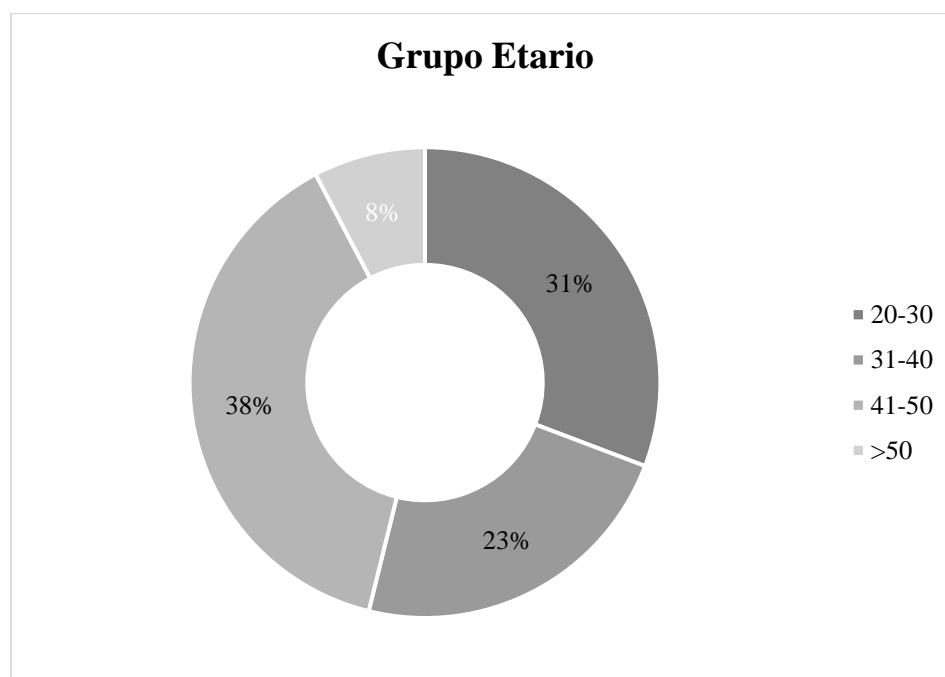
### RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

La población de trabajadores evaluados son 13 los cuales pertenecen al primer, segundo y tercer nivel de autoridad de la organización, dentro de estos roles se encuentran gerentes, directores y líderes, 8 de sexo masculino y 5 femeninos todos residentes de la ciudad de Bogotá, todos contratados bajo termino indefinido, con un horario de 8 horas diarias de lunes a viernes y con un salario fijo con modalidad de pago mensual.

La frecuencia y su porcentaje según los datos recolectados respecto a las características sociodemográficas de los colaboradores se muestra a continuación:

<b>GRUPO ETAREO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
20-30	4	31%
31-40	3	23%
41-50	5	38%
>50	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

**Tabla 11.** Distribución de Frecuencia de las Edades de los Evaluados. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022



**Gráfico 1.** Distribución Porcentual según el Grupo Etareo. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

Tabla y grafica de porcentaje de grupo etario participante de la muestra, allí de toman diferentes grupos de edades más representativos de la organización.

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Soltero	2	15%
Casado	4	31%
Unión Libre	5	39%
Divorciado	2	15%
Viudo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

**Tabla 12.** Distribución de Frecuencia según Estado Civil. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.



**Gráfico 2.** Distribución Porcentual según Estado Civil. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

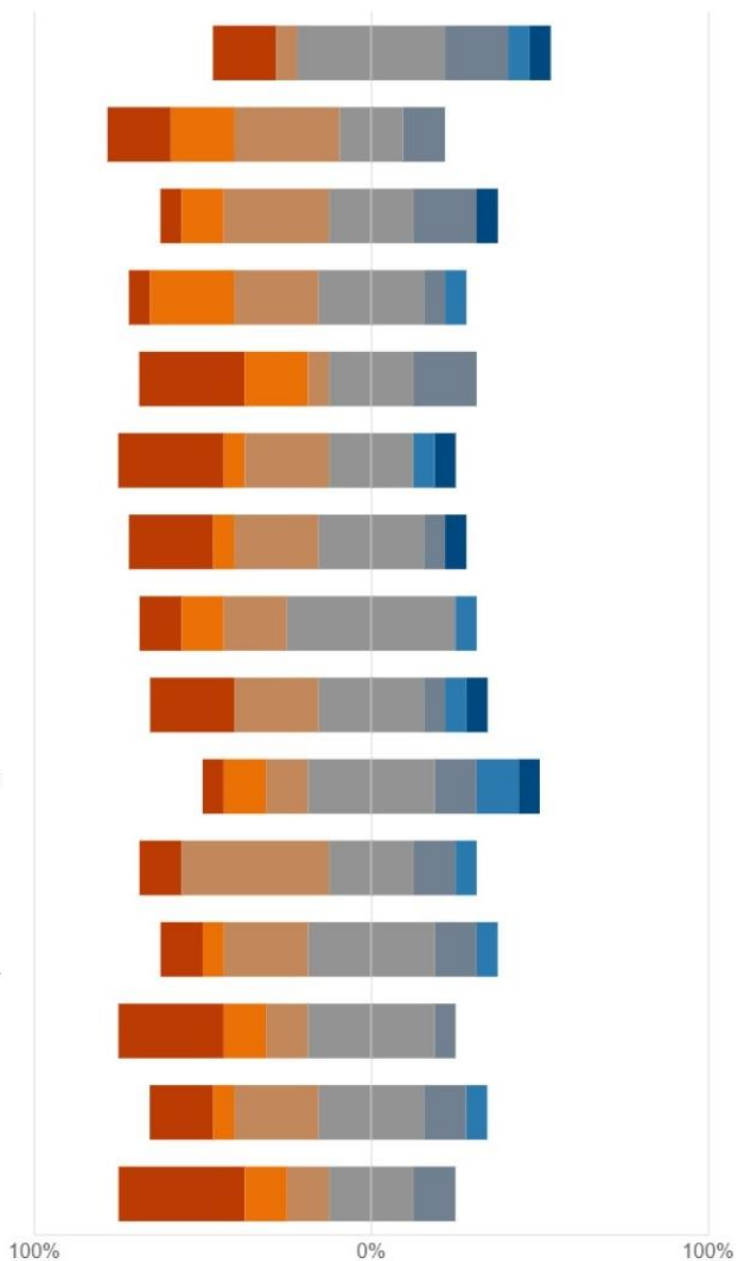
Tabla y grafico del estado civil de la población participante de la muestra, en los cuales se evidencia el mayor porcentaje.

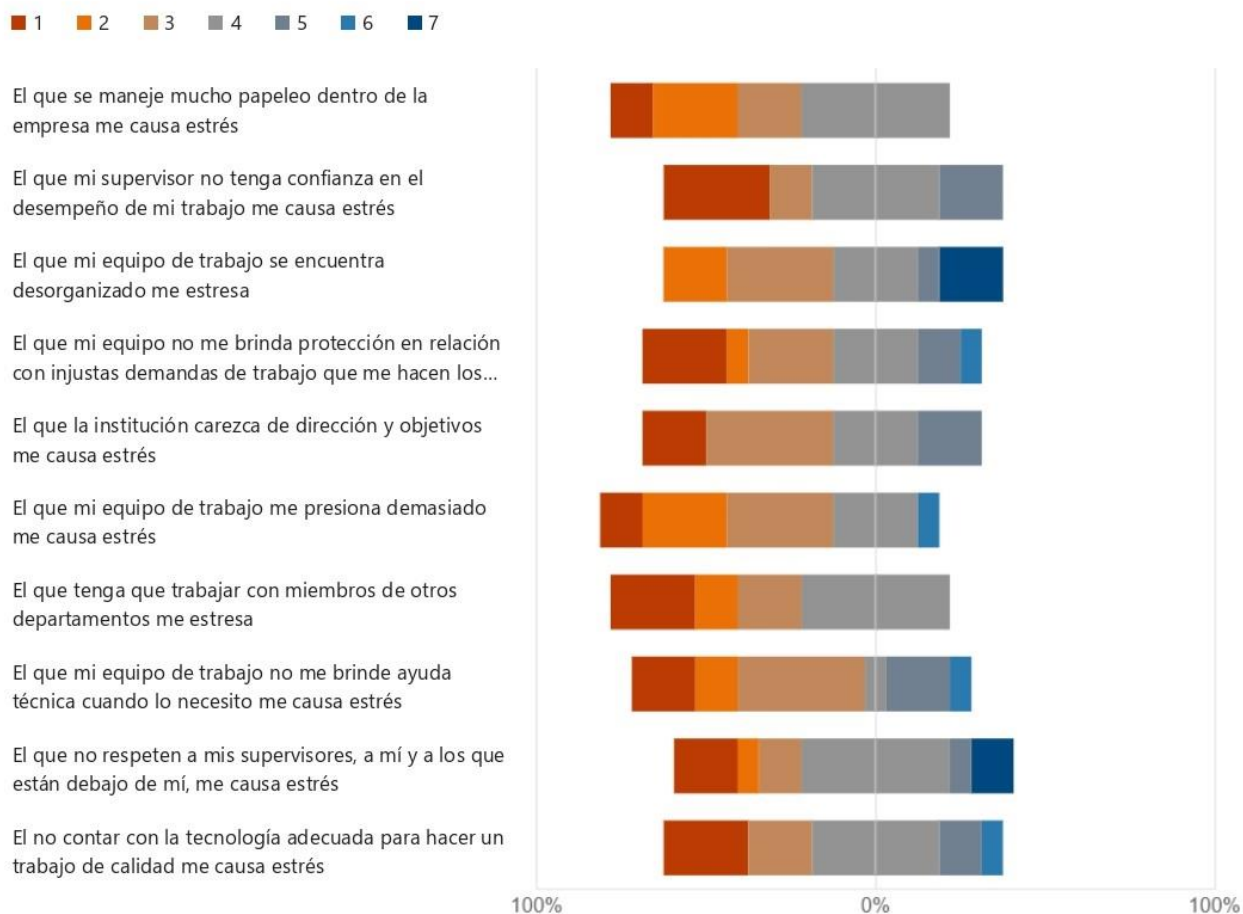
### **RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS**

Los resultados obtenidos con base en la aplicación del cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT – OMS, a los 13 cargos directivos de la organización Construal Ingeniería S.A.S. se muestran a continuación:

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7

- El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés
- El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa
- El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés
- El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa
- El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa
- El que mi supervisor no me respete me estresa
- El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés
- El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés
- El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés
- El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa
- El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa
- El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me...
- El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa
- El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa
- El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa





**Gráfico 3.** Distribución Porcentual del cuestionario por Ítem. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

CARGO	NIVEL DE ESTRÉS	
Director HSEQ	116	Intermedio
Líder Financiero	80	Bajo
Gerente de Proyectos	75	Bajo
Líder Financiero	32	Bajo
Líder de Compras	113	Intermedio
Líder de Talento Humano	98	Intermedio
Gerente General	85	Bajo
Líder de Licitaciones	70	Bajo
Gerente de Maquinaria	80	Bajo
Director de Obras	106	Intermedio
Líder de Maquinaria	103	Intermedio
Director de Obras	96	Intermedio
Gerente Administrativo y Financiero	86	Bajo

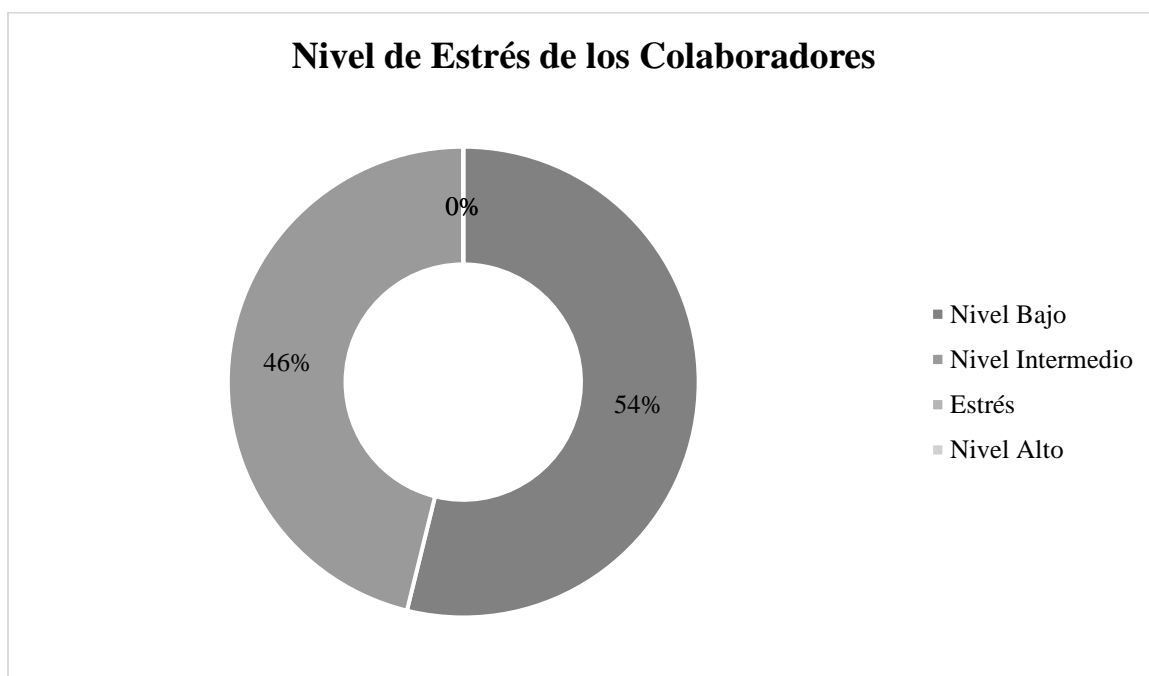


**Tabla 13.** Nivel de estrés de los Colaboradores. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

Tabla de resultados por cada cargo de la organización participante, allí se evidencia el número obtenido de acuerdo a las respuestas y el nivel de estrés.

NIVEL DE ESTRÉS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	7	54%
Nivel Intermedio	6	46%
Estrés	0	0%
Nivel Alto	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

**Tabla 14.** Distribución de Frecuencia del Nivel de estrés de los Colaboradores. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.



**Gráfico 4.** Nivel de estrés de los Colaboradores. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

Tabla y grafica evidencia el porcentaje de nivel de estrés obtenido según los resultados, evidenciado el nivel bajo el más significante de muestra.

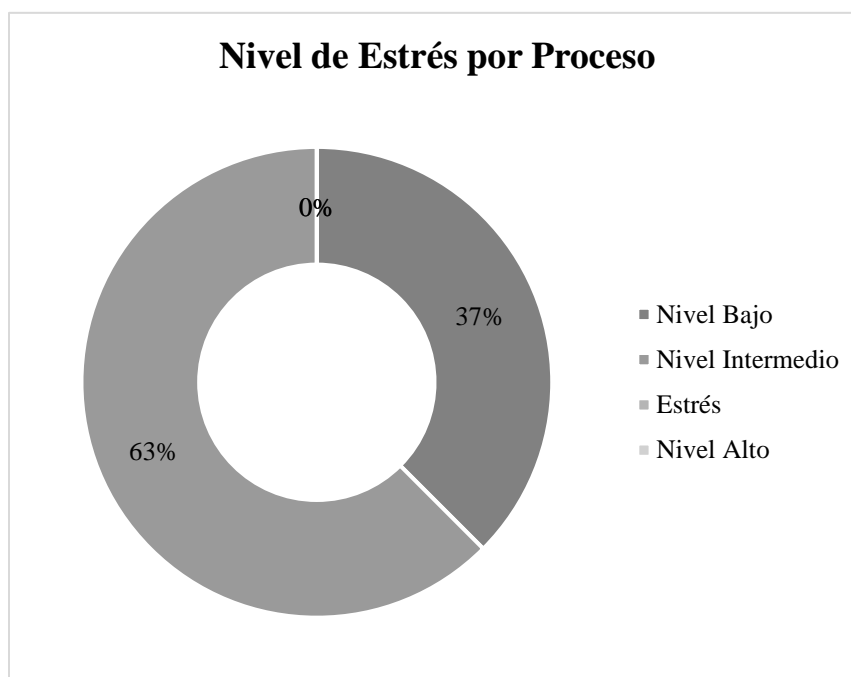
PROCESO	NIVEL DE ESTRÉS	
Gestión de Liderazgo	85	Bajo
Gestión Alquiler de Maquinaria	92	Intermedio
Gestión de Proyectos y Obras Civiles	92	Intermedio
Gestión Financiera y Contable	66	Bajo
Gestión de Compras	113	Intermedio
Gestión Control y Riesgos	116	Intermedio

Gestión Comercial	70	Bajo
Gestión Humana	98	Intermedio

**Tabla 15.** Nivel de estrés por proceso. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

NIVEL DE ESTRÉS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	3	37%
Nivel Intermedio	5	63%
Estrés	0	0%
Nivel Alto	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Tabla 16.** Distribución de Frecuencia del Nivel de estrés de los Colaboradores por Procesos. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

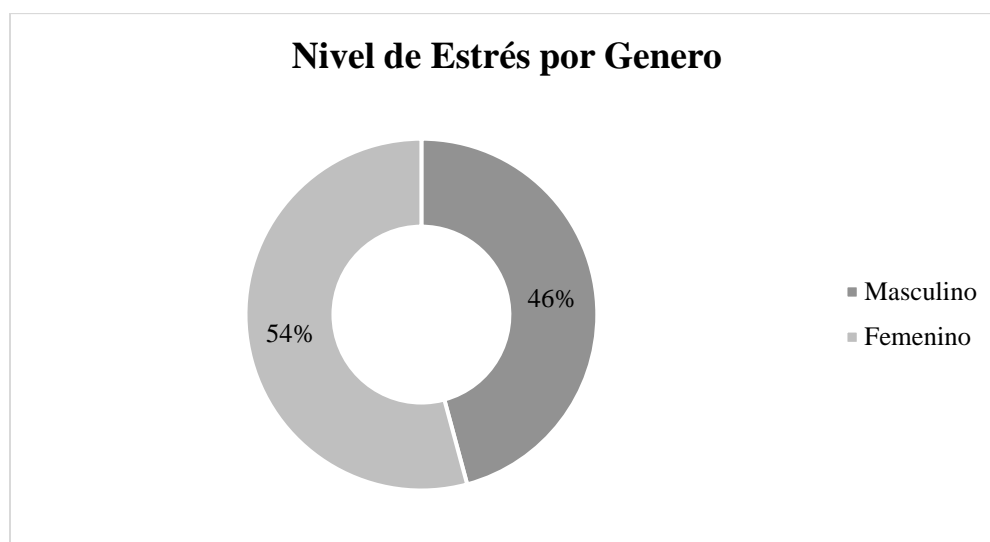


**Gráfico 5.** Nivel de estrés de los Colaboradores por Procesos. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

Tabla y grafica evidencia el porcentaje de nivel de estrés de acuerdo a procesos de la organización al cual pertenecen los roles participantes de la muestra.

GENERO	NIVEL DE ESTRÉS	
Masculino	82	Bajo
Femenino	97	Intermedio

**Tabla 17.** Nivel de estrés por Genero. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

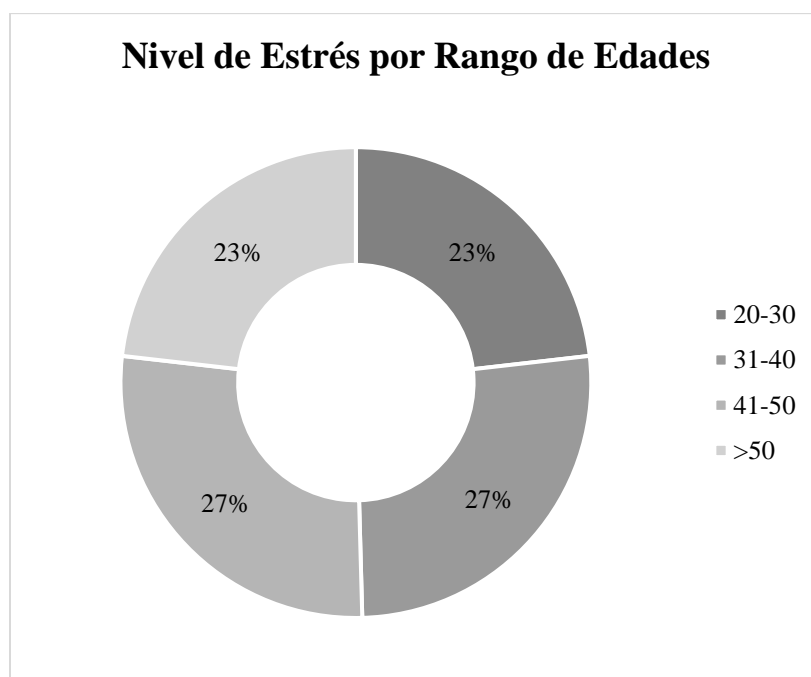


**Gráfico 6.** Nivel de estrés de los Colaboradores por Genero. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

Grafico y tabla evidencia el porcentaje de nivel de estrés de acuerdo al sexo de los participantes donde se evidencia el genero femenino con nivel de estrés mayor.

<b>RANGO DE EDADES</b>	<b>NIVEL DE ESTRÉS</b>	
20-30	80	Bajo
31-40	91	Intermedio
41-50	94	Intermedio
>50	80	Bajo

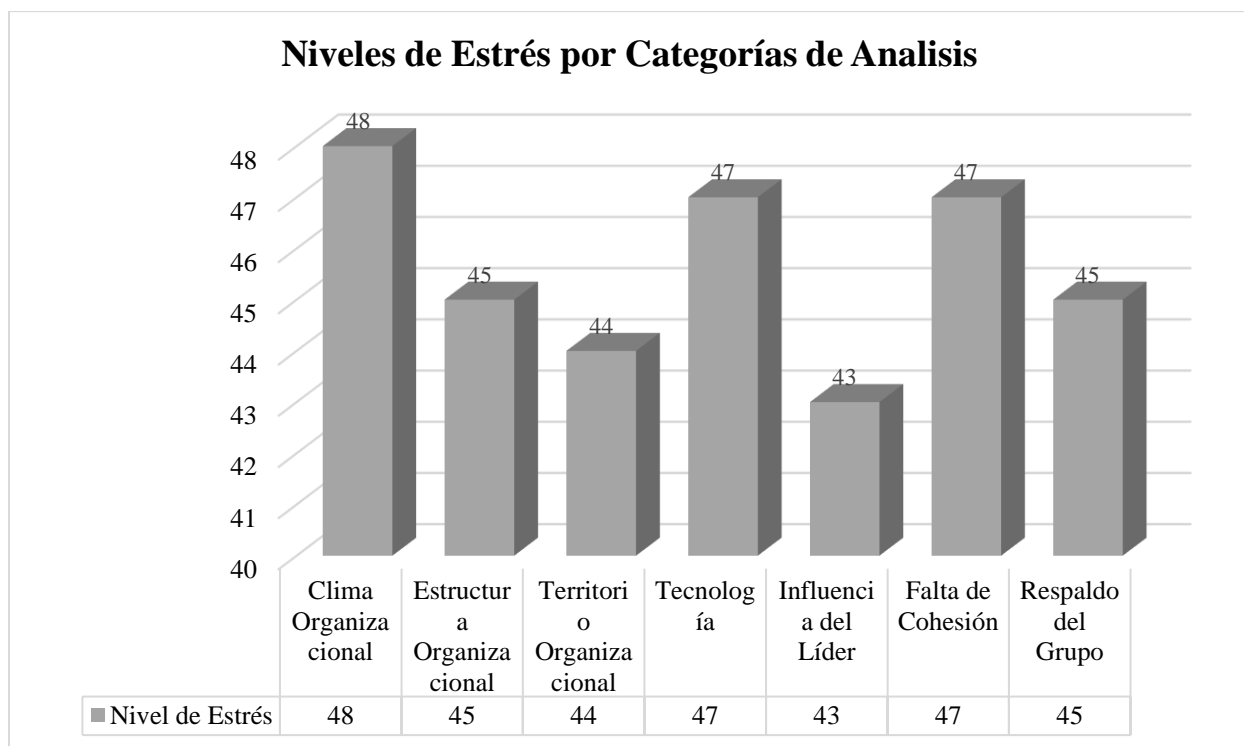
**Tabla 18.** Nivel de estrés por Rango de Edades. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.



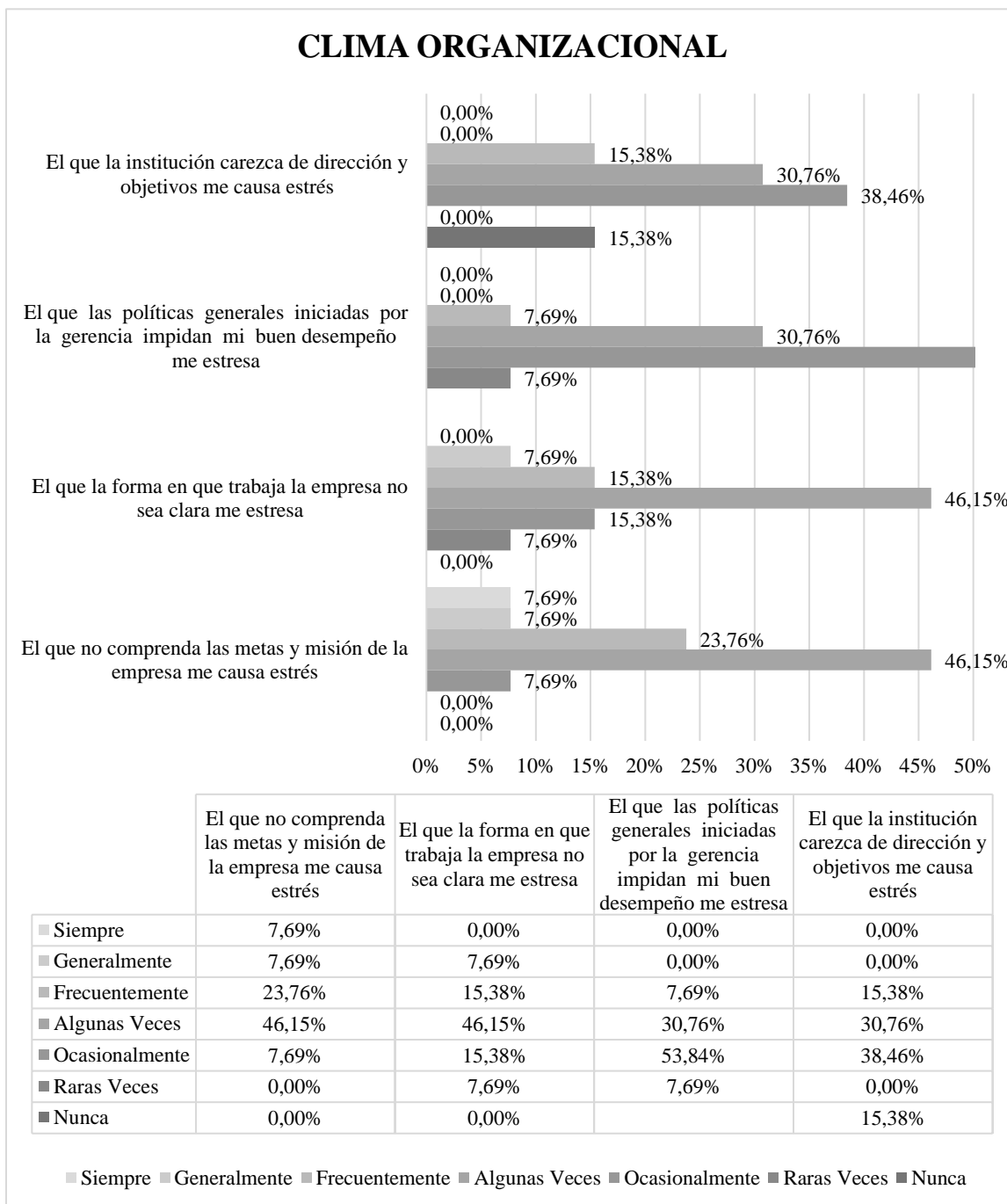
**Gráfico 7.** Nivel de estrés de los Colaboradores por Rango de Edades. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

Tabla y gráfico de porcentaje de niveles de estrés de acuerdo con los grupos etarios de la población participante de la muestra.

En cuanto a los resultados obtenidos con base a las categorías de análisis y los ítems que hacen parte de cada categoría establecidas en el cuestionario que describen los niveles de estrés se muestran a continuación:

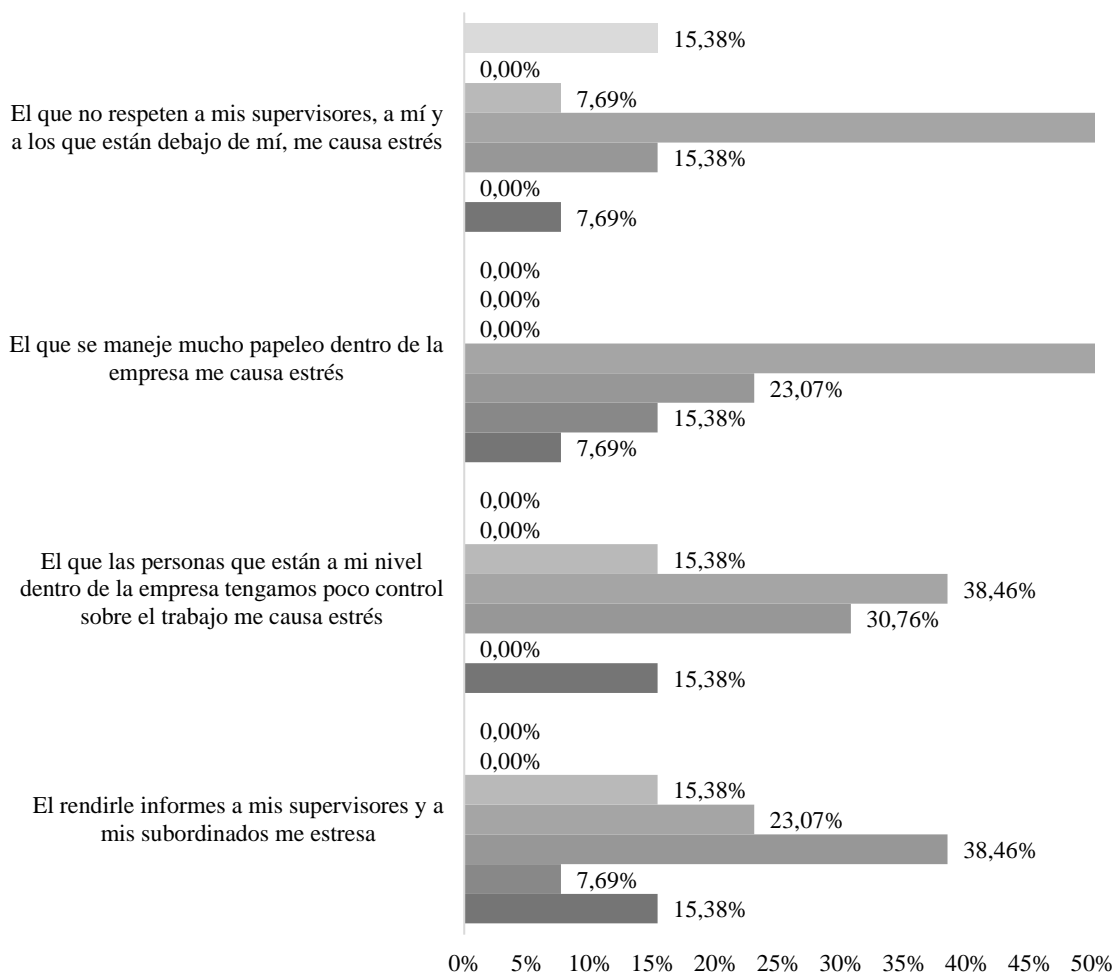


**Grafico 8.** Nivel de estrés de los Colaboradores por Categorías de Análisis. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.



**Gráfico 9.** Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Clima Organizacional. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

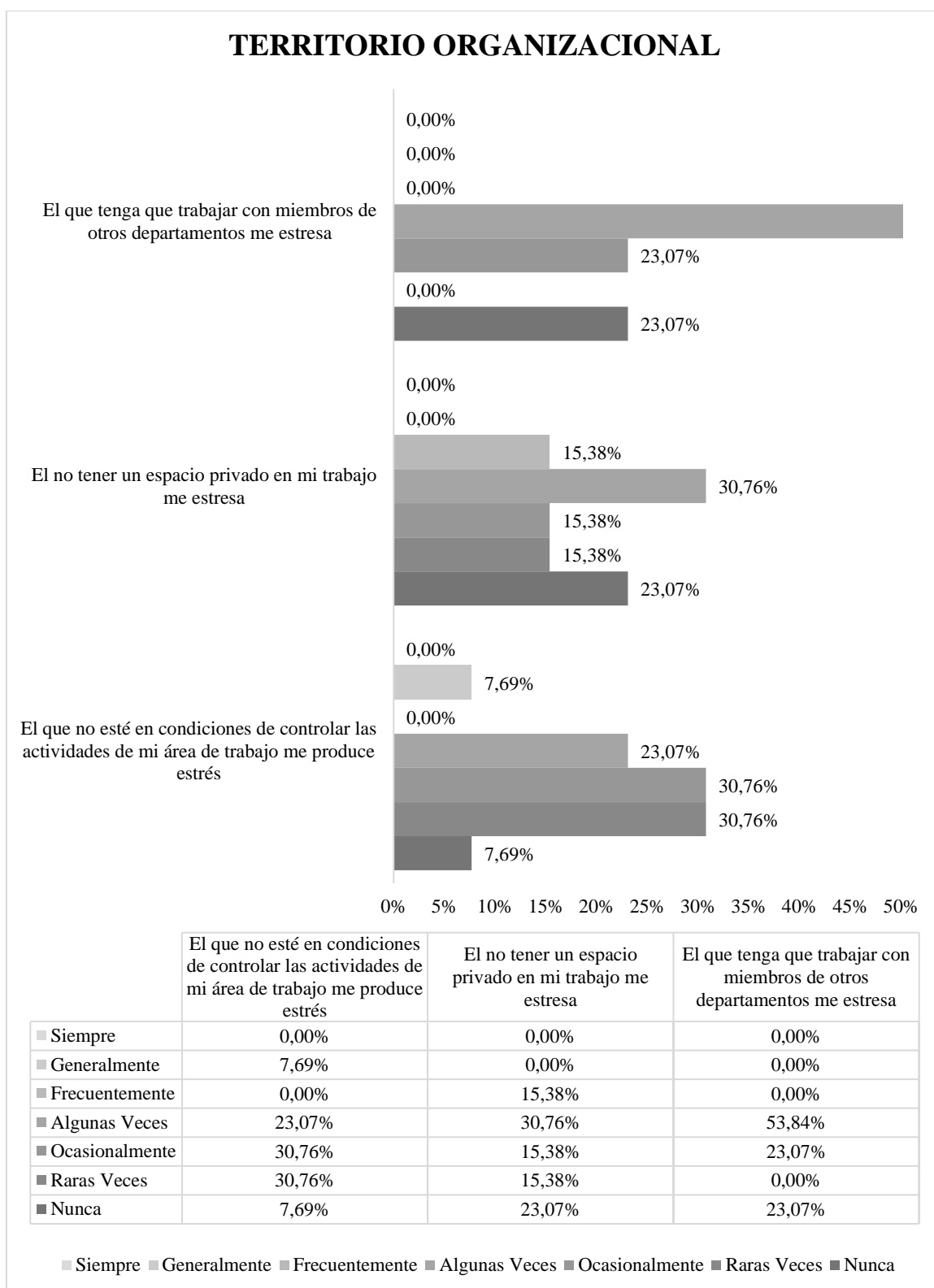
### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés
■ Siempre	0,00%	0,00%	0,00%	15,38%
■ Generalmente	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
■ Frecuentemente	15,38%	15,38%	0,00%	7,69%
■ Algunas Veces	23,07%	38,46%	53,84%	53,84%
■ Ocasionalmente	38,46%	30,76%	23,07%	15,38%
■ Raras Veces	7,69%	0,00%	15,38%	0,00%
■ Nunca	15,38%	15,38%	7,69%	7,69%

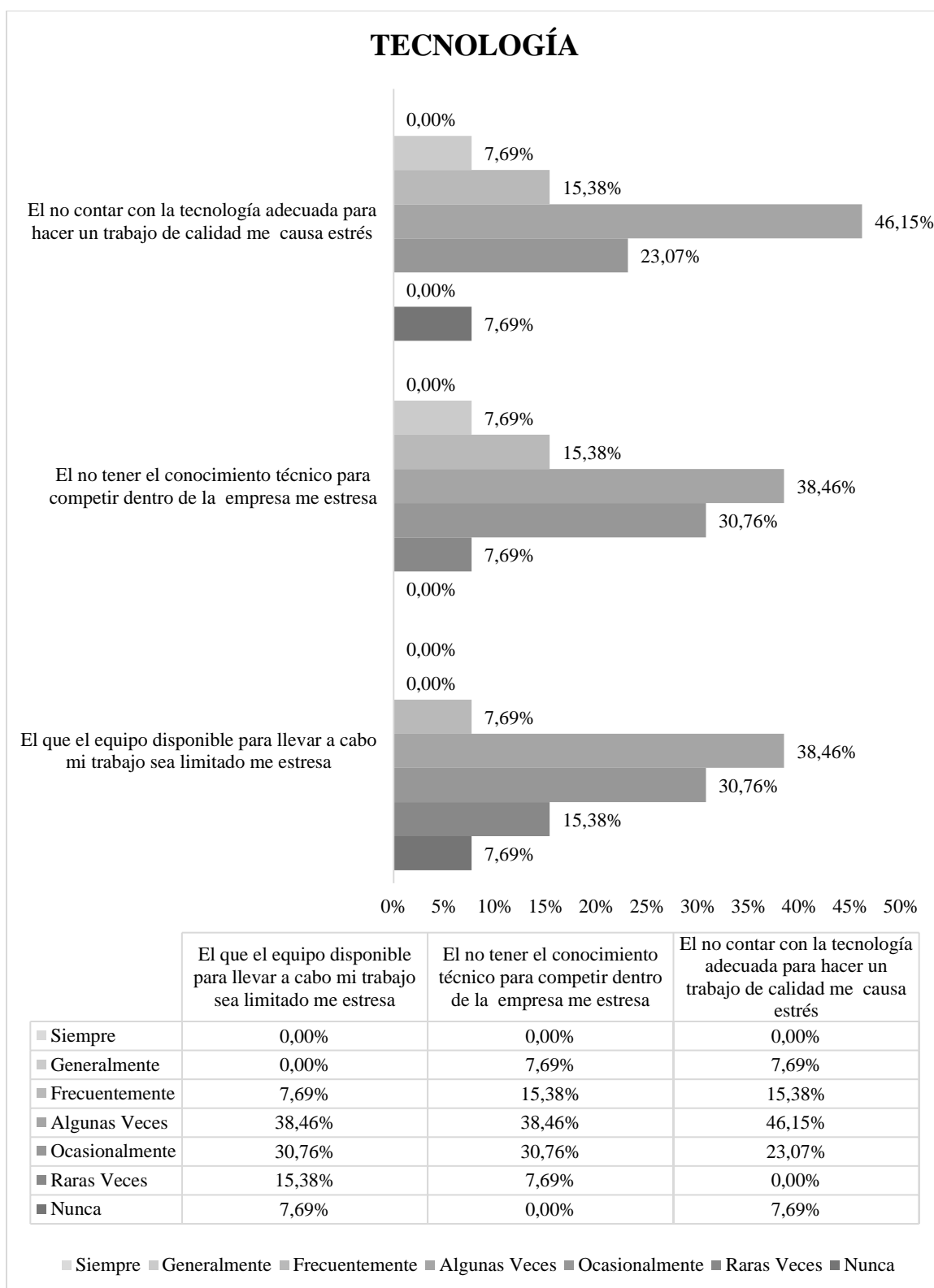
■ Siempre ■ Generalmente ■ Frecuentemente ■ Algunas Veces ■ Ocasionalmente ■ Raras Veces ■ Nunca

**Gráfico 10.** Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Estructura Organizacional. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

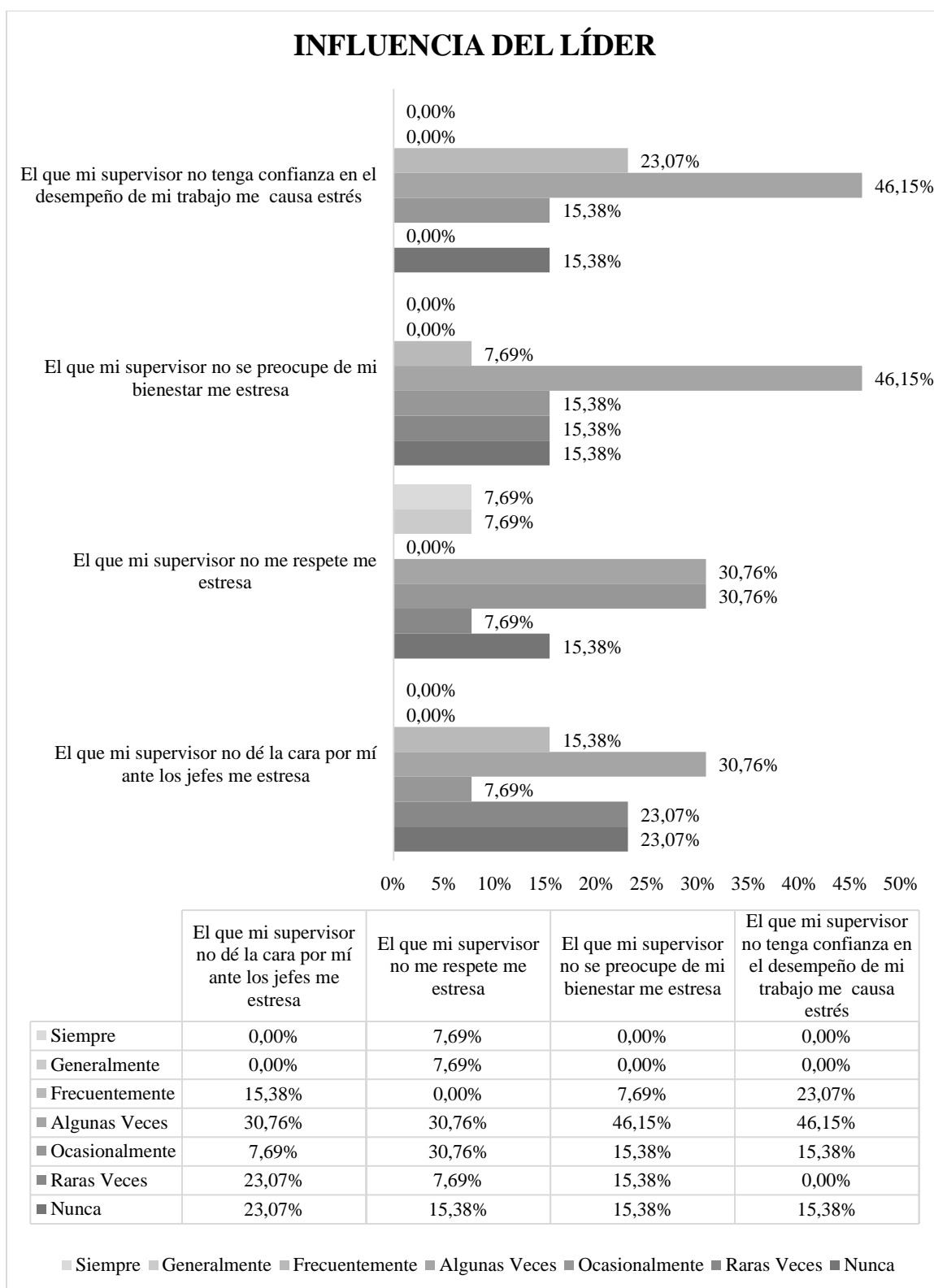


**Gráfico 11.** Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Territorio Organizacional. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.



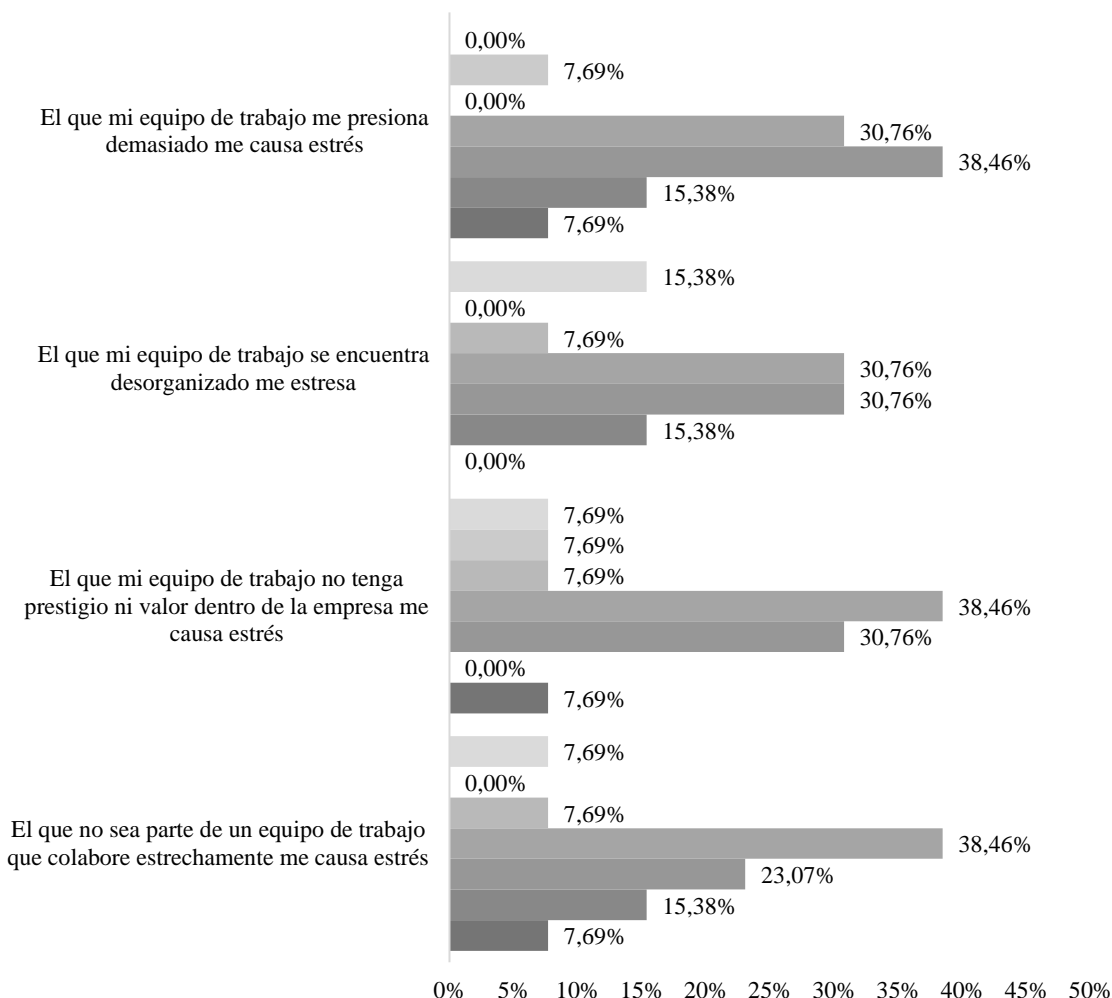


**Gráfico 12.** Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Tecnología. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.



**Gráfico 13.** Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Influencia del Líder. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

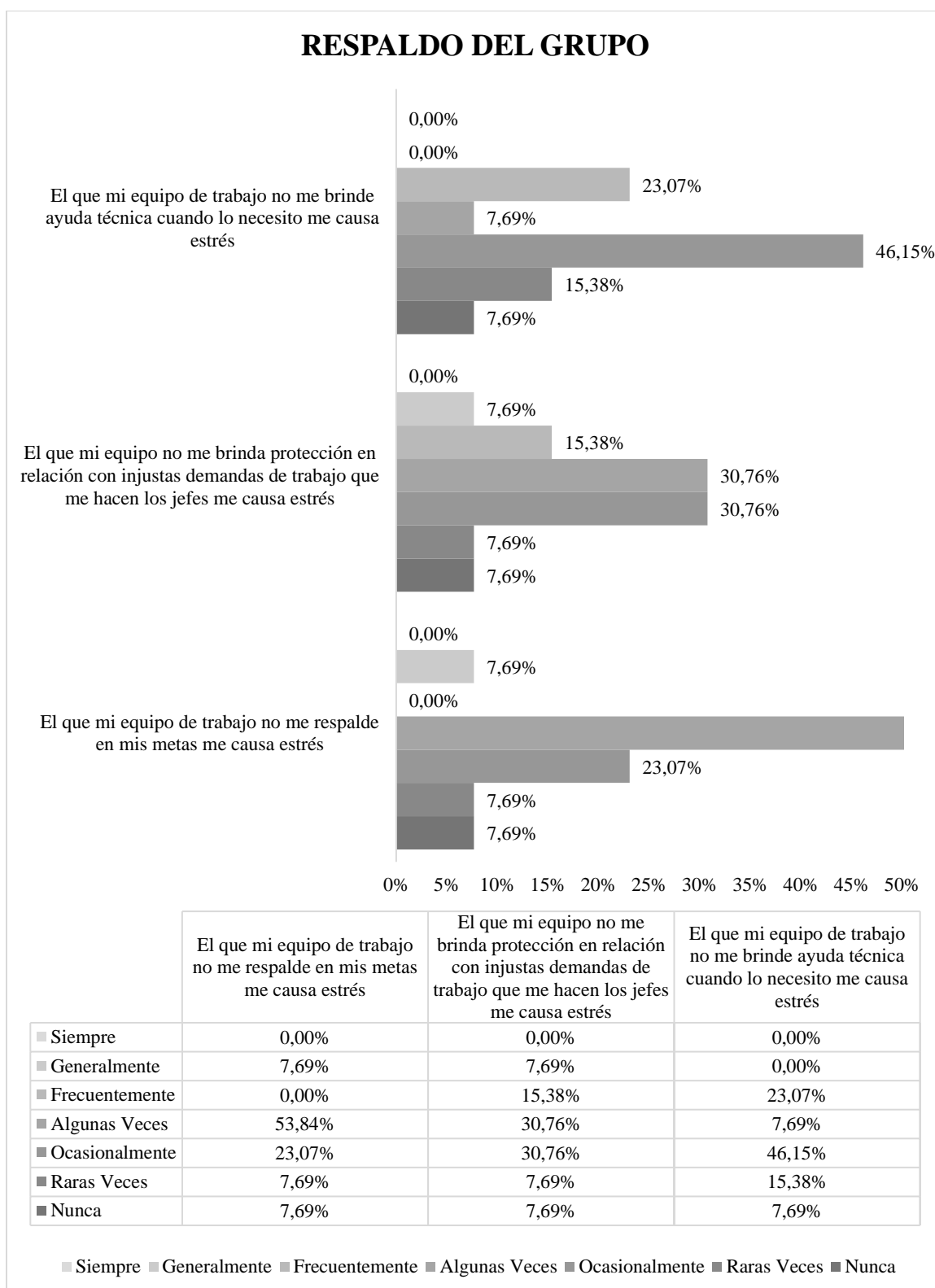
### FALTA DE COHESIÓN



	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés
■ Siempre	7,69%	7,69%	15,38%	0,00%
■ Generalmente	0,00%	7,69%	0,00%	7,69%
■ Frecuentemente	7,69%	7,69%	7,69%	0,00%
■ Algunas Veces	38,46%	38,46%	30,76%	30,76%
■ Ocasionalmente	23,07%	30,76%	30,76%	38,46%
■ Raras Veces	15,38%	0,00%	15,38%	15,38%
■ Nunca	7,69%	7,69%	0,00%	7,69%

■ Siempre ■ Generalmente ■ Frecuentemente ■ Algunas Veces ■ Ocasionalmente ■ Raras Veces ■ Nunca

**Grafico 14.** Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Falta de Cohesión. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.



**Grafico 15.** Nivel de estrés de los Colaboradores por la categoría de Respaldo del Grupo. Tomado de: Escobar González y Joven Hernández, 2022.

## **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

El análisis de datos cuantitativo de los resultados de la “Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS” aplicado a 13 colaboradores de primer, segundo y tercer grado de autoridad de la empresa Construvál Ingeniería SAS donde se analizaron diferentes componentes como:

### **ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICOS**

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta las características sociodemográficas del 100% de la población de muestra se evidencia que el 31% se encuentra en un rango de edades de 20 a 30 años en los cuales se encuentran cargos como Gerente de proyectos, Líder Financiero, Líder de compras y Líder de talento humano. El 23% en un rango de 31 a 40 años donde se compone por cargos como Gerente Administrativo y Financiero, Líder Financiero y Director de obras. El rango de edades que predominó en la población evaluada fue de 41 a 50 años con un porcentaje del 38% y compuesto por cargos como Director HSEQ, Gerente General, Líder de Licitaciones, Líder de Maquinaria y Director de Obras. Por último 8% de la encuesta equivale a un rango mayor de 50 años en el cual solo se encuentra el Gerente de Maquinaria.

Por otro lado, a los colaboradores que participaron en la encuesta se les solicitó información sobre el estado civil de cada uno, generando como resultado que el 15% de los encuestados se encuentran en estado civil de solteros, el 31% como casados, el estado civil que presentó predominó fue la unión libre con un 39% y un 15% divorciados sumando un 100%.

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS**

Se puede apreciar en los resultados obtenidos que los niveles de estrés que se presentan en la organización son bajos e intermedios, los niveles bajos se identifican con un valor menor a 90,2 y nivel intermedio con valores que oscilan entre 90,3 y 117,2. El 54% de la población analizada generó como resultados la inexistencia de síntomas de estrés, donde el Líder Contable presentó el valor más bajo de los encuestados con un resultado de “32” colocando al colaborador como el de menor valoración para niveles de estrés. Validando los resultados de la encuesta elaborada por el líder se logra evidenciar y conocer que el profesional se posiciona en el tercer

grado de autoridad lo que permite saber que este no tiene la responsabilidad de la rendición de cuentas a Gerencia General que en muchas ocasiones genera un estrés en los colaboradores.

Por otro lado, el 46% de los encuestados presentaron un nivel de estrés intermedio con valores que oscilan entre 96 y 116, lo que permite evidenciar que los 6 cargos que presentaron estos niveles se encuentran en fase de alarma para la identificación de factores que causan estrés. La Directora HSEQ fue el cargo que presentó la valoración más alta entre todos los encuestados con un resultado de “116”, la profesional es la responsable de uno de los procesos más importantes de la organización y que es un proceso transversal que afecta y se ve afectado por todos los procesos de la empresa, además tiene se encuentra en el segundo grado de autoridad lo nos permite saber que realiza la rendición de cuentas directo a Gerencia General y que esto puede ocasionar cierto nivel de estrés.

Cabe resaltar que dentro de la población analizada no se presentó hallazgos de estrés o altos niveles de estrés en los colaboradores.

## **ANÁLISIS DE RESULTADOS POR PROCESOS**

La población que participo en la encuesta compone como tal 8 procesos del sistema de gestión de calidad de la organización en los cuales se encuentra los procesos de Gestión de Liderazgo, Gestión Alquiler de Maquinaria, Gestión de Proyectos y Obras Civiles, Gestión Financiera y Contable, Gestión de Compras, Gestión Control y Riesgos, Gestión Comercial y Gestión Humana.

Cada proceso está compuesto por uno o varios profesionales de cada área que hicieron parte de la población de muestra, donde se evidencia que los procesos de Gestión de Alquiler de Maquinaria, Gestión de Proyectos y Obras Civiles, Gestión de Compras, Gestión de Control y Riesgos y Gestión Humana representan un 63% de los resultados con unos niveles de estrés intermedio donde el proceso de Control y Riesgos fue el que evidencio la valoración más alta de los análisis. Dentro de los procesos que se encuentran en un nivel de estrés intermedio se logra evidenciar que están incluidos dos procesos misionales de la empresa los cuales son uno de los de mayor impacto económico de la organización estos son Gestión de Alquiler de Maquinaria y

Gestión de Proyectos y Obras Civiles. Los demás procesos que hacen parte de este porcentaje son aquellos de apoyo.

El 37% de los 8 procesos que participaron en la evaluación presentaron niveles de estrés bajo en donde se encuentran los procesos de Gestión Liderazgo, Gestión Financiera y Contable y Gestión Comercial. Los procesos que se encuentran en estos resultados están compuestos por dos de apoyo y el principal que hace referencia a liderazgo.

Hay que tener en cuenta que el sistema de gestión de la calidad de la organización tiene establecido 12 procesos, pero de los cuales solo 8 hicieron parte de la población de muestra.

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS POR GENERO**

Los resultados obtenidos en la encuesta se analizaron los niveles de estrés en la organización tanto por cada colaborador hasta por el género de cada uno lo que arrojó como resultado que el 46% de la población analizada son de sexo masculino y que presentan un nivel de estrés bajo a diferencia de las mujeres que representan un 54% de la población analizada y que género como resultado que presentan un nivel de estrés intermedio. Las mujeres que hicieron parte de la población analizada ejercen cargos como de Gerente, Directoras y Lideres. Las colaboradoras además de la responsabilidad que presentan en cada uno de sus cargos tienen personal a cargo y rendición de cuentas por cada proceso al que pertenecen.

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS POR RANGO DE EDADES**

Los resultados de los rangos de edades de los profesionales analizados en la encuesta se encuentran distribuidos de la siguiente forma: el 31% de la población se encuentra entre 20 y 30 años, el 23% entre 31 y 40 años, el 38% se encuentra en rango de edades de 41 a 50 y el 8% mayor a 50 años. Se logra evidenciar que la población analizada que hace parte del rango de edad de 20 a 30 años presenta un nivel de estrés bajo, esto puede deberse a la responsabilidad en el ámbito personal es menor ya que muchos se encuentran en la etapa de vida de construcción y que muchos de estos colaboradores no tienen hijos ni personas a cargo, al igual que la persona que hace parte al rango de edad mayor a 50 años que hizo parte de la encuesta, esta persona es uno de los accionistas de la empresa y sus responsabilidades tales como hijos ya han disminuido

por las edades de cada uno. Por otro lado, los colaboradores que se encuentran en un rango de edad de 31 a 40 y de 41 a 50 manifestaron un nivel de estrés intermedio esto puede ser debido a que temas personales pueden afectar su ámbito laboral, ya sea por responsabilidades familiares y/o económicas.

### **ANALISIS POR CATEGORÍAS DE ANÁLISIS**

Los resultados obtenidos por categorías de análisis indica que la categoría de Clima Organizacional, Tecnología y Falta de Cohesión son las categorías con mayor porcentaje debido a la frecuencia de los mismos. Por lo mismo, se considerarían los principales desencadenantes de estrés en Construal Ingeniería S.A.S. Sin dejar a un lado que entre las 7 categorías la diferencia no es significativa. La categoría con menor frecuencia es Influencia del Líder y Territorio Organizacional, es decir con los cargos directivos de la organización sufren menor estrés por estos aspectos del liderazgo y espacios de la empresa.

Continuando con el análisis, se analizará cada categoría del estrés laboral del cuestionario por separada, incluyendo el análisis de los ítems que conforman la categoría de análisis:

#### ***CLIMA ORGANIZACIONAL***

El 46,15% de los encuestados algunas veces no comprende las metas y misión de la empresa y no sienten clara la forma en que trabaja la empresa y al 53,84% Ocasionalmente le estresa que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan el buen desempeño de las labores y, por último, al 38,46% también Ocasionalmente le parece que Construal Ingeniería S.A.S. carece de dirección y objetivos claros.

En los cargos directivos es importante comprender la visión y misión de la empresa con el fin de conocer que pueden aportar a ella y distinguir hacia dónde va la organización y cumplir así los objetivos organizacionales, en esta categoría, un grupo minoritario muestra que no comprender la cultura organizacional o identidad corporativa pueda ser una causa de estrés siempre, esto puede ser asociado a que son los cargos directivos de Construal, es decir los líderes de los procesos de la empresa.



Los niveles medios de estrés obtenidos en las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan el buen desempeño pueden originarse porque la mayoría de las políticas organizacionales no han sido comunicadas eficientemente a los directivos ni sus comunicaciones son continuas o en lugares fijas y de fácil acceso. Debido al crecimiento exponencial de la constructora no es claro la forma en que trabaja la empresa en algunas ocasiones, pudiendo generar estrés en los directivos quienes a su vez en algunas situaciones puedan trasladar dicho clima laboral a los subordinados, pero no siendo siempre que se presente la situación, ello también puede ser relacionado a la falta de claridad en los objetivos organizacionales.

### ***ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL***

Algunas Veces los trabajadores encuestados se estresan porque el que las personas que están a su nivel dentro de la empresa tengan poco control sobre el trabajo, que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa causa estrés y el que no respeten a los supervisores o a los que están debajo de los encuestados. Estos estresores pueden ser porque al ser cargos directivos son los encargados de toma de decisiones y quieren tener más poder sobre la toma de decisión de la empresa, o que no cuenten con herramientas o personal humano capacitado para la implementación de las decisiones tomadas.

Igualmente, por la certificación de la organización en ISO 9001:2015 hace que la organización haya fortalecido sus procesos administrativos generando más por el “papeleo” que se debe realizar en cada actividad, y el no respetar la cadena de mando se puede presentar debido a la alta carga de actividades y diferentes proyectos o imprevistos que puedan ocurrir, esto al ser una constructora es normal que lo planeado no sea lo ejecutado, entonces el personal toma decisiones rápidas y en algunas ocasiones no respeta la cadena de mando y genere estrés en el personal que se están saltando en dicha decisión, indicando que generalmente los directivos, gerentes y líderes conocen la estructura organizacional.

### ***TERRITORIO ORGANIZACIONAL***

El no tener un espacio privado en el trabajo o el que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos no estresa nunca al 23,07% de los encuestados, esto debido a que los colaboradores están acostumbrados a trabajar de esa manera por el funcionamiento de la

organización desde la certificación en ISO 9001:2015 donde el enfoque de la misma ha sido por procesos, en donde se correlacionan cada una con un inicio y fin del proceso pero sin desentenderse del producto final alineados siempre a la identidad corporativa, por ello los encuestados trabajan con personal de otros procesos y en espacios abiertos.

El que no esté en condiciones de controlar las actividades del área de trabajo respectivo a la persona que respondió el cuestionario, al 30,76% ocasionalmente le genera estrés la mayoría de empleados tienen libertad para realizar, organizar y controlar las actividades de su área de trabajo al ser directores, gerentes o líderes pero esto mismo genera una responsabilidad en los directivos que él no controla el 100% de las actividades y propender por la mejora continua del proceso les genera estrés.

### ***TECNOLOGÍA***

Con 38,46%, 38,46% y 46,15% respectivamente los colaboradores se estresan ocasionalmente con que el equipo disponible para llevar a cabo el trabajo sea limitado, el no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa y el no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad. La mayoría son administrativos por lo cual esta categoría es de gran impacto, porque sin equipo o aparatos técnicos o tecnológicos se para la productividad del empleador en mención, la organización debe actualizar con mayor frecuencia la licencia de los programas, software y hardware de los colaboradores según necesidad. Por otro lado, el 7,69% no se estresa nunca por estos ítems de esta categoría, es decir, creen disponer de los recursos necesarios para realizar sus labores y cuentan con los conocimientos requeridos para ser competitivos por lo cual no es un estresor para esta población.

### ***INFLUENCIA DEL LÍDER***

El que los supervisores no se preocupen del bienestar y que el supervisor no tenga confianza en el desempeño del trabajo frecuentemente o algunas veces genera estrés en los trabajadores con un 46,15% o 23,07%. En cuanto al desempeño laboral quizás es porque son personas relativamente nuevas en los cargos o en la compañía y hace falta afianzarse un poco más con las funciones y responsabilidades que la empresa y el proceso requieren, por otro lado,

las exigencias del cargo hacen que los lideren en algunas ocasiones se sientan que la alta dirección no se preocupa de su bienestar.

El que los supervisores no den la cara ante los jefes estresa rara vez o nunca a un gran porcentaje de los encuestados, esto debido a que la mayoría de ellos son líderes o gerentes y rara vez tienen un supervisor o mando en línea por encima de ellos que pueda ejercer la función de defensa de ellos.

### ***RESPALDO DEL GRUPO***

El que el equipo no brinde protección en relación con injustas demandas de trabajo que hacen los jefes es el mayor estresor de este ítem, es una muestra de que falta apoyo del equipo y compañeros frente a alguna injusticia que se pueda presentar, aunque en el comité de convivencia no se ha presentado alguna solicitud o queja formal relacionada sobre ello es importante que la organización eleve los lazos de confianza entre los pares y distintos niveles de la organización.

El 23,07% siente que frecuentemente el equipo de trabajo no le brinda ayuda técnica, esto puede ser un estresor generado por la alta carga laboral de los colaboradores que impida que puedan brindar la ayuda requerida en el tiempo y calidad solicitada por los directivos de Construal.

### **CONCLUSIONES**

Luego de analizar los resultados podemos mostrar que los niveles de estrés a los que se encuentra expuesto el personal entrevistado, son niveles de estrés bajo e intermedio.

Los resultados obtenidos por categorías de análisis indica que la categoría de Clima Organizacional, Tecnología y Falta de Cohesión son las categorías con mayor porcentaje debido a la frecuencia de los mismos, por lo mismo, se considerarían los principales desencadenantes de estrés en Construal Ingeniería S.A.S.

La categoría con menor frecuencia es Influencia del Líder y Territorio Organizacional, es decir con los cargos directivos de la organización sufren menor estrés por estos aspectos del liderazgo y espacios de la empresa.

Según la percepción de estrés laboral en hombres y mujeres se demuestra el 46% de la población analizada son de sexo masculino y que presentan un nivel de estrés bajo a diferencia de las mujeres que representan un 54% de la población analizada y que género como resultado que presentan un nivel de estrés intermedio

La mayoría de los entrevistados se encuentran en unión libre y en un rango de edad de 41 años a 50 años con un nivel intermedio en donde se encuentran en fase de alarma, actuando de manera preventiva para prevenir el estrés.

### **RECOMENDACIONES**

Teniendo en cuenta que la población analizada no presento síntomas de estrés ni estrés alto en los resultados de la encuesta aplicada es importante tener en cuenta la prevención de aumentar estos niveles, por esta razón se recomienda lo siguiente:

- Comunicar activamente a los colaboradores la importancia del descanso y los cuidados personales
- Implementar periódicamente encuestas sobre sintomatología relacionada con el estrés laboral para identificar de forma temprana los colaboradores que se encuentran en riesgos y ofrecer el acompañamiento profesional.
- Fomentar las iniciativas a los colaboradores sobre la participación en las actividades desarrolladas por el proceso de Gestión Humana lo que permitiría una conexión social entre los colaboradores.
- La organización debe reconocer que se los colaboradores constantemente presentan emociones negativas para lo cual se deberán establecer estrategias de apoyo a los colaboradores.
- Fomentar programas continuos de apoyo entre pares y tener el acceso a servicios de salud mental.

## ANEXOS

### ANEXO A. PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE ESTRÉS LABORAL

#### INTRODUCCIÓN

La necesidad de contar con un instrumento guía en el tema de estrés laboral, se constituye en una herramienta básica para la vida laboral y cotidiana de los individuos, los grupos sociales y las familias; al mismo tiempo, es de interés para Construpal Ingeniería SAS puesto que, busca fomentar y fortalecer la construcción de un estado de bienestar de los trabajadores.

El fomento de la prevención de estrés laboral consiste en impulsar un plan de acción coordinado y con esfuerzo común entre trabajadores y la Dirección general. Que promuevan la salud y prevengan la enfermedad, teniendo en cuenta que gran parte del día se permanece en el lugar de trabajo.

#### OBJETIVOS

##### *OBJETIVO GENERAL*

Prevenir el estrés laboral de los colaboradores de Construpal Ingeniería SAS.

##### *OBJETIVOS ESPECÍFICOS*

- Generar conocimiento sobre el estrés laboral.
- Implementar las técnicas de Mindfulness para el estrés

##### *ALCANCE*

Este programa va dirigido a todos los colaboradores de Construpal Ingeniería SAS.

#### RESPONSABLES

- Gerencia: La gerencia tiene como responsabilidad la gestión de recursos económicos, técnicos y humanos para el desarrollo y cumplimiento del programa.
- Director HSEQ: Es el responsable de la ejecución y control del desarrollo del programa.

- Colaboradores de Construvál Ingeniería SAS: Cumplir a cabalidad el programa de promoción y prevención del programa de prevención de estrés laboral.

### **BENEFICIO DEL PROGRAMA**

La implementación del programa de promoción y prevención de estrés laboral tiene como beneficio los siguientes fenómenos:

<b>AUMENTAN</b>	<b>DISMINUYEN</b>
El desempeño laboral	La repetitividad de movimientos en actividades como la digitación y el uso del ratón.
Trabajo en equipo	Lesiones mentales, asociadas con el estrés.
Capacidad de concentración en el trabajo	Riesgo de enfermedad laboral.
El autoestima	Estrés laboral

**Tabla 19.** Beneficios del programa. Tomado de: Escobar Gonzalez y Joven Hernández, 2022.

### **DESARROLLO DEL PROGRAMA**

#### ***FASE I: CONOCIMIENTO ESTRÉS LABORAL***

En esta fase tiene como objetivo conocer cuáles son las percepciones de los colaboradores sobre lo que es el estrés laboral como dar a conocer en que consiste el estrés laboral.

**Duración:** 1 Hora y 30 min

**Lugar:** A necesidad y disponibilidad de la organización.

**Responsable:** Director HSEQ

**Recursos:** Papelería, TV o Video Beam, computador.

<b>PASOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Paso 1	Se le entregara a cada colaborador una hoja de papel y un lápiz con el fin de que cada uno escriba una palabra que permita describir lo que es estrés.	Director HSEQ

Paso 2	Cada colaborador deberá comentar al grupo la palabra seleccionada y por qué razón eligió la misma.	Colaboradores
Paso 3	Se deberá dar a conocer por medio de una presentación que es estrés laboral, las posibles causas, síntomas y las etapas del estrés.	Director HSEQ

**Tabla 20.** Fase I: Conocimiento estrés laboral. Tomado de: Escobar Gonzalez y Joven Hernández, 2022.

## ***FASE II: TÉCNICAS DE MINDFULNESS PARA EL ESTRÉS***

Las técnicas de Mindfulness nos ofrecen una serie de ayudas y herramientas que son prácticas y efectivas para el manejo de estrés, ansiedad, la depresión y el dolor. Sin embargo, esta fase implementará técnicas propias para el manejo del estrés.

### **Estrategias de intervención para el manejo del estrés laboral de los colaboradores**

El estrés se produce cuando las reacciones biológicas y psicológicas a la ansiedad, el miedo, la sobrecarga y en caos en la vida y en el entorno superan la capacidad del individuo para hacerle frente. (Altman, 2014). Para el afrontamiento del estrés asociadas con el trabajo se recomienda la implementación de los siguientes consejos:

- Dormir las horas establecidas para el descanso de la mente y el cuerpo
- El autocuidado desarrollando actividades como llevar una alimentación adecuada, evitar saltarse comidas.
- Limitar el exceso de cafeína
- Hacer ejercicio o caminar durante treinta minutos, o más, al día.
- Poner límites en relación con el uso de la tecnología, especialmente antes de irse a dormir.
- Observar de dónde procede el estrés y evitar esa fuente.

### **Técnicas Mindfulness**

<b>Técnica de mindfulness</b>	<b>Instrucciones</b>	<b>Propósito</b>
Meditación	Se deberá sentarse en silencio, fijar la atención en el momento y darse cuenta de lo que está ocurriendo en el presente y en el ahora y anotar. Sin importar los eventos que ocurran en el momento,	Identificar la atención de uno en el presente.

	tales como la emoción, pensamientos, sensaciones y ruidos ya que estos no serán considerados distractores.	
Respirar por 3 minutos	Esta técnica se deberá realizar en 3 pasos los cuales son: Paso 1: Cada colaborador se deberá preguntar "¿Qué pensamientos pasan por mi mente?", "¿Qué sentimientos hay aquí?", "¿Qué sensaciones corporales hay aquí ahora mismo?" Paso 2: Se deberá concentrar en la sensación física de la respiración. Paso 3: Se deberá expandir la conciencia al cuerpo como un todo, a la postura y expresión facial, y a cualquier sensación que pueda surgir.	Tomar conciencia de las experiencias internas
Puesta a tierra	En esta técnica se deberá identificar 5 cosas que puede ver, 4 cosas que puede sentir, 3 cosas que puede oír, 2 cosas que puede oler y 1 cosa que puede saborear. Este proceso lo puede repetir las veces que sea necesario.	Identificar objetos y eventos que están ocurriendo en el momento, esto con el fin de llamar la atención del ahora.
Atención a la respiración.	Cada colaborador deberá ser consciente y dirigir su atención a su respiración, ya sea a la subida y bajada del estómago o las sensaciones en las fosas nasales es decir que siente si es frío o cálido el aire que se respira.	Identificar la atención al momento del ahora.
Check-in consciente	El colaborador deberá responderse las siguientes preguntas: ¿Qué está pasando ahora mismo dentro de mí? ¿Qué estoy sintiendo en mi cuerpo ahora mismo? ¿Qué está pasando ahora mismo en mi entorno?	Anclar la atención de uno al momento presente, tomar conciencia de las experiencias internas de uno y practicar el no juzgar

**Tabla 21.** Técnicas de Mindfulness. Tomado de: (Pamplona Alcaraz, Castaño Rodríguez, Rendón Bolívar, Tobón Echavarría, & Cardona Arroyane, 2021)

Estas actividades se pueden realizar durante el tiempo que sea necesario o deseado a excepción de la técnica de respiración de 3 minutos.

### Sugerencias de técnicas de Mindfulness para cada situación laboral

Situación	Técnicas a aplicar	Propósito
No poder dejar de pensar en el trabajo	Ejercicio de puesta a tierra.	Aplicar esta técnica en esta situación permitirá al colaborador dejar de pensar en los problemas laborales que pueden ocurrir



		o están ocurriendo en el momento. Esta técnica también permitirá ver situaciones de una forma más objetiva y nos permitirá no quedar atrapados en pensamientos negativos.
Fácil distracción mientras se labora	Ejercicio de puesta a tierra. Presta atención a la respiración	Al prestar atención al momento presente, así identificar, sin juzgar, los eventos que están sucediendo en su entorno, es probable que los colaboradores se vuelvan menos reactivos a las distracciones y menos involucrado emocionalmente con ellas.
Fatiga de la pantalla	Check-in consciente Espacio para respirar de 3 minutos Meditación mindfulness	Estas técnicas permiten que los colaboradores tomen conciencia de los signos de fatiga y también mejorar la capacidad de autorregulación.

**Tabla 22.** Situaciones que generan estrés. Tomado de: (Pamplona Alcaraz, Castaño Rodríguez, Rendón Bolívar, Tobón Echavarría, & Cardona Arroyane, 2021)

La implementación de esta estrategia se deberá realizar seria a través de un experto que permita educar a los colaboradores en los temas puntuales, generar adherencia, generar confianza en la eficacia y eficiencia de las técnica en los colaboradores que las realicen, permitir espacios de participación a los colaboradores dentro de las jornadas intra y extralaborales y tener disponibilidad del experto siempre que los colaboradores requieran de su asesoría.

### **Estrategias de difusión y sensibilización del estrés laboral**

**Comunicación Visual:** Esta actividad consiste que por medio de impresos como folletos y afiches se informe a los colaboradores las distintas formas de promoción y prevención de estrés laboral o se puede realizar por medios magnéticos como videos.

**Comunicación grupal:** Se realizar por medio de talleres, conferencias, conversatorios, charlas y cursos sobre los temas principales como el estrés laboral, entre otros. En este tipo de comunicaciones se realiza por grupos ya sea por procesos, cargos, proyectos, entre otros.

**Comunicación masiva:** Esta comunicación se realiza por medio de correo electrónico, mensajes de textos, entre otros donde se pueden comunicar de una forma generalizada y tratando los temas de importancia.

**Sensibilización frente al estrés laboral:** Es importante generar acciones que permitan la promoción de desarrollo de programas de prevención de estrés laboral teniendo en cuenta la adherencia de los colaboradores y trabajar aquellos puntos críticos de control como lo son las barreras que no permiten que los colaboradores accedan de manera libre a los programas sin ser juzgados ni cuestionado por sus pares y superiores.

## ANEXO B. INSTRUMENTOS

### CORREO SOLICITUD ENCUESTA

#### Encuesta estrés laboral

Mabely Toncel <hseq@construvaling.com>

Vie 28/10/2022 9:58

Para: Ana Senet Valbuena Alarcón <maquinaria@construvaling.com>;Victor Valbuena <gerencia.proyectos@construvaling.com>;Femey Peña Rojas <coordinacion.proy2@construvaling.com>;Andrea Fajardo Garcia <gerencia.financiera@construvaling.com>;Manuela Alejandra Tamaro Valbuena <talentohumano@construvaling.com>;William Andres Tamaro Valbuena <contabilidad.aux@construvaling.com>;Edna Rocio Pulido Contreras <financiera@construvaling.com>;Gerencia de compras <compras@construvaling.com>;Carlos Andrés Trujillo <licitaciones.admin@construvaling.com>

Buenos días para todos,

En el marco del programa de estrés, requerimos de su apoyo para el desarrollo de la siguiente encuesta:

<https://forms.office.com/r/navFBHbLQ8>

Agradecemos su pronta respuesta



**Mabely Toncel**

**Directora HSEQ**

Tel: +57 (1) 3004708-3004713 ext. 2107

[www.construvaling.com](http://www.construvaling.com)

**AVISO DE PRIVACIDAD.** Este mensaje y sus archivos adjuntos van dirigidos exclusivamente a su destinatario contiene información confidencial sometida a secreto empresarial. No está permitida su reproducción o distribución sin la autorización expresa de **CONSTRUVAL INGENIERIA S.A.S.** Si usted no es el destinatario final por favor elimínelo e infórmenos por esta vía.

De conformidad con lo previsto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, "Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales", y con el Decreto 1377 de 2013, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012", el titular presta su consentimiento para que sus datos, facilitados voluntariamente con las finalidades laborales, comerciales e informativas pasen a formar parte de una base de datos, cuyo responsable es **CONSTRUVAL INGENIERIA S.A.S.**

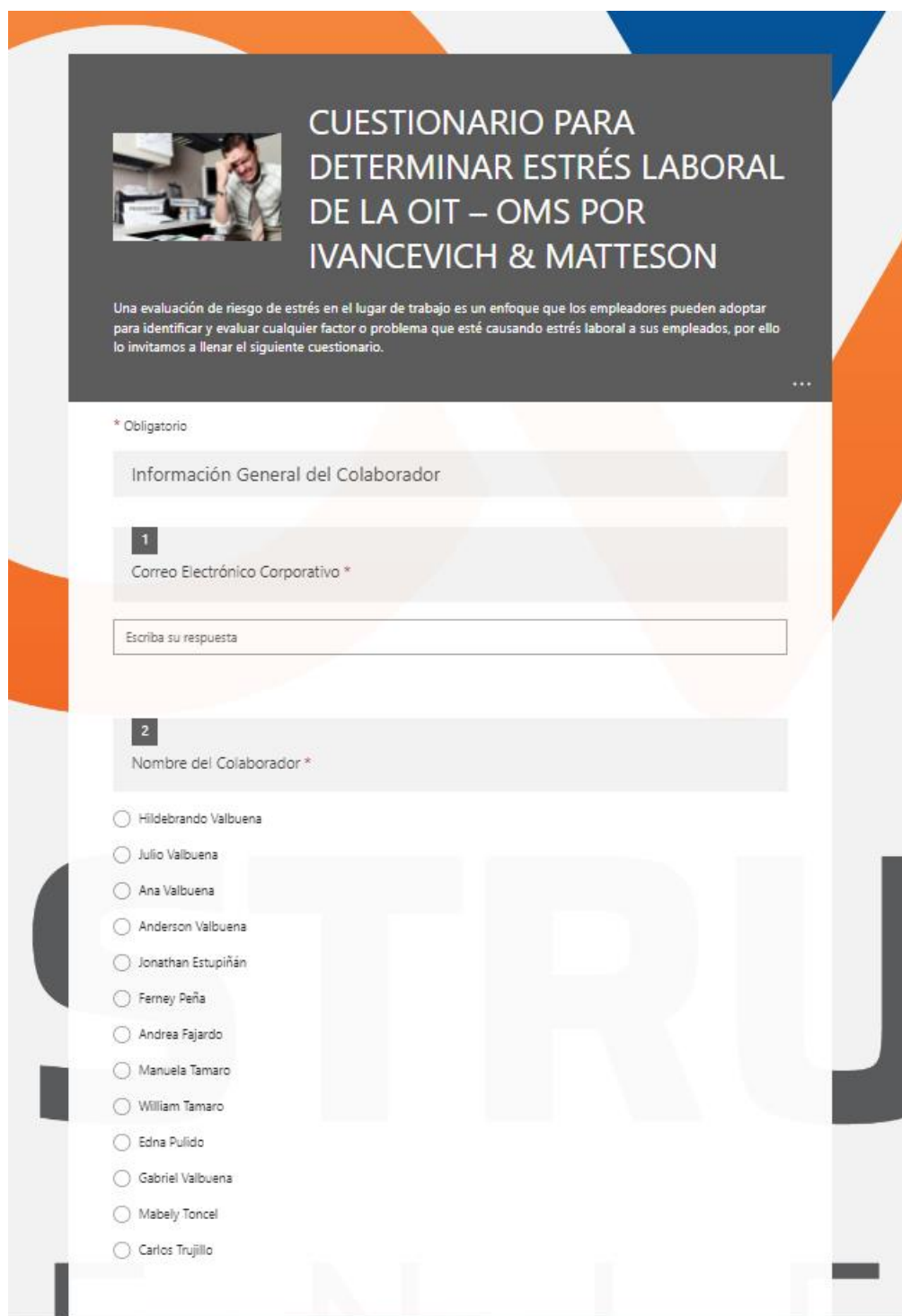
Puede usted ejercer los derechos de acceso, corrección, supresión, revocación o reclamo por infracción sobre sus datos, mediante escrito dirigido a **CONSTRUVAL INGENIERIA**

**S.A.S.**, a la dirección de correo electrónico [info@construvaling.com](mailto:info@construvaling.com) indicando en el asunto, el derecho que desea ejercer; o mediante correo ordinario remitido a la dirección, CRA 61 #

100 - 68.

**Ilustración 4.** Correo Solicitud de Encuesta Estrés Laboral.

## CUESTIONARIO



**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON**

Una evaluación de riesgo de estrés en el lugar de trabajo es un enfoque que los empleadores pueden adoptar para identificar y evaluar cualquier factor o problema que esté causando estrés laboral a sus empleados, por ello lo invitamos a llenar el siguiente cuestionario.

\* Obligatorio

Información General del Colaborador

1 Correo Electrónico Corporativo \*

Escriba su respuesta

2 Nombre del Colaborador \*

- Hildebrando Valbuena
- Julio Valbuena
- Ana Valbuena
- Anderson Valbuena
- Jonathan Estupiñán
- Ferney Peña
- Andrea Fajardo
- Manuela Tamaro
- William Tamaro
- Edna Pulido
- Gabriel Valbuena
- Mabely Toncel
- Carlos Trujillo

**Ilustración 5.** Aplicativo de Cuestionario. Tomado de: <https://forms.office.com/r/navFBHbLQ8>

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Ramos, A. C., Jiménez Ruiz, L. K., Pulido, E. G., & Redondo Marín, M. P. (2019). Estrés Ocupacional y Evaluación de Desempeño en Docentes Universitarios del Departamento del Cesar, Colombia. *Revista Encuentros*, XVII(1), 24 - 33. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Altman, D. (2014). *50 Técnicas de Mindfulness para la Ansiedad, la Depresión, el Estrés y el Dolor*. Málaga- España: Editorial SIRIO, S.A.
- Arias Gallegos, W. L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, XXXVIII(4), 325 - 335. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2012.v38n4/525-535/es/>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 51.635. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#25](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#25)
- Boscán Mieles, M. M., & Klever Montero, K. L. (2012). *Metodología Basada en el Método Heurístico de Polya para el Aprendizaje de la Resolución de Problemas Matemáticos*. Escenarios.
- Camargo Díaz, Z. R., & Socorro, E. G. (2015). *Diagnóstico de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores Ayudantes de Construcción de la Empresa Rover Alcisa Colombia*. Tesis Posgrado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá D.C. Obtenido de <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7230/CAMARGO%20D%c3%8dAZ%20Zulma%20Roc%c3%ado%20-%20ERAZO%20GUERRERO%20Yolanda%20del%20Socorro.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>
- Chávez Orozco, C. A. (2014). Estrés Laboral en Trabajadores de la Construcción. *Tsafiqui - Revista Científica En Ciencias Sociales UTE*(6), 99 - 106. Obtenido de <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/tsafiqui/article/view/235/236>

Congreso de Colombia. (1915). *Ley 0057 de 1915*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No 15.646.

Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0057\\_1915.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0057_1915.htm)

Congreso de Colombia. (1938). *Ley 96 de 1938*. Bogotá D.C.: Diario Oficial. N. 23845.

Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73115>

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 46.160.

Obtenido 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 la República. (2012). *Ley 1562 de 2012*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 48.488.

Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)

Congreso de la República. (2013). *Ley 1616 de 2013*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 48.680.

Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1616\\_2013.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html)

Construval Ingeniería S.A.S. (2020). *Servicios*. Obtenido de Construvaling:

<https://construvaling.com/servicios/>

De Luca, P., Sánchez, A., Pérez Olan, G., & Leija Salas, L. (2004). Medición Integral del Estrés

Crónico. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomedica*, 60-66. Obtenido de

<http://rmib.com.mx/index.php/rmib/article/view/263/325>

Escalante, Y. N., & Quispe Calderón, C. C. (2017). *El Estrés Laboral y su Influencia en el*

*Cumplimiento de las Normas de Seguridad por los Trabajadores de Construcción Civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo Arequipa - 2017*. Tesis Pregrado,

Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de Ingeniería, Arequipa. Obtenido de

[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/808/Yenny%20Nina\\_Cecilia%20Quispe\\_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional\\_Titulo%20Profesional\\_2017.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/808/Yenny%20Nina_Cecilia%20Quispe_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2017.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Estrada Zapata, M. A., & Sánchez Márquez, Y. A. (2016). *Estrés Laboral en 15 Obreros de la*

*Constructora Artyco S.A.S. de la Ciudad de Medellín*. Corporación Universitaria Minuto

de Dios, Facultad de Ciencias Humanas, Bello, Antioquia. Obtenido de Repositorio de

Corporación Universitaria Minuto de Dios:

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5173/TP\\_EstradaZapataMariaAlejandra\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5173/TP_EstradaZapataMariaAlejandra_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Garavito Santander, Y. S. (2018). *Estrés Laboral en Colombia*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia:

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018\\_estres\\_laboral\\_colombia.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf)

González Martínez, I. R. (12 de Marzo de 2019). *Evaluación de riesgos laborales y medición del estrés en el sector de la construcción*. Tesis Maestría, Universidad Especializada de las Américas, Decanato de Postgrado, Panamá. Obtenido de

<http://repositorio2.udelas.ac.pa/handle/123456789/68>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL.

Holguín Montañez, M. L. (2019). *Influencia del Estrés Percibido sobre la Satisfacción Laboral en Obreros de Construcción Civil en Lima Metropolitana*. Tesis Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Humanidades, Lima - Perú. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9724/1/2019\\_Holguin-Monta%C3%B1ez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9724/1/2019_Holguin-Monta%C3%B1ez.pdf)

Institute of Work, Health & Organisations. (2004). *La Organización del Trabajo y el Estrés*. Reino Unido: Instituto Filandés de Salud Ocupacional. Obtenido de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)

Irene, H., Karin, J., & Leonor, C. (2008). *Sensibilizando Sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ISOTools. (28 de Diciembre de 2020). *Nueva ISO 45003 para los Riesgos Psicosociales. Todo lo que necesitas saber*. Obtenido de Sistemas de Gestión Normalizados:

<https://www.isotools.org/2020/12/28/nueva-iso-45003-para-los-riesgos-psicosociales-todo-lo-que-necesitas-saber/>

Medina Aguilar, S., Preciado Serrano, M. d., & Pando Moreno, M. (Marzo de 2007). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral Organizacional para Trabajadores Mexicanos. *Salud Pública y Nutrición, VIII*, 7-10. Obtenido de

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>

Mingote Adán, J. C., Gálvez Herrer, M., del Pino Cuadrado, P., & Gutiérrez García, M. D. (Marzo de 2009). El Paciente que Padece un Trastorno Depresivo en el Trabajo.

*Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 41-63. Obtenido de Medicina y Seguridad del Trabajo: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n214/original2.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 47.059. Obtenido de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)

Ministerio de Trabajo. (2012). *Resolución 0652 de 2012*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 48.427. Obtenido de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_0652\\_2012.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm)

Ministerio de Trabajo. (2012). *Resolución 1356 de 2012*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 48.501. Obtenido de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_1356\\_2012.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1356_2012.htm)

Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto 1443 de 2014*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 49.229.

Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1443\\_2014.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm)

Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto 1477 de 2014*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 49.234.

Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1477\\_2014.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1477_2014.htm)

Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 49.523.

Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1072\\_2015.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1072_2015.htm)

Ministerio de Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No.

50.872. Obtenido de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_0312\\_2019.htm#37](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0312_2019.htm#37)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Ministerio de Salud. (1986). *Resolución 2013 de*

*1986*. Bogotá D.C. Obtenido de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minsalud\\_r2013\\_86.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minsalud_r2013_86.htm)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989). *Resolución 1016 de 1989*. Bogotá D.C.

Obtenido de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mintrabajo\\_rt101689.htm#18](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm#18)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). *Decreto 1295 de 1994*. Bogotá D.C.: Diario

Oficial No. 41.405. Obtenido de

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994\\_pr002.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994_pr002.html)

Ministerio del Trabajo. (2014). *Protocolo para la Determinación del Origen de las Patologías*

*Derivadas del Estrés* (Vol. III). (A. Torres Matiz, Ed.) Bogotá D.C.: Universidad

Manuela Beltrán. Obtenido de [https://fasecolda.com/cms/wp-](https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/protocolo-determinacin-doriglas-patologas-derivadas-destrs-2014.pdf)

[content/uploads/2019/08/protocolo-determinacin-doriglas-patologas-derivadas-destrs-](https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/protocolo-determinacin-doriglas-patologas-derivadas-destrs-2014.pdf)

[2014.pdf](https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/protocolo-determinacin-doriglas-patologas-derivadas-destrs-2014.pdf)

Ministerio del Trabajo. (18 de Julio de 2022). *Resolución 2764 de 2022*. Obtenido de

[https://safetya.co/normatividad/resolucion-2764-de-](https://safetya.co/normatividad/resolucion-2764-de-2022/#:~:text=por%20la%20cual%20se%20adopta,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.)

[2022/#:~:text=por%20la%20cual%20se%20adopta,y%20se%20dictan%20otras%20dispo-](https://safetya.co/normatividad/resolucion-2764-de-2022/#:~:text=por%20la%20cual%20se%20adopta,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.)

[siciones.](https://safetya.co/normatividad/resolucion-2764-de-2022/#:~:text=por%20la%20cual%20se%20adopta,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.)

Miranda, B. (2008). *Estres Laboral en el Personal que Labora en el Servicio de Bioanálisis del*

*Hospital "Dr. Domingo Luciani"*. Caracas Venezuela: Trabajo de Grado Universidad



- Catolico Andres Bello. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698>
- Ordoñez, M. T. (2019). *Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de Candelaria – Valle en el año 2019*. Santiago de Cali: Repository Universidad Santiago de Cali.
- Organización Internacional del Trabajo. (Abril de 28 de 2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Organización Mundial del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra. Obtenido de <http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- P, M. A. (2011). El Estrés Laboral y su Influencia en el Trabajo. *Ateneo Repositorio de Documentos Digitales*, 05-27. Obtenido de <http://ateneo.unmsm.edu.pe/handle/123456789/1963>
- Pamplona Alcaraz, A. Y., Castaño Rodríguez, C., Rendón Bolívar, D., Tobón Echavarría, E., & Cardona Arroyane, M. C. (2021). *Programa de PYP para la Prevención del Estrés Ocupacional Derivado de la Resignificación Laboral de las Asesoras Vendedoras de Sector Retail Durante la Pandemis*. Obtenido de Repository Univerdad CES Medellin: [https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5348/1017223209\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5348/1017223209_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Perez Posada, E. J. (31 de Marzo de 2011). La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos. *CES Salud Pública*, II(I), 66-73. Obtenido de [https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/download/1449/913/5791](https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/download/1449/913/5791)
- Presidente de la República de Colombia. (1950). *Decreto 2663 de 1950*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No 27.407. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

- Presidente de la República de Colombia. (1984). *Decreto 0614 de 1984*. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 36.561. Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_0614\\_1984.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0614_1984.htm)
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos Tiempos, Nuevos Riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 2, N° 3*, 127-141. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Rondón, M. (2006). Salud Mental: Un Problema de Salud Publica en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 23-24.
- Sarsosa Prowesk, K., & Charria Ortiz, H. (2017). *Estrés Laboral en Personal Asistencial de Cuatro Instituciones de Salud Nivel III de Cali, Colombia*. Artículo, Pontificia Universidad Javeriana, Departamento de Ciencias Sociales, Cali. doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, Angustia y Estrés: Tres Conceptos. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 10 - 59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Smith, B. (2022). *Análisis Estadístico*. Obtenido de Analydata: [https://www.sas.com/es\\_co/insights/analytics/statistical-analysis.html](https://www.sas.com/es_co/insights/analytics/statistical-analysis.html)
- Solano, A. C. (2009). El Bienestar Psicológico: Cuatro Décadas de Progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 43-72.
- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa Mendes, I. (2007). *Revisión de Diseños de Investigación Resaltantes para Enfermería. Parte 1: Diseños de Investigación Cuantitativa*. Rev Latino-am Enfermagem.
- Torrecilla, O. D. (2005). *Clima Organizacional y su Relación Con la Productividad Laboral*. Documento de Catedra Facultad de Ciencias Políticas y Sociales .

Tribunal Electoral del Poder de la Federación. (07 de Mayo de 2021). *Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*. Obtenido de [https://www.te.gob.mx/salasreg/monterrey/comite\\_calidad/assets/prccsr04-procedimiento-de-acciones-de-mejora.pdf](https://www.te.gob.mx/salasreg/monterrey/comite_calidad/assets/prccsr04-procedimiento-de-acciones-de-mejora.pdf)

Trochez Ordoñez, M. (2019). *Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de una Empresa del Sector de la Construcción de Candelaria – Valle*. Tesis Posgrado, Universidad Santiago de Cali, Facultad de Salud, Santiago de Cali. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1790/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>