

Estrés laboral y factores psicosociales

**ESTRÉS LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS CUALES SE  
EXPONEN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE  
RODAMIENTOS, DURANTE EL AÑO 2021**

**Presentado Por:**

**SANDRA TATIANA BUSTAMANTE CADONA  
ESTEFANIA MUNERA VEGA**

**Dirigido Por:**

**Mg. MARIA DEL PILAR RODRIGUEZ RENGIFO**

**INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO  
SOCIEDAD CULTURA Y CREATIVIDAD  
ESCUELA PSICOLOGIA TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD  
PROGRAMA PROFESIONAL EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD  
LABORAL  
DICIEMBRE DE 2021**

---

---

Estrés laboral y factores psicosociales

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos de manera especial a nuestras familias, por acompañarnos y apoyarnos en nuestro proceso de formación, a nuestra profesora por sus correcciones siempre tan amables.



Estrés laboral y factores psicosociales

### **LISTADO DE TABLAS**

Tabla 1. Acciones preventivas y de control de os factores de riesgo psicosocial que contribuyen al estrés laboral.....	36
--	----



## LISTADO DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Edad de los trabajadores.....	24
Gráfica 2. Sexo de los trabajadores .....	25
Gráfica 3. Sexo de los trabajadores .....	25
Gráfica 4. Escolaridad de los trabajadores .....	26
Gráfica 5. Departamento de residencia de los trabajadores .....	26
Gráfica 6. Estrato socioeconómico de los trabajadores.....	27
Gráfica 7. Cargo que desempeñan los trabajadores .....	27
Gráfica 8. Horas de trabajo de los trabajadores .....	28
Gráfica 9. Horas de trabajo de los trabajadores .....	29
Gráfica 10. Nivel de estrés de los trabajadores .....	29
Gráfica 11. Síntomas que reportan con mayor frecuencia los trabajadores .....	30
Gráfica 12. Demandas del trabajo .....	31
Gráfica 13. Control sobre el trabajo .....	32
Gráfica 14. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo .....	33
Gráfica 15. Recompensa .....	34
Gráfica 16. Riesgo psicosocial extralaboral .....	35



**TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN .....	7
1. TITULO DEL PROYECTO.....	8
1.1 SITUACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	10
1.3 OBJETIVOS.....	12
1.3.1 OBJETIVO GENERAL .....	12
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE .....	13
2.1 MARCO TEÓRICO.....	13
2.1.1 ESTRÉS LABORAL.....	13
2.1.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	13
2.1.3 MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL.....	14
2.1.4 ENFOQUES TEÓRCOS DEL ESTRÉS LABORAL.....	15
2.1.5 EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL .....	17
2.1.6 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL .....	17
2.2 ESTADO DEL ARTE.....	18
3. DISEÑO METODOLÓGICO .....	21
3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
3.2 POBLACIÓN OBJETO .....	21
3.3 TÉCNICA.....	21
3.4 PRESUPUESTO .....	22
3.5 CRONOGRAMA.....	22
3.6 DIVULGACIÓN.....	23
4. RESULTADOS.....	24

---

---

Estrés laboral y factores psicosociales	
4.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA .....	24
4.2 NIVELES DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE RODAMIENTOS. ....	29
4.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS QUE SE ENCUENTRAN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES.....	31
4.3.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.....	31
4.3.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL.....	35
4.4 PROPUESTA DE ACCIONES PREVENTIVAS Y DE CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE CONTRIBUYAN AL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES.....	36
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	40
RECOMENDACIONES .....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	43



## **INTRODUCCIÓN**

Se ha demostrado que el estrés laboral es un factor de riesgo para una variedad de enfermedades, como depresión, enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos (Foguet-Boreu & Ayerbe García-Morzon, 2021). Además, los costos sociales del estrés laboral son elevados. Según un informe reciente de la Agencia Europea encargada de la seguridad y salud de los trabajadores, se calculó que la carga económica anual del estrés laboral asciende a aproximadamente 617 000 millones de euros en Europa y 219 000 millones de euros en EE. UU. (EU-OSHA, 2018).

En consecuencia, las intervenciones contra el estrés laboral proporcionan un enfoque prometedor para reducir los niveles de estrés en el lugar de trabajo (Romero-Díaz et al., 2016). En teoría, se ha sugerido que las intervenciones en el lugar de trabajo a nivel organizacional dirigidas a los factores de riesgo psicosocial ejercerían efectos poderosos (Ferro et al., 2018). En la práctica, sin embargo, las intervenciones organizacionales son poco frecuentes, por lo cual han recibido una atención cada vez mayor por parte de los investigadores, así como de los empleadores y los empleados (Hammer et al., 2015).

En este sentido, el presente estudio tiene como propósito describir el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial a los cuales se exponen los trabajadores de una Empresa Comercializadora de Rodamientos, durante el año 2021. Para esbozar este propósito, el presente estudio se ha dividido en 5 capítulos, en el primero se presenta la situación problema, la justificación y objetivos del estudio. En el capítulo 2, se expone el marco teórico con algunos términos alusivos al tema y los enfoques teóricos que respaldan la problemática, además, se describen estudios previos realizados sobre el tema. El diseño metodológico presenta un estudio cuantitativo, descriptivo, para el cual se empleó los registros de los trabajadores de la empresa a quienes se les aplicó la batería de Riesgo Psicosocial, que servirá de insumo para establecer la estrategia de intervención del estrés laboral.



Estrés laboral y factores psicosociales

## **1. TITULO DEL PROYECTO**

Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial a los cuales se exponen los trabajadores de una empresa comercializadora de rodamientos, durante el año 2021.

### **1.1 SITUACIÓN DEL PROBLEMA**

A pesar de su uso frecuente, actualmente no existe un acuerdo sobre la definición de estrés laboral; sin embargo, se refiere a distintos factores estresantes en el trabajo, o estímulos en el lugar de trabajo, que conducen a tensiones psicológicas o respuestas o reacciones psicofisiológicas negativas (Sarsosa & Charria, 2018). Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), esta respuesta negativa se produce cuando las demandas y presiones laborales no coinciden con las capacidades de los empleados y, en cambio, desafían la capacidad de los empleados para afrontar la situación (Organización Mundial de la Salud-OMS, 2004)

De este modo, el estrés laboral puede deberse a una organización, un diseño del trabajo y una gestión deficientes, unas condiciones laborales insatisfactorias y la falta de apoyo de los compañeros y supervisores (Hernández et al., 2020). La violencia en el trabajo puede incluirse entre los factores de estrés psicosocial nocivo, tanto porque en ocasiones se origina en el interior del entorno laboral (asumiendo el carácter de bullying o acoso), como porque las personas agredidas suelen desarrollar una condición de angustia, que en el corto plazo los hace propensos a la violencia, en una relación cíclica (Saleh et al., 2020).

En este sentido, lo importante es abordar evaluar el estrés laboral y los factores que están desencadenado tal evento, aspecto que ha sido abordado en múltiples estudios realizados en lugares de trabajo en muchas partes del mundo. En Europa, donde se dispone de cifras regionales, el estrés / tensión un sustancial problema de salud en el entorno ocupacional muy informado. Una encuesta europea mostró que del 50 al 60% de todos los días de trabajo perdidos se atribuyen a la tensión laboral, y es probable que aumente el número de personas que padecen condiciones relacionadas con el estrés causadas o empeoradas por el trabajo (EU-OSHA, 2018)





### Estrés laboral y factores psicosociales

En la región de Asia, una reciente revisión encontró una prevalencia de estrés laboral del 48,1% (IC del 95% = 28,7-67,7, I 2 = 99,86%) identificándose las profesiones de la salud las más afectadas por las exigencias del entorno: jornadas de trabajo prolongadas, la intensidad de las cargas psicológicas, las múltiples tareas y el volumen de la atención (Bareeqa et al., 2020). En Japón, un informe nacional mostró que casi uno de cada tres trabajadores informó haber sufrido trastornos de ansiedad relacionados con la tensión laboral durante el año anterior (Chirico et al., 2019).

En los EE. UU., se estima que el 80% de los trabajadores siente estrés en el trabajo, casi la mitad dice que necesita ayuda para aprender a manejar el estrés y el 42% dice que sus compañeros de trabajo necesitan esa ayuda (The American Institute of Stress, 2019). En las naciones americanas, los estudios transversales mostraron que más del 10% de los encuestados en la Primera Encuesta Centroamericana sobre Condiciones Laborales y Salud informaron varios síntomas relacionados con la tensión laboral, que van desde la depresión hasta los problemas para dormir (OIT, 2016). En una reciente investigación multicéntrica, se informó que el país de América Latina con mayor nivel de estrés es Venezuela con una frecuencia de más del 60%, seguido de Ecuador y Panamá, ambas naciones con prevalencias cercanas al 50% (Mejia et al., 2019). En otra investigación en la región, se estimó que en México el 75% de la población trabajadora padece estrés, así mismo, el 27,9% en Chile y el 26,7% en Argentina (Martínez & Martínez, 2018).

En Colombia, el panorama no es alentador, de acuerdo con la primera medición de las condiciones de salud y trabajo en el país, alrededor del 30% padece estrés laboral, factores psicosociales como la monotonía de la labor, el escaso tiempo para cumplir con las tareas de la labor, la poca de claridad en las funciones a desarrollar, el deficiente apoyo entre superiores y pares, entre otros, favorecen este estado que tiene influencia negativa sobre la salud, motivación, desempeño y productividad del trabajador (Gutiérrez & Vilorio-Doria, 2014; Ministerio de Trabajo, 2013). Un reciente informe en el contexto de la pandemia indicó que el 28% de las mujeres y el 21% de los hombres que hacen parte de la población ocupada del país exhiben estrés, un alto porcentaje de exhibe las afectaciones en la salud mental de los colombianos (DANE, 2020).



### Estrés laboral y factores psicosociales

Dada su relevancia para la salud, la seguridad y la productividad, el estrés laboral debe abordarse y prevenirse en el contexto ocupacional. A propósito, la literatura en el tema informa que las intervenciones estructuradas, sistemáticas y participativas, que tienen como objetivo mejorar las condiciones psicosociales, la organización y la gestión del trabajo, tienen más probabilidades de mejorar el bienestar de los empleados (Arapovic-Johansson et al., 2018). Estas intervenciones también pueden aumentar la sensación de control, apoyo, estima, recompensa e interacción con los jefes y compañeros de trabajos, en otras palabras, puede tener un efecto sobre los factores de riesgo conocidos del estrés laboral (Hammer et al., 2015). Así mismo lo estima que señala que las intervenciones dirigidas al manejo del estrés laboral tienen el potencial de mejorar la salud, el bienestar y el rendimiento de los empleados optimizando el equilibrio entre las demandas laborales, los recursos laborales y la recuperación del trabajo (Niks et al., 2018).

Considerando lo anterior, el presente estudio espera responder ¿Cuál es el nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los trabajadores de una empresa comercializadora de rodamientos?

## 1.2 JUSTIFICACIÓN

El estrés laboral se trata de una temática muy examinada en las últimas décadas debido a sus alcances para la salud. Cuando es excesivo y continuo, puede traer serios compromisos para la calidad de vida del individuo en diversas instancias (Sarsosa & Charria, 2018). El lugar de trabajo es hoy el contexto en el que muchas veces las personas pasan la mayor parte del tiempo, pero este puede no siempre presentar condiciones favorables para la salud del trabajador, favoreciendo el estrés del trabajador.

Por lo anterior, resulta importante realizar estudio sobre el tema considerando que permitirá entender aquellos factores psicosociales que más afectan a los colaboradores de la empresa de rodamientos para diseñar las estrategias de intervención pertinentes que ayuden a los empleados a manejar el estrés, las cuales pueden ser ejecutadas en la empresa para el corto plazo mejorando, entre otros, la motivación y satisfacción del trabajador, además de la calidad de vida laboral y su productividad.



### Estrés laboral y factores psicosociales

El interés por realizar la investigación surge debido a que se trata de información que ocasionalmente es analizada, en particular, el último diagnóstico realizado fue en 2018 donde se encontró un riesgo medio de estrés laboral y se recomendó a la gerencia promover la salud psicosocial de los trabajadores poniendo a su disposición recursos profesionales y de apoyo social para enfrentar las situaciones de estrés laboral y mejorar el autocontrol. De esta manera, la empresa no se preocupó en el momento por reconocer los factores de riesgo psicosocial que favorecen el estrés laboral sobre los cuales se pueden focalizar medidas de intervención para prevenir o reducir este fenómeno, aspecto que se pretende con la realización de este trabajo, que no solo amerita una observación, sino acciones de intervención que prevengan en el trabajador efectos perjudiciales en la salud.

En este sentido, la trascendencia del estudio busca evidenciar la problemática del estrés en el trabajo que se presenta en las empresas colombianas, cuyos efectos se pueden reflejar en la salud y bienestar de los colaboradores, el ambiente laboral, el rendimiento y productividad con notorias consecuencias para la empresa, como el ausentismo y las altas tasas de rotación de empleados.

Finalmente, el estudio representa una oportunidad de poner en práctica las aptitudes aprendidas en el proceso académico, que servirán para alcanzar un exitoso ejercicio profesional, pues permiten reflexionar sobre la influencia que ejercen las condiciones laborales en los niveles de estrés que presentan los trabajadores, que pueden afectar su bienestar físico, mental y emocional.



Estrés laboral y factores psicosociales

### **1.3 OBJETIVOS**

#### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Describir el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial a los cuales se exponen los trabajadores de una Empresa Comercializadora de Rodamientos, durante el año 2021.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir los niveles de estrés laboral de los trabajadores de una Empresa Comercializadora de Rodamientos.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores.
- Proponer acciones preventivas y de control de los factores de riesgo psicosocial que contribuyan al estrés laboral en los trabajadores.



Estrés laboral y factores psicosociales

## **2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE**

### **2.1 MARCO TEÓRICO**

#### **2.1.1 ESTRÉS LABORAL**

El término estrés en el contexto conocido hoy en día se utilizó por primera vez en 1936 cuando Hans Selye lo conceptualiza como una “respuesta corporal específica a toda demanda de cambio” (Tan & Yip, 2018, p. 170). El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional define el estrés en el lugar de trabajo como cualquier respuesta física y emocional dañina de los empleados al aumento de las demandas laborales que no están en consonancia con sus conocimientos y habilidades (Cameron et al., 2016). En otras palabras, el estrés es la respuesta de la mente y el cuerpo a un evento determinado y provoca la sensación de duda sobre la propia capacidad para actuar con respecto al evento reciente (Carranco & Pando, 2019). Lazarus y Folkman examinaron una relación entre una persona y el entorno y concluyeron que el estrés se produce cuando una persona siente que el entorno es demasiado exigente para sus capacidades y capacidades (Herrera & Guarino, 2008). Dicho de otra manera, el estrés ocurre cada vez que una persona no puede manejar las circunstancias a las que se enfrenta, o las circunstancias que puede enfrentar y afrontar tienen consecuencias negativas para ella (Carranco Madrid et al., 2021).

#### **2.1.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Se definen como “aquellos aspectos del diseño del trabajo y la organización y gestión del trabajo, y su contexto social y ambiental, que pueden tener el potencial de causar daño psicológico o físico”(Moreno Jiménez, 2011, P. 8). Se originan a partir de interacciones entre el entorno, el contenido y la organización del trabajo y las capacidades, necesidades, cultura y consideraciones personales extralaborales de los trabajadores que pueden, a través de las percepciones y la experiencia, influir en la salud, el desempeño laboral y la satisfacción laboral (Romero-Díaz et al., 2016).

Estos factores psicosociales ponen en riesgo la salud de las personas atendiendo a unas características propias, entre ellas, que se prolongan en tiempo y espacio, son complejas de



Estrés laboral y factores psicosociales objetivar, tienen influencia en otros riesgos, su respaldo legal es limitado, están mediados por otros factores y su modificación puede ser posible (Moreno Jiménez, 2011, P. 8).

Entre los factores de riesgo psicosocial se encuentran: las altas demandas laborales, el bajo nivel de apoyo social ya sea por parte de los gerentes de línea o colegas, el bajo nivel de control del trabajo, la alta intensidad de trabajo, los conflictos entre el trabajo y la vida, la carga mental pesada, la falta de autoridad para tomar decisiones, la falta de reconocimiento de trabajo realizado, el conflicto de valores en el trabajo, el conflicto sobre la calidad del trabajo, la falta de justicia organizativa (por ejemplo, distribución desigual del trabajo), la inseguridad laboral, el entorno social deficiente, la falta de relaciones interpersonales en el trabajo o apoyo social, la discriminación, el acoso e intimidación, todo lo cual puede provocar respuestas de estrés en los trabajadores y, por tanto, provocar daños psicológicos y físicos. Los riesgos psicosociales no están categorizados de manera uniforme en los estudios y publicaciones, pero la mayoría de los enfoques cubren los riesgos relacionados con las principales áreas de apoyo social, control del trabajo, autoridad en la toma de decisiones y reconocimiento (European Agency for Safety and Health at Work, 2021).

### **2.1.3 MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL**

La Organización Internacional del Trabajo -OIT ha presentado una guía sobre cómo el lugar de trabajo puede ayudar a prevenir los factores de estrés laborales dañinos (también conocidos como factores estresantes que obstaculizan) o al menos ayudar a los trabajadores a enfrentarlos como medida para hacer frente al estrés. De acuerdo con la opinión de que el bienestar no es la ausencia de factores estresantes o tensiones y con la opinión de que la psicología positiva ofrece un lente para prevenir de forma proactiva los factores estresantes, la OIT promueve el aumento de las evaluaciones preventivas de riesgos, las intervenciones para prevenir y controlar los factores estresantes, la comunicación organizacional transparente, participación de los trabajadores en la toma de decisiones, redes y mecanismos de apoyo social del lugar de trabajo, el conocimiento de cómo el trabajo y las condiciones de vida interactúan, la seguridad, la salud y el bienestar en la organización (International Labour Organization, 2016).

Para Glazer & Liu (2017) la remediación del estrés laboral y las intervenciones de desarrollo organizacional consisten en realinear las experiencias del empleado en el lugar de trabajo con los factores del entorno, así como cerrar la brecha entre el entorno actual y el entorno deseado, tal como lo proponen French y Kahn (1962) quienes postularon que el bienestar depende de la

---

Estrés laboral y factores psicosociales  
medida en que las propiedades de la persona y las del entorno se alineen en términos de lo que una persona necesita y los recursos disponibles en un entorno determinado. Por lo tanto, según Glazer & Liu (2017) solo cuando se comprenden suficientemente las propiedades de la persona y las del entorno, se pueden desarrollar e implementar planes de cambio dirigidos al entorno (p. Ej., Cambiar las estructuras de informes para aliviar, y así prevenir futuros factores estresantes de la comunicación) y/o la persona (por ejemplo, brindar más autonomía, días de vacaciones, capacitación en nuevas tecnologías).

#### **2.1.4 ENFOQUES TEÓRICOS DEL ESTRÉS LABORAL**

Existen muchas teorías sobre el estrés laboral, entre las más conocidas la teoría transaccional, la cual sugiere que el estrés es el producto directo de una transacción entre un individuo y su entorno que puede gravar sus recursos y, por lo tanto, amenazar su bienestar. Sin embargo, una versión más reciente de este modelo teórico sugiere que es la evaluación de esta transacción la que ofrece una vía causal que puede expresar mejor la naturaleza de los mecanismos psicológicos y fisiológicos subyacentes que sustentan el proceso general y la experiencia del estrés (González Ramírez & Landero Hernández, 2006).

En este sentido, cualquier aspecto del entorno laboral puede ser percibido como un factor de estrés por parte del evaluador. Sin embargo, la evaluación individual de las demandas y capacidades puede verse influenciada por una serie de factores, incluida la personalidad, las demandas situacionales, las habilidades de afrontamiento, las experiencias previas, el lapso de tiempo y cualquier estado de estrés actual ya experimentado (Prem et al., 2017). Una revisión multidisciplinaria proporciona un amplio consenso de que los factores estresantes realmente solo ejercen sus efectos a través de cómo un individuo los percibe y evalúa (Ganster & Rosen, 2013).

Como tal, la experiencia del estrés en el lugar de trabajo de acuerdo con la teoría transaccional, se asocia con la exposición a escenarios particulares del lugar de trabajo y la evaluación de una persona de una dificultad para afrontarlo. Esta experiencia suele ir acompañada de intentos de afrontar el problema subyacente y de cambios en el funcionamiento, el comportamiento y la función psicológicos (González Ramírez & Landero Hernández, 2006).



### Estrés laboral y factores psicosociales

Sin embargo, como ocurre con todas las teorías transaccionales del estrés relacionado con el trabajo, es el concepto de valoración el que ha sido criticado por ser demasiado simplista y por no considerar siempre la historia, el futuro, las metas y las identidades de un individuo. Además, en sus trabajos posteriores, Lazarus enfatizó que sus teorías transaccionales del estrés no reconocieron los resultados asociados con el afrontamiento en contextos sociales específicos y durante las interacciones interpersonales (González Ramírez & Landero Hernández, 2006).

Por otro lado, se ha identificado las teorías interaccionales del estrés que enfatizan la interacción del estímulo ambiental y las respuestas individuales asociadas como base del estrés de Lazarus y Launier de 1978. Por ejemplo, la teoría del Desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER) postula que el esfuerzo en el trabajo se gasta como parte de un contrato psicológico, basado en la norma de reciprocidad social, donde el esfuerzo en el trabajo se remunera con recompensas y oportunidades (Canepa et al., 2008). Aquí, es el desequilibrio en este contrato lo que puede resultar en estrés o angustia. Sin embargo, en contraste con las teorías transaccionales del estrés, este desequilibrio puede no estar necesariamente sujeto a ninguna evaluación, ya que el factor estresante puede ser un hecho constante y cotidiano.

La teoría del ajuste persona-entorno es una de las primeras teorías interaccionales de la angustia psicológica relacionada con el trabajo, lo que sugiere que el estrés relacionado con el trabajo surge debido a una falta de ajuste entre las habilidades, los recursos y las habilidades del individuo y las demandas del entorno laboral (Martín García et al., 2004). Aquí, las interacciones pueden ocurrir entre realidades objetivas y percepciones subjetivas y entre variables ambientales y variables individuales. En este caso, se ha argumentado que el estrés puede ocurrir cuando hay una falta de ajuste entre el grado en que las actitudes y habilidades de un empleado satisfacen las demandas del trabajo o el grado en que el entorno laboral satisface las necesidades de los trabajadores (Canepa et al., 2008).

De otro lado, se encuentran los modelos de carga alostática del proceso de estrés, primeros modelos psicológicos que pueden ser adecuados para describir cómo los eventos ambientales generan valoraciones estresantes para los individuos. Otro modelo teórico más, ideado a través de una revisión multidisciplinaria del estrés laboral y la salud de los empleados, para identificar los procesos fisiológicos intervinientes que vinculan la exposición al estrés con los resultados de salud (Ganster & Rosen, 2013). Este modelo de carga alostática del proceso de estrés se basa en modelos anteriores de evaluación cognitiva del estrés y el trabajo de Seyle de 1983 para



### Estrés laboral y factores psicosociales

describir los desarrollos de la alostasis en el proceso de estrés. La alostasis es el proceso de ajuste de los sistemas corporales de un individuo que sirve para hacer frente a desafíos reales, ilusorios o anticipados a los sistemas corporales homeostáticos (estables). Este modelo propone que la sobreestimulación continua conduce a una desregulación, y luego a los malos resultados de la salud terciaria. Sin embargo, la secuencia de este modelo ha resultado difícil de validar empíricamente (Ganster & Rosen, 2013).

Finalmente, se describe otro modelo de estrés laboral desarrollado por Cooper y Marshall establece las fuentes de estrés en el trabajo, factores que determinan cómo un individuo puede responder a tales factores estresantes, pasar a experimentar síntomas agudos y, finalmente, llegar a la fase de enfermedad crónica que afecta a uno. salud física y/o mental. Este modelo se ocupa de las consecuencias a largo plazo del estrés relacionado con el trabajo, así como de los síntomas agudos, las fuentes y las características individuales asociadas con el estrés relacionado con el trabajo (Patlan Pérez, 2019).

## **2.1.5 EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL**

Se conocen múltiples consecuencias del estrés laboral sobre la salud de las personas que lo padecen. Un reciente estudio estima que las experiencias laborales estresantes pueden abrumar las capacidades de afrontamiento de los trabajadores y, además, resultar en el agotamiento físico y mental (Sarsosa & Charria, 2018). Cuando los trabajadores experimentan una alta tasa de estrés en el lugar de trabajo, tendrán una mayor sensación de enfermedad, como dolores de cabeza, malestar gastrointestinal, insomnio, infecciones del tracto respiratorio superior, mareos o depresión (Liu & Aunguroch, 2019). Además, otros estudios empíricos han demostrado que el estrés laboral influye significativamente en la fatiga laboral, el apoyo social percibido, la autoeficacia y satisfacción laboral (Cameron et al., 2016; Fasecolda, 2017).

Sumado a ello, el estrés laboral tiene un efecto negativo en el desempeño laboral individual y organizacional y resulta en una disminución de la eficiencia, reducción de la capacidad de trabajo, disminución de la motivación, desinterés, ausencia del sentido de pertenencia con la organización, aumento de la rotación, pérdida compromiso y autoestima (Ahmad et al., 2021).

## **2.1.6 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL**

Las estrategias de afrontamiento se reconocen como una acción, o acciones que hacen parte de juicio que permite enfrentar circunstancias adversas o molestas o para variar la renuencias

---

---

Estrés laboral y factores psicosociales frente a tal hecho. Las estrategias de afrontamiento podrían clasificarse en ocho dominios: ilusiones, afrontamiento centrado en el problema, evitación, autculpa, apreciar las cosas buenas, culpar a los demás, buscar apoyo social y religiosidad (Al-Ruzzieh & Ayaad, 2021).

## 2.2 ESTADO DEL ARTE

El estudio del estrés laboral ha sido ampliamente abordado, en este espacio se esbozan aquellos estudios que abordan intervenciones para el manejo de este evento. En Nigeria, un estudio investigó los efectos de una intervención educacional racional-emotiva (REHEI) sobre el manejo del estrés y las creencias irracionales en una muestra de profesores de universidades técnicas en el sudeste de Nigeria. El diseño del estudio fue un grupo de control pretest-postest. Se utilizaron análisis de varianza de medidas repetidas para analizar los datos recolectados. Los autores encontraron que el REHEI redujo significativamente el estrés de los maestros en el personal docente expuesto a la intervención de tratamiento, en relación con un grupo de control. Además, el programa REHEI disminuyó significativamente las creencias irracionales sobre la enseñanza en el personal docente expuesto a la intervención del tratamiento en comparación con un grupo de control en lista de espera. Se concluye que el programa REHEI se puede utilizar para entrenar a los maestros sobre cómo manejar y lidiar con el estrés y superar las creencias irracionales en la enseñanza (Ugwoke et al., 2017).

En otra investigación en Suecia, se examinó los efectos del yoga en el gimnasio de 8 y 16 semanas sobre el estrés y la salud psicológica. Participaron noventa personas que informaron un estrés moderado a alto fueron asignadas al azar a 16 semanas consecutivas de yoga, o a un grupo cruzado de lista de espera que no practicó yoga durante 8 semanas y luego practicó yoga durante 8 semanas. Las variables de estrés y salud psicológica se evaluaron al inicio del estudio, a las 8 semanas y a las 16 semanas. Se encontraron reducciones significativas en el estrés y todas las medidas de salud psicológica dentro del grupo de Yoga durante 16 semanas. En comparación con el grupo de control, los practicantes de yoga mostraron disminuciones significativas en el estrés, la ansiedad y la salud psicológica general, y aumentos significativos en el bienestar. El grupo que no practicó yoga mostró una disminución significativa en el estrés, la ansiedad, la depresión y el insomnio después de cruzar y practicar yoga durante 8 semanas (Maddux et al., 2017).

### Estrés laboral y factores psicosociales

Otra investigación en Sri Lanka propone la puesta en marcha de intervenciones de asesoramiento organizacional para mitigar el estrés laboral de los empleados. Los hallazgos revelaron que los empleados de nivel operativo en cualquier industria son menos sensibles a las intervenciones de asesoramiento en el trabajo. Aunque el empleador proporciona servicios de asesoramiento, los empleados de niveles inferiores se muestran reacios a participar en el asesoramiento. De este modo, los autores recomiendan estrategias orientadas a las recompensas financieras, supervisión y entorno de trabajo para los trabajadores de nivel operativo en la industria de la confección (Karunarathna et al., 2018).

A nivel nacional, un estudio diseñó estrategias de intervención a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo relacionados al estrés, se empleó la Batería de Riesgos Psicosociales. De los riesgos identificados se procedió a generar actividades tales como campañas, talleres capacitaciones que forjaran en el personal estilos de afrontamiento, manejo de la inteligencia emocional, de los conflictos, el equipo y la tolerancia. También mencionaron estrategias de incentivos, pasatiempos, entre otros (Ferro et al., 2018).

En otra investigación, los autores propusieron un plan de intervención para el estrés laboral y los riesgos generadores. El diagnóstico del estrés en los trabajadores se realizó previamente a través de la Batería de Riesgos Psicosociales. Estos resultados sirvieron de partida para el desarrollo de las estrategias de intervención, que incluyeron: programa de mindfulness para el bienestar laboral, programa de inducción y reinducción de cargos, programas de formación y capacitación para afrontar el estrés laboral desde la inteligencia emocional y finalmente, un programa de vigilancia epidemiológica (Mora et al., 2018).

En otro estudio se evaluó el impacto de la estrategia de formación que incluyó capacitación, actividades de retroalimentación, y seguimiento en torno a la resiliencia y manejo del estrés. Los resultados indicaron que las actividades surtieron efecto en la salud de los trabajadores mejorando la fatiga durante las jornadas laborales, así como un mejor desempeño y tolerancia ante los eventos que ocasionaban estrés (Moreno Daza et al., 2021).

Otra reciente investigación propuso describir las estrategias de afrontamiento ante el estrés relacionado con el trabajo en casa. Los resultados identificaron diversas estrategias de afrontamiento adoptadas entre la población de mujeres, entre ellas: centrada en el problema,

Estrés laboral y factores psicosociales  
regulación emocional, un enfoque que incluyó las dos anteriores. Las autoras sugieren que identificar estrés estrategias permite generar un cambio a nivel individual y social, disminuir los factores y los niveles de estrés, a la vez que se favorece un desarrollo integral del personal que trabaja en casa (Ríos & Alférez, 2020).



Estrés laboral y factores psicosociales

### **3. DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

Estudio cuantitativo, que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández Sampieri et al., 2018, p. 4). En este caso, se presentó la información a través de estadística descriptiva con frecuencias absolutas y relativas, esbozando cada uno de los objetivos propuestos.

#### **3.2 POBLACIÓN OBJETO**

Este estudio se fundamentó en fuentes de información secundaria, por tal motivo, la población de referencia fueron los registros de los trabajadores almacenados en una base de datos producto de la aplicación de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial suministrada por la empresa. La población comprendió 199 trabajadores a quienes les aplicó todo el modelo de la batería. La aplicación de esta Batería fue realizada por Lina Cabrera, Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo quien es la encargada de realizar periódicamente la medición del riesgo psicosocial en el Almacén de Rodamientos.

De esta manera, se tomaron en cuenta 199 registros que contienen información relativa a los datos sociodemográficos, ocupacionales, los riesgos psicosociales intra y extra laborales.

#### **3.3 TÉCNICA**

La información de los niveles de estrés y los factores psicosociales a los cuales se encuentra expuesta la población son retomados de la Batería antes mencionada, la cual fue aplicada por la empresa en 2020 a todos sus trabajadores y cuyos resultados aún no han sido analizados. Para su uso, inicialmente se realiza una auditoria de la calidad del dato con el fin de considerar solo aquellos registros que contienen la información completa.

Posterior al análisis, se realiza el diseño de las acciones para el manejo de los factores de riesgo psicosocial generadores de estrés en la población atendiendo a aquellas que requieren mayor atención.



## Estrés laboral y factores psicosociales

## 3.4 PRESUPUESTO

Rubros		Descripción	Fuente	Valor total
Recursos técnicos	Computador	Procesamiento de la información * 1	Propia	\$ 1.500.000
Materiales y suministros	Papelería e insumos de oficina	Resma papel, lapiceros...	Propia	\$ 20.000
Traslados	Transportes	Traslado a la empresa	Propia	\$ 130.000
Recursos humanos	Estudiantes	Horas de trabajo (15.000*8 horas semanales)	Propia	\$840.000
	Asesora	Horas de trabajo (35.000 * 2)	Politécnico	\$490.000
<b>TOTAL</b>				<b>\$2.980.000</b>

Fuente: Propia

## 3.5 CRONOGRAMA

Fecha de inicio: mayo de 2021

Fecha de culminación: noviembre de 2021

CRONOGRAMA							
Actividades y productos a desarrollar	Meses: año 2021						
	1	2	3	4	5	6	7
Formulación propuesta	x						
Entrega propuesta para que sea evaluada		x					
Ajustes a la propuesta y revisiones			x	x			
Entrega propuesta ajustada					x		
Entrega del informe final y revisión de los jurados						x	
Socialización							x

Fuente: Propia

Estrés laboral y factores psicosociales

### **3.6 DIVULGACIÓN**

- El trabajo de grado estará disponible en el repositorio del Politécnico Gran Colombiano.
- Socialización del informe final a la empresa a través de reunión programada.

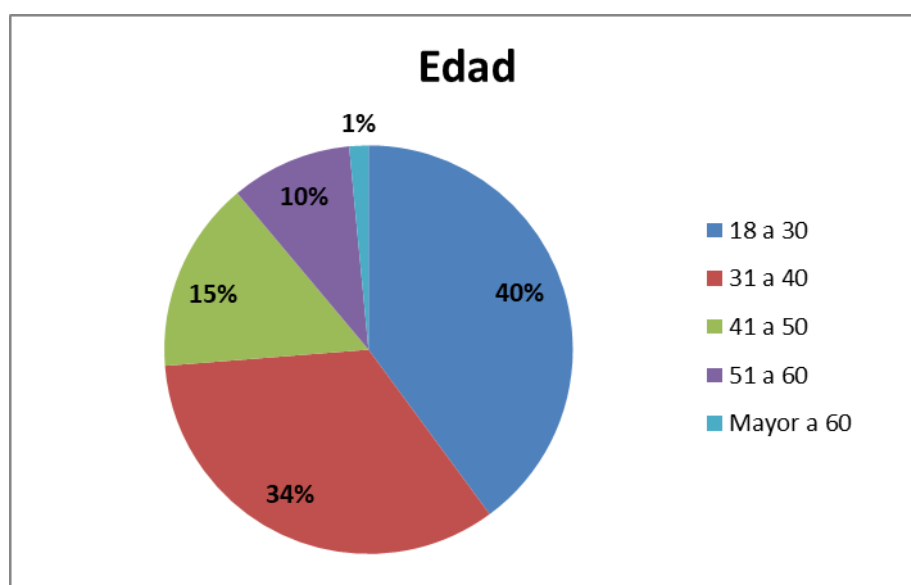


## 4. RESULTADOS

### 4.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

En este capítulo se presentan algunas características personales recopiladas de los trabajadores de la empresa de rodamientos.

**Gráfica 1. Edad de los trabajadores**



Fuente: Propia

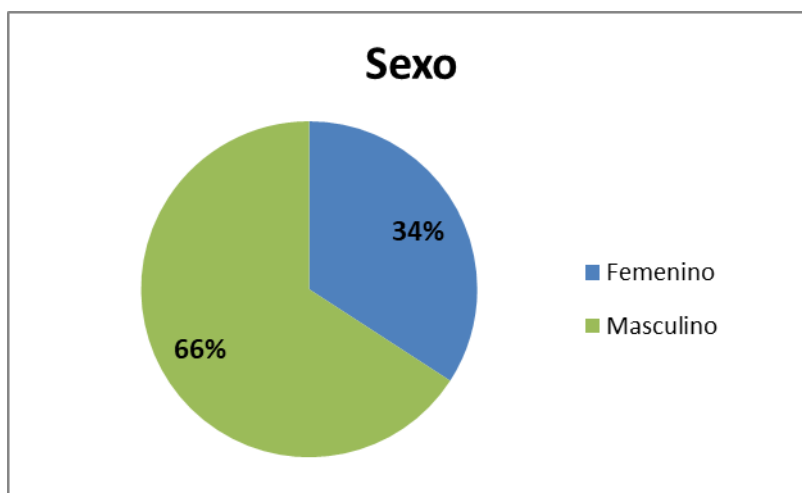
La gráfica anterior muestra que los colaboradores de la compañía de rodamientos son en su mayoría adultos entre los 18 y 30 años de edad (40%), seguido del 34% que tienen edades entre los 31 y 40 años.





Estrés laboral y factores psicosociales

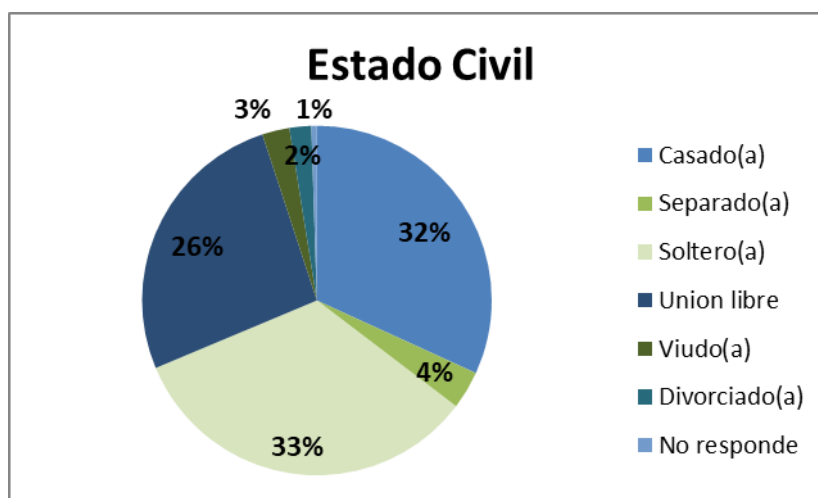
**Gráfica 2. Sexo de los trabajadores**



Fuente: Propia

De acuerdo a la gráfica 2, hay un predominio del personal masculino en la empresa que representa el 66%.

**Gráfica 3. Sexo de los trabajadores**



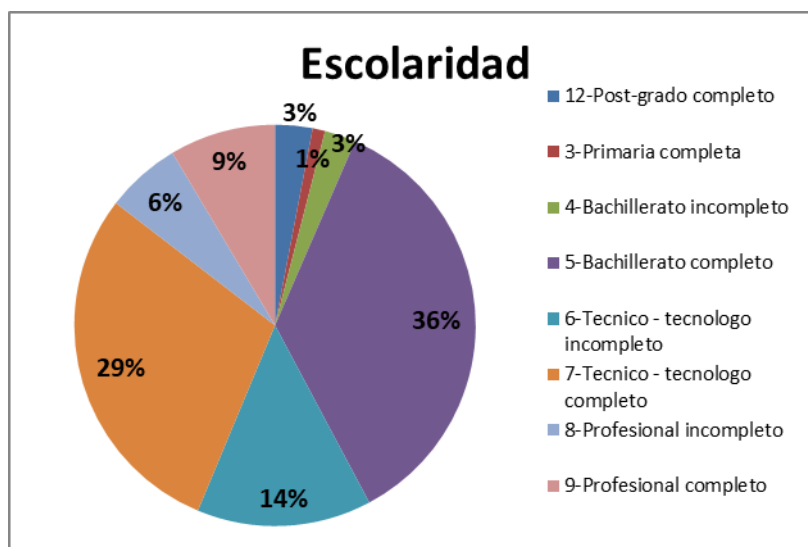
Fuente: Propia

En relación al estado civil, la gráfica 3 muestra que más de la mitad de los trabajadores conviven en pareja, 32% son casado y 26% mantienen una relación de hecho. También es notorio que el 33% son solteros.



Estrés laboral y factores psicosociales

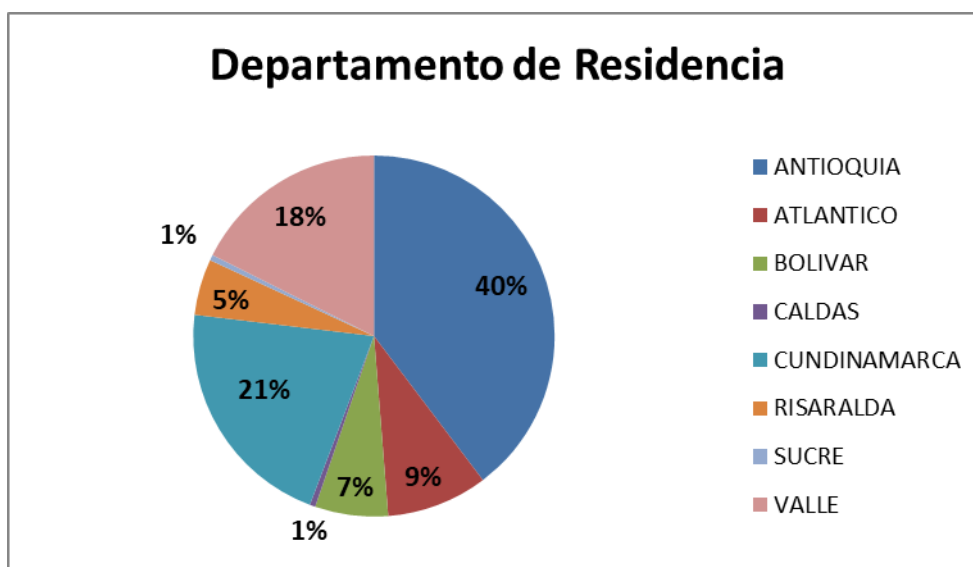
**Gráfica 4. Escolaridad de los trabajadores**



Fuente: Propia

La grafica 4 muestra que los trabajadores en su mayoría han cursados estudios de básica secundaria (36% bachillerato completo) y técnicos o tecnológicos (29% de forma completa y 14% aún sin culminar). 9% son profesionales.

**Gráfica 5. Departamento de residencia de los trabajadores**

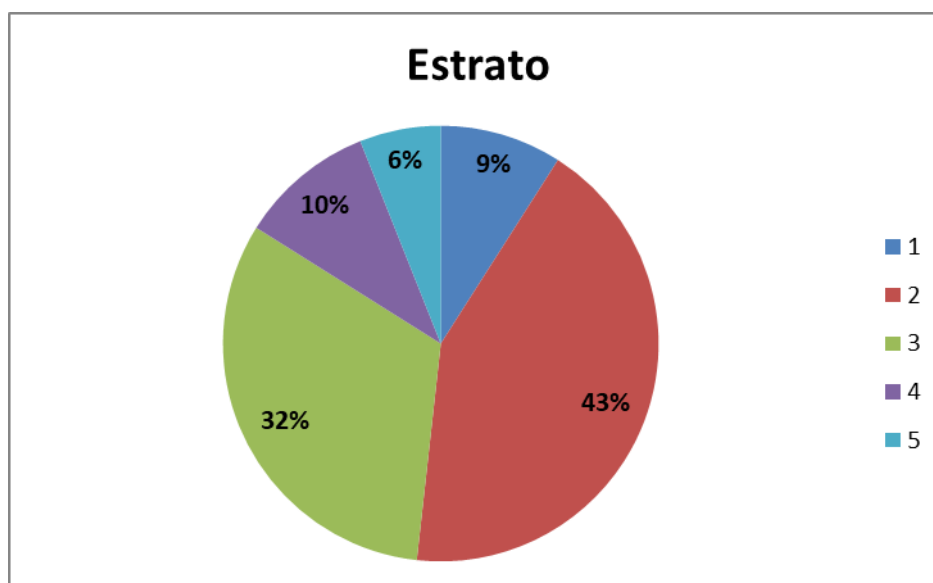


Fuente: Propia

La empresa de rodamientos objeto de estudio opera a nivel nacional, de esta manera los trabajadores provienen de diversas zonas del país, según la gráfica 5, 40% proceden del departamento de Antioquia, 21% de Cundinamarca y 18% del Valle del Cauca.

Estrés laboral y factores psicosociales

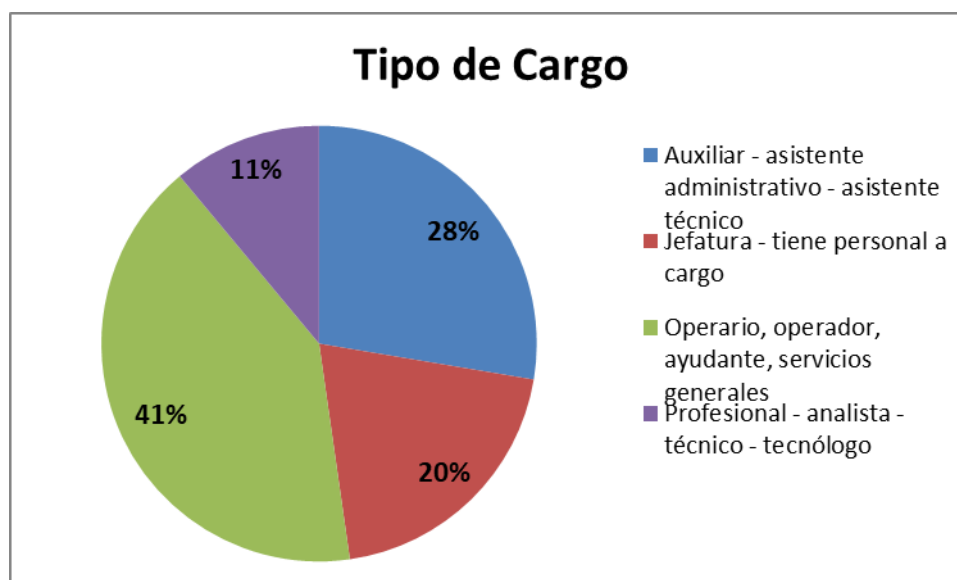
**Gráfica 6. Estrato socioeconómico de los trabajadores**



Fuente: Propia

En referencia al estrato, la gráfica 6 muestra que los colaboradores provienen de estratos socioeconómicos medios y bajos, 43% del estrato 2.

**Gráfica 7. Cargo que desempeñan los trabajadores**



Fuente: Propia



### Estrés laboral y factores psicosociales

En cuanto al tipo de cargo, la gráfica 7 indica que el 41% son trabajadores del área operativa (operarios, operadores, ayudantes y personal de servicios generales), seguido del 28% que se desempeña en el área administrativa como auxiliares, asistentes administrativos y técnicos.

### Gráfica 8. Horas de trabajo de los trabajadores



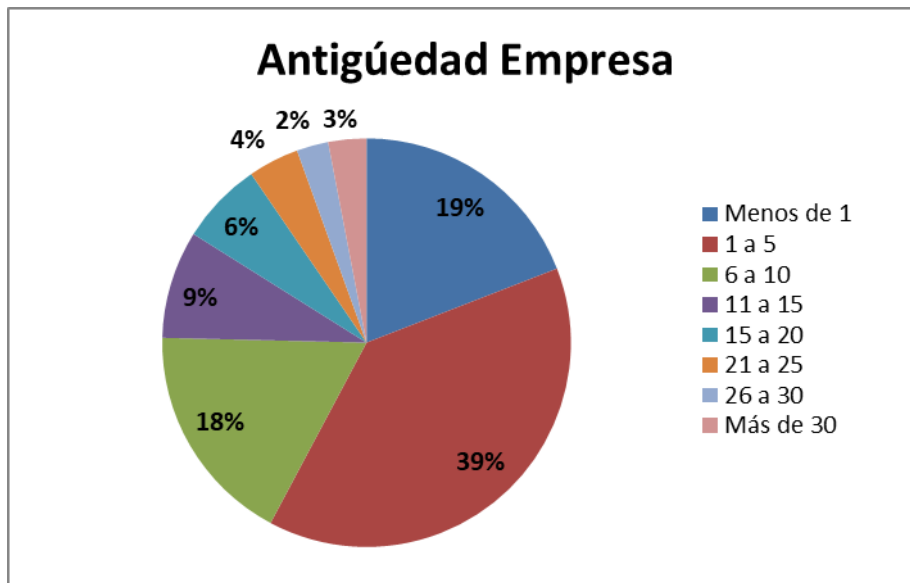
Fuente: Propia

Las horas de trabajo se presentan en la gráfica 8, 80% señalan que trabajan alrededor de 9 horas diarias, seguido del 16% que indican una jornada de trabajo de 8 horas al día.



Estrés laboral y factores psicosociales

**Gráfica 9. Horas de trabajo de los trabajadores**

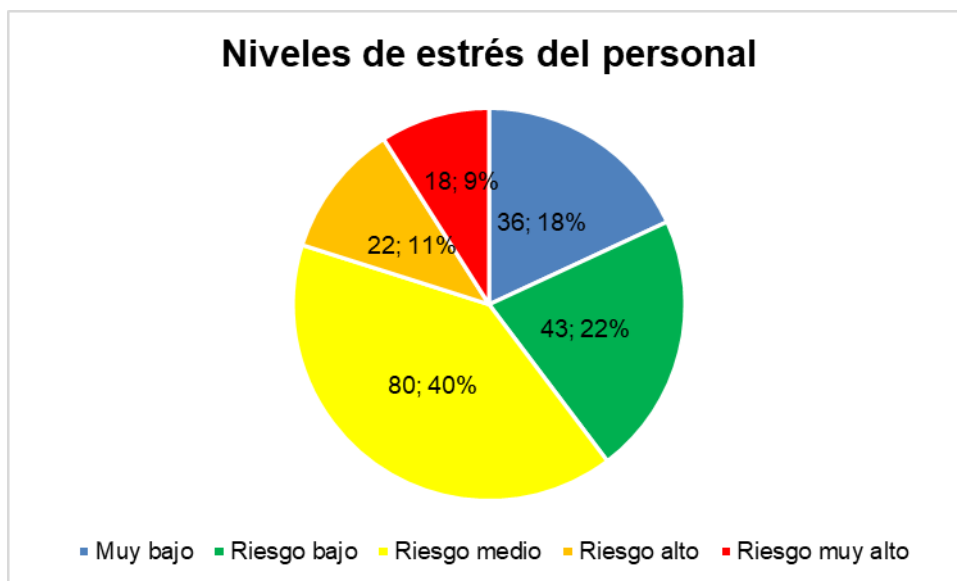


Fuente: Propia

De acuerdo con la gráfica 9, 39% de los colaboradores han trabajado de 1 a 5 años, seguido del 19% que lleva laborando menos de un año y 18% entre 6 y 10 años.

#### 4.2 NIVELES DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE RODAMIENTOS.

**Gráfica 10. Nivel de estrés de los trabajadores**



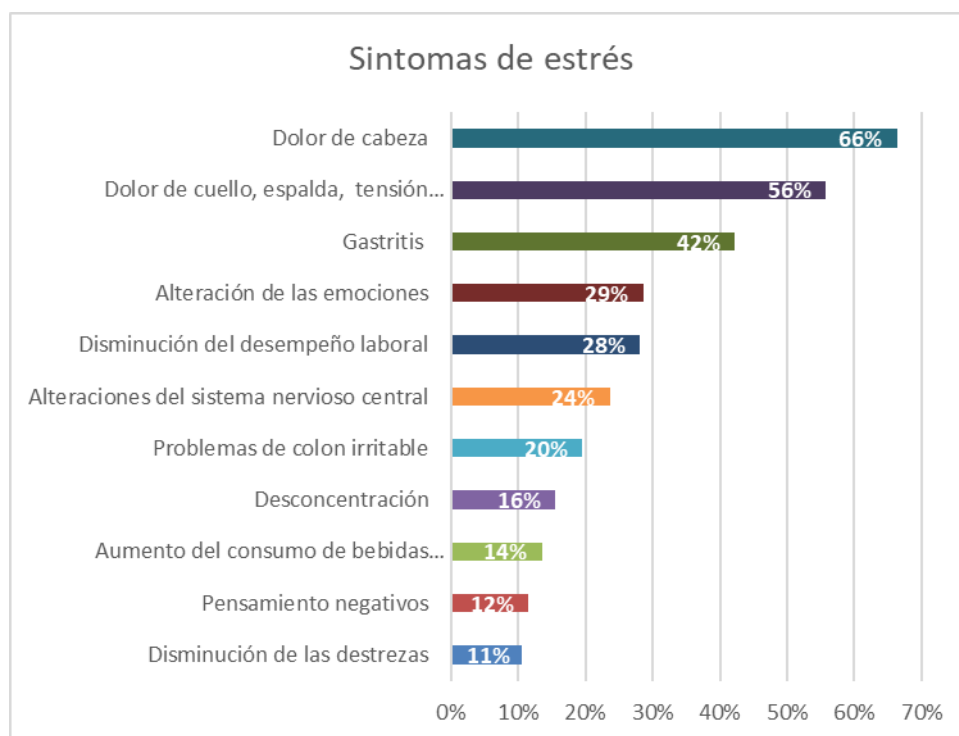
Fuente: Propia



### Estrés laboral y factores psicosociales

La gráfica 10 muestra los niveles de estrés de los trabajadores de la empresa de rodamientos, se observa que el 40% (80) se catalogaron en riesgo medio, que significa una moderada frecuencia de síntomas de estrés, lo que puede resultar en efectos sobre la salud.

**Gráfica 11. Síntomas que reportan con mayor frecuencia los trabajadores**



Fuente: Propia

En la gráfica 11 se muestran los síntomas auto reportados por los trabajadores que sugieren estados de estrés, el 66% indica que presenta dolor de cabeza, 56% dolor en el cuello, espalda, tensión muscular, fatiga, 42% presenta gastritis o problemas gástricos y 29% alteración de las emociones (irritabilidad, tristeza, angustia).

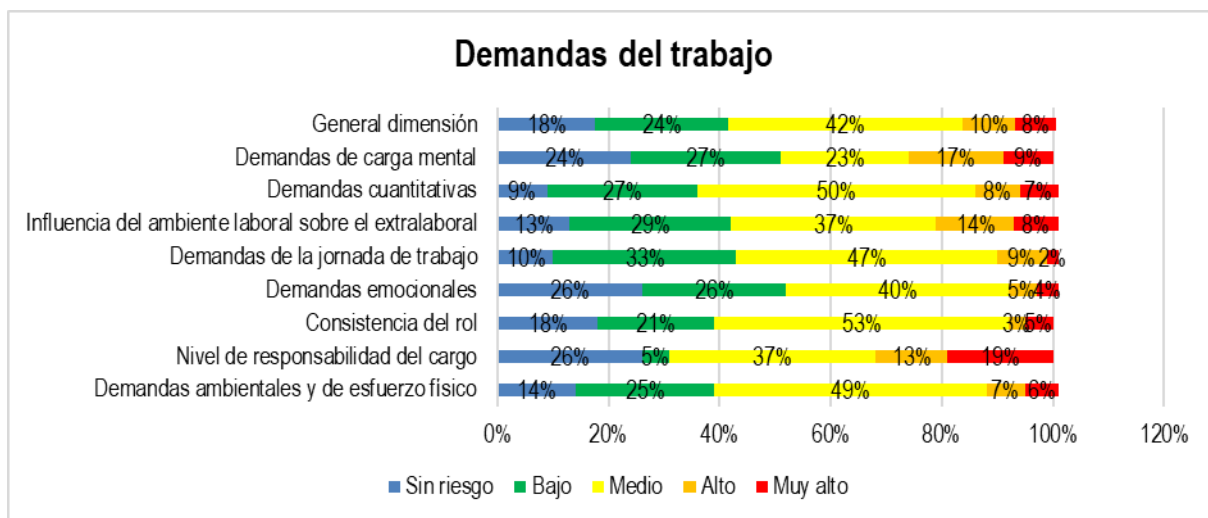


Estrés laboral y factores psicosociales

**4.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES**

**4.3.1 FACTORES INTRALABORALES**

**Gráfica 12. Demandas del trabajo**

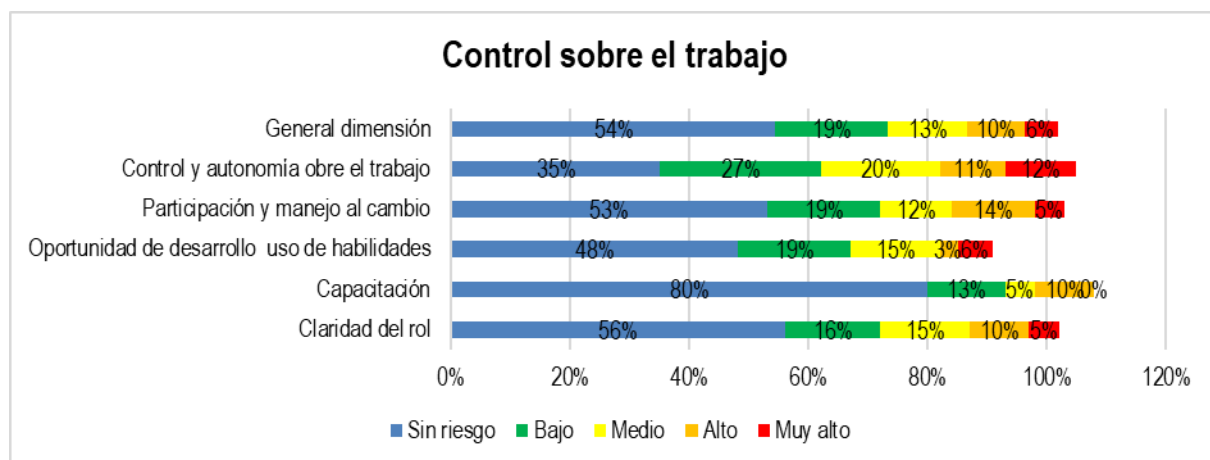


Fuente: Propia

Los resultados expresados en la gráfica 12 indican que los trabajadores en su mayoría presentan riesgo moderado en la dimensión demandas del trabajo (42%), siendo los ítems consistencia del rol (53%) y demandas cuantitativas los que más deficiencias reflejan, los primeros señalan que los trabajadores no cuentan con el tiempo necesario para desarrollar todas las tareas que le han sido asignadas, y la segunda indica que hay labores que se les exige pero que no tienen nada que ver con sus responsabilidades.

Estrés laboral y factores psicosociales

**Gráfica 13. Control sobre el trabajo**



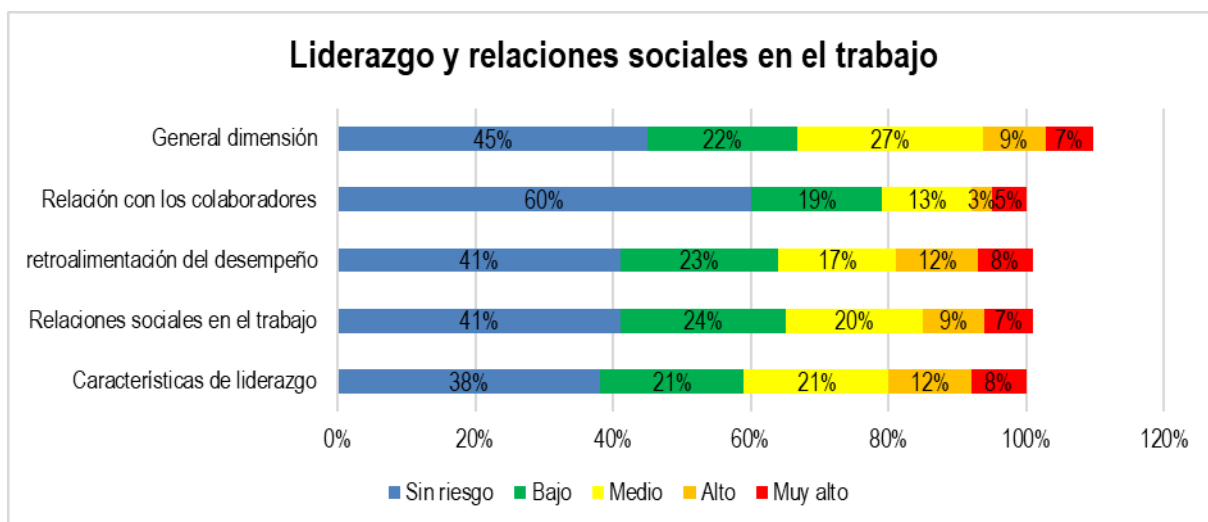
Fuente: Propia

Los resultados expresados en la gráfica 13 indican que los trabajadores en su mayoría no presentan riesgo en la dimensión control sobre el trabajo (54%), los ítems con mayores deficiencias son control y autonomía sobre el trabajo (20% medio), es decir, los trabajadores no cuentan con la suficiente toma de decisiones sobre las labores que desempeñan o estas deben venir con la aprobación de los puestos de mayor jerarquía.



Estrés laboral y factores psicosociales

**Gráfica 14. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**

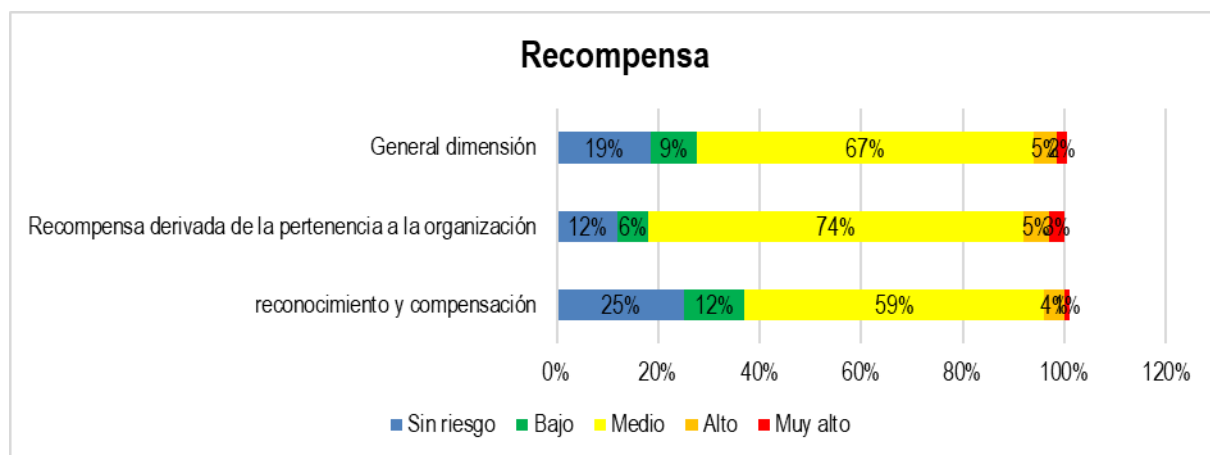


Fuente: Propia

Los resultados expresados en la gráfica 14 indican que los trabajadores en su mayoría no presentan riesgo en la dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (45%), los ítems con mayores deficiencias son características del liderazgo (20% medio), en este sentido, a los trabajadores no se les permita hacer una gestión propia de sus labores, estas deben estar aprobadas por los mandos medios o altos, también dificulta la resolución de inconvenientes, de este modo se evidencia que las relaciones interpersonales y la cooperación presentan barreras

Estrés laboral y factores psicosociales

**Gráfica 15. Recompensa**



Fuente: Propia

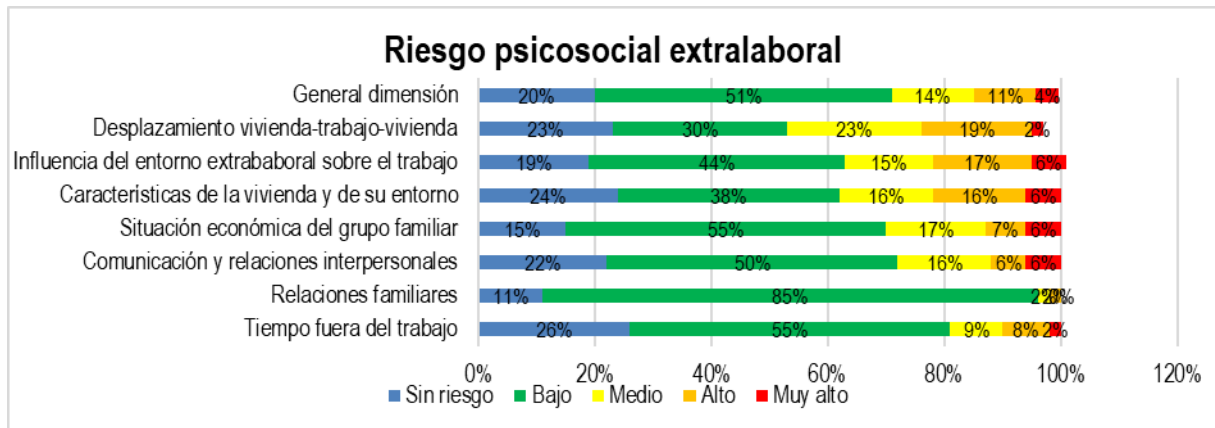
Los resultados expresados en la gráfica 15 indican que los trabajadores en su mayoría presentan un riesgo moderado en la dimensión recompensa (67%), los ítems con mayores deficiencias son recompensa derivada de la pertenencia a la organización (74% medio), en este sentido, no se motiva a los trabajadores que desarrollan bien su trabajo y que tratan de enaltecer a la empresa, eso puede ser generador de malestar entre los trabajadores que no se ven bien incentivados.



Estrés laboral y factores psicosociales

**4.3.2 FACTORES EXTRALABORALES**

**Gráfica 16. Riesgo psicosocial extralaboral**



Fuente: Propia

Según los resultados de la gráfica 16, se identifican los siguientes Factores de Riesgo Psicosocial extralaboral prioritarios de atención en el almacén de rodamientos: desplazamiento vivienda- trabajo-vivienda, el cual el 23% presenta riesgo moderado. También la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (17% riesgo alto). En este caso, es claro que el desempeño de los trabajadores se ve influenciado por el medio ambiente externo motivado por los peligros que se pueden presentar como por las relaciones con el grupo familiar.

Estrés laboral y factores psicosociales

#### 4.4 PROPUESTA DE ACCIONES PREVENTIVAS Y DE CONTROL DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

En este apartado se recopilan un conjunto de actividades que atienden los principales aspectos deficientes en la empresa en torno al estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial, es decir, consistencia del rol y demandas cuantitativas, toda la dimensión recompensa y de riesgos extralaborales, los cuales son susceptibles de mejoramiento.

**Tabla 1. Acciones preventivas y de control de los factores psicosociales**

Dominio	Acciones	Responsable
<p><b>Nivel de Responsabilidad del cargo, Demandas de carga mental</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar perfiles de cargo.</li> <li>• Crear espacios para la reflexión y para la coordinación de tareas.</li> <li>• Verificar la claridad de competencias, roles y responsabilidades en cada puesto de trabajo.</li> <li>• Establecer pausas dentro del horario laboral que permitan reducir el cansancio entre los trabajadores.</li> <li>• Revisar la carga laboral con respecto al número de tareas que se le asignan, de tal forma que se pueda equiparar los excesos con el resto del equipo de trabajo.</li> <li>• Validar los tiempos requeridos para la realización de las actividades laborales, esto con el fin de identificar sobrecarga laboral.</li> <li>• Diseñar y ejecutar un programa de entrenamiento en administración del tiempo, enfocado a fortalecer las capacidades de los colaboradores.</li> <li>• Establecer pausas activas donde los colaboradores ejerciten y estiren el cuerpo</li> </ul>	<p>Jefe de talento humano Psicóloga Encargado del área de salud y seguridad en el trabajo.</p>

Estrés laboral y factores psicosociales

		para prevenir enfermedades derivadas del trabajo como las osteomusculares, el estrés y la fatiga.	
<b>Control sobre el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar a los colaboradores hacia el cumplimiento adecuado de sus labores a través de jornadas de capacitación semestrales.</li> <li>• Implementar mecanismos de inducción y entrenamiento para que el trabajador comprenda claramente sus funciones y papel que desempeña en la empresa.</li> <li>• Compartir con los trabajadores el manual de funciones, para que tenga claro las tareas y las competencias, que requiere su puesto de trabajo, así como indicarle como debe ser el cumplimiento de las metas y la responsabilidad en la toma de decisiones de su puesto de trabajo.</li> <li>• Proponer espacios de formación entre los colaboradores fomentando su participación en los cursos convenidos con el SENA y la Caja de Compensación Familiar, permitiéndole al trabajador mejorar su desarrollo profesional.</li> <li>• Cuando se presenten cambios dentro de la compañía se sugiere llevar a cabo las acciones comunicativas, de intervención, asistencia que favorezcan su adaptabilidad.</li> </ul>		Gerencia Jefe de talento humano
<b>Dominio liderazgo y relaciones sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar a los jefes de área en liderazgo, gestión del talento humano, solución de problemas, trabajo en equipo y comunicación asertiva que permita llegar con mejor dominio al personal.</li> </ul>		Jefe de talento humano Psicóloga Encargado del área de salud y

## Estrés laboral y factores psicosociales

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un programa de evaluación del desempeño, donde se retroalimente a los colaboradores frente al trabajo que realizan.</li> <li>Estimular el cooperativismo y la comunicación asertiva entre los trabajadores mediante talleres de teórico-prácticos.</li> <li>Fomentar actividades para la resolución de conflictos mediante talleres teórico-práctico de manejo de las emociones.</li> <li>Generar espacios de talleres de autocontrol de las emociones y del estrés mediante capacitaciones periódicas y coaching empresarial.</li> <li>Determinar canales de comunicación asertivos para todos trabajadores a los que van dirigidos: e-mail, WhatsApp, llamadas telefónicas, reuniones, comunicados internos, entre otros.</li> <li>Promover la importancia del apoyo social entre todo el personal, mediante actividades recreativas, jornadas deportivas, celebraciones y fechas especiales, entre otras.</li> </ul>	seguridad en el trabajo. ARL
<b>Dominio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar un plan de formación de líderes con temas relacionados con la retroalimentación positiva, los incentivos no monetarios, la motivación y el sentido de pertenencia.</li> <li>Indagar el porqué de las renunciaciones o retiros voluntarios en el entorno laboral, y a partir de lo encontrado poner en marcha acciones que estimulen la permanencia empresarial</li> <li>Implementar un plan de bienestar laboral.</li> </ul>	Gerencia Jefe de talento humano



Estrés laboral y factores psicosociales

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promocionar a los colaboradores dentro de la empresa valorando el desempeño obtenido y su sentido de pertenencia con la empresa.</li> </ul>	
<b>Extralaboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un plan de capacitación que tenga como directriz el riesgo público y seguridad vial.</li> <li>Incentivar el transporte compartido entre los trabajadores con las mismas rutas.</li> <li>Realizar actividades donde se estimule la unión familiar, que motiven a los trabajadores a pasar más tiempo en familia y aprovecharlo de manera productiva.</li> </ul>	<p>Jefe de talento humano Psicóloga</p> <p>Encargado del área de salud y seguridad en el trabajo. ARL</p>

Fuente: Propia



Estrés laboral y factores psicosociales

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La empresa de rodamientos cuenta con un gran número de trabajadores, en su mayoría hombres jóvenes con estudios básicos, que proceden principalmente en el departamento de Antioquia ocupando cargos del nivel operativo, con una experiencia superior a un año, cumpliendo una jornada de trabajo de 9 horas diarias aproximadamente. Estas características generales de la población corresponden a los atributos de la fuerza laboral en Colombia según lo dispuesto por la ANDI, la cual señala en un reciente informe que los trabajadores colombianos son principalmente hombres con educación básica y media que se desempeñan en cargos de obreros o empleados particulares, concentrados en sectores del comercio al por mayor y menor (ANDI, 2020).

El nivel de predisposición al estrés es medio, lo que indica una moderada frecuencia de sintomatología favorecedora de estrés, siendo adecuado poner en marcha acciones que lo eviten o controlen con el fin de garantizar un control sobre la frecuencia de síntomas. Resultados similares se evidenciaron en el estudio de Carrillo-García et al., (2018) quienes mostraron que el personal de enfermería presenta un nivel moderado de estrés, con afectaciones en su salud. Este mismo nivel de estrés fue informado en el estudio de Ramos et al., (2019) que en sus colaboradores de instituciones públicas ecuatorianas el estrés es causante de molestias físicas y psicosociales, afectando además el desempeño y productividad empresarial.

Por otro lado, entre los factores psicosociales que pueden favorecer el estrés laboral en los trabajadores de la empresa de rodamientos se encontró que el mayor nivel de riesgo corresponde a aquellos del dominio liderazgo y relaciones sociales, seguido de demandas y control sobre el trabajo y recompensas, indicando que el grado de responsabilidad del cargo y las demandas de carga mental son numerosas en las funciones que realiza el personal operario y pueden representar las causas del estrés laboral. Estos resultados son congruentes con lo informado por Carrillo-García et al., (2018) quienes indican que el personal de enfermería se encuentra expuesto a múltiples factores psico laborales principalmente los correspondientes al control sobre el trabajo, donde la media no supero los 3 puntos, seguido de la dimensión apoyo social con 2,5 y las demandas psicológicas que alcanzaron más de 3 puntos. Por su parte, en el estudio de Ramos et al., (2019), se detectaron como fuentes generadores de estrés en el trabajo, los



Estrés laboral y factores psicosociales  
factores intrínsecos del trabajo, el rol de la gerencia, la relación con los colaboradores y la dimensión carrera y logro.

Finalmente, la propuesta de acciones preventivas y de control procuran atender los factores psicosociales generadores de estrés que se encontraron deficientes, para los cuales se proponen actividades que revisen las responsabilidades de los cargos y las demandas de los mismos, además de favorecer el liderazgo y recompensar el desempeño del trabajador por el trabajo cumplido y su sentido de pertenencia institucional.



Estrés laboral y factores psicosociales

### **RECOMENDACIONES**

Es importante que la empresa de rodamientos integre el Programa de Riesgo Psicosocial diseñado por la psicóloga organizacional con las acciones y demás programas propuestos desde la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde todos los integrantes de la organización liderados por la Alta Dirección, participen en la intervención del Riesgo Psicosocial, acogiendo una orientación multidisciplinaria.

Así mismo, se sugiere a la empresa que diseñe una estrategia para socializar los hallazgos de este estudio que fomente el interés de los trabajadores por su salud y por el control de la empresa del riesgo psicosocial y el estrés laboral. Es importante que dicha socialización se fomente a través de los jefes de las áreas o departamentos de la empresa, de tal manera que se conciencie el personal a su cargo y se estimule un interés general por el bienestar de los colaboradores.

Finalmente, la empresa a través de las áreas correspondientes debe ejercer control sobre las fuentes generadoras de estrés, para ello, es necesario poner en marcha actividades que fomenten los hábitos de salud positivos, más cuando el estrés puede desencadenar efectos adversos sobre el bienestar del colaborador y sobre la competitividad empresarial.



**BIBLIOGRAFÍA**

- Ahmad, A., Hussain, A., Mahmood, A., Ahmad, A., Ikram, A., & Yasmin, S. (2021). Quantifying the Consequences of Perceived Stress in the Textile and Clothing Sector through Structural Equation Modelling. *Mathematical Problems in Engineering*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/5597111>
- Al-Ruzzieh, M., & Ayaad, O. (2021). Work Stress, Coping Strategies, and Health-Related Quality of Life among Nurses at an International Specialized Cancer Center. *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention*, 22(9), 2995–3004.
- ANDI. (2020). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI* (2018th–2019th ed.). Asociación Nacional de Industriales. <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>
- Arapovic-Johansson, B., et al. (2018). Participatory work place intervention for stress prevention in primary health care. A randomized controlled trial. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 219–234. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1431883>
- Bareeqa, S. B., Ahmed, S. I., Samar, S. S., Yasin, W., Zehra, S., Monese, G. M., & Gouthro, R. V. (2020). Prevalence of depression, anxiety and stress in china during COVID-19 pandemic: A systematic review with meta-analysis:
- Cameron, G. D., Wagenfeld, M., Danawi, H., Gordon, M., & Heick, R. (2016). Occupational Stress and Health Outcomes Comparison of Faculty Teaching in Online, On-Ground, and Mixed Working Environments on JSTOR. *Pedagogy in Health Promotion*, 2(2), 108–116. <https://www.jstor.org/stable/26652567>
- Canepa, C., et al. (2008). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y Estado de Malestar Mental en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Ciencia & Trabajo*, 30, 2006–2009.
- Carranco Madrid, et al. (2021). Estrés laboral en personal de salud modalidad teletrabajo a propósito del COVID-19: casos de estudios en Guayaquil y Salitre, durante el periodo 2020-2021. *RECIMUNDO*, 5(3), 4–18.
- Carranco, S., & Pando, S. (2019). Estrés laboral. *PIENSO En Latinoamérica*, 5(3), 44–52.
- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2019). Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2019, Vol. 16, Page 2470, 16(14), 2470. <https://doi.org/10.3390/IJERPH16142470>
- DANE. (2020). Salud mental en Colombia: una aproximación desde las estadísticas oficiales
- 
-

- Estrés laboral y factores psicosociales en el contexto de pandemia. In *Informe* (pp. 1–31). Departamento Nacional de Estadística.
- EU-OSHA. (2018). Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. (Issue June). <https://www.healthy-workplaces.eu/es/tools-and-resources/publications>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2021). Return to work after MSD-related sick leave in the context of psychosocial risks at work. *Discussion Paper*, 6, 1–18.
- Fasecolda. (2017). *Uno de cada cinco empleados en Colombia sufre de estrés y fatiga laboral*. <https://fasecolda.com/index.php/sala-de-prensa/noticias/2017/agosto/sector-agosto-17-2017/>
- Ferro, M., Gutiérrez, C., & López, J. C. (2018). *Intervención en los factores de riesgo psicosociales intralaborales, que generan niveles altos de estrés laboral, en los trabajadores de una institución educativa de básica y media vocacional, de la ciudad de Bogotá D.C.* [Corporación Universitaria Minuto De Dios ]. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8201/1/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN INTERVENCIÓN EN LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES %283%29.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8201/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20INTERVENCION%20EN%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIALES%20INTRALABORALES%20%283%29.pdf)
- Foguet-Boreu, Q., & Ayerbe García-Morzon, L. (2021). Estrés psicosocial, hipertensión arterial y riesgo cardiovascular. *Hipertensión y Riesgo Vascular*, 38(2), 83–90.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122.
- Glazer, S., & Liu, C. (2017). Work, Stress, Coping, and Stress Management. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, 30, 1–19. <https://doi.org/10.1093/ACREFORE/9780190236557.013.30>
- González Ramírez, M. T., & Landero Hernández, R. (2006). Síntomas psicósomáticos y teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y Estrés*, 12(1), 45–61.
- Gutiérrez, A., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte. Barranquilla*, 30(1), v–vi. <http://apps.who.int/iris/bitstre>
- Hammer, L. B., Truxillo, D. M., Bodner, T., Rineer, J., Pytlovany, A. C., & Richman, A. (2015). Effects of a Workplace Intervention Targeting Psychosocial Risk Factors on Safety and Health Outcomes. *BioMed Research International*, 2015, 836967. <https://doi.org/10.1155/2015/836967>
- Hernández, R., Fuente, M. J., & Martínez, C. (2020). *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S* [Corporación Universitaria Iberoamericana]. <https://repositorio.iberu.edu.co/>
- 
-

## Estrés laboral y factores psicosociales

- International Labour Organization. (2016). Psychosocial risks and work-related stress. *ILO Safety and Health at Work*, 23, 1–11. [http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_108557/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang-en/index.htm)
- Maddux, R. E., Daukantaité, D., & Tellhed, U. (2017). The effects of yoga on stress and psychological health among employees: an 8- and 16-week intervention study. *31(2)*, 121–134.
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado, O. M., Garnica, L. R., Chacón, S. A., & García, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab*, 28(3), 204–211. <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2013). *Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia de Riesgos* (Segunda). Ministerio de trabajo. [http://www.fasecolda.com/files/1614/4969/7446/Ministerio\\_del\\_Trabajo.\\_2013.\\_II\\_Encuesta\\_Nacional\\_de\\_Condiciones\\_de\\_Seguridad\\_y\\_Salud\\_en\\_el\\_Trabajo\\_en\\_el\\_Sistema\\_General\\_de\\_Riesgos\\_Laborales.pdf](http://www.fasecolda.com/files/1614/4969/7446/Ministerio_del_Trabajo._2013._II_Encuesta_Nacional_de_Condiciones_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_en_el_Sistema_General_de_Riesgos_Laborales.pdf)
- Mora, A., Niño Castillo, B., Mendoza Valencia, C. P., & Moreno, S. A. N. (2018). *Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral encontrados en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector farmacéutico*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Moreno Daza, J., Cárdenas Quijano, C., Cárdenas Beltrán, J. M., Nieto Aldana, J. C., Lopera Sánchez, J. J., Moreno Daza, J., Cárdenas Quijano, C., Cárdenas Beltrán, J. M., Nieto Aldana, J. C., & Lopera Sánchez, J. J. (2021). Impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés: estudio de caso en la Policía Nacional de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(1), 96–115.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(1), 4–19.
- Niks, I., Jonge, J. De, Gevers, J., & Houtman, I. (2018). Work Stress Interventions in Hospital Care: Effectiveness of the DISCOVERY Method. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2018, Vol. 15, Page 332, 15(2), 332. <https://doi.org/10.3390/IJERPH15020332>
- OIT. (2016). El estrés laboral: un enfoque latinoamericano. *OIT En América Latina y El Caribe*,

Estrés laboral y factores psicosociales

1, 1–5. [http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS\\_477047/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud-OMS. (2004). *La organización del trabajo y el estrés* (Primera). OMS.

Patlan Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://doi.org/10.14482/SUN.35.1.158.72>

Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108–123.

Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzalez, M. S. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas Study of workplace stress and coping mechanisms in Ecuadorian public institutions Contenido. *Espacios*, 40(7), 1–15.

Ríos, E., & Alférez, M. A. (2020). *Estrategias de afrontamiento frente al estrés relacionado con el trabajo en casa, en mujeres adultas cabeza de hogar de Villavicencio*. Universidad Cooperativa de Colombia.

Romero-Díaz, C. H., Beleño Navarro, R., Ucros Campo, M., Echeverría González, A., & Lasprilla Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual En Costa Rica*, 31, 1–15. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>

Sarsosa, K., & Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44–52.

Tan, S. Y., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. *Singapore Medical Journal*, 59(4), 170.

The American Institute of Stress. (2019, December 12). *Workplace Stress*. Statistics. <https://www.stress.org/workplace-stress>

Ugwoke, S. C., Eseadi, C., Igbokwe, C. C., Chiaha, G. T. U., Nwaubani, O. O., Orji, C. T., Ugwuanyi, L. T., Chukwuma, I. S., Edikpa, E. C., Ogakwu, V. N., Onu, E. A., Agu, P., Nwobi, U. A., Omeke, F., Okeke, F. C., Ezema, R. N., & Abugu, L. I. (2017). Effects of a rational-emotive health education intervention on stress management and irrational beliefs among technical college teachers in Southeast Nigeria. *Medicine*, 96(31), e7658.

---

---