



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
ESTRÉS Y SOBRECARGA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN
APOYAR – SEDE SOACHA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
ESTRÉS Y SOBRECARGA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN
APOYAR – SEDE SOACHA

PRESENTA:

DANNY LUIS BEJARANO CÓRDOBA - CÓDIGO 1712410139
LUIS CAMILO ISAZA CORREDOR - CÓDIGO 1712410239
SAIDY CAROLINA SASTOQUE RIVEROS - CÓDIGO 1712410271
FERNANDO SOTAQUIRÁ SAMACA - CÓDIGO 1712410265

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIÉRREZ RUBIANO - MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO-DICIEMBRE DE 2020

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	1
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	2
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Título nivel 3.....	Error! Bookmark not defined.
Marco teórico.....	9
Título nivel 3.....	Error! Bookmark not defined.
Marco Empírico.....	10
Título nivel 3.....	Error! Bookmark not defined.
Capítulo 3. Metodología.....	12
Tipo y diseño de investigación.....	12
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.....	14
Estrategia del análisis de datos.....	14
Consideraciones éticas.....	14
Capítulo 4. Resultados.....	15
Discusión.....	17
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	20
Referencias bibliográficas.....	21
Anexos.....	24

Tabla 1. Estilos disposicionales de afrontamiento**Error! Bookmark not defined.**

Tabla 3. Población y Muestra 13

Tabla 4. Datos demográficos 15

Tabla 5. Valoraciones..... 16

Ilustración 1. Síntomas típicos del estrés	Error! Bookmark not defined.
Ilustración 3. Modelo de tensión o estrés	Error! Bookmark not defined.
Ilustración 4. Sobrecarga laboral	24
Ilustración 5. Compromiso afectivo	Error! Bookmark not defined.
Ilustración 6. Compromiso de continuidad	25
Ilustración 7. Compromiso normativo	25

Resumen

El presente trabajo realiza un abordaje documental, conceptual y, sobre todo, práctico al tema del estrés por sobrecarga laboral, con el fin de lograr –como objetivo del mismo- determinar su nivel y presencia entre los trabajadores de la Fundación APOYAR – Sede Soacha. En tal sentido, pretende identificar los mecanismos que pudieran advertirlo, y/o eventualmente prevenirlo, dada la incidencia que tiene a nivel de afectación de la vida laboral, social y familiar de los trabajadores de dicha Fundación. Se desarrolla con un enfoque mixto de investigación, tipo descriptiva y una muestra seleccionada de forma probabilística intencional compuesta por 15 personas de la Fundación. Se aplica una encuesta que arroja resultados relevantes en relación con el índice alto de percepción de sobrecarga laboral, como factor estresante primordial. Se anexan conclusiones y se sugieren las respectivas recomendaciones.

Palabras Clave: Estrés, cansancio laboral, sobrecarga laboral, factores de riesgo.

Capítulo 1.

Introducción.

Diversos son los aspectos a considerar cuando se analiza la relación entre el estrés y la sobrecarga laboral y, en general, la incidencia que el segundo tiene sobre todos los aspectos de la cotidianidad de cualquier trabajador; en esa medida también, entonces, su afectación de la eficacia, efectividad o idoneidad en el cumplimiento de las actividades que demanda el desarrollo de cualquier profesión.

Ciertamente (y por definición), la inmensa mayoría de los individuos que laboran han sufrido en alguna ocasión de cansancio a causa de la actividad que llevan a cabo (a partir de ello, surge la denominación: “cansancio laboral”, haciendo referencia a aquel malestar de tipo mental, físico o emocional que se torna tan constante como duradero en el trabajo y que, desde luego, tiene su origen en dicho ambiente).

En ese orden de ideas, tal “fatiga” puede considerarse un fenómeno corriente en ambientes de trabajo, pero también el estrés en todos sus niveles, fundamentalmente derivado de la sobrecarga laboral.

Así entonces, estudiar los niveles de cansancio, estrés, fatiga y/o Burnout presente en los ambientes de trabajo cómo la Fundación APOYAR, consecuencia de la sobrecarga laboral, se torna urgente y es el propósito del presente Proyecto de Prácticas II.

Descripción del contexto general del tema.

La Fundación APOYAR es una Organización No Gubernamental (ONG), sin ánimo de lucro, que trabaja en ciudades y campos de Colombia en la creación y ejecución de varios proyectos de desarrollo comunitario, para madres y sus hijos en condiciones de desplazamiento y vulnerabilidad. Fue creada en 1989 por iniciativa de un grupo de personas expertas en trabajo social en comunidades desprotegidas, para promover procesos de solidaridad y autoayuda que mejoren su calidad de vida. Atienden en varias sedes, una de ellas en la ciudad de Soacha, Cundinamarca en la dirección Carrera 82B · 65-03 Sur. Allí, dicha Fundación cuenta con 15 funcionarios, sometidos/as todos/as, desde luego, a las presiones y factores causantes de fatiga, cansancio y estrés fundamentalmente en virtud de la sobrecarga laboral a que se ven expuestos dichos/as trabajadores/as.

Propiamente la Fundación APOYAR – sede Soacha, responde a una diversidad amplia de programas estructurados en cuatro pilares fundamentales, como son Formación Humana y Social, Construcción de Paz Territorial, Incidencia Política y Pública, y Desarrollo Ambiental y Productivo, cada uno de los cuales a su vez desarrolla una serie de planes y actividades que obligan a la asistencia, acompañamiento y seguimiento permanente a los beneficiados, como el soporte estratégico de desarrollo comunitario en que se constituye. En esa medida, dada la amplitud de planes y programas, 15 personas resultan insuficientes y deben entonces sobrecargarse de trabajo con las consecuencias estresantes abordadas como presentación de la problemática.

Planteamiento del problema

En función de lo anteriormente señalado, en la Fundación APOYAR se evidencian factores estresantes de riesgo o causas principales del cansancio laboral a partir de cuatro aspectos fundamentales: Por factores estresantes personales vinculados con el desarrollo de diferentes tareas al mismo tiempo y ciertos desajustes en expectativas altruistas y de oscurecimiento de la meta; factores profesionales que tienen

que ver con el desarrollo de una labor ligada frecuentemente a la marginación, el desplazamiento y la pobreza, lo cual genera una intensa carga psíquica y física, y los ya mencionados horarios de trabajo extensos y consecutivos que interfieren incluso con planes familiares; factores institucionales ligados a cierta rigidez de la organización, lo que no permite en ocasiones una comunicación más fluida, presión alta relacionada con modelos particulares de gestión por parte de otras ONG en contextos similares, e inadecuados ingresos económicos; finalmente factores ambientales relacionados con una infraestructura laboral impropia (ergonomía de muebles y equipos, climatización, ventilación, iluminación, manejo de desechos, vibraciones, ruidos) en su sede particular objeto del presente estudio en Soacha, Cundinamarca.

Así entonces la suma de esos factores, y en el entendido de que el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno y Báez, 2010, p. 50), es un hecho el panorama de afectación severa de los funcionarios de dicha Fundación.

Constituye un problema, pues, que no se estudien ni conozcan las causas del estrés del personal que allí labora, sobre todo porque es evidente (y eso representa grandes falencias) no se adelantan cursos de formación en todos los niveles destinados a incrementar la competencia psicosocial, atender los altibajos emocionales de los funcionarios y fortalecer su salud psicológica, tampoco se limita el número de horas semanales a, por ej., un máximo de 42, o se dan permisos remunerados de forma más fácil que faciliten el contacto familiar de los funcionarios en casos de calamidad familiar.

Pregunta de investigación.

En ese orden de ideas, puede formularse la pregunta problematizadora teniendo en cuenta el siguiente interrogante:

¿En qué condiciones de salud mental y física trabaja el personal de la Fundación APOYAR – sede Soacha, con miras a determinar si son afectados por enfermedades relacionadas con el estrés y la fatiga por sobrecarga laboral producto de su desempeño?

Objetivo general.

Determinar el nivel estrés por sobrecarga laboral en los trabajadores de la Fundación APOYAR – Sede Soacha.

Objetivos específicos.

Caracterizar causas y factores que propician el estrés por eventual nivel de sobre carga laboral entre los trabajadores de la Fundación APOYAR – Sede Soacha.

Determinar cómo esa situación afecta la productividad en los trabajos y en la vida personal y familiar de los afectados.

Promover el desarrollo y/o la implementación de estrategias que permitan cambios y mejoras en la reducción del estrés vinculado a aspectos laborales.

Justificación.

Se justifica e interesa la presente investigación por cuanto con ella se podrán determinar las condiciones laborales del personal que trabaja en la Fundación APOYAR – Sede Soacha, en relación con su eventual fatiga, cansancio, presencia del síndrome de Burnout o estrés en general.

También se torna de suma importancia el presente proyecto en la medida en que vale la pena considerar la identificación de las causas y las posibles estrategias de solución y resolución, con miras a mejorar el desempeño laboral de los anteriores en el entendido de que por esa vía podrían resolverse eventuales fallas en la atención y en el funcionamiento general de la Fundación.

Teóricamente se justifica dado el mejoramiento del acervo del conocimiento que respecto al tema existe y que ha de citarse y referenciarse. De igual forma desde el punto de vista metodológico en razón a que la investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica y los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera de quienes adelantan el presente Proyecto de Prácticas. Proceder metodológico que se justifica como investigación apoyada en fuentes bibliográficas, hemerográficas y/o archivísticas, y de portales académicos confiables de Internet, sin criterios de exclusión por el idioma y dentro de los alcances y limitaciones que el formato en extensión y nivel de profundidad propone.

No llevar a cabo esta investigación significaría desaprovechar la oportunidad de contribuir no solo con el mejoramiento del clima laboral al interior de la Fundación, sino también ayudar en la situación personal estresante o de fatiga que pudiera estar aquejando al total de funcionarios que allí laboran.

Capítulo 2.

Marco de referencia

Marco conceptual

Estrés (laboral).

El estrés en la empresa, institución o Fundación (como la del caso) responde a una serie de combinaciones emocionales y físicas que surgen cuando los recursos o capacidades con que cuenta el operario o trabajador no cumplen con las expectativas o, mejor aún, con los requisitos que exige su labor. Suele estar ligado a la sobrecarga laboral, en muchas de las ocasiones.

De acuerdo con la clasificación aportada por el DSM-IV (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales), el sistema multiaxial significa desarrollar una evaluación de varios ejes que tienen que ver con el diagnóstico clínico y con el propio planteamiento del problema. Dentro de esos cinco ejes de la clasificación multiaxial los problemas laborales del estrés se ubican en el “Eje IV-Problemas psicosociales y ambientales” (American Psychological Association, 1995).

El estrés laboral corresponde entonces a reacciones mentales y físicas que afectan en forma directa al trabajador, básicamente cuando es sometido a adelantar varias labores al tiempo, o para los cuales no se le da el espacio suficiente, podría denominársele también como recarga de actividad. Sus reacciones podrían ser fisiológicas, cognitivas, conductuales, en conjunto con el agotamiento físico y/o mental y/o ansiedad, entre otras (Sánchez, 2011).

El estrés laboral es conocido gracias al amplio nivel de angustia o ansiedad que genera, y a que tiene como efecto la enorme dificultad para hacerse cargo de la situación. Realmente el estrés laboral surgió con las sociedades industrializadas.

Fuentes potenciales de estrés laboral.

Estresores se denomina a aquellas condiciones que tienden a provocar el estrés. Según el Modelo de Cooper y Payne (1978) se pueden registrar tres categorías de fuentes potenciales de estrés: ambientales, organizacionales e individuales. El siguiente gráfico evidencia de forma esquemática estas fuentes y las relaciona con los demás factores de incidencia al interior de las organizaciones.

Sobrecarga laboral.

La revolución industrial trajo consigo una intensificación del trabajo ligada a una necesidad por el aumento en los estándares y niveles de producción, tanto así que en 1886, en Chicago, Estados Unidos, se desarrollaron huelgas y paros con el propósito de mejorar y/o humanizar esas extenuantes jornadas de trabajo, convirtiendo el reclamo por una jornada digna de trabajo de 8 horas en uno de sus principales reclamos.

De otra parte, una vez que la sociedad empezó a transitar de la era industrial a una del conocimiento, se fueron incorporando cambios a las dinámicas de trabajo que implicaron mayor competitividad, atención a las demandas de la globalización y una sujeción absoluta al desarrollo exponencial de las tecnologías, sobre todo a las de la comunicación y la información, lo cual ha hecho que se generen esquemas de trabajo que obligan prácticamente a tener disponibilidad todo el tiempo, incluso fuera de los horarios y de los sitios de trabajo (Perrons, Colette, Ray, & Ward, 2011, pág. 53). Desde luego que estos cambios incrementaron la carga de trabajo y a su vez, la intensidad con la que se desarrolla el trabajo. Refiere María Fernanda Arcos Jaramillo (2017) que “según una encuesta del Harvard Business Review, en el 2006 se verifica que las personas aumentaron 11 horas a la semana laboral en relación a 1970. El 75% de niños entre 8 y 14 años notan que sus padres llevan trabajo a la casa. El 80% de niños entre 8 y 14 años notan que sus padres llevan el estrés del trabajo a la casa” (Pág. 18).

Así entonces la aceleración de la economía y la presión creciente por la competitividad empujan a las empresas u organizaciones a intentar optimizar recursos, incrementando las horas de trabajo y, por esa vía, la presión para cumplir los propósitos que se fijan.

Recuerda la investigadora Arcos que “la Directiva Europea 2003 de Trabajo de Tiempo establece las 48 horas de trabajo a la semana como máximo apropiado (...) varios autores han definido este límite en 45 horas” (Arcos, 2017, pág. 22). Es importante señalar que para Colombia, el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, fija en 8 horas el máximo de horas diarias de un trabajador, y en 48 semanales.

Con base en lo anterior, puede afirmarse entonces que la sobrecarga de trabajo corresponde al punto en el cual el tiempo que se destina para la ejecución de la carga laboral asignada está por encima del máximo de horas autorizadas laborables, y/o el trabajo se realiza por fuera del horario de trabajo, sea este en el sitio asignado o por fuera del mismo. La sobrecarga de trabajo ocasiona lo que se ha denominado sobrecarga de rol, que según la Organización Mundial de la Salud es “una forma de conflicto trabajo – familia, al tener mucho que hacer en un lapso determinado de tiempo, cuando el total de demandas en tiempo y energía asociadas a las actividades prescritas por múltiples roles laborales y familiares es demasiado grande para desempeñar adecuada o confortablemente dichos roles” (OMS, 2010, pág. 30).

En suma, la productividad casi siempre se asocia con el aumento de las horas de trabajo y se lo toma como un indicador de compromiso y de un alto desempeño, lo cual es un error. Estudios demuestran que la productividad de un trabajador por hora en un turno de 10 a 12 horas es mucho más baja que la de un funcionario/operario en un turno de 8 horas. Una vez que se alcanzan o superan las 50 horas de trabajo las tasas de rendimiento bajan (Yasbek, 2004, pág. 15) .

Considerando entonces todas estas implicaciones resultaría muy importante reevaluar la sobrecarga de trabajo –como sucede al interior de la Fundación APOYAR-, no solo disminuyendo la intensidad de la labor, sino también incrementado el número de empleos y/o empleados.

Factores de Riesgo

La evidencia médica y psicológica demuestra que la génesis de muchos trastornos es multifactorial y en ella participan un número de factores de riesgo (físicos, psicosociales, de la organización del trabajo, socioculturales e individuales) importantes.

En esencia, además de la edad y el sexo, hay otra serie de razones que pueden incrementar o mantener el desarrollo de dolor músculo-esquelético, de estrés y fatiga, del Síndrome de Burnout, etc., tal es el caso de la presencia de enfermedades degenerativas y/o el uso repetitivo (o la falta misma de uso) de las estructuras musculoesqueléticas adecuadas o de planes de descanso efectivos.

De todas maneras “las características del trabajo físico habitualmente son citadas como factores de riesgo, basándose en investigaciones experimentales y epidemiológicas. Estos trabajos incluyen patrones de movimientos rítmicos y repetitivos, insuficiente tiempo de recuperación de una tarea, esfuerzos manuales y mentales excesivos, posturas corporales no neutras estáticas o dinámicas, concentración de presiones mecánicas, vibración corporal o de segmentos, sobrecarga laboral general y la interacción de estos factores con elementos psicosociales indeseables en el trabajo tales como ambientes laborales de alta demanda o de bajo grado de control sobre el propio trabajo” (Muñoz, 2010, pág. 327)

Clima laboral/organizacional.

El Clima Organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas instituciones, entidades u organizaciones que procuran una mayor efectividad en sus servicios o una más amplia productividad y alcances, como es el caso de la Fundación APOYAR en su eventual afectación del mismo en virtud del estrés que ocasiona la sobrecarga laboral.

Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos se hace referencia a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.

Son diversas las posiciones de muchos teóricos y estudiosos que se han dedicado a su investigación. Muy someramente se pueden abordar algunas:

Según la escuela de Gestalt los individuos asumen y entienden el mundo que les circunda amparados en criterios inferidos y percibidos, de tal forma que se comportan en función del modo o la manera en que perciben su realidad o mundo. Es así como el comportamiento de un empleado está siempre influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre su medio de trabajo y sobre el entorno. Para Chiavenato (1992) el clima organizacional corresponde al medio interno de determinada organización, es decir: la atmosfera psicológica que caracteriza a cada organización. Anzola (2003) refiere que el clima tiene que ver con las percepciones e interpretaciones relativamente sostenidas que los individuos tienen con relación a la organización o institución a la que pertenecen o en la cual trabajan, lo que a su vez influye en su propia conducta.

En esencia esto tiene que ver entonces en cómo percibe el sujeto su entorno, con independencia de cómo lo pueden ver otros, así pues corresponde más a una dimensión del individuo que de la organización.

En conclusión, Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

Marco teórico.

En la intención de reunir insumos o elementos que faciliten el abordaje teórico del tema que trata el presente proyecto de investigación, se realiza un desglose de las partes que lo componen para luego ser incorporados al cuerpo del trabajo como repaso desde la teoría y lo referencial. En ese orden de ideas, se abordará el Modelo Transaccional del Estrés de Lazarus y colaboradores (Lazarus, 1966; Lazarus y Cohen, 1977; Lazarus y Folkman, 1984) para explicar el estrés percibido.

Modelo Transaccional del Estrés.

Fue creado por Richard Lazarus y colaboradores (Lazarus, 1966; Lazarus y Cohen, 1977; Lazarus y Folkman, 1984) citado por Rojas & García (2017), quienes se centraron en los procesos relacionados con la cognición que se generan en torno a una situación altamente estresante.

Según este Modelo, la experiencia estresante es el resultado de las transacciones entre la persona y su entorno, transacciones que obviamente dependen del impacto de ese estresor ambiental. Tener en cuenta que ese impacto primero ha sido mediatizado por las evaluaciones que realiza la persona frente al estresor y, luego, por los recursos que posee esa persona (de índole social, personal o cultural) para enfrentarse a la situación estresante.

En esa medida, se lee en el portal de Psicología ambiental (2020), que la evaluación hecha por la persona es una evaluación orientada a "qué se puede hacer en este caso". Los resultados de esta evaluación, dicen, "modifican la evaluación inicial y predisponen al desarrollo de estrategias de afrontamiento, básicamente en dos direcciones: Estrategias orientadas al problema, es decir, comportamientos o actos cognitivos dirigidos a gestionar la fuente de estrés, y Estrategias orientadas a la regulación emocional, es decir, orientadas a provocar un cambio en cómo es percibida y vivida la situación de estrés, regulando de manera más efectiva las reacciones emocionales negativas" (Psicología Ambiental, 2020, pp. 3)

La siguiente tabla contiene las principales ideas y definiciones del Modelo Transaccional de Estrés y Afrontamiento propuesto por Lazarus.

Marco Empírico.

Con el fin de realizar el acercamiento al tema de investigación y a las diferentes facetas relacionadas con el mismo, se despliega este Estado del Arte con el fin de aglutinar o compilar algunas de las que, como antecedentes o referentes teóricos de investigación, resultan relevantes para el desarrollo de la misma. De esta manera, se

busca reconocer qué otros actores han abordado e asunto de una manera directa, indirecta o circunstancial, y/o hasta dónde han profundizado o ahondado en la cuestión.

Una búsqueda interesante la hizo Fredy Andrés Seguel Palma (Seguel, 2016), con su artículo “Relación entre la fatiga laboral y el Síndrome Burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios” de Chile en el que halló que la fatiga y el síndrome de burnout tienen una correlación alta, particularmente frente a la dimensión que tiene que ver con el desgaste emocional, lo que demuestra que sí hay incidencia de esta en el síndrome, de tal forma que cuando esta aumenta el burnout también se dispara.

Por su parte en España, Raúl Jesús Regal Ramos (2016), adelantó un estudio con respecto a las “Diferencias de género en pacientes con síndrome de fatiga crónica” en el que concluyó que “SFC y FM comparten criterios diagnósticos, etiopatogenia no aclarada, algunas características epidemiológicas y una clínica no objetivable”, es decir que hay variables diferenciadoras en ambas patologías que dependen del nivel de estudios y de la ocupación del paciente.

“Plan de intervención para disminuir el estrés por sobrecarga laboral, en el área de capital humano de la Empresa Arca Continental, en el periodo de marzo – agosto 2016” es el título del Trabajo de Grado adelantado por Gisella Tufiño Romo (2016) para la Universidad Salesiana de Quito, Ecuador, en el que analiza la presencia de diferentes factores de riesgos psicosociales. Dicha investigación fue enfocada en las siguientes áreas: Clima organizacional, Territorio organizacional, Estructura organizacional, Tecnología, Falta de cohesión, Influencia del líder y Respaldo del grupo, encontrando como resultado final que la presencia de exposición al factor de riesgo psicosocial por estrés laboral se encuentra en un nivel de término medio.

Alejandro Orgambídez Ramos, Pedro J. Pérez Moreno y Yolanda Borrego Alés (2015), publican un artículo de título “Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del *engagement* en el trabajo” en el que examinaron las relaciones entre el estrés de rol, el *engagement* y la satisfacción laboral con respecto al modelo demandas-recursos laborales. Recordar que dicho modelo considera que el *engagement* media la relación entre ambigüedad, conflicto y sobrecarga de rol, por un lado y satisfacción en el trabajo, por el otro.

Ya en Colombia, Eugenio Castaño González en el año 2018, publicó en BPN (el portal de revistas de la Universidad Nacional de Colombia), un artículo de título “Reposar para trabajar: de la fatiga psicológica al universo del estrés. Colombia 1937-1991” en el que describe “las formas cómo se objetivaron una serie de riesgos, comportamientos y prácticas psicológicas destinadas a optimizar rendimientos en los lugares de trabajo en Colombia, desde 1937 a 1991” (Castaño, 2018).

También en Colombia, Patricia Antolinez y María Mercedes Lafaurie (2017) publicaron una investigación acerca del cómo se desarrollan los embarazos a partir de las experiencias de médicas que laboran en el sector asistencial en la capital de la república. Encontraron las investigadoras que se presenta estrés en las embarazadas ocasionado por la carga de trabajo excesiva, lo que se aborda como una situación de riesgo evidente.

Finalmente Kewy Sarsosa Prowesk y Víctor Hugo Charria Ortiz (2018), publicaron en la Revista Universidad y Salud de la Universidad Javeriana de Cali, un estudio de tipo descriptivo y corte transversal en el que buscaron identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali, obteniendo como resultado que el personal con cargo asistencial de las instituciones de salud evaluadas, presenta un nivel alto de estrés laboral, específicamente en los síntomas fisiológicos e intelectuales.

Capítulo 3.

Metodología.

El diseño metodológico de investigación corresponde a la elaboración, definición y sistematización del conjunto de métodos, formas, técnicas, carácter y enfoque que nutren el proceso mismo de la investigación con el fin de otorgarle validez y rigor científico a los resultados que surjan del proceso de estudio y análisis.

Tipo y diseño de investigación.

Dado que el objetivo general propuesto corresponde a la determinación del nivel estrés por sobrecarga laboral en los trabajadores de la Fundación APOYAR – Sede Soacha y que esto requiere la aplicación de instrumentos tanto cualitativos como

cuantitativos, el enfoque la misma es mixto. De una parte se enmarca dentro del paradigma cualitativo dado que pretende la comprensión del fenómeno social expuesto (trabajo con sobrecarga y estrés como consecuencia), pero también cuantitativa en la medida en que algunos datos que se obtendrán en el proceso investigativo, deberán ser procesados con estadística.

Tiene un abordaje de tipo descriptivo en vista de que no solo a través de la revisión de datos de las bases de personal, sino también por otra información que surgirá de la aplicación del instrumento y/o la técnica correspondiente, se logra describir con suficiencia tanto el fenómeno (problemática) como las razones y/o causas y efectos de este.

Participantes.

Delimitación.- el universo de estudio de la presente investigación está conformado por directivos y trabajadores de la Fundación APOYAR de Soacha, Cundinamarca, que se encuentra detallado en el siguiente cuadro.

Tabla 1. Población y Muestra

Población	Muestra	Porcentaje
Directivos	3	20%
Trabajadores	12	80%

Fuente: elaboración propia

Para ampliar la tabla, debe señalarse que la composición sociodemográfica de la población participante corresponde a (por parte de los directivos) que todos tienen estudios profesionales, es decir, cuenta con un nivel de escolaridad universitario, dos de ellas son mujeres. Todos tres mayores de 40 años y residentes en Soacha una de las mujeres, y las otras dos personas en Bogotá D.C.

Con respecto a los trabajadores, hay paridad en el género dado que 6 son hombres y seis son mujeres. Todos mayores de edad, el menor con 22 años y la mayor con 53. De ellos/as, 8 residen en Soacha y los/as 4 restantes en Bogotá D.C. En cuanto al nivel de escolaridad, 4 son profesionales (o en curso de serlo), 3 cursaron estudios tecnológicos, 2

técnicos (1 aún estudiando), y los tres/ restantes empezaron una carrera pero la tienen suspendida.

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico intencional en vista de que en el panorama amplio del estrés por sobrecarga laboral, se selecciona a una organización/Fundación con tales características, para su estudio.

Instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de la información se aplican las técnicas de observación, encuesta y cuestionario. Con la encuesta se identifican los niveles de sobrecarga de trabajo, también el nivel de compromiso organizacional. Para esta encuesta se toma como referencia el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, tal como fue aplicado por la investigadora Arcos (2017) en su estudio sobre la sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional que adelantara en Quito, Ecuador.

Estrategia del análisis de datos.

Los datos (en bruto) se transforman siguiendo un cierto plan que corresponde a una limpieza inicial de datos, luego un proceso de codificación y tabulación, para luego terminar en un análisis estadístico correlacional de las variables que permitan su interpretación y la verificación de las variables, proceso previo a la determinación de las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Consideraciones éticas.

Se certifica que en atención lo estipulado por la Ley 1090 de 2006 (Reglamentación del ejercicio de la profesión de Psicología y Código Deontológico y Bioético), y la Resolución 8430 del 2003 (Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud), todos los participantes conocen el objeto de la investigación, se someten a ella voluntariamente y sin coacción alguna, y reconocen que la misma se desarrolla bajo los principios de beneficencia y no maledicencia. También que sus datos e información suministrada serán manejados de forma anónima y sin involucramiento ni afectación de su condición laboral en y/o con la Fundación APOYAR.

Capítulo 4.

Resultados.

Aplicados y desarrollados los instrumentos propuestos para la investigación, y expuestos y vistos en su contenido final a la luz de los teóricos referenciados en la parte correspondiente, los siguientes son los resultados de la misma y la discusión que se suscita en torno a la inferencia y relación entre objetivos y problema. Tener en cuenta que en la encuesta se consideraron variables demográficas que permitieron caracterizar al trabajador y analizar de qué manera esas variables podrían estar relacionadas con la sobrecarga de trabajo, que es la principal variable en que se enfoca este estudio.

Tabla 2. Datos demográficos

ESTADO CIVIL	
Soltero	4
Casado	7
Unión Libre	3
Viudo	-
Divorciado	1
EDAD	
18 a 37 años	9
38 a 57 años	5
Mayor de 57 años	1
TIENE HIJOS	
Sí	12
No	3
TIEMPO EN LA EMPRESA	
Menos de 1 año	4
1 a 3 años	3
4 a 7 años	6
Mayor de 7 años	2
TIPO DE CONTRATO	
Permanente	11
Ocasional	4
HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	
40 a 45 horas	4
45 a 50 horas	6
50 a 55 horas	5
55 a 60 horas	-
Más de 60 horas	.

Total de personas en cada ítem interrogado	15
--	----

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, con fines de evaluación, para la encuesta se asignan de forma adicional valores de 1 a 4 en la escala Likert usada, de la siguiente manera.

Tabla 3. Valoraciones

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Fuente: elaboración Propia

Adicional a esto, se agrupan las preguntas de la misma, según sugerencia de Meyer y Allen, en cuatro categorías distintas, como son: Sobrecarga Laboral (preguntas 13, 14, 15 y 16), Compromiso Afectivo (preguntas 1, 2, 5 y 11), Compromiso de continuidad (preguntas 3, 6, 8 y 10), y Compromiso normativo (preguntas 4, 7, 9 y 12), cuyos resultados son los siguientes. En anexos se incorporan todas la gráficas con miras a su confrontación y contrastación con los presentes resultados

Como se puede observar en esas gráficas, la tendencia tiende al acuerdo en la formulación de la pregunta, lo que coincide con la proporción en colaboradores que manifiestan trabajar más de 45 horas semanales. De todas al parecer, y de acuerdo con las dos preguntas respectivas, la sobrecarga viene más que de los extensos horarios o el alargamiento de estos, de la carga de trabajo en cada uno de los individuos. Las preguntas 2 y 3 se relacionan con el número de horas que se trabajan. En general el nivel de sobrecarga laboral percibido como resultado de promediar los presentes 4 ítems, arroja un 3,21 que corresponde al 80,25%. Al eliminar el punto central en la escala se obtiene entonces una clara tendencia al acuerdo con respecto a las afirmaciones o premisas, por lo que puede afirmarse que la sobrecarga laboral es un hecho y que su nivel es alto.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se obtiene promediando los 12 ítems que le corresponden, el cual arrojó como resultado un nivel de compromiso del orden de 1,71, que viene a ser el 42,75% y que es factor determinante en el análisis uno a uno frente al estrés, el sentir y la calidad de vínculo con la empresa a raíz de esto. Lo mismo que en el anterior, eliminando el punto central, en la respectiva escala de medición puede decirse que hay una tendencia al desacuerdo con las afirmaciones, es decir que el compromiso es medianamente bajo. Estos 12 ítems, discriminados, corresponden a las siguientes gráficas y resultados. En general todas las preguntas del componente de compromiso afectivo obtienen una calificación por debajo del punto medio de la escala con una tendencia hacia el desacuerdo, lo que se refleja en la calificación total de este tipo de compromiso y que indicaría que no existe un sentimiento de lealtad y/o de pertenencia o identidad con la Fundación, quizá disparado desde la sobrecarga laboral sentido y el estrés desencadenado.

El compromiso de continuidad sigue estando por debajo de la media, con tendencia aunque mejorada hacia el acuerdo, continúa en terrenos del desacuerdo. De agregar que son compromisos ligados quizá a la necesidad de conservar el trabajo debido a las necesidades económicas y las urgencias económicas actuales.

Llama la atención que este es el compromiso con más baja calificación, con tendencia absoluta la desacuerdo. Muy probablemente por la permanencia corta de la mayoría de los trabajadores en la Fundación, no hay desarrollado un cimentado sentido de lealtad, pero sobre todo, quizá, la presión y el estrés por sobrecarga que se analiza, esté incidiendo moralmente en ellos.

Discusión.

Se advierte que se presenta en todos los ítems interrogados un desacuerdo mayoritario con el considerarse a gusto en la Fundación o con el interés por defenderla. No hay duda que dicho factor está ligado a un alejamiento moral frente a la organización en virtud a la enfermedad que los trabajadores en su mayoría sienten, les está ocasionando la excesiva carga laboral.

Recuérdese que en el respectivo marco conceptual/teórico se hablaba del estrés laboral y el amplio nivel de angustia o ansiedad que genera, ya que tiene como efecto la enorme dificultad para hacerse cargo de la situación.

Se refleja así en la encuesta, a partir de la presencia de estresores claros, ligados a la carga laboral en exceso que está ocasionado, precisamente estrés. Si bien, según el Modelo de Cooper y Payne (1978) se pueden registrar tres categorías de fuentes potenciales de estrés, en la Fundación y con respecto a esta medición, podrían registrarse ellos en relación con las condiciones ambientales, organizacionales e individuales que se viven.

Con base en lo anterior, puede afirmarse entonces que la sobrecarga de trabajo corresponde al punto en el cual el tiempo que se destina para la ejecución de la carga laboral asignada está por encima del máximo de horas autorizadas laborables, y/o el trabajo se realiza por fuera del horario de trabajo, sea este en el sitio asignado o por fuera del mismo. Algunas gráficas así lo corroboran, afectando más el primer aspecto (el trabajo excesivo, incluso llevado hasta la casa, que la intensidad horario que, en el papel, no era excesiva) Está más ligada a lo que en el Marco teórico se abordó como “sobrecarga de rol”, y que según la Organización Mundial de la Salud es “una forma de conflicto trabajo – familia, al tener mucho que hacer en un lapso determinado de tiempo, cuando el total de demandas en tiempo y energía asociadas a las actividades prescritas por múltiples roles laborales y familiares es demasiado grande para desempeñar adecuada o confortablemente dichos roles” (OMS, 2010, pág. 30).

Considerando entonces todas estas implicaciones resultaría muy importante reevaluar la sobrecarga de trabajo –como sucede al interior de la Fundación APOYAR-, no solo disminuyendo la intensidad de la labor, sino también incrementado el número de empleos y/o empleados. Estudios como el presente lo avalan en la posibilidad de poder extrapolar resultados o ser ampliados con miras a definiciones más puntuales.

Conclusiones.

En relación con el marco teórico se concluye que la sobrecarga laboral corresponde al punto en el cual el tiempo que se destina para un trabajo supera lo máximo laborable por ley y/o por determinaciones de salud, y/o que el trabajo se desarrolla por fuera de esos horarios o de los espacios destinados para el mismo.

Ahora bien, con respecto a la Organización estudiada, se manifiesta que el índice de sobrecarga laboral en la Fundación arroja un resultado de 3,21 que corresponde al 80,25%. por lo que puede afirmarse que la sobrecarga laboral una realidad y que es alta.

Cabe anotar que la sobrecarga laboral no parece estar relacionada con la edad, el tiempo en la empresa o el tipo de contrato, si no que se da de forma amplia y para todos como consecuencia de una mala planeación o de una escasez de previsión que limita el ingreso de nuevo personal.

En atención a los objetivos específicos, debe anotarse que con relación al primero de ellos, se lograron caracterizar causas y factores que propician el estrés por eventual nivel de sobre carga laboral entre los trabajadores de la Fundación APOYAR – Sede Soacha, correspondiendo estas a los extensos horarios y a las condiciones ambientales propias de la organización. De igual forma y en atención al segundo objetivo, se determina el nivel de afectación en la productividad, trabajos y en la vida personal y familiar de los afectados en relación con la falta de compromiso normativo y afectivo que sienten por la empresa. El compromiso, de todas maneras, se relaciona más con las necesidades actuales económicas que obligan a mantener el empleo incluso bajo estas difíciles condiciones.

Limitaciones.

Como limitación de esta Investigación, debe señalarse fundamentalmente el estar viviendo un pandemia por covid-19, lo cual hizo que los tiempos de encuentro se redujeran, algunos se cancelaran y que los demás no se dieran de la forma completa como estaban proyectados, haciendo que la encuesta tuviese que ser aplicada virtualmente, y la observación no se diese en la intensidad que se buscaba.

Recomendaciones.

En atención al tercero de los objetivos específicos y la idea de promover el desarrollo y/o la implementación de estrategias que permitan cambios y mejoras en la reducción del estrés vinculado a aspectos laborales, se recomienda tener en cuenta esta investigación e incluso ampliarla en búsqueda de más fino detalles que orienten una acción que desde la psicología podría ser al incorporación de en un profesional que atienden las necesidades de los afectados y/o que, desde el punto de vista organizacional contribuya la mejoramientos de las condiciones laborales y a una adecuación integral dela rea de talento humano con miras a tener bajo observación las posibilidades de que se manifieste o sigan manifestando situaciones como la estudiada.

De forma puntual se propone estructurar la Fundación en torno a tareas claras definidas y al establecimiento de un organigrama que delimite con precisión las funciones y procure evitar las sobrecargas y los excesos laborales. En esta medida, y a nivel organizacional, se recomienda incrementar los puestos de trabajo y hallar la forma de brindarles una capacitación de forma periódica con miras a tener claros los roles y limitaciones que cada uno de estos tiene, para lo anterior se hace necesario tener claras las posibilidades financieras y los recursos que deben sustentar tal acción.

De otra parte, y en función de lo anterior, debe considerarse el tipo de personal a reclutar y el proceso de selección del mismo, de esta manera se podrían fijar objetivos e implementar evaluaciones de desempeño que permitan que las tareas que venían siendo realizadas por otros funcionarios (de forma extra) se cumplan a cabalidad y tales contrataciones se justifiquen por sí mismas.

Referencias bibliográficas

- American Psychological Association. (1995). *DSM - IV : manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Barcelona: Masson.
- Antolínez, P., & Lafaurie, M. (2017). ESTRÉS Y SOBRECARGA LABORAL DURANTE EL EMBARAZO: EXPERIENCIAS DE MÉDICAS DEL SECTOR ASISTENCIAL EN BOGOTÁ. *Revista Hacia la Promoción de la Salu*, vol.22, n.1, 84-100.
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador.
- Camacaro, P. R. (2010). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en el aorganización castrense venezolana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Clima%20Organizacional.htm#:~:text=%EF%81%B6%20El%20clima%20organizacional%20es,organizacional%20y%20el%20comportamiento%20individual.&text=%EF%81%B6%20El%20clima%20organizacional%2C%20junto,interdependiente>
- Castaño, E. (2018). *Reposar para trabajar: de la fatiga psicológica al universo del estrés. Colombia 1937-1991. BPN (Universidad Nacional de Colombia)*.
- Cooper, C., & Payne, R. (1978). Stress at work. *Sources and Outcomes of stress in organizational settings*, 330-350.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Freudenberger, H. (1977). Burn-out: The organizational menace. *Train Develop J. Vol. 31*, 26-37.
- Hernández, P., Kageyama, M., Coria, I., Hernández, B., & Harlow, S. (s.f.).

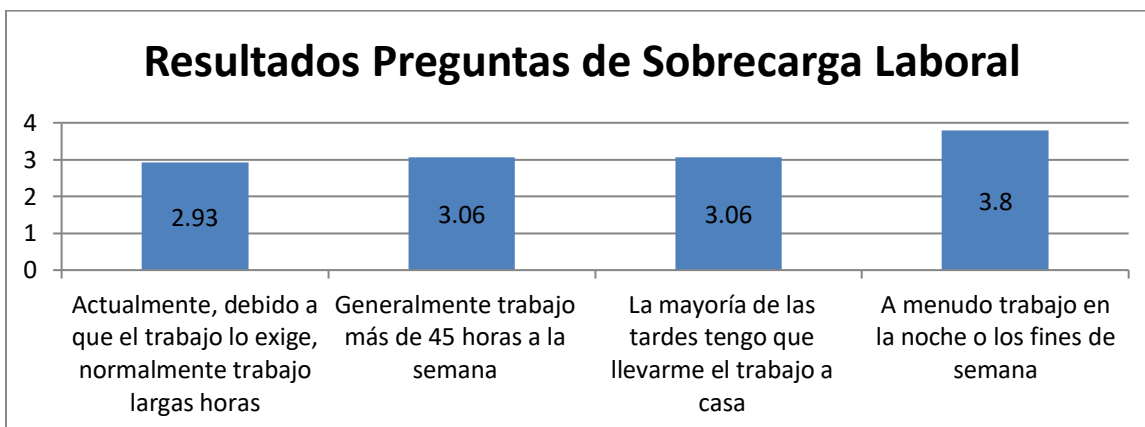
- Muñoz, C. (2010). Vigilancia Epidemiológica de los Desórdenes Músculo-Esqueléticos (DME) Relacionados con el Trabajo : ¿ Una Oportunidad para la Investigación Epidemiológica ? . 324-331.
- National Institute for Occupational for Occupational Safety and Health (NIOSH). (1997). Musculoskeletal disorders and workplace factors. A critical review of epidemiologic evidence for work-related musculoskeletal disorders of the neck, upper extremity, and low back.
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*. Ginebra.
- Orgambídez, A., Pérez, P., & Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Volumen 31*, 69-77.
- Perrons, D., Colette, F. L., Ray, K., & Ward, K. (2011). *Work, Life and Time in the New Economy*. Londres: Sage Publications.
- Psicología Ambiental. (2020). *Modelos explicativos de estrés ambiental: El modelo de Lazarus y colaboradores*. Recuperado el 20 de 10 de 2020, de http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-2
- Regal, J. (2016). DIFERENCIAS DE GÉNERO EN PACIENTES CON SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA. *Artículo científico publicado en la Revista de Medicina y Salud del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid. España (Octubre - diciembre)*, 24-46.
- Rojas, O., & García, D. (2017). *El estrés ambiental: El modelo de Lazarus y colaboradores*. Recuperado el 20 de 10 de 2020, de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4154/1/Propuesta_Plan_Intervencion_Rojas_2017.pdf
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfaccion en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera. (Tesis de pregrado)*. Rosario: Universidad Abierta Interamericana. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.

- Sarsosa, K., & Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revista Universidad y Salud* 20(1), 44-52.
- Seguel, F. (2016). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome de Burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Revista de enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de México Vol. 11. Núm. 4. Octubre - Diciembre*, 119-127 .
- Tufiño, G. (2016). *Plan de intervención para disminuir el estrés por sobrecarga laboral, en el área de capital humano de la Empresa Arca Continental, en el periodo de marzo – agosto 2016 (Trabajo de Grado)*. Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana de Quito.
- Yasbek, F. (2004). *The business case for firm-level work-life balance policies: a review of the literature*. Wellington: Research Publications.

Anexos.

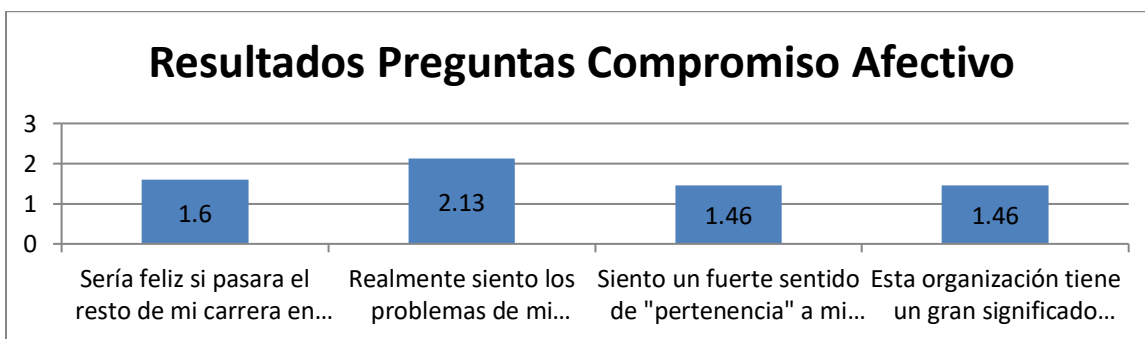
A-

Ilustración 1. Sobrecarga laboral



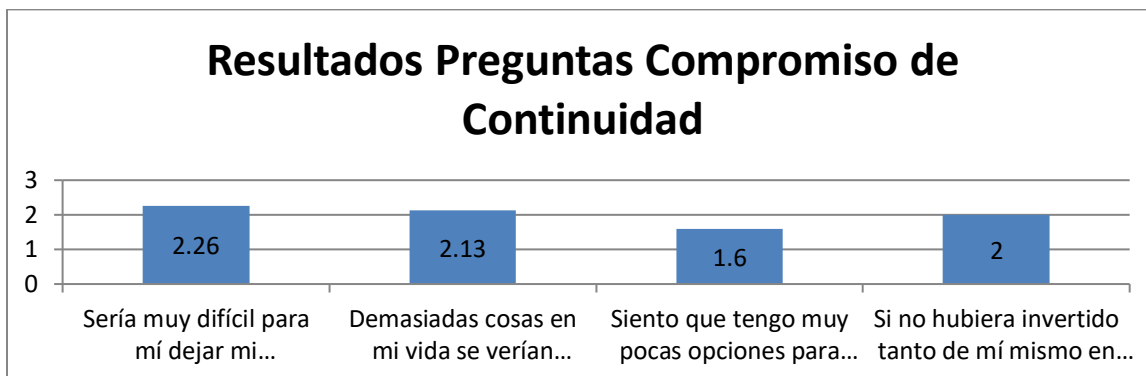
Fuente: elaboración Propia

Ilustración 2. Compromiso afectivo



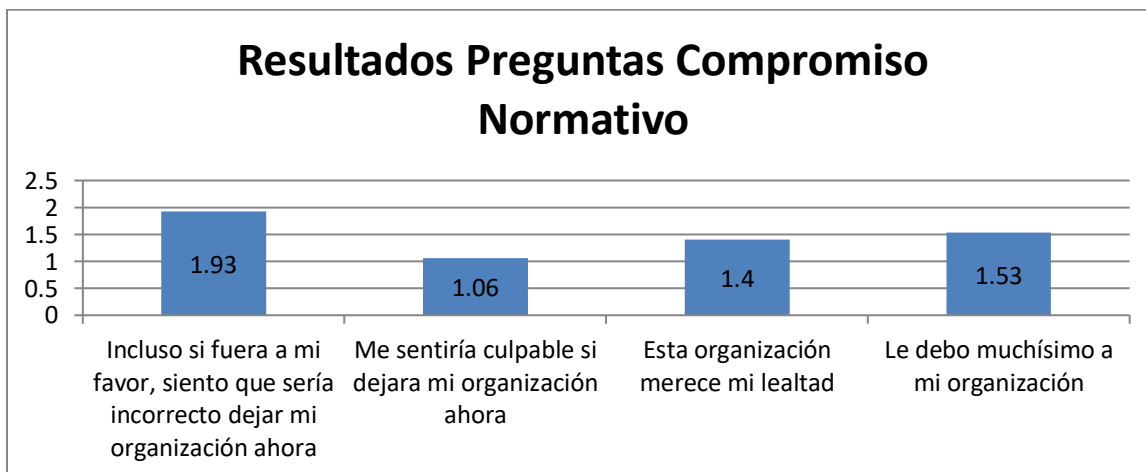
Fuente: elaboración Propia

Ilustración 3. Compromiso de continuidad



Fuente: elaboración Propia

Ilustración 4. Compromiso normativo



Fuente: elaboración Propia

B- Encuesta de Sobrecarga de Trabajo y Compromiso Organizacional

ENCUESTA DE SOBRECARGA DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene como objetivo identificar la existencia de sobrecarga de trabajo, así como su relación con el compromiso organizacional.

La honestidad y la veracidad de su respuesta son de suma importancia. No existen respuestas correctas ni incorrectas. La encuesta es totalmente anónima y la información recolectada es completamente confidencial

DATOS GENERALES:

a. Estado Civil	Soltero	
	Casado	
	Unión Libre	
	Viudo	
	Divorciado	
b. Edad:	18 a 37 años	
	38 a 57 años	
	Mayor a 57 años	
c. Tiene hijos:	Si	
	No	
d. Tiempo en la empresa:	Menos de 1 año	
	1 a 3 años	
	4 a 7 años	
	Mayor de 7 años	
e. Tipo de Contrato:	Permanente	
	Ocasional	
f. Horas trabajadas semanalmente:	40 a 45 horas	
	45 a 50 horas	
	50 a 55 horas	
	55 a 60 horas	
	Mayor a 60 horas	

SOBRECARGA DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Responda las siguientes preguntas de acuerdo a la siguiente escala, seleccionando la mejor opción que se adecue a su situación, donde:

- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 De acuerdo
- 4 Totalmente de acuerdo

No.	Pregunta	1	2	3	4
1	Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización				
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios				
3	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora mismo, aunque quisiera				
4	Incluso si fuera a mi favor, siento que sería incorrecto dejar mi organización ahora				
5	Siento un fuerte sentido de "pertenencia" a mi organización				
6	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa				
7	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora				
8	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización				
9	Esta organización merece mi lealtad				
10	Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte				
11	Esta organización tiene un gran significado personal para mí				
12	Le debo muchísimo a mi organización				
13	Actualmente, debido a que el trabajo lo exige, normalmente trabajo largas horas				
14	Generalmente trabajo más de 45 horas a la semana				
15	La mayoría de las tardes tengo que llevarme el trabajo a casa				
16	A menudo trabajo en la noche o los fines de semana				

B- Consentimiento informado**TÍTULO DEL PROYECTO**

Estrés y Sobrecarga Laboral en los Trabajadores de la Fundación APOYAR – Sede Soacha

Autores/as del proyecto

Danny Luis Bejarano Córdoba - código 1712410139

Luis Camilo Isaza Corredor - código 1712410239

Saidy Carolina Sastoque Riveros - código 1712410271

Fernando Sotaquirá Samaca - código 1712410265

Usted ha sido invitado(a) a participar en la aplicación de la Encuesta de Sobrecarga de Trabajo y Compromiso Organizacional, que hace parte de una investigación sobre el estrés a causa de una eventual sobrecarga laboral por parte de los empleados y funcionarios de la Fundación APOYAR de Soacha, Cundinamarca.

¿Cuál es el propósito de este consentimiento informado?

Este informe de consentimiento se da a usted para ayudarle a entender las características del estudio, de tal modo que pueda decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda, pida a los/as investigadores/as que le expliquen. Ellos/as le proporcionarán toda la información que necesite para que tenga un buen entendimiento del estudio.

¿Cuál es el objetivo general del proyecto de investigación?

Determinar el nivel estrés por sobrecarga laboral en los trabajadores de la Fundación APOYAR – Sede Soacha.

¿Cuál es la importancia del estudio?

Su importancia radica en que el estudio pretende describir un fenómeno particular (el estrés y su eventual relación con la sobrecarga laboral) especificando las propiedades de

tal relación, las características comunes que convergen en las dinámicas laborales de horarios extendidos o el sobre-asumir funciones. Tiene como finalidad intentar mostrar con precisión las dimensiones de esa relación (Estrés-sobrecarga laboral) y el poder constituirse en la base para investigaciones correlacionales del tipo.

Confidencialidad del participante

Las únicas personas que sabrán que usted participó en el estudio son los/as investigadores/as. No se divulgará ninguna información sobre usted o proporcionada por usted durante la investigación. Cuando los resultados de la investigación se publiquen, no se incluirá información que pueda revelar su identidad. Si es su voluntad, su nombre no será registrado en el informe ni en ninguna otra parte. Nadie fuera de los/as investigadores/as tendrá acceso a su información sin su autorización escrita. Si durante el diligenciamiento del cuestionario o posterior a él, así como en la entrevista usted tiene alguna duda puede contactarse con las personas que adelantan este proyecto de investigación.

Su participación en esta investigación es voluntaria. Su decisión de participar o no en este proyecto no afectará sus relaciones actuales o futuras con la Fundación APOYAR. Si usted decide participar, está libre de retirarse en cualquier momento sin tener ninguna consecuencia para usted. En el momento que solicite información relacionada con el proyecto, los/as investigadores/as se la proporcionarán.

Consentimiento

He leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado/a de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento.

Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Reconozco que el procedimiento se realiza bajo la Ley 1090 de 2006 o Ley del Psicólogo en Colombia y, como tal, autorizo que el mismo se procese y tramite a la luz del Código Deontológico y Bioético que para el efecto rige.

Consentimiento

He leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento. Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Reconozco que el procedimiento se realiza bajo la Ley 1090 de 2006 o Ley del Psicólogo en Colombia y, como tal, autorizo que el mismo se procese y tramite a la luz del Código Deontológico y Bioético que para el efecto rige.

En virtud de lo expuesto
Yo CAROLINA JASOBONA VARGAS mayor de edad, identificado con CC. N° 24000000 autorizo a DANNY LUIS BEJARANO CORDOBA para la realización de una o varias entrevistas y/o la aplicación del Manual Cuestionario mencionado al inicio.

Entiendo que esta investigación tiene fines netamente académicos.
Yo CAROLINA JASOBONA VARGAS declaro que comprendo la información anterior por tanto firmo y doy mi autorización para la participación del presente estudio.

Firmado: [Firma] C.C. 24000000

Permiso que mi nombre salga en los informes académicos del estudio:
SI NO

Nombre del investigador DANNY LUIS BEJARANO CORDOBA
Firma del investigador [Firma]
Fecha 24-11-2020

Consentimiento

He leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento. Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Reconozco que el procedimiento se realiza bajo la Ley 1090 de 2006 o Ley del Psicólogo en Colombia y, como tal, autorizo que el mismo se procese y tramite a la luz del Código Deontológico y Bioético que para el efecto rige.

En virtud de lo expuesto
Yo Yeny Andrea Navarrete mayor de edad, identificado con CC. N° 1039404305 autorizo a DANNY LUIS BEJARANO CORDOBA para la realización de una o varias entrevistas y/o la aplicación del Manual Cuestionario mencionado al inicio.

Entiendo que esta investigación tiene fines netamente académicos.
Yo Yeny Andrea Navarrete declaro que comprendo la información anterior por tanto firmo y doy mi autorización para la participación del presente estudio.

Firmado: Yeny Andrea Navarrete C.C. 1039404305

Permiso que mi nombre salga en los informes académicos del estudio:
SI NO

Nombre del investigador DANNY LUIS BEJARANO CORDOBA
Firma del investigador [Firma]
Fecha 24-11-2020

Consentimiento

He leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento. Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Reconozco que el procedimiento se realiza bajo la Ley 1090 de 2006 o Ley del Psicólogo en Colombia y, como tal, autorizo que el mismo se procese y tramite a la luz del Código Deontológico y Bioético que para el efecto rige.

En virtud de lo expuesto
Yo Juan de Jesus niño mayor de edad, identificado con CC. N° 99526532 autorizo a SADY CAROLINA SASTOQUE RIVEROS para la realización de una o varias entrevistas y/o la aplicación del Manual Cuestionario mencionado al inicio.

Entiendo que esta investigación tiene fines netamente académicos.
Yo Juan de Jesus niño declaro que comprendo la información anterior por tanto firmo y doy mi autorización para la participación del presente estudio.

Firmado: Juan de Jesus niño C.C. 99526532

Permiso que mi nombre salga en los informes académicos del estudio:
SI NO

Nombre del investigador SADY CAROLINA SASTOQUE RIVEROS
Firma del investigador [Firma]
Fecha 24-11-2020

Consentimiento

He leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento. Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Reconozco que el procedimiento se realiza bajo la Ley 1090 de 2006 o Ley del Psicólogo en Colombia y, como tal, autorizo que el mismo se procese y tramite a la luz del Código Deontológico y Bioético que para el efecto rige.

En virtud de lo expuesto
Yo Andres Henao Navarrete Castro mayor de edad, identificado con CC. N° 74182640 autorizo a FERNANDO SOTAQUIRÁ SAMACA para la realización de una o varias entrevistas y/o la aplicación del Manual Cuestionario mencionado al inicio.

Entiendo que esta investigación tiene fines netamente académicos.
Yo Andres Henao Navarrete Castro declaro que comprendo la información anterior por tanto firmo y doy mi autorización para la participación del presente estudio.

Firmado: [Firma] C.C. 74182640

Permiso que mi nombre salga en los informes académicos del estudio:
SI NO

Nombre del investigador FERNANDO SOTAQUIRÁ SAMACA
Firma del investigador [Firma]
Fecha 24-11-2020

Consentimiento

He leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento. Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Reconozco que el procedimiento se realiza bajo la Ley 1090 de 2006 o Ley del Psicólogo en Colombia y, como tal, autorizo que el mismo se procese y tramite a la luz del Código Deontológico y Bioético que para el efecto rige.

En virtud de lo expuesto
Yo Andres Henao Navarrete Castro mayor de edad, identificado con CC. N° 74182640 autorizo a FERNANDO SOTAQUIRÁ SAMACA para la realización de una o varias entrevistas y/o la aplicación del Manual Cuestionario mencionado al inicio.

Entiendo que esta investigación tiene fines netamente académicos.
Yo Andres Henao Navarrete Castro declaro que comprendo la información anterior por tanto firmo y doy mi autorización para la participación del presente estudio.

Firmado: [Firma] C.C. 74182640

Permiso que mi nombre salga en los informes académicos del estudio:
SI NO

Nombre del investigador FERNANDO SOTAQUIRÁ SAMACA
Firma del investigador [Firma]
Fecha 24-11-2020

Consentimiento

He leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento. Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Reconozco que el procedimiento se realiza bajo la Ley 1090 de 2006 o Ley del Psicólogo en Colombia y, como tal, autorizo que el mismo se procese y tramite a la luz del Código Deontológico y Bioético que para el efecto rige.

En virtud de lo expuesto
Yo Lidia Mariana Navea Daza mayor de edad, identificado con CC. N° 52092203 autorizo a DANNY LUIS BEJARANO CORDOBA para la realización de una o varias entrevistas y/o la aplicación del Manual Cuestionario mencionado al inicio.

Entiendo que esta investigación tiene fines netamente académicos.
Yo Lidia Mariana Navea Daza declaro que comprendo la información anterior por tanto firmo y doy mi autorización para la participación del presente estudio.

Firmado: Lidia Mariana Navea Daza C.C. 52092203

Permiso que mi nombre salga en los informes académicos del estudio:
SI NO

Nombre del investigador DANNY LUIS BEJARANO CORDOBA
Firma del investigador [Firma]
Fecha 24-11-2020

Encuesta

SOBRECARGA DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Responda las siguientes preguntas de acuerdo a la siguiente escala, seleccionando la mejor opción que se adecue a su situación, donde:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

No.	Pregunta	1	2	3	4
1	¿Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización?			X	
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.		X		
3	¿Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora mismo, aunque quisiera?		X		
4	Incluso si fuera a mi favor, siento que sería incorrecto dejar mi organización ahora.			X	
5	Siento un fuerte sentido de "pertenencia" a mi organización.			X	
6	Demasiadas cosas en mi vida se venían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		X		
7	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.		X		
8	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.	X			
9	Esta organización merece mi lealtad.			X	
10	Si no hubiera ocurrido tanto de mi mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte.		X		
11	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.			X	
12	Lo odio muchísimo a mi organización.		X		
13	Actualmente, debido a que el trabajo lo exige, normalmente trabajo largas horas.			X	
14	Generalmente trabajo más de 45 horas a la semana.			X	
15	La mayoría de las tardes tengo que llevarme el trabajo a casa.			X	
16	A menudo trabajo en la noche o los fines de semana.				X

SOBRECARGA DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Responda las siguientes preguntas de acuerdo a la siguiente escala, seleccionando la mejor opción que se adecue a su situación, donde:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

No.	Pregunta	1	2	3	4
1	¿Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización?		X		
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.		X		
3	¿Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora mismo, aunque quisiera?		X		
4	Incluso si fuera a mi favor, siento que sería incorrecto dejar mi organización ahora.			X	
5	Siento un fuerte sentido de "pertenencia" a mi organización.			X	
6	Demasiadas cosas en mi vida se venían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.			X	
7	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.		X		
8	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.	X			
9	Esta organización merece mi lealtad.			X	
10	Si no hubiera ocurrido tanto de mi mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte.		X		
11	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.		X		
12	Lo odio muchísimo a mi organización.		X		
13	Actualmente, debido a que el trabajo lo exige, normalmente trabajo largas horas.			X	
14	Generalmente trabajo más de 45 horas a la semana.			X	
15	La mayoría de las tardes tengo que llevarme el trabajo a casa.			X	
16	A menudo trabajo en la noche o los fines de semana.				X

SOBRECARGA DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Responda las siguientes preguntas de acuerdo a la siguiente escala, seleccionando la mejor opción que se adecue a su situación, donde:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

No.	Pregunta	1	2	3	4
1	¿Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización?			X	
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.		X		
3	¿Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora mismo, aunque quisiera?		X		
4	Incluso si fuera a mi favor, siento que sería incorrecto dejar mi organización ahora.			X	
5	Siento un fuerte sentido de "pertenencia" a mi organización.			X	
6	Demasiadas cosas en mi vida se venían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		X		
7	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.		X		
8	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.	X			
9	Esta organización merece mi lealtad.			X	
10	Si no hubiera ocurrido tanto de mi mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte.		X		
11	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.		X		
12	Lo odio muchísimo a mi organización.		X		
13	Actualmente, debido a que el trabajo lo exige, normalmente trabajo largas horas.			X	
14	Generalmente trabajo más de 45 horas a la semana.			X	
15	La mayoría de las tardes tengo que llevarme el trabajo a casa.			X	
16	A menudo trabajo en la noche o los fines de semana.				X

SOBRECARGA DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Responda las siguientes preguntas de acuerdo a la siguiente escala, seleccionando la mejor opción que se adecue a su situación, donde:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

No.	Pregunta	1	2	3	4
1	¿Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización?			X	
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.		X		
3	¿Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora mismo, aunque quisiera?		X		
4	Incluso si fuera a mi favor, siento que sería incorrecto dejar mi organización ahora.			X	
5	Siento un fuerte sentido de "pertenencia" a mi organización.			X	
6	Demasiadas cosas en mi vida se venían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		X		
7	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.		X		
8	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.	X			
9	Esta organización merece mi lealtad.			X	
10	Si no hubiera ocurrido tanto de mi mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte.		X		
11	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.		X		
12	Lo odio muchísimo a mi organización.		X		
13	Actualmente, debido a que el trabajo lo exige, normalmente trabajo largas horas.			X	
14	Generalmente trabajo más de 45 horas a la semana.			X	
15	La mayoría de las tardes tengo que llevarme el trabajo a casa.			X	
16	A menudo trabajo en la noche o los fines de semana.				X

SOBRECARGA DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Responda las siguientes preguntas de acuerdo a la siguiente escala, seleccionando la mejor opción que se adecue a su situación, donde:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

No.	Pregunta	1	2	3	4
1	¿Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización?				X
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.		X		
3	¿Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora mismo, aunque quisiera?		X		
4	Incluso si fuera a mi favor, siento que sería incorrecto dejar mi organización ahora.			X	
5	Siento un fuerte sentido de "pertenencia" a mi organización.			X	
6	Demasiadas cosas en mi vida se venían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		X		
7	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.		X		
8	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.	X			
9	Esta organización merece mi lealtad.			X	
10	Si no hubiera ocurrido tanto de mi mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte.		X		
11	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.		X		
12	Lo odio muchísimo a mi organización.		X		
13	Actualmente, debido a que el trabajo lo exige, normalmente trabajo largas horas.			X	
14	Generalmente trabajo más de 45 horas a la semana.			X	
15	La mayoría de las tardes tengo que llevarme el trabajo a casa.			X	
16	A menudo trabajo en la noche o los fines de semana.				X

SOBRECARGA DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Responda las siguientes preguntas de acuerdo a la siguiente escala, seleccionando la mejor opción que se adecue a su situación, donde:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

No.	Pregunta	1	2	3	4
1	¿Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización?			X	
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.		X		
3	¿Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora mismo, aunque quisiera?		X		
4	Incluso si fuera a mi favor, siento que sería incorrecto dejar mi organización ahora.			X	
5	Siento un fuerte sentido de "pertenencia" a mi organización.			X	
6	Demasiadas cosas en mi vida se venían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		X		
7	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.		X		
8	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.	X			
9	Esta organización merece mi lealtad.			X	
10	Si no hubiera ocurrido tanto de mi mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte.		X		
11	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.		X		
12	Lo odio muchísimo a mi organización.		X		
13	Actualmente, debido a que el trabajo lo exige, normalmente trabajo largas horas.			X	
14	Generalmente trabajo más de 45 horas a la semana.			X	
15	La mayoría de las tardes tengo que llevarme el trabajo a casa.			X	
16	A menudo trabajo en la noche o los fines de semana.				X

Producto Multimedia: <https://anchor.fm/kmilo-isaza-corredor/episodes/Investigacin-1-enf8dm>