

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES
UNA REVISIÓN DOCUMENTAL SOBRE EL ESTRÉS Y SU EFECTO EN EL
BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES COLOMBIANOS
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

ALBA VIVIANA CAMPOS BARRAGÁN CÓD. 1621021137

CRISTIAN RAMÍREZ LONDOÑO CÓD. 1611024019

LEONARDO CAMPY BERDUGO CÓD. 1611025379

LUISA VIVERLY CRUZ GUERRERO CÓD. 1311980639

VIVIANA MILENA SANABRIA RENDÓN CÓD. 1611024158

ASESOR:

GILBERTO CÁCERES. MGS.

BOGOTÁ, MARZO Y JULIO DE 2020.

Tabla de contenido

Resumen	3
Introducción	4
Planteamiento del Problema.....	6
Pregunta problema	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
Justificación.....	7
Marco de referencias	8
Marco conceptual	8
Marco teórico	9
Teoría del Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa de Siegrist.	10
Metodología	12
Tipo de estudio.....	12
Tipo de muestra.....	12
Hallazgos	14
Discusión	18
Conclusión	20
Referencias	23

Una Revisión Documental Sobre el Estrés y Su Efecto en el Bienestar de los Trabajadores Colombianos.

Campos Barragán Alba Viviana cód. 1621021137., Ramírez Londoño Cristian cód. 1611024019., Berdugo Leonardo Campy cód. 1611025379., Cruz Guerrero Luisa Viverly cód. 1311980639., Viviana Milena Sanabria Rendón cód. 1611024158

Estudiantes Práctica II. Programa de estudio en psicología. Politécnico Gran Colombiano

Cáceres Gilberto ¹

Resumen

El presente trabajo consiste en una revisión documental comprendida entre los años 2015 al 2020, el cual nos permite describir el estado actual de las investigaciones realizadas sobre el estrés y del efecto que este tiene sobre el bienestar de los trabajadores colombianos.

Hoy en día las compañías se ven expuestas a dos factores importantes como lo son: la competitividad y la calidad de sus productos o servicios, estas demandas están llevando a que la relación trabajador–empleador pase a un plano diferente, trasladando a las empresas, en este caso a los directivos a tomar acciones que los lleve a contrarrestar los impactos que esto les ocasiona y en cierto modo a salvaguardar la compañía, es allí donde la calidad de vida del trabajador, y la calidad del clima laboral juegan un papel importante, dado que en ocasiones estas situaciones provocan que la demanda de trabajo y esfuerzo se incrementen más de lo normal, como lo expone el “modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa de Siegrist”. Es así, como se podrá identificar los efectos y la sintomatología que el estrés produce en los trabajadores, así como las repercusiones que este trae al interior de las compañías colombianas.

Palabras clave: Estrés laboral, trabajador, clima laboral, Bienestar laboral

¹ Filiación institucional del asesor de práctica, formación pregrado y postgrado.

Introducción

Esta investigación es una revisión documental y se tiene como objetivo realizar una exploración para conocer el efecto que el estrés tiene sobre el bienestar de los trabajadores. El estrés desde el punto de vista individual trae consigo muchas consecuencias negativas, como son los problemas gastrointestinales, los problemas o enfermedades circulatorios y entre los que también se muestran son los problemas físicos, psicosomáticos y psicosociales.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT), no lo toma, o no lo describe como un trastorno a la salud: “El estrés no es un trastorno a la salud sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional.” (OIT, 2016, p. 2). En la actualidad para todas las empresas dígame pequeña o grande y, aun las de los países más desarrollados, uno de sus desafíos para continuar en el mercado y ser competitivos es sin duda alguna un buen clima laboral, de él depende que su activo más importante como lo son sus trabajadores puedan aportar a la productividad y los buenos resultados de sus compañías.

Al hablar de estrés laboral se debe hablar de clima laboral, y este último está constituido por varios factores entre ellos los físicos o estructurales, un espacio idóneo o con las garantías primordiales para que se pueda desarrollar las actividades sin tener que someter al trabajador a ningún tipo de riesgo, también se encuentran el diseño de las labores o tareas, la carga en las labores, ritmo y turnos de trabajo, remuneración salarial entre otros, todas estas son característica o motivos que llevan a que el trabajador se vea expuesto a estrés laboral. Todas las empresas exhiben su mejor fachada, exponen su mejor cara y saca a relucir lo bien que se encuentran como compañía, y no es que este mal o sea malo, pero la realidad es otra, una cosa es la imagen que enseñen y otra muy diferente es la realidad que se vive al interior de las instalaciones, es decir su clima laboral. Para no ir muy lejos algunos estudios realizados en Colombia en cara de conocer el panorama del clima laboral y estrés en las compañías, generan cifras que enseñan lo que generalmente sucede al interior.

Se evidencia una firma especializada en temas laborales llamada REGUS, la cual realizó un estudio en el 2011 sobre estrés y clima laboral en Colombia aplicando encuestas a más de 16.000 profesionales de distintas áreas, esto con el fin de determinar las causas de estrés en los trabajadores colombianos, con el propósito de verificar si la verdadera causa del síntoma es el ámbito laboral. Algunas conclusiones más llamativas de la investigación fueron; se afirma en un 64% que la principal causa de un elevado estrés a nivel general es sin duda el trabajo. Otra gran cifra en un 54% son las finanzas personales y por último 38% las situaciones emocionales o relaciones de pareja.

En cuanto a las opiniones de mitigar el indicador arrojado por la encuesta centrándose en el ámbito laboral. Se identifica un 68% de las personas refieren que un trabajo flexible reduciría el estrés. También un 64 % asegura que un trabajo de las mismas condiciones es más beneficioso para las familias provocaría un menor nivel de obligación en los dos aspectos. Suman que al reducir el nivel de estrés produciría trabajadores más productivos y eficientes, Por otro lado, refiere el 43% considera que un trabajo flexible no podría tener pagos atractivos por lo tanto las remuneraciones serían menores. De acuerdo a esta investigación se identifica que el estrés sigue aumentando tanto que produce alta rotación de personal por lo tanto habrá pérdida de trabajadores valiosos y hasta un desplome de la productividad de las empresas. (Cubillos. C, Reyes. P, & Londoño. B, 2017)

La causa de stress en el ámbito laboral es tan prominente y evitable que un estudio de la universidad Libre afirma que un 40% de los trabajadores en Colombia sufre de algún problema mental. Rodríguez, (2019) afirma que el Estudio Nacional de Salud Mental en Colombia indica que el 40% de la población es activa laboralmente, entre los 18 y 65 años, de acuerdo a este estudio identifican dos importantes trastornos psiquiátricos relacionados de la siguiente manera; siendo esta la etapa productiva se puede identificar individuos con alguna falencia mental. Entre ellos esta con un 13.3 % trastorno depresivo mayor y el trastorno de ansiedad con un 19.5 %. De allí la importancia de realizar esta investigación documental, que evidencia la forma y el alcance que puede tener el estrés laboral en el bienestar de los trabajadores, y la importancia de mostrar la responsabilidad de las compañías en la mitigación y control de los síntomas.

Planteamiento del Problema

El trabajo es una de las herramientas que tiene el ser humano para contribuir a su existencia y en ocasiones a los de otras personas, este logro genera satisfacción y seguridad en el individuo con el simple hecho de ser retribuido con un salario, pero que pasa cuando la percepción del trabajador cambia, cuando pasa de ser un logro para su bienestar y se convierte en una fuente de sobrecarga y estrés, trayendo consigo enfermedades tanto físicas y mentales. Al hablar del estrés en el ámbito organizacional, no solo se necesita identificar los escenarios de vida de los trabajadores, sino también la capacidad de responsabilidad con la que ellos pueden llegar a afrontar los escenarios estresantes en el tiempo justo que se presentan, pues no todos poseen la misma destreza o habilidades para manejarlas. Por ende, debe nacer un compromiso por parte de las empresas que contribuyan a la disminución del estrés, pero los estudios muestran lo contrario. En lo expuesto anteriormente resulta de gran importancia realizar dicha investigación en donde podamos dar respuesta a la siguiente pregunta.

Pregunta problema

¿Cuál es el estado actual de las investigaciones desarrolladas sobre el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores colombianos en los años 2015 al 2020?

Objetivo general

Describir el estado actual de las investigaciones desarrolladas sobre el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores colombianos en los años 2015 al 2020.

Objetivos específicos

1. Evidenciar el estado actual de las investigaciones relacionadas con el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores colombianos.
2. Identificar la sintomatología relevante del estrés que afecta el bienestar de los trabajadores colombianos.
3. Analizar la repercusión del estrés en el bienestar de los trabajadores colombianos.

Justificación

La necesidad de hacer una revisión documental sobre el estrés laboral y las implicaciones que este tiene sobre el bienestar psicológico de los trabajadores, va más allá de dar una mirada a los estudios que se han hecho en los últimos años, sino que, de la misma forma si quiere exponer, o dicho en otras palabras se quiere evidenciar el compromiso que han adoptado las empresa en este tema o, si por lo contrario hace falta comprometerse más con la necesidad de crear un buen clima laboral para sus trabajadores. Para la OIT en su artículo “prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral” define al estrés como toda respuesta que genera ciertos riesgos psicosociales y que llegan a tener resultados negativos para la salud mental, física y así como para el bienestar de las personas. (OIT, 2017).

Hoy en día el estrés laboral es un tema que inquieta a todas las compañías tanto las colombianas como las extranjeras, y es por esta razón que resulta de gran necesidad y de un gran impacto social que, a la hora de evaluar el estatus de una compañía, se mire desde todos los lados de la moneda, porque tanto los aspectos económicos son de igual importancia como aquellos que se le dan al bienestar y salud de sus colaboradores, una compañía que se preocupa por la salud física, social y psicológica de sus trabajadores, es una compañía que es integral en todos los aspectos, genera economía, empleo, bienestar y salud. La implicación que este estudio trae para ambas partes, compañía-trabajador, es de gran utilidad, genera y ayuda a resolver problemas internos que son evidentes en toda compañía como lo son: el ausentismo, incapacidades, terminaciones de contratos voluntarios, rotación de personal y por qué no el ahorro económico que estas traen al prevenir todos estos aspectos. Es por eso que, un buen clima laboral trae consigo bienestar para el trabajador como para las empresas.

Marco de referencias

Marco conceptual

Estrés laboral: todas las personas reaccionamos de forma distinta ante los diferentes acontecimientos o situaciones que el ambiente exprese, en este caso el laboral, pues no todos tenemos las mismas condiciones para reaccionar igual, y esto en el caso de estrés laboral, que se genera al interior de las empresas, según Leka & Griffiths, (2004) en su artículo escrito para la revista de la OMS, detallan el estrés laboral como toda aquella condición a la que los trabajadores se ven expuestos y que no está entre sus capacidades o condiciones físicas y mentales el resolver.

Enfermedades psicosociales: Son aquellas afecciones que presenta el ser humano manifestadas por síntomas psicológicas y fisiológicos como producto de las condiciones laborales por las que atraviesa, según Escobar, (2011) aquellos trastornos provocados son múltiples, se encuentran los ubicados en la esfera emocional a corto plazo como psicósomáticos, depresión, ansiedad, pero de una preocupación mayor cuando pasan de la esfera emocional a la biológica en una misma conexión (infartos, úlceras, dolores cervicales).

Clima laboral: Este es uno de los indicadores más elementales y comunes que manejan todas las empresas para verificación del ambiente laboral frente a sus trabajadores. Este concepto maneja puntos específicos que lo componen: iniciando por los lineamientos solicitados por el ministerio de trabajo, normas de convivencia y reglas de autoridad, suministro de elementos necesarios para la actividad (tanto elementos de protección, como elementos para realizar la labor), maquinaria, infraestructura que cumpla con los requisitos necesarios, organigrama y directrices para el manejo de personal por parte de directores y jefes de la organización, manejo de programas para moldear las actitudes que adquieran los equipos de trabajo, elección adecuada del personal para las áreas, sin olvidar el bienestar laboral (remuneraciones, salarios, incentivos, seguridad y salud) (Gan & Trigine, 2012).

Bienestar laboral: Es de conocimiento de todas las personas, que las compañías son el resultado de un buen bienestar laboral, pues de ellos salen los resultados que una empresa muestra a sus clientes, según Ramirez, Velásquez, Quirama & Gonzales, (2005) se han analizado a los empleados desde varios conceptos, su felicidad e infelicidad, su satisfacción e insatisfacción, salud y enfermedad lo que ha sido un obstáculo en el desarrollo de sus actividades y en diferentes contextos, es por estos motivos que no se ven buenos resultados y se ve afectado su rendimiento.

Trabajadores: Son todos aquellos individuos que presta sus servicios a otra persona y bajo el respaldo de un contrato, dicha persona puede ser jurídica o natural, el individuo debe gozar de toda la protección del estado, así como dispone la constitución política colombiana en su artículo 25: *“Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”* (Const., 2018, art. 25).

Marco teórico

Con el propósito de darle a esta investigación un tejido teórico y así poder tener unos lineamientos efectivos para lograr obtener el desarrollo del contenido al igual que la consecución de los objetivos, puesto que se cuenta con un eje temático como es el estrés laboral y su efecto en el bienestar de los trabajadores, Se Basó en la teoría del Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa de Siegrist.

Son varias las teorías que estudian y dan respuesta a esta temática, desde la teoría del Modelo de desajuste entre demandas y recursos del trabajador de Harrison, este modelo expresa la relación que existe entre la demanda y entre las necesidades de la persona, las contraprestaciones recibidas del ambiente o del puesto, y las habilidades del individuo para resolver las demandas exigidas (Gil-Monte, 2010).

Así como la teoría del Modelo de desequilibrio entre demanda, apoyos y restricciones de Payne y Fletcher. Según Estremera Rodrigo, (2017) el estrés laboral es el resultado de la falta de equilibrio entre las demandas laborales, el apoyo y las restricciones en la labor, todo en

coincidencia con las carencias de recursos para desarrollar dichas labores. Es por esto que la gran mayoría de estas teorías coinciden en que el estrés laboral producido es un desequilibrio entre el trabajador y el empleador.

Teoría del Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa de Siegrist.

Actualmente el estrés laboral se ha convertido un tema de gran importancia, desde los resultados que llegan a obtener los trabajadores a nivel de salud física y mental, como en la productividad, así como en el logro de objetivos de las compañías a nivel económico, Debido a esto último se ve directamente relacionado con el bienestar de los trabajadores. es por ello que proponemos la teoría de Siegrist; este modelo expresa la implicación que hay entre el esfuerzo que el trabajador tiene en la labor asignada y la recompensa que llega a recibir, estos son estresores latentes, que si se combinan de forma errónea llegan a ser perjudicial para la salud y el bienestar de los trabajadores.

A la hora de conocer los datos que se puedan obtener en los trabajadores es muy significativo conocer a que valores de estrés, en este caso (distrés) que no es más que el estrés negativo que obtiene el trabajador, es aquí donde la teoría de Siegrist es importante para este punto. Como lo describe López González, & Ayensa Vázquez, (2010) el modelo de Siegrist da información sobre una serie de características del trabajador, tales como el esfuerzo que debe realizar para culminar sus actividades, la recompensa que se obtiene y el nivel de importancia con la empresa.

Este modelo nos proporciona una información adicional, que nos enseña el tipo de esfuerzo que debe realizar el trabajador para poder completar sus actividades, el beneficio o recompensa que obtiene y, por último, los resultados que llegaran a obtener para la empresa.

Aunque las herramientas utilizadas en este modelo para evidenciar estrés en los trabajadores son relativamente nuevas, según Siegrist (1996) citado por Canepa , Briones, Pérez, & Vera, (2010) este modelo muestra cada vez más una alta demanda en empresas que lo están utilizando, pues su eje está directamente relacionado con la finalidad de describir situaciones con estresores laborales, y proponen dos aspectos como son: el esfuerzo en las labores u

obligaciones de los trabajadores; estas pueden ser tanto físicas como psicológicas, y por otro lado es la recompensa que llega a tener el trabajador por esas labores.

En este modelo, el trabajador expresa su percepción de injusticia o de falta de reciprocidad de parte del empleador en lo monetario, desarrollo y autoestima personal (Sánchez, 2011).



Figura 1. Modelo Esfuerzo Recompensa de Seigrist. (fuente: elaboración propia)

En este modelo sobresale el compromiso que se debe establecer entre las compañías y los trabajadores para mantener el equilibrio, pues como se evidencia en la figura es importante que al haber una mayor demanda en el trabajo, este se vea recompensado de alguna manera económica, emocional o física, dado que si esto no se cumple se produce un desequilibrio llevando al trabajador a un estrés (distrés), y esto se puede dar por varias razones entre ellas: cuando los contratos laborales están mal desarrollados, los horarios mal establecidos o en excesos de tiempo (horas extras elevadas), remuneración por debajo o no conforme a la carga laboral.

Metodología

Tipo de estudio

El presente trabajo es una revisión documental de tipo cualitativo/descriptivo, aquella que se realiza principalmente a través de la consulta de documentos (libros, revistas, tesis, base de datos, registros, etc.). La revisión documental es la manera de abordar los datos que luego serán estudiados con mayor interés, y así darle una interpretación y comprensión a lo que dicen los textos (Gómez, 2012).

Debido a que pretende obtener, seleccionar, interpretar y analizar información sobre un objeto de estudio a partir de fuentes documentales. La investigación documental facilita organizar los datos de manera coherente, y sugiere perspectivas distintas a través de la información analizada.

Por su naturaleza es una investigación de tipo cualitativo y descriptivo, basado en el concepto de Rodríguez, (2012) quien afirma que la investigación cualitativa tiene como objetivo captar el significado de las cosas en las cuales se recolecta información de trabajos escritos, audiovisuales u otros medios, centrado en el contexto de los hechos en donde el ser humano se evalúa y se experimenta.

Es una investigación de tipo descriptivo porque se caracteriza en identificar de manera sistemática y precisa las distintas fuentes de información alrededor de un tema de estudio. Al respecto se encuentra la definición de Silamani & Guirao Goris, (2015) quienes consideran que se explora experiencias de los fenómenos. a investigar mediante un proceso de interpretación a través de la descripción del estado pasado y actual de la temática, buscando la proximidad entre el objeto de investigación y los documentos observados.

Tipo de muestra

La muestra es de tipo teórico/empírica, como lo afirma Morales, (2015) el muestreo teórico es la recolección de datos para generar una teoría, el cual se desprende de seleccionar, codificar y analizar dicha información, para luego ser seleccionada y usada.

La muestra de la presente investigación es una recolección de información, explorando artículos, revistas y estudios que tengan relación con el tema: estrés laboral y su implicación en el bienestar de los trabajadores colombianos, los cuales cumplieran con las características necesarias para la adhesión, como son los realizados con corte científicos y que sean realizados en Colombia, y estos a su vez fueran extraídos de base de datos confiables, libros y revistas científicas.

El paso seguido fue realizar fichas de revisión bibliográfica, cumpliendo con los siguientes puntos: título, datos bibliográficos, aspectos generales del documento consultado, resultados y conclusiones del documento, seguido de una matriz donde se identificaron los aspectos más frecuentes y notables de los artículos de investigación, que sujetaban los siguientes ítems: nombre de la revista, título del artículo, autores, año y ciudad; dicho instrumento que fue diseñado en Excel, y de allí dio como resultado la elaboración de 9 fichas bibliográficas en total para la muestra.

Criterios de Inclusión: para los criterios de inclusión se tomó en cuenta los artículos extraídos de la biblioteca del Politécnico Gran Colombiano, y para la recuperación de la información se utilizaron especialmente bases de datos EBSCOHOST, SCOPUS, PUBLIMED, REDALYC Y SCIELO.

Criterios de exclusión: para los criterios de exclusión, todo artículo que no fuera de corte científico y realizado en Colombia, no se tomaron en cuenta, al igual aquellos artículos que no fueran de bases confiables o científicas, al igual como las que no estuvieran en el rango de fecha, entre los años 2012 al 2020, así como las que no fueran realizadas en Colombia.

Hallazgos

Tabla 1

“El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín” (Blanca Doris Montoya Marín, 2016)

Nivel del cargo	Evaluación del estrés						
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
	N	8	16	11	13	20	68
Operarios auxiliares	%	11,8	23,5	16,2	19,1	29,4	100
	N	7	6	12	18	11	54
Jefes de personal	%	13,0	11,1	22,2	33,3	20,4	100
	N	15	22	23	31	31	122
Total	%	12,3	18,0	18,9	25,4	25,4	100

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

“Estrés Laboral en Trabajadores con Alto Riesgo Intralaborales en una Institución Hospitalaria Nivel 3 de Buga, Colombia” (Olga M Espinosa, Leidy Devia, Belalcazar, Luz M, Quenguan. 2014)

Nivel del cargo	Evaluación del estrés						
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
	N	6	5	6	2	0	19
Mujeres	%	31,6	26,3	31,6	10,5	0,0	100
	N	17	10	11	7	1	46
Hombres	%	37,0	21,7	23,9	15,2	2,2	100

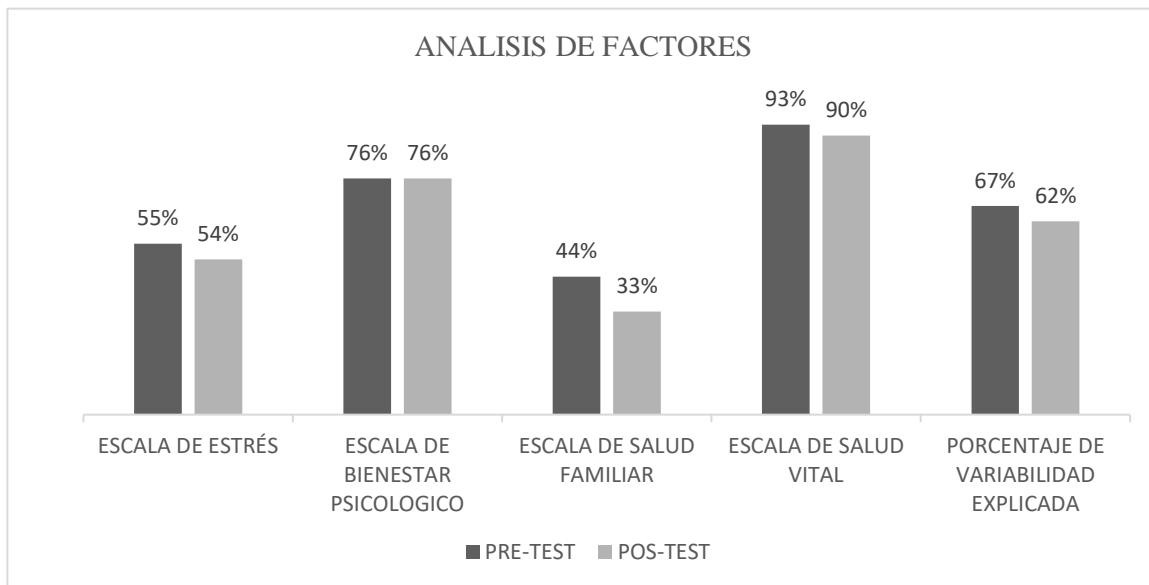
Fuente:Elaboración Propia

“Factores Psicosociales Asociados Al Estrés En Profesores Universitarios Colombianos”, (Mariantonia Lemos, Gabriela Calle, Tatiana Roldán, Melissa Valencia, Johnny Javier Orejuela, Juan Pablo Román Calderón, 2019).

Este es un estudio realizado a 61 docentes de una universidad colombiana, pensando en la metodología virtual que es implementada en varias de las universidades del país como método innovador. El instrumento utilizado en esta investigación es la “Escala de estrés percibido PSS-14”. Adquiriendo como resultado el 33.1% de los docentes presentan un rango medio estrés por no obtener un verdadero control de los estudiantes al trabajar desde su casa, el 45.6 % de los docentes mostró un alto nivel de estrés, dado que tienen la necesidad de trabajar en sus viviendas, pero que existe un factor distractor para esta labor que es directamente por la familia, por lo cual genera estrés y por último el 21.3 % de los docentes presentan estrés dado que suman la necesidad de trabajar en sus hogares sufriendo problemas con la interferencia trabajo vs familia y familia vs trabajo.

Gráfica 1

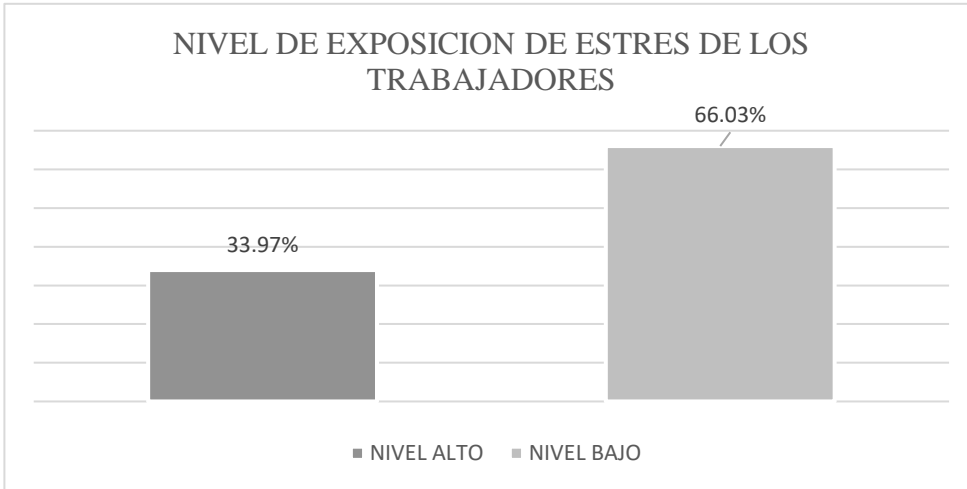
“Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el Estado de Salud, Bienestar Psicológico, Satisfacción Vital y Estrés Laboral” (Luis Armando Guadalupe, Rosmery Turbay Miranda, Kelly Johana Soto Prada, Tito Crissien Borrero, Omar Fernando Cortes Peña, M



Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 2

“Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena, Colombia” (Irma Y Castillo Avila1, Norma Torres Llanos, Aldo Ahumada Gómez, Karina Cárdenas Tapias, Sharon Licona Castro, 2014).



Fuente: Elaboración Propia

En este estudio, se contó con una muestra de 156 Enfermeros de dos hospitales de Cartagena, donde por medio de una encuesta de estrés laboral realizada se determina que 53 de los trabajadores (33,97%) se encuentra con un nivel alto de estrés, mientras que 103 restantes (66,03%) en un nivel bajo.

Tabla 3

“Identificación y Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés en Despachadores de Vuelo”. (Jeison Francisco De La Rosa Escorcía, Colombia 2019)

Personal	Alto	Medio	Bajo	Total participantes
Personal de cabina	47.8%	36.8%	15.4%	96
Despachadores de vuelo	55.2%	21.9%	22.9%	96
% General de estrés	51.9%	29.3%	19.1%	96

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4

“Efectos de la Danza Terapéutica en el Control del Estrés Laboral en Adultos Entre 25 y 50 año”, (Mejía, Fabiana, 2011)

Comparación de los índices de signos de estrés antes y después del programa de danza terapéutica en personal administrativo.

Percepción frente al trabajo	Antes	Después	Total, participantes
Carga Laboral	81,8	63,6	30
Conflictos	54,5	36,4	30
Responsabilidad por personas	54,5	45,5	30
Respaldo del líder del grupo	18,2	9,1	30

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5

“Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de Una institución de educación técnica de Bogotá”. (Adriana Cleves calderón Gina Lizbeth guerrero chaparro Alfred Jair Macías, 2014)

Participantes	Evaluación del estrés						
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
Mujeres	N	0	4	2	6	8	20
	%	0%	20%	10%	30%	40%	100%
Hombres	N	2	4	6	6	6	26
	%	12%	19%	23%	23%	23%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6

*“Estrés Laboral en Personal Asistencial de Cuatro Instituciones de Salud Nivel III de Cali”,
(Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz, 2017)*

Síntomas frente al estrés	Puntaje total transformado	Niveles síntomas de estrés	Total participantes
Fisiológicos	28,6	Muy alto	595
Percepción laboral	20,6	Alto	595
Comportamiento social	15,8	Medio	595
Psicoemocionales	11,6	Bajo	595
% General de estrés	21,7	Alto	595

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Un buen clima laboral es de suma importancia para toda compañía y nos da una comprensión del momento actual por el cual atraviesa que nos sirve para diseñar y ejecutar estrategias que permitan mejorar la situación.

Todo esto nos lleva a realizar una revisión del estado actual de las empresas colombianas y cómo afecta a sus empleados y a la misma compañía, considerando el Artículo 9 de 2013 en donde establece “La promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral (Ley 1616 de 2013,)”

Los resultados obtenidos de la presente investigación arrojan que el estado actual de las investigaciones desarrolladas sobre el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores colombianos entre los años 2015 al 2020, evidencian que los trabajadores perciben nivel de estrés alto, determinado por desequilibrio entre el empleador y el trabajador, existiendo coincidencia en todas las teorías sobre el estrés. Según Cárdenas & Palacio (2010), un buen

clima laboral, permite un escenario propicio, motivador, dinámico, saludable, y positivo para la empresa, lo que genera mejores vínculos de comunicación entre las partes.

Se evidencia un nivel alto en trabajadores con cargos de mayor responsabilidad en donde los resultados son de 33%, en comparación con los de menor responsabilidad que es un 29.4%, cuatro puntos por debajo, aun así, sigue siendo un nivel alto. Los estudios también demuestran que las mujeres son quienes presentan los niveles de percepción más bajos 10.5 % en comparación o de los hombres que es del 15.2 de niveles de estrés, lo que contradice otro estudio realizado en donde se registra un 30% en mujeres frente al 23 % de los hombres, se podrá decir que en la actualidad estos niveles están más parejos por la inclusión de la mujer a una participación más activa en el mundo laboral.

También de acuerdo a un estudio realizado a profesores universitarios frente a la modalidad de educación virtual se evidencia que los docentes presentan niveles altos de estrés debido al entorno en que deben realizar sus actividades, puesto que aleja de la realidad laboral educativa y afectando por ende la relación trabajo y familia.

Se halla en la Investigación que la carga laboral de algunas profesiones de alto riesgo como la enfermería e algunas actividades relacionadas a la operación de vuelos son grandes generadores de niveles de estrés por la demanda de responsabilidades. Donde también se suma los conflictos y la responsabilidad de tener otra persona a cargo.

Se evidencia que actividades extra laborales de recreación disminuyen de manera sustancial los niveles de estrés pues generan una sensación de bienestar físico y mental al trabajador.

En los hallazgos también encontramos que los problemas fisiológicos son un factor determinante 28,6%, y los Psicoemocionales los niveles más bajos.

Por todo lo anterior podríamos decir que no existe un verdadero compromiso, si se consideraran las medidas expuestas por el gobierno y las entidades encargadas como las ARL.

Por parte de las empresas en el buen uso de los recursos para el manejo del clima laboral y sus consecuencias, en especial el estrés que es considerada una enfermedad profesional que debe ser tratada estableciendo medidas de prevención. Todas estas consecuencias generadas por

contratos inadecuados, horarios extensos y remuneraciones por debajo del esfuerzo del trabajador.

Aun cuando las empresas tienen conocimiento y hacen esfuerzos por mitigar estos problemas, aún se quedan cortos en los alcances, pues se puede evidenciar que los factores económicos son más asociados a la productividad que al factor humano.

La teoría de Siegrist, determina el bienestar laboral logrado por el equilibrio, lo que trae salud al empleado y productividad a la empresa, lo que se ve reflejado en sus indicadores económicos. Se basa en el equilibrio del esfuerzo del trabajador y la recompensa recibida. Se resalta la importancia del compromiso entre ambas partes.

Para concluir, es de vital importancia que las empresas implementen estrategias de comunicación asertiva y bilateral basadas en el respeto, compromiso, proporcionando espacios llenos empatía que permitan mejorar las relaciones entre sus empleados y la organización, donde también se ha reconocidos los esfuerzos del empleado, dando como resultado final un equilibrio en el campo laboral y personal del individuo.

Conclusión

Considerar el estrés laboral bajo una aproximación psicosocial nos dice que hay que tener en cuenta los procedimientos psicosociales básicos que se producen en el entorno de trabajo, examinando la interrelación entre los aspectos psicológicos y sociales desde los cuales se edifica y conforma la realidad laboral. Por lo tanto, el estrés laboral es el resultado de la actuación de un individuo frente al trabajo en un entorno organizacional.

Al culminar el desarrollo de la revisión documental, este nos genera una gran enseñanza al conocer la realidad actual del tema central “estrés laboral” y entender el impacto que éste tiene frente al bienestar del individuo y de la productividad de las empresas, en pocas palabras es un

tema que aún genera preocupación, al conocer los altos niveles de estrés que aún se evidencian y al arduo trabajo al que las compañías se deben enfrentar.

En dicha revisión, implicó hacer un estudio integral que comprende los aspectos físicos, mentales, culturales y sociales, de los empleados para las organizaciones, lo que permitió identificar estadísticamente que el estrés laboral en las personas y más en los trabajadores no ha tenido una gran variación entre los años 2015 a 2020; teniendo en cuenta las disposiciones dadas por los entes responsables para su mitigación, y que sus mayores prioridades son el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, bienestar material y el desarrollo personal.

Nuestra investigación rodea estos componentes estadísticamente con el fin de conocer factores que favorecen y desfavorecen la calidad de vida laboral y así obtener un perfil para la realización de planes individualizados de apoyo para mejorar el ambiente laboral en el que se desenvuelven los empleados. En la investigación se ha concluido que se requiere un enfoque directo en algunas áreas de las organizaciones más vulnerables como lo son sus derechos y su bienestar según los resultados obtenidos.

Es importante puntualizar que este trabajo investigativo pretende generar conciencia, y compromiso con esta realidad social, buscar la forma de contribuir al bienestar de los empleados y para lograr la búsqueda de bienestar en todo sentido, tanto personal como emocional, seguir manteniendo fuerte las políticas adoptadas por las organizaciones donde garanticen un buen ambiente laboral y se fortalezcan todas las áreas de apoyo para todos los empleados.

Como se evidencio en dos grandes estudios que se realizaron: El Efecto de la Danza Terapéutica en el Control del Estrés Laboral en Adultos Entre 25 y 50 año) y La Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el Estado de Salud, Bienestar Psicológico, Satisfacción Vital y Estrés Laboral. Son ejemplos que deja ver la manera cuando se desea tener un buen clima laboral y se invierte en ello, los resultados son favorables tanto para el personal como para la compañía.

De acuerdo con estrés laboral se concluye que el bienestar laboral del trabajador influye altamente para que éste logre llegar al éxito y así cumplir con la misión y alcanzar la visión que se requiere en dicha organización. Es de vital importancia el trato al personal humano para tener un mejor rendimiento en el área que se le asigne.

Como se evidenció en este trabajo es muy importante la relación empresa-personal puesto que pueden llegar a presentar situaciones de tensiones y expectativas complejas, debido a la diversidad de criterios que pueden existir entre una u otra parte, se recomienda tener en cuenta las posturas de descontento que puedan presentar los trabajadores.

Referencias

- OIT, (2016). *Estrés en el trabajo, un reto colectivo*. Recuperado de:
www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm
- Elena Gutiérrez, C. (20 de Julio de 2019). *Panorama del estrés laboral en Colombia*.
Obtenido de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/laboral-y-seguridad-social/panorama-del-estres-laboral-en-colombia>
- Cubillos Calderón, C., Reyes Parga, M., & Londoño Betancourt, M. (2017). *Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie*.
Obtenido de FACCEA, Revista facultad de ciencias contables, económicas y administrativas:
<http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- O.I.T (2017) *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Recuperado de: https://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang--es/index.htm
- Canepa, C., Briones, J., Pérez, C., & Vera, A. (2010). *Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y Estado de Malestar Mental en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile*.
Researchgate, 157-160.
- Estremera Rodrigo, A. (2017). *Influencia de las variables socio-demográficas y las variables de los valores de estrés determinados con el modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist*. Researchgate, 53-64.
- Gil-Monte, P. (2010). *Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional*. Información psicológica, 68-83.
- Leka, S., & Griffiths, A. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores*, 3-7.
- López González, Á., & Ayensa Vázquez, J. (2010). *Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I)*. Gestión práctica de riesgos laborales, 46-59.

- Ramirez, Velásquez, Quirama & Gonzales, (2005). *Los conceptos de bienestar y satisfacción: Una revisión de tema*. Revista Científica Guillermo de Ockham; Vol. 3, No. 1 Recuperado de: <http://45.5.172.45/handle/10819/5192>
- Gan, F., & Trigine, J. (2012). Clima Laboral. En F. Gan, & J. Trigine, *Manuel De Instrumentos De Gestión Y Desarrollo De Las Personas En Las Organizaciones* (págs. 275-276). Madrid: Díaz De Santos.
- Escobar, M. P. (2011). *El Trabajo y Los Factores De Riesgo Psicosociales: Qué Son y Cómo Se Evalúan*. Revista CES Salud Pública, 74-79.
- Páramo Morales, D. (2015). *La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica*. Pensamiento y gestión, 7-14.
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (2018). Artículo 25 [Título 2]. Arca editores.
- Gómez, L. (2012). *Un espacio para la investigación documental*. Revista vanguardia psicológica, 226-233.
- Martínez Rodríguez, J. (2012). *Métodos de investigación cualitativa*. Silogismo, Revista de la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo, 10-24.
- Silamani, J., & Guirao G. A. (2015). *Utilidad y tipos de revisión de literatura*. Scielo, 8-25.
- Ministerio del trabajo Ley 1616 de 2013. (22 de Julio de 2013). *Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones*. Bogotá, Colombia: Congreso de la república. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html
- Antolínez Pabon, L. (Agosto de 2019). Revisión documental sobre el síndrome de burnout en funcionarios de organizaciones colombianas. Bucaramanga, Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>.



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO