



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
GESTIÓN DEL TALENTO Y LAS ORGANIZACIONES

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
AFECTACIONES QUE GENERA EL ESTRÉS LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA  
DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA  
FUNDACIÓN APOYARTE DEL PACÍFICO

PRESENTAN:

Ardila Nieto Luis Antonio 100206006  
Mora Vargas Angie Katherine 100201124  
Pérez Rodríguez Camilo Alberto 100127161  
Vanegas Vargas Mario Augusto 100075050  
Victoria Santos Eyder 100219017

SUPERVISOR:

LEAL DÍAZ LEIDY LILIANA. MGS

BOGOTÁ D.C, OCTUBRE 2021

## Contenido

Resumen.....	6
Capítulo 1. Introducción. ....	7
Descripción del contexto general del tema. ....	7
Planteamiento del problema .....	8
Pregunta de investigación.....	10
Objetivo General. ....	10
Objetivos específicos.....	10
Justificación. ....	10
Capítulo 2. Marco de referencia.....	11
Marco conceptual .....	12
Marco teórico .....	13
Marco empírico – estado del arte .....	14
Capítulo 3. Metodología. ....	16
Tipo y diseño de investigación.....	16
Participantes .....	16
Estrategia del análisis de datos.....	17
Consideraciones éticas. ....	17
Capítulo 4. Resultados. ....	17
Gráficas de torta.....	20

Discusión.....	29
Conclusiones.....	30
Recomendaciones.....	31
Referencias.....	33
Anexos.....	36
Ficha reporte producto multimedia prácticas.....	36
Consentimiento informado.....	36
Instrumentos de medición.....	39
Formato del instrumento de medición carga laboral, demanda emocional y responsabilidad del cargo.....	40
Información encuestas a través de Google Forms.....	43

**Lista de tablas**

Tabla1.Tabulación de los resultados .....	43
---	----

## Lista de figuras

Figura 1. Panorama del estrés laboral en Colombia.....	9
Figura 2. Modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa.....	14
Figura 3. Ansiedad de trabajar.....	20
Figura 4. Agotamiento labora.....	21
Figura 5. Labores a realizar en el puesto de trabajo.....	21
Figura 6. Apoyar labores de compañeros .....	22
Figura 7. Trabajo extra .....	22
Figura 8. Ingesta de alimentos .....	23
Figura 9. Pausas activas.....	23
Figura 10. Autonomía del cargo.....	24
Figura 11. Condiciones físicas de trabajo.....	24
Figura 12. Comunicación con superiores.....	25
Figura 13. Relación con compañeros de trabajo.....	25
Figura 14. Motivación por medio de capacitaciones.....	26
Figura 15. Espacios de relajación en la empresa.....	26
Figura 16. Ansiedad laboral.....	27
Figura 17. Dolores de cabeza.....	27
Figura 18. Cansancio laboral .....	28
Figura 19. Tristeza a causa del trabajo.....	28
Figura 20. Ansiedad por culminar el trabajo.....	29

## Resumen

**Introducción:** El estrés en la actualidad es un tema de gran importancia, ya que constantemente los individuos se enfrentan a diferentes circunstancias medioambientales, sociales, personales y económicas en las que se presentan diversas condiciones que pueden estimarse como estresantes como amenazas, físicas o mentales, que afectan la armonía.

**Objetivo General:** Identificar como afecta el estrés laboral en la calidad de vida de los colaboradores. **Método:** Tipo de investigación cuantitativo, con la intención de hacer énfasis en las mediciones, a la selección subjetiva de indicadores establecidos, el alcance es de tipo descriptivo. **Resultados:** Son presentados los resultados obtenidos posterior a la aplicación del instrumento de medición. Los resultados cuantitativos y obedecen al orden en que fueron planteados los objetivos, las respuestas se indican en orden calificativo: nunca, casi nunca, ocasionalmente, casi siempre y siempre. **Conclusiones:** Se determina los parámetros que se presentan por la afectación en la calidad de vida, la investigación manifiesta problemas en consideración físicos y psicológicos, los resultados resaltan que «Ocasionalmente» los colaboradores presentan inconformidad desarrollada por estrés laboral, siendo un 45% y dos partes con un 22%, manifiestan «Siempre o Casi Siempre», presentan conformidad, y el 11% concluye que «Nunca», han tenido la percepción conformidad u inconformidad.

**Palabras Clave:** Estrés, Laboral, Trabajo, Vida, Calidad.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

#### **Descripción del contexto general del tema.**

El estrés en este momento es una problemática importante, ya que constantemente los individuos se enfrentan a diferentes circunstancias medioambientales, sociales, personales y económicas en las que se presentan diversas condiciones que pueden estimarse como estresantes tales como amenazas reales o supuestas, físicas o mentales, que afectan la armonía generando un momento de desequilibrio, producido por un estímulo el cual se denomina como estresor (McEwen, 2000).

El estrés laboral se puede definir como el grupo de acontecimientos que pasan en el interior del colaborador, con la intervención de los factores estresantes dañinos a causa de su labor o que, a causa de este, influyen la salud del colaborador donde las impresiones y los comportamientos de los empleados afectan su integridad y la administración de su trabajo (Karasek, 1981).

Se implementan definiciones que se usan para dar a conocer lo que está pasando en el ambiente laboral, donde se encuentran alienación del colaborador, estrés, cansancio y no tener gusto por el ambiente laboral. Lo que acontece a causa de los recurrentes movimientos sociales y la transformación en el vínculo del trabajador con su labor. Estas señales se enlazan con la caída de la motivación, el incremento de la frustración y comportamientos no adecuados. Pero a pesar de esto se pueden generar actividades como planes que pueden mitigar estos impactos (Dolan, Valle y López, 2014).

Realizando verificaciones en nuestro país Colombia, el más actualizado reporte de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales (2020) indica que entre 20% y 33% de los empleados tienen que cuentan con una

afectación con la problemática. Asimismo, se señala que de cada tres empleados dos están en riesgos psicosociales estresantes y este es ocasionado por las exigencias del trabajo, sobre carga laboral y falta de recursos.

Por su parte, a lo que refiere la normativa de la problemática se encuentra apreciado en La Ley 1616 del 2013, donde se implantan los juicios de política para la “reformulación, generación y verificación ante la Política Pública de Salud Mental” (Congreso de Colombia, 2013, art.1). Abordando “la calidad de vida es un factor que da integridad que siente la persona y el grupo.” (Levy y Anderson, 1980, p. 7).

### **Planteamiento del problema**

Según Flórez (2014) las labores de trabajo son de carácter primordial esencial en la vida: se organiza de un origen de ingresos, vínculos sociales y genera una emoción de ganancia e incorporación. Pero, por otro lado, aunque algunos individuos tienen éxito de sus trabajos, a otros se les genera lo opuesto siendo este un factor negativo que produce varios momentos de estrés. Poniendo en peligro la seguridad y afecta la efectividad de la empresa.

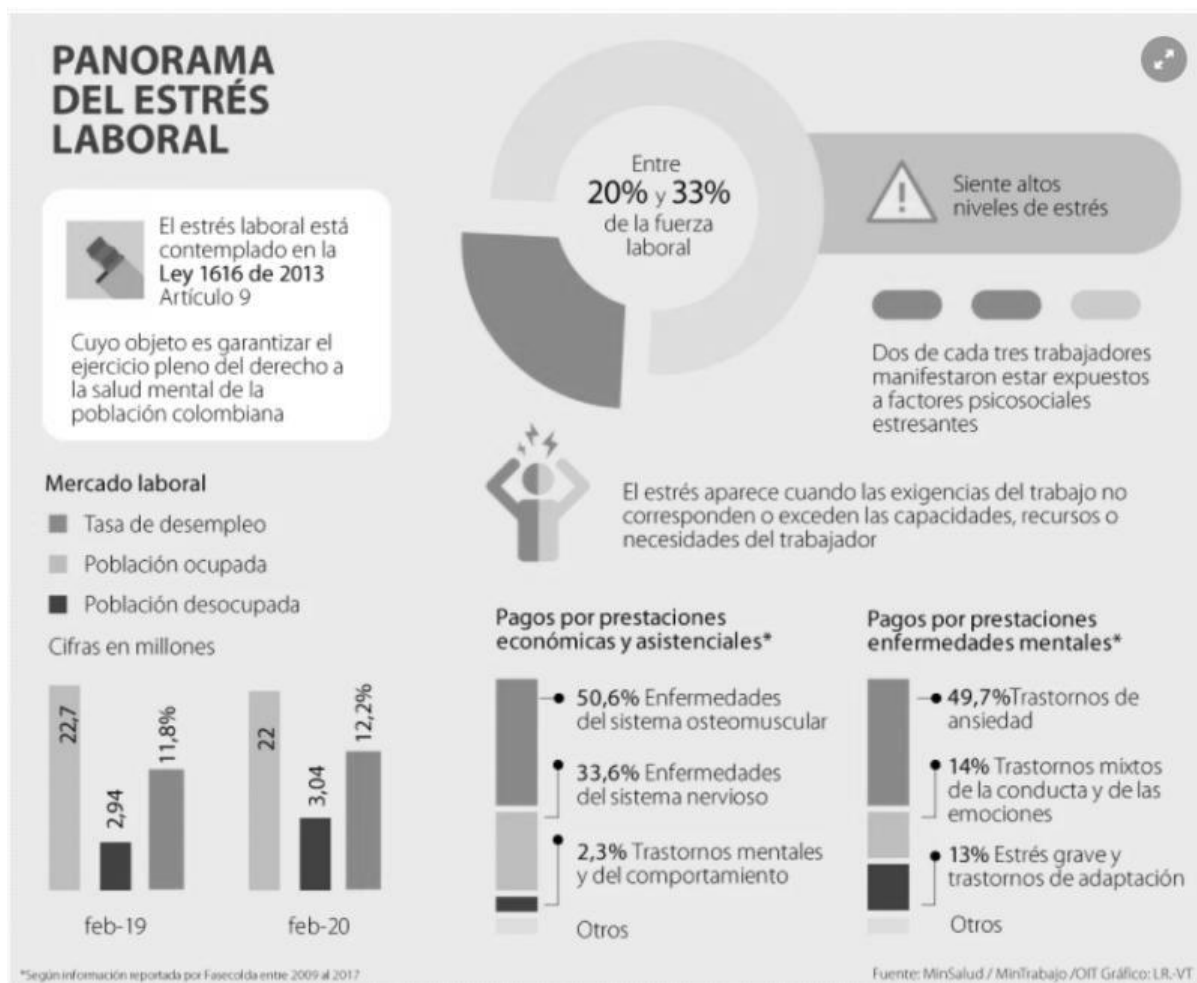
El estrés laboral se da a partir de la relación del individuo con su trabajo y de forma constante como efecto del empeño de adaptación inadecuada del colaborador a la actualidad que le supera. La cantidad de trabajo, su nivel y la gravedad de los inconvenientes que deben ir superando para dar su desarrollo. El ambiente laboral también influye en la generación del estrés.

De acuerdo al reporte de la Encuesta Nacional se establece en promedio el 20% y 33% de los colaboradores indican que tienen con un alto nivel de estrés apareciendo cuando se realizan exigencias de la su labor que sobrepasan su capacidad, utensilios o necesidades del colaborador impactando su calidad de vida en sus distintos ámbitos.



**Figura 1**

*Panorama del estrés laboral en Colombia.*



Nota. La figura señala al estrés laboral como una enfermedad común la cual la sufren el 33% de los trabajadores en Colombia <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>

Ante la panorámica anteriormente expuesta, es posible analizar las implicaciones que trae el estrés laboral y las posibles causas que pueden ocasionar estrés o que incrementen los peligros relacionados en él, teniendo como propósito la posible identificación de cómo afecta el estrés laboral en la calidad de vida en los trabajadores de talento humano de la fundación Apoyarte del Pacífico con el fin promover posibles actividades que prevengan afectaciones a la salud mental de los colaboradores y la mejoren.

**Pregunta de investigación.**

¿Cómo afecta el estrés laboral en la calidad de vida en los colaboradores del área de talento humano de la fundación Apoyarte del Pacífico?

**Objetivo General.**

Identificar como afecta el estrés laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área de talento humano en la fundación social Apoyarte del Pacífico.

**Objetivos específicos.**

Conocer los factores que ocasionan estrés laboral en los colaboradores de la Fundación Social Apoyarte del Pacífico.

Describir los factores psicosociales que afectan la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Establecer cuál es el factor psicosocial común que afecta la calidad de vida de los colaboradores de la Fundación Social Apoyarte del Pacífico, que se encuentra.

**Justificación.**

El detonante para realizar la presente investigación es haber identificado la afectación que conlleva el estrés en la calidad de vida, así como lo menciona Sloan y Williams que indican que esta problemática es una energía que nos dirige a que un ítem psicológico o físico que va de su límite de firmeza y produciendo inestabilidad en la persona.

Por lo general se evidencia que se cuentan con estresores, generados en situaciones cercanas; pero también suelen generarse por momentos estresantes ante emociones o condiciones internas y la reacción del estrés se da por el efecto de una discrepancia en lo que se pide y está al alcance a realizar.

Según Martínez Selva (2004) en las primeras señales de estrés se debe analizar los causantes. Donde se debe conocer en qué momento se evidencia uno y de donde proviene (sobrecarga laboral, no poder lograr terminar en el tiempo, un jefe estricto, un acosador).

Mientras la calidad de vida laboral indica mantener un ambiente apropiado y efectivo para los integrantes de la organización aportando a su crecimiento, brindándoles motivación y refuerzos positivos en relaciones laborales (Chacón, 2004).

Por esto, desde de la psicología organizacional se desea verificar las conductas, talentos y observaciones de los trabajadores, y dar una participación mediante un plan de acción que brinde integridad y mitigue impactos negativos.

La investigación se hace novedosa porque contribuye como controlar y disminuir la problemática: la pesadumbre, la intranquilidad, generando confianza en el cumplir de sus labores con las situaciones adecuadas donde los colaboradores se sientan competentes, autónomos y tengan reconocimiento dentro de la Fundación.

De igual importancia, resultará beneficioso debido a que incrementa la calidad de vida del colaborador, avivando y generando la aceptación de los factores de peligro con la finalidad de cumplir los objetivos brindados dando escenario a la existencia de un ambiente de laboral adecuado y con buen entorno de trabajo.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

El estrés laboral se puede interpretar, con base en distintas teorías investigativas, como una discrepancia entre la solicitud y/o demanda de la labor; el entorno que se construye y los bienes otorgados para realizar el mismo, pueden desencadenar diversidad de afectaciones, como derivada resultante de ello, el estado físico, mental son propicias intensificar afectación emocional, que a su vez puede ser perceptible por el umbral del dolor, siendo somatización del estrés de las actividades laborales, todo esto desencadena en agotamiento que a su vez conlleva aún más afectaciones, de lo cual se puede mencionar que

se puede desarrollar enfermedades psicológicas y enfermedades físicas (Osorio y Niño, 2017).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2016) se indica que esta problemática es una respuesta física y emocional al daño generado por a la inseguridad entre lo que solicitan, los recursos y las imposiciones generadas.

### **Marco conceptual**

El concepto de estrés puede ser comprendido como una reacción que implica respuestas físicas y mentales en el organismo frente a la presencia de agentes estresores. (Hans Selye, 1935), el cual puede ser generado como contestación a la percepción de un estímulo que sea considerado como amenaza y que predispone al organismo a una reacción de ataque o huida (Melgosa, 1997). En relación con el estrés laboral, este es entendido como las reacciones generadas en los trabajadores a causa de factores como el exceso de trabajo, remuneración económica y relaciones con el equipo de trabajo, entre otras, los cuales pueden terminar afectando la salud física y/o mental de los colaboradores (Sarsosa y Charria, 2018).

El estrés laboral encuentra una conexión directa con la calidad de vida de las personas (Szalai, 1980), esta última comprendida como, la valoración dada por los individuos hacia sus aspectos personales, sociales y laborales en relación con lo que obtienen frente a lo que esperan y desean (Celia y Tulsy, 1990).

Las consecuencias de esta problemática se generan a nivel emocional generando depresión, ansiedad, apatía, etc., dando a conocer síntomas de afección neuroendocrina, es, de acuerdo a Rodríguez (1999), en el aspecto físico, comportamental y conductual y hasta llegar a poner un peligro para la supervivencia; en el aspecto cognitivo puede generar disminuir las percepciones, su parte creativa, su iniciativa para tomar decisiones, y en aspecto conductual puede generar en lesiones verbales en colegas de labor, adicciones, entre otras.

El empleado o colaborador no sólo genera una labor, sino que tiene un sueldo, que cubre las necesidades de una familia, además de sacar provecho de todos sus talentos y potencializar el recurso humano y donde se tiene la forma de interactuar con otros dando aportes de forma personal y grupal en las labores de la empresa, a causa de esto, el beneficio adicional que obtiene la organización como sociedad y de acuerdo a lo que indicaba Kant, es su recurso humano, los cuales deben tener el trato como fin y no como medios.

### **Marco teórico**

Para continuar, se da a conocer la definición de la teoría que explica el problema tratado en la presente investigación académica. De esta manera, se considera que el Modelo de Esfuerzo y Recompensa puede enmarcar de manera asertiva el fenómeno del estrés en los colaboradores de la organización.

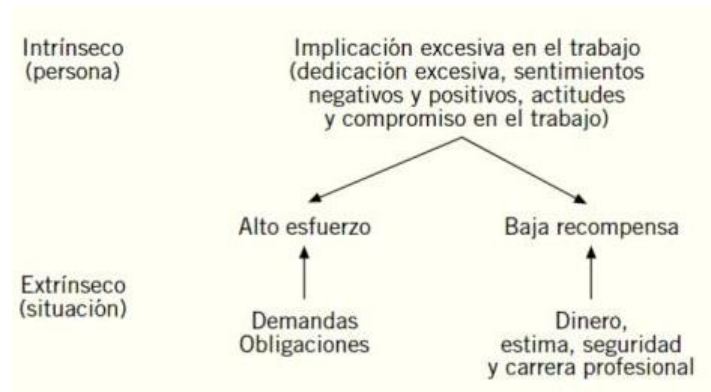
#### **Modelo de Desequilibrio Esfuerzo y Recompensa (DER).**

Propuesto por el catedrático alemán Johannes Siegrist en 1996, este parte de la base de la salud y el bienestar, los cuales a su vez se asocian con el autocontrol y la satisfacción personal favoreciendo un intercambio social, psicológico y biológico apropiado (Fernández, Fernández y Siegrist, 2005a).

Para Siegrist la condición más estresante y perjudicial para la salud del trabajador se presenta al no existir un equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, comprendiendo que el esfuerzo puede darse desde lo físico y lo psicológico, así como en la recompensa estar contenida en la remuneración económica, la seguridad laboral, la promoción en el trabajo, la estima, entre otros (Vera, 2008). Por otro lado, Johannes Siegrist, resalta que las demandas del ejercicio laboral conllevan a que sean impuestos dos tipos de esfuerzo, uno intrínseco el cual se refiere al esfuerzo, realizado por el trabajador mismo durante la ejecución de su labor en la organización y otro extrínseco, relacionándose este con la manera en que le son exigidos el cumplir de las metas y los acuerdos propios de la misma empresa, situaciones que conducen a la reflexión del trabajador frente a lo que recibe de la organización (estabilidad laboral, desarrollo profesional, remuneración salarial, capacitaciones, liderazgo, etc.) versus lo que el colaborador le brinda en la organización (Martínez, 2020), situación que se explica de manera gráfica en la figura 2.

## Figura 2

### Modelo de desequilibio Esfuerzo-Recompensa



Nota. La figura muestra de manera explícita el Modelo de Esfuerzo-Recompensa propuesto por Johannes Siegrist, en él se observa el componente intrínseco y extrínseco, Fuente: Fernández, Fernández y Siegrist, (2005b).

El estrés se genera mediante la relación del individuo con su trabajo y de forma constante como efecto del empeño de adaptación inadecuada del colaborador a la actualidad que le supera. Según Flórez (2014) las labores suelen ser partes esenciales de la vida: donde se construyen entradas de dinero, valoración, dignidad, vínculos y dan sensaciones de satisfacción.

Respecto a la normativa la problemática está contemplada en La Ley 1616 del 2013, en la cual se implantan los juicios de política para la "reformulación, generación y verificación ante la Política Pública. Ya que cuando se activa el estrés laboral se pone en riesgo la integridad en el ambiente de trabajo y baja la efectividad de la empresa siendo un peligro de carácter psicosocial que se evidencia en la gran parte de empresas de Colombia y el mundo.

### Marco empírico – estado del arte

(Leon et al., 2020) en su investigación aplicada a catorce trabajadores, técnicos de apoyo de la empresa RedNet Group S.A.S. y con propósito de determinar cómo impacta el estrés organizacional, en la integridad y calidad de vida laboral en los trabajadores, mediante el método cuantitativo con un diseño transaccional de alcance descriptivo se pudo identificar que El 71% de la muestra determina que la problemática se da por la carga inadecuada de

actividades, la presión psicológica y física, 28% totalmente de acuerdo; 43% de acuerdo, sin embargo, un 29% indica no estar de acuerdo.

Además, en su investigación (Arce et al., 2020) sobre los vínculos en el aspecto del estrés organizacional y los niveles de peligros psicosociales en los colaboradores de una fundación de infantes con discapacidad en el Atlántico/Colombia, donde se dieron efectos que dentro de las magnitudes donde la gran parte de los colaboradores que apoyaron el estudio tienen peligros muy elevados a padecer este donde se encuentran; control y autonomía sobre su labor 65,7%, intervención y transformación 42,9%, claridad del su puesto 31,4% e instrucciones de capacitaciones 51,4%. Por otra parte, el 42,9% y el 31,4% de los trabajadores tienen magnitudes de estrés elevado.

Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz (2018) planearon como propósito evaluar el estrés organizacional en 595 trabajadores de 4 empresas de salud de Cali, a partir de estudios descriptivos transversales, y con el cuestionario para determinar la problemática. Las intervenciones descubiertas dan a conocer niveles de estrés elevados en los trabajadores evaluados, contando con señales de afectaciones fisiológicas como dolores musculares en el cuello y espalda, y señales de afectación cognitiva como agotamientos, dificultad para estar concentrados y frustraciones. Estas señales presentadas se vinculan a la carga laboral, la presión y la toma de decisiones ante episodios de carácter vitalicia.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

El tipo de investigación para el presente proyecto es cuantitativo, a causa de que se desarrolla mediante epistemología positivista, con la intención de hacer énfasis en las mediciones, a la selección de métricas establecidos. Este tipo de investigación permite “producir conocimiento a partir de la generación de datos numéricos. Este enfoque permite recoger y analizar datos cuantitativos usados para mejorar las circunstancias de las evaluaciones cuantitativas de las encuestas” (Ochoa et al., 2020, p.16). Asimismo, el alcance de es de tipo descriptivo, Ramos (2020) permite como su nombre lo indica describir un fenómeno identificado, conociendo las características y su presencia en determinado grupo de interés, este tipo de investigación permite generar un análisis a partir de datos cuantitativos.

##### **Participantes.**

Estos se componen por una muestra dirigida, de tipo por conveniencia, se incluyen a todo el personal que se encuentre disponible en la empresa de estudio. Por ello la muestra está constituida por 37 colaboradores que integran el talento humano de la fundación Apoyarte del Pacífico, 37 hombres y mujeres de estrato 3, el nivel de escolaridad es profesional mayormente y seguidos de técnicos. 22 mujeres de profesión psicólogas, entre los 24 A 35 años. Por su parte, la cuota masculina consta de 15 hombre de profesión entre los cuales se encuentran contadores, administradores de empresa, profesionales en seguridad y salud, psicólogos, conductores, entre los 24 a 48 años.

##### **Instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de los datos requeridos en la construcción del trabajo, los cuales permiten dar solución a los objetivos desde un inicio, fue construido por los estudiantes que desarrollan este trabajo, una encuesta, el cual se compone de dieciocho preguntas, con respuestas preestablecidas (Nunca, Casi nunca, Ocasionalmente, Casi siempre, Siempre). Es de anotar que cada uno de los participantes que hizo parte de la muestra poblacional, diligencio y posteriormente firmó el formato del consentimiento informado (ver anexos).



### **Estrategia del análisis de datos.**

Para la presente investigación se utiliza en la herramienta FORMS la cual se encuentra en Office 365 de Microsoft; y en la cual se incluye la hoja de cálculo de Excel, herramienta de recolección de datos; puesto que permite realizar tablas dinámicas, organizar y analizar los datos recolectados. Además, que facilita el análisis estadístico descriptivo para la interpretación de la información. Además, se hizo uso del programa estadístico Microsoft Excel necesario en la generación y análisis de los resultados.

### **Consideraciones éticas.**

Es importante resaltar que en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, acerca de los derechos de los participantes en la investigación.

1. Se debe emplear el consentimiento informado es indispensable para las investigaciones con humanos el artículo 6 de la Resolución 8430 del 2003 emitida por el Ministerio de Salud (1993) establecen 7 criterios que son indispensable en cualquier intervención donde el documento del consentimiento informado debe hacerse por escrito y ha de ajustarse a los principios científicos y éticos de la investigación que garanticen las buenas prácticas, transparencia, profesionalismo y rigurosidad científica de las actividades, información e instrumentos a aplicar durante el desarrollo de la investigación, pero sobre todo se vele por el bienestar y la dignidad de los participantes (Véase anexo 2. Consentimiento informado).
2. Acorde a lo expuesto anteriormente, es pertinente destacar que la investigación se encuentra clasificada en la a. Investigación sin riesgo, la cual se caracteriza por:
3. De igual importancia, la Ley 1090 de 2006 establece los principios universales de la intervención, dentro de los cuales se conciben la responsabilidad, competencia, estándares morales y legales, confidencialidad, integridad del usuario, entre otros. Que tienen como propósito regir la profesión del psicólogo en Colombia.

## **Capítulo 4.**

### **Resultados.**

Se presentan los resultados que se dieron posterior a la aplicación del instrumento de medición. Los resultados se exponen desde un enfoque cuantitativo y obedecen al orden en que fueron planteados los objetivos del estudio, cabe señalar que las respuestas se indican en

un orden calificativo: nunca, casi nunca, ocasionalmente, casi siempre y siempre; la representación gráfica de cada una de las respuestas puede ser observada en el aparte de anexos del trabajo.

En cuanto al interrogante ¿Cuándo estoy trabajando me siento ansioso/a por culminar mis tareas? Pudieron ser evidenciados que los porcentajes más elevados correspondieron a un total de 16 personas con un ocasionalmente (41%), mientras que 8 trabajadores (20.5%), consideran que casi siempre se sienten ansiosos por finalizar sus labores, en la misma cantidad y porcentaje se posicionan los trabajadores que casi nunca presentan esta situación. Los porcentajes más bajos corresponden al 10.3% con relación a siempre y el 7.7%, con una representación de 3 colaboradores, dijeron nunca sentirse ansioso por terminan sus labores. (Ver, figura 3).

Con relación a la pregunta ¿Me siento agotado/a constantemente cuando realizo mi trabajo?, se pudo observar que el 43.3%, es decir 17 personas, refirieron presentar esta característica, seguido de un 28.2%, equivalente a 11 trabajadores con un casi nunca; los porcentajes más bajos se evidenciaron en una totalidad de 6 trabajadores, correspondiente al 15.4%, con la respuesta nunca y 5 personas (12.8%), indicaron que casi siempre se sienten agotados un porcentaje de un 15.4% indico nunca sentirse agotado. (Ver, figura 4).

De otra parte, al indagar si las actividades laborales se encontraban acordes a sus funciones, una totalidad de 20 colaboradores (51.3%), contestaron con un casi siempre, posteriormente 13 de ellos (33.3%) respondieron siempre, 4 trabajadores señalaron ocasionalmente, lo que representa un 10.3%, 2 personas casi nunca y 1 nunca. (Ver, figura 5).

En cuanto a ¿Me piden apoyar a mis compañeros con tareas que no están relacionadas a mi trabajo? Se pudo observar que 14 personas (35.9%), contestó con un ocasionalmente, el 33.3%, equivalente a 13 personas refiere casi nunca, seguido de 8 personas (20.5%) nunca, 3 personas (7.7%) casi siempre y finalmente 1 persona (2.6%) indicó que siempre. (Ver, figura 6).

La pregunta ¿Me asignan más tareas de las acordadas en el trabajo?, mostró en nivel del porcentaje más alto 30.8%, en relación con nunca, posteriormente un 25.6% indicó con un ocasionalmente, el 20.5% casi siempre y el 5.1% siempre. (ver, figura 7).

En relación con ¿Puedo comer de manera sana y a tiempo? El 35.9% respondió casi siempre, el 28.2% ocasionalmente, seguido de un 25.6% siempre, un 7.7 % casi nunca y finalmente el 2.6% nunca. (ver, figura 8).

Al realizar la pregunta ¿Tengo espacios para hacer mis pautas activas? Se pudo observar que un total de 13 personas (33.3%), indicaron siempre contar con estos espacios, seguido de un 30.8%, equivalente a 12 participantes respondieron casi siempre; otros de los resultados muestran que el 28.2% (11 participantes), contestaron ocasionalmente, el 5.1% casi nunca y el 2.6% nunca. (ver, figura 9).

En cuanto a tener la capacidad para organizar el trabajo y la forma en que lo hace, 19 trabajadores (48.7%) señalaron que siempre cuentan con dicha capacidad de organización; así mismo, 11 de los trabajadores (28.2%) lo refirieron con un casi siempre, el 12.8% ocasionalmente y el 10.3% casi nunca. (Ver, figura 10).

Acerca de si la comunicación con los jefes contribuye a su trabajo, 16 trabajadores (41%) respondieron siempre, 13 personas (33.3%) casi siempre, 7 personas (17.9%) ocasionalmente, 2 personas (5.1) nunca y 1 persona (2.6%) casi nunca. (Ver, figura 11).

Al continuar con ¿Las relaciones con mis compañeros mejoran mi desempeño? 15 colaboradores (38.5%) indicaron casi siempre, al igual que 15 trabajadores (38.5%) respondieron siempre, 6 trabajadores (15.4%) ocasionalmente, 2 colaboradores (5.1%) nunca y 1 trabajador (2.6% nunca. (Ver, figura 12).

En lo que se refiere a ¿La empresa motiva capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral? Se observó que 14 trabajadores (35.9%) consideraron que es una situación que sucede casi siempre, mientras que 13 trabajadores (33.3%) registraron siempre, 8 trabajadores (20.9%) ocasionalmente, 2 trabajadores (5.1%) casi nunca y finalmente 2 trabajadores (5.1%) nunca. (Ver, figura 13).

Al preguntarle a los colaboradores de la empresa si la empresa gestiona espacios de relajación 15 de ellos (38.5%) dieron como respuesta ocasionalmente, 10 trabajadores (25.6%) dijeron casi siempre, 8 trabajadores (20.5%) respondieron siempre, 5 colaboradores (12.8%) casi nunca y 1 trabajador nunca (2.6%). (Ver, figura 14).

Con respecto a la pregunta ¿Me siento ansioso/a por mi trabajo?, el 30.8% de los trabajadores lo que equivale a 12 trabajadores contestaron ocasionalmente, el 25.6% siendo

10 trabajadores respondieron siempre, el 17.9%, correspondiente a 7 trabajadores señalaron casi nunca y el 10.3%, siendo 4 trabajadores señalaron nunca. (Ver, figura 15).

En cuanto a la pregunta ¿Sufro cefaleas, migrañas, dolores de cabeza? 18 trabajadores (46.2%) respondieron que ocasionalmente presentan este síntoma, 8 trabajadores (20.5%) indicaron casi nunca, 8 trabajadores (20.5%) nunca, 4 trabajadores indicaron casi siempre y 1 trabajador (2.6%) siempre. (Ver, figura 16).

Con relación a ¿Me siento cansado/a por mí carga laboral? De un total de las 39 respuestas obtenidas, 16 trabajadores (41%) refirieron encontrarse en esta situación ocasionalmente, 11 trabajadores (28.2%) casi nunca, 9 trabajadores (23.1%) señalaron nunca, los porcentajes más bajos los registraron 2 trabajadores (5.1%) indicando casi siempre y 1 trabajador (2.6%) siempre. (Ver, figura 17).

Acerca de ¿Me siento triste a causa de mi trabajo? Se pudo observar que 20 trabajadores (51.3%) respondieron nunca presentar este sentimiento, mientras que 10 trabajadores (25.6%) indicaron ocasionalmente presentarlos, 4 trabajadores (10.3%) casi nunca, 3 trabajadores (7.7%) casi siempre y finalmente 2 trabajadores (5.1%) siempre.

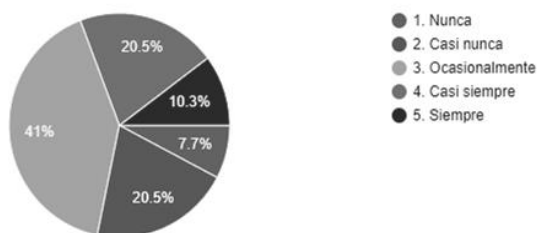
Ya para terminar, se les preguntó a los colaboradores si sentían ansiedad por culminar su trabajo, a lo cual 14 trabajadores (35.9%) respondieron que ocasionalmente, 10 trabajadores (25.6%) indicaron nunca presentar esta situación, 7 trabajadores (17.9%) señalaron casi siempre y 4 trabajadores (10.3%) siempre. (Ver, figura 19).

### Gráficas de torta

A continuación, son representadas por medio de gráficos de torta, cada una de las respuestas dadas por los participantes en el estudio.

#### **Figura 3**

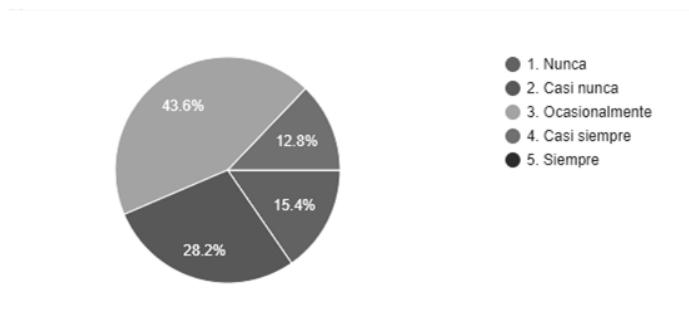
Ansiedad al trabajar.



Nota. La gráfica muestra los porcentajes de la pregunta ¿Cuándo estoy trabajando me siento ansioso/a por culminar mis tareas.

**Figura 4**

Agotamiento laboral.



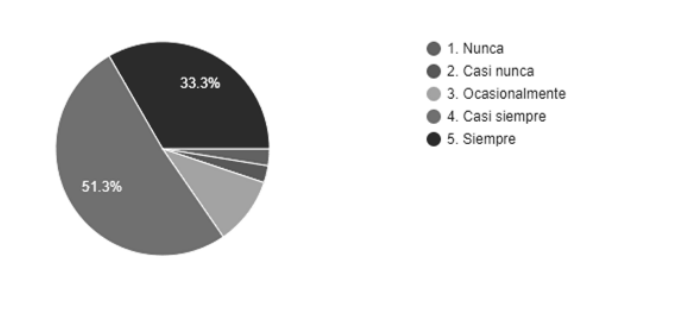
Notas.

La gráfica muestra los porcentajes con relación a la pregunta ¿Me siento agotado/a constantemente cuando realizo mis trabajos.

Elaboración propia

**Figura 5**

Labores a realizar en el puesto de trabajo.



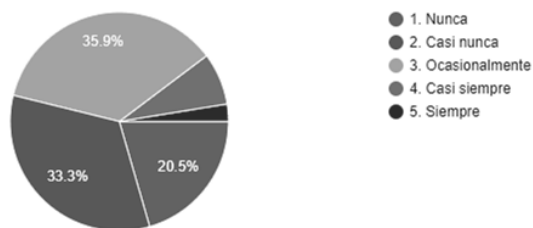
Notas.

La gráfica muestra los porcentajes con relación a la pregunta: Mis actividades van acorde a mis funciones.

Elaboración propia

**Figura 6**

Apoyar labores de compañeros.



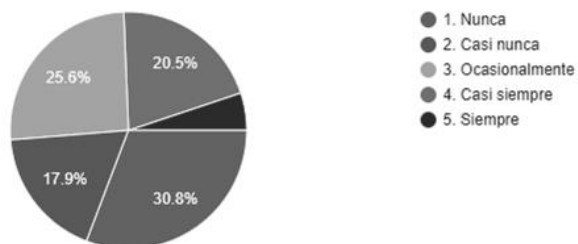
Notas.

. La gráfica muestra los porcentajes con relación a la pregunta: Me piden apoyar a mis compañeros con tareas que no están relacionadas a mi trabajo.

Elaboración propia

**Figura 7**

Trabajo extra.



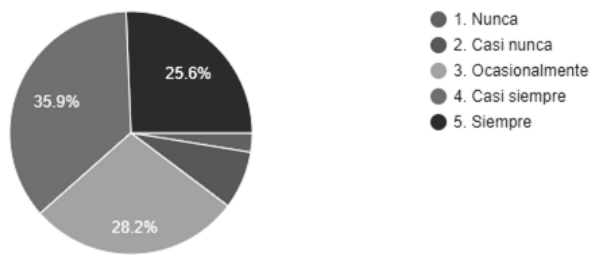
Nota.

La gráfica muestra los porcentajes con relación a la pregunta: Me asignan más tareas de las acordadas en el trabajo.

Elaboración propia

**Figura 8**

Ingesta de alimentos.



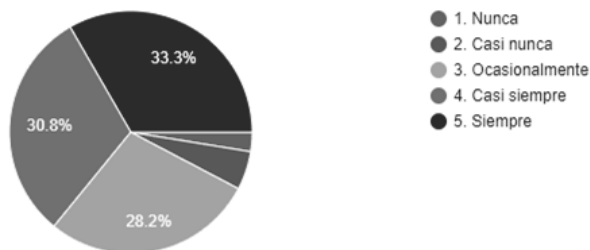
Notas.

La gráfica muestra los porcentajes con relación a la pregunta ¿Puedo comer de manera sana y a tiempo?

Elaboración propia

**Figura 9**

Pausas activas



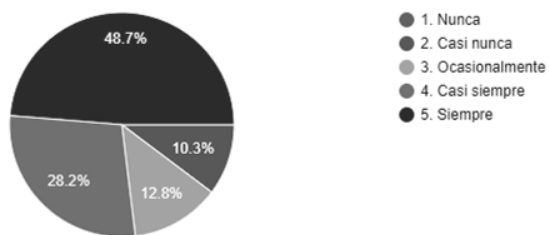
Notas.

La gráfica muestra los porcentajes con relación a la pregunta: Tengo espacios para hacer mis pautas activas.

Elaboración propia

**Figura 10**

Autonomía del cargo.



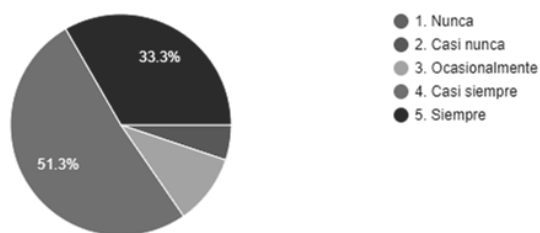
Notas.

La gráfica muestra los porcentajes con relación a la pregunta: Tengo capacidad para organizar mi trabajo y la forma en que lo hago.

Elaboración propia

**Figura 11**

Condiciones físicas del trabajo.



Notas.

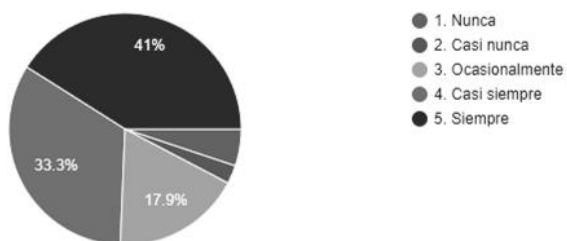
La gráfica muestra los porcentajes en relación con la pregunta: Las condiciones físicas de mi trabajo facilitan el desarrollo de mis actividades.

Elaboración propia



**Figura 12**

Comunicación con superiores.



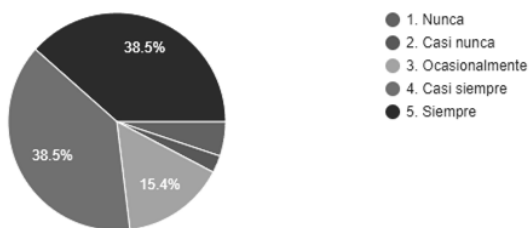
Notas.

La gráfica muestra los porcentajes con relación a la pregunta: La comunicación con mis jefes contribuye a mi trabajo.

Elaboración propia

**Figura 13**

Relación con compañeros de trabajo.



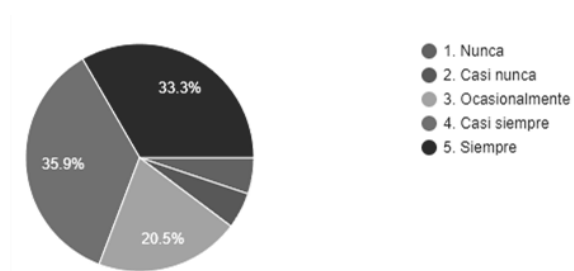
Notas.

La gráfica muestra los porcentajes en relación con la pregunta: Las relaciones con mis compañeros mejoran mi desempeño.

Elaboración propia

**Figura 14**

Motivación por medio de capacitaciones.



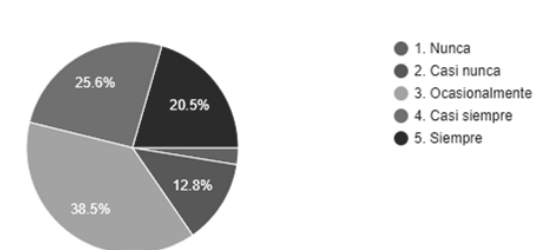
Notas.

La gráfica muestra los porcentajes con relación a la pregunta: La empresa motiva capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral.

Elaboración propia

**Figura 15**

Espacios de relajación en la empresa.



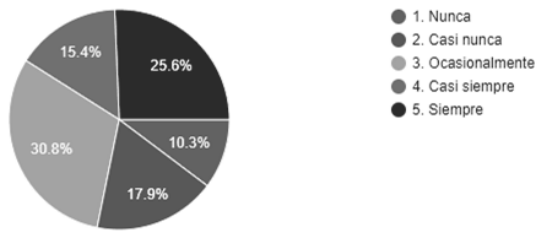
Nota.

La gráfica muestra los porcentajes con relación a la pregunta: La empresa gestiona espacios de relajación.

Elaboración propia

**Figura 16**

Ansiedad laboral.



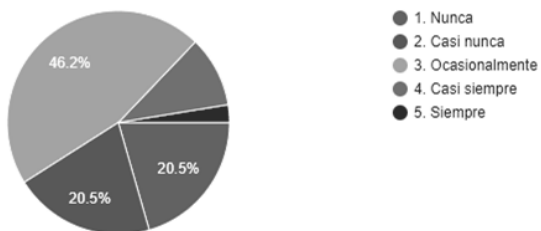
Notas.

La figura muestra los porcentajes con relación a la pregunta: Me siento ansioso/a por mi trabajo.

Elaboración propia

**Figura 17**

Dolores de cabeza.



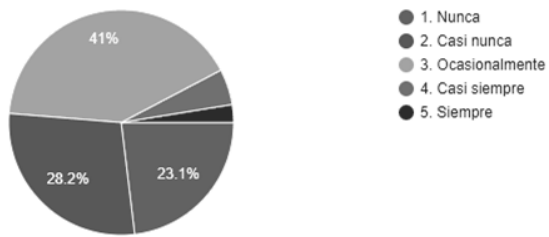
Notas.

La figura muestra los porcentajes con relación a la pregunta: Sufro de cefaleas, migrañas, dolores de cabeza.

Elaboración propia

**Figura 18**

Cansancio laboral



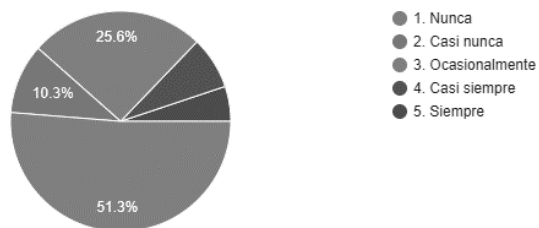
Notas.

La figura muestra los porcentajes con relación a la pregunta: Me siento cansado por mi carga laboral.

Elaboración propia

**Figura 19**

Tristeza a causa del trabajo.



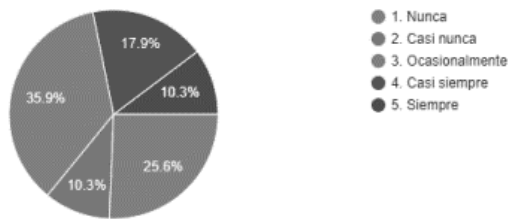
Notas.

La figura muestra los porcentajes con relación a la pregunta: Me siento triste a causa de mi trabajo.

Elaboración propia

**Figura 20**

Ansiedad por culminar el trabajo.



Notas.

La figura muestra los porcentajes con relación a la pregunta: Siento ansiedad por culminar mi trabajo.

Elaboración propia

### **Discusión.**

De manera general, los resultados obtenidos dejan ver qué factores como no contar con definiciones claras con respecto a las labores que deben ser llevadas a cabo por los empleados, puede ser una condición determinante para desarrollar estrés laboral, dado a que esto puede generar desequilibrio frente al rol desempeñado por el trabajador, afectando su calidad de vida laboral, resultados que coinciden con el estudio presentado por Arce, et al. (2020) en donde expusieron que los trabajadores no contaban con control y autonomía sobre su cargo, ni tenían una definición clara con respecto a las labores que debían desempeñar, lo cual conllevaba a realizar un esfuerzo físico elevado, produciendo altos niveles de estrés al interior de la organización, afectando de esta manera su calidad de vida laboral.

Por su parte los estudios de León et al. (2020), indican que la sobrecarga laboral, así como la exigencia mental, tienen relación con la presencia de estresores laborales, los cuales representan un riesgo psicosocial que disminuye la salud del trabajador y limita su desempeño laboral, social y familiar; para el caso de este estudio, los trabajadores presentan un riesgo moderado en aspectos como ansiedad, tristeza, agotamiento y cefaleas o dolores de cabeza, más sin embargo, sus resultados pueden ser un indicador que identifique posibles barreras y necesidades de apoyo en los puestos de trabajo.

Algo semejante ocurre con Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz (2018), quienes mostraron a través de su investigación que síntomas como dolores musculoesqueléticos, fatiga, sueño, cansancio recurrente y dificultad para lograr mantener la concentración en sus

puestos de trabajo, son dadas gracias a la exigencia laboral que en muchas ocasiones sobrepasan las capacidades de los trabajadores.

La satisfacción corresponde a un conglomerado de sentimientos y emociones positivas o negativas las cuales son presentadas de manera intrínseca por los colaboradores, no obstante, también se halla la satisfacción desde una postura extrínseca, en la cual se hacen partícipes el tipo de esfuerzo realizado por el trabajador y la recompensa recibida a cambio de este, permitiendo sea dado un equilibrio entre el esfuerzo y recompensa. Como parte de esa sinergia presentada entre la organización y las expectativas de los colaboradores, entra en juego las relaciones que se establecen al interior de estas, es así como este estudio muestra de qué manera la comunicación con los jefes representa un porcentaje importante, convirtiéndose en un apoyo fundamental para una calidad de vida laboral sólida.

Una buena calidad de vida laboral se halla construida desde varias vértices, por lo que una de ellas corresponde a las capacitaciones contratadas por las empresas para sus colaboradores, los resultados que arrojó el instrumento de medición en este trabajo, permiten observar que la empresa cuenta con una responsabilidad adecuada hacia el compromiso de formar a su equipo de colaboradores, pues reconoce en este mecanismo una estrategia necesaria para lograr alcanzar metas y objetivos organizacionales, situación que concuerda nuevamente con los estudios adelantados por Chiang, Riquelme y Rivas (2018), para quienes el aspecto motivacional conlleva a evidenciar una mayor relación con el bienestar y la calidad de vida laboral, creando compromisos y alianzas entre los trabajadores y la compañía.

### **Conclusiones.**

Por tanto, se puede concluir frente a la gestión investigativa recopilada que, teniendo en cuenta los parámetros y/o criterios que se presentan por la afectación en la calidad de vida de los colaboradores del área de talento humano, la investigación manifiesta que podemos determinar que al precisar las condiciones específicas presentadas en las condiciones de salud mental de los colaboradores se desencadenan problemas en consideración físicos y psicológicos, dentro de lo que puede evidenciar que presenta estrés laboral, los datos obtenidos resultantes dentro de este estudio, pueden argumentar y/o sustentar que predomina en la muestra analizada; revela que los resultados resaltan que “Ocasionalmente” de los colaboradores presentan inconformidad desarrollada por el estrés laboral, siendo un 45% y dos partes con un 22%, manifiestan que “Siempre o Casi Siempre”, presentan conformidad, y el 11% concluye que “Nunca”, han tenido la percepción de conformidad u inconformidad.

En ese sentido, el estrés es expresamente un factor de afectación física y psicológica, el desarrollo de ansiedad, también de malestar de cabeza o molestias físicas, se pueden intervenir, el factor más influyente y relacionado en el desarrollo de en la calidad de vida.

Los comportamientos, hábitos comunes de las personas que muestran signos de malestar, según los encuestados, son relacionados con somatización física por gestión del trabajo, manejo de la gestión laboral, aspectos como mejoramiento de instalaciones y formación continua estimulan, fortalecen sus capacidades y habilidades, la implementación de actividades constantes para espacios que fortalezcan la salud física y mental del colaborador le brindan ese mejoramiento de calidad, la convivencia laboral la constante comunicación representan uno de los factores estables de la empresa.

La prueba implementada en la investigación se utiliza como una herramienta completa y eficaz para poder mostrar las afectaciones en la calidad de vida del colaborador en su entorno y gestión laboral, se identifica un clima laboral y desempeño balanceado. Se necesitan estudios anexos extensos aún más detallados que involucren a un muestreo más amplio de colaboradores para determinar la presencia de enfermedades, trastornos y/o afectaciones en la salud de los colaboradores de la empresa fundación Apoyarte del Pacífico.

### **Limitaciones.**

Dentro de las limitaciones encontradas al momento de llevar a cabo el proyecto de investigación académica pueden ser mencionadas, el tiempo con el que se contó para llevar a cabo el proyecto, pues se considera que un lapso más extenso permitiría realizar una labor investiga más profunda.

No contar con una prueba o instrumento de medición estandarizado avalado por un comité de expertos, fue otra de las características que dificultó la realización del trabajo, el instrumento implementado no cuenta con las características de confiabilidad y validez de una herramienta de medición avalada.

### **Recomendaciones.**

A la universidad: más que una recomendación es un corto, pero afectuoso agradecimiento a la labor que llevan a cabo día a día; como estudiantes deseamos que la universidad continúe llevando los estándares de calidad que la ha caracterizado y posicionado como uno de los centros de educación superior más reconocidos del país.

Al programa de psicología: De igual manera agradecemos la dedicación y disposición de cada uno de los docentes que acompañaron a recorrer un camino de la formación. Lo único que nos lleva es a agradecer su vocación e invitarlos a que continúen con la labor de compartir conocimiento desde su experticia.

Para la empresa: se pudo observar que los trabajadores reconocen la labor de la empresa frente a diversos espacios



## Referencias

- Arce et al. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2020; 29: 42-56. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
- Asuntos: legales. (2020). *Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia*. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>
- Bellagamba, G., Gionta, G., Senergue, J., Bèque, C., & Lehucher-Michel, M. P. (2015). Organizational factors impactinig job strain and mental quality of life in emergency and critical care units. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(2), 357-367.
- Castañeda, D. (2020). Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia. *Asuntos legales*. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>
- Celia, D. F., YTulsky, D. S. (1990). Measuring the quality of life today: methodological sapects. *Oncology* 4, 29-38.
- Chacón P, Quiñones E, & Vigoya A. (2004). *La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: Instrumentos para su Gestión. Primera ed.* Colombia: departamento administrativo de la función pública.
- Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 20 (63), 178-186. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Çiçek, I. (2013). Relationship between balance of job demands-control and shared mission/vision for blue-collar employees. *ProcediaSocial and Behavioral Sciences*, 99, 1093-1104
- Congreso de Colombia. (21 de enero de 2013). *Ley de Salud Mental*. [Ley 1616 de 2013]
- Cooper CL, Sloan S, Williams S. Occupational stress indicator. NFER-Nelson. Windsor; 1988.
- Daniel Rojas (2020). Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>

- Dolan, S., Valle, R., y López, Á. (2014). *La gestión de personas y del talento*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E. y Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER. *Revista Calidad Asistencial*, 20(3), 165-170- <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-pdf-13074244>
- Hans Selye, 1935. ¿Qué es el estrés?. Recuperado de: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2012) Factores psicosociales:
- Jackson, M. y. (1986). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas.
- Julián Melgosa y Julián Melgosa (1997), Estrés laboral .Recuperado de: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Julieth Estefanía Osorio ., Lucila Cárdenas Niño (2016) Work stress: a review study Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Karasek, R. A. (1981). *Job Socialisation and Job Strain: The Implications of Two Related Psychosocial Mechanism for Job Desing*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Leon et al. Identificar cómo afecta Estrés laboral, bienestar y calidad de vida laboral en los colaboradores de la compañía RedNet Group S.A.S.2020. Recuperado de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2667/Estr%C3%A9s%20laboral%20C%20bienestar%20y%20calidad%20de%20vida%20laboral%20en%20los%20colaboradores%20de%20la%20compa%C3%B1a%20RedNet.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Levy, L., y Anderson, L. (1980). *La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida*. México: Manual Moderno.
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321.  
file:///D:/Documentos/Downloads/Dialnet-RiesgosPsicosocialesYEstresLaboralEnTiemposDeCOVID-7697400.pdf
- MARTINEZ SELVA, J. M. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Martínez Selva, J. M. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.

McEwen, B. S.T (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, (886,1-2), 172-189. metodología de evaluación. URL

Ministerio de Salud. (1993). *Resolución número 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Artículo 11.*

Recuperado

de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ochoa, R., Nava, N., & Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 45 (15), 13-22. Recuperado

de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Promoción de los derechos humanos de personas LGBT en el mundo del trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/>

Osorio, J. E. y Cárdenas Niño (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas Perspectiva en psicología*, 13(1), 81-90.

Sarsosa-Prowesk, K. y Charria-Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revista Universidad y Salud*, 20(1), 44-52. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>.

Szalai, A. (1980). The meaning of comparative research on the quality of life. En: A Szalai, & F. M. Andrews (Eds.), *The quality of life. Comparative studies*. London: Recuperado de [Sage.wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/ilobrasilia/documents/publication/wcms\\_425065.pdf](https://www.wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/ilobrasilia/documents/publication/wcms_425065.pdf)

Vera Calzaretta, A. R. (2008). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y estado de malestar en trabajadores de servicio de salud en Chile. *Ciencia & Trabajo*, 30, 157-160.

file:///D:/Documentos/Downloads/dcart.pdf

## Anexos

### Ficha reporte producto multimedia prácticas

Nombre del módulo y grupo	<a href="#">ESP/BLOQUE TRANSVERSAL-PRACTICA II- INVESTIGACION-ORGANIZACIONAL-[GRUPO B07]</a>
Autores	Nombres y apellidos estudiantes:  Ardila Nieto Luis Antonio Mora Vargas Angie Katherine Victoria Santos Eyder
	Tutora: Leal Díaz Leidy Liliana
Objetivo del proyecto	Identificar como afecta el estrés laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área de talento humano en la fundación social Apoyarte del Pacífico.
Título del material	Afectaciones que genera el estrés laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área de talento humano de la fundación apoyarte del pacífico
Objetivo del material	Identificar como afecta el estrés laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área de talento humano en la fundación social Apoyarte del Pacífico.
Tipo de producto (podcast, video o cartilla)	Podcast.
Enlace producto multimedia	<a href="https://anchor.fm/angi-mora">https://anchor.fm/angi-mora</a> <a href="https://open.spotify.com/show/2kPyuqNdGm5PKTPNqUGHNN">https://open.spotify.com/show/2kPyuqNdGm5PKTPNqUGHNN</a>

### Consentimiento informado

 	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	MISIONAL
		<b>CODIGO</b>	TE RE FORMATO
		<b>VERSION</b>	01

		<b>PAGINA</b>	<b>37 DE 52</b>
--	--	---------------	-----------------

## INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

### PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**Título del estudio:** \_\_\_\_\_

**Investigadores:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa


\_\_\_\_\_. El objetivo general de el Plan de Mejora es

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b>	<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>38 DE 52</b>

### **Posibles beneficios**

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

### **Posibles riesgos**

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

### **Participación voluntaria / Retiro del estudio**

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

### **Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_ identificado con C.C.

\_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRACOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	MISIONAL
			<b>CODIGO</b>	TE RE FORMATO
			<b>VERSION</b>	01
			<b>PAGINA</b>	39 DE 52

plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano, denominada

“ \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ ”, y autorizo

mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.C.: \_\_\_\_\_

### **Instrumentos de medición.**

La siguiente dirección corresponde al enlace del instrumento implementado en la recolección de los datos de esta investigación académica.

[https://docs.google.com/forms/d/1x4aNKVVZnyC41G38zP\\_1aEO1DPYxRWN76wJwpJIA3yM/edit#responses](https://docs.google.com/forms/d/1x4aNKVVZnyC41G38zP_1aEO1DPYxRWN76wJwpJIA3yM/edit#responses)

### **Formato del instrumento de medición carga laboral, demanda emocional y responsabilidad del cargo**

#### **Sexo**

Femenino

Masculino

Otro

#### **Edad**

25 – 35

35 – 45

45 – 55

55 – 65

#### **Tipo de contrato laboral**

Definido

Fijo

#### **Tipo de turno**

Diurno

Nocturno

#### **Tiempo que ha ejercido la profesión como enfermera**

1 – 5 años

6 – 10 años

11 – 20 años

21 – 30 años

#### **¿Me siento motivado cada día a ir a mi trabajo?**

Si

No

Algunas Veces

#### **¿Lloro con frecuencia así no esté en el lugar de trabajo?**



Si

No

Algunas veces

**¿Considera que puede identificar y controlar emociones como enojo, frustración, tristeza sus emociones y redireccionarlas?**

Si

No

Algunas veces

**¿Cree que es una persona alegre?**

Si

No

Algunas veces

**¿Siente que su empatía y altruismo hacia los pacientes la involucran emocionalmente con ellos?**

Si

No

Algunas veces

**¿Considera que el turno al cual pertenece es demasiado extenso?**

Si

No

Algunas veces

**¿Maneja una elevada información con la cual deba trabajar?**

Si

No

Algunas veces

**¿Considera que le falta tiempo para terminar todas las actividades que deba realizar en su trabajo?**

Si

No

Algunas veces

**¿Tiene alguna afección medica causada por su trabajo?**

Si

No

**¿Considera que la formación académica con la que cuenta hasta ahora abarca el quehacer laboral que desempeña?**

Si

No

Algunas veces

**¿Puedo conciliar el sueño fácilmente al llegar a mi casa?**

Si

No

Algunas veces

**¿En sus actividades fuera de su trabajo, recuerda con frecuencia lo sucedido en el trabajo?**

Si

No

Algunas Veces

**¿Se comunica con sus compañeros de trabajo del turno que le recibe para preguntar cómo están todos los pacientes?**

Si

No

Algunas veces

**¿Conversa con su familia acerca de las situaciones que suceden en su trabajo?**

Si

No

Algunas veces

**¿Considera que puede hacer o haber hecho más por alguien durante su turno de trabajo?**

Si

No

Algunas veces

**Información encuestas a través de Google Forms**

Esta imagen evidencia la participacion de la muestra poblacional con relacion al diligenciamiento de la encuesta encontrada en Google Forms.



**Tabla 1.**

Se genera la tabulación de los resultados

Fecha	Nombre:	Cédula:	Acepto	1. Cuando estoy trabajando me siento ansioso (a) por culminar mis tareas	2. Me siento agotado (a) constantemente cuando realizo mis trabajos	3. Mis actividades a mis funciones	4. Me piden apoyar a mis compañeros con tareas que no están relacionadas a mi trabajo
9/11/2021	Luis Perez	1234489	9 Si	Ocasionalmente	2. Casi nunca	5. Siempre	5. Siempre

17/11/2021	Nelly santos cuesta	22178810	Si	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre
17/11/2021	Eduwar victori a santos	1077426748	Si	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
17/11/2021	Carlos alberto ramírez ibarguen	1077436241	Si	1. Nunca	2. Casi nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre
17/11/2021	Eliana cuesta Córdoba	1077444618	Si	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	2. Casi nunca
17/11/2021	Martha Moreno	1045507507	Si	1. Nunca	1. Nunca	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
17/11/2021	Carmen Janeth Palacios	1077447841	Si	3. Ocasionalmente	1. Nunca	5. Siempre	1. Nunca
17/11/2021	Evila Cordoba Lizcano	35560279	Si	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	5. Siempre	1. Nunca
17/11/2021	Yenny Andrea Moncada Zapata	1045110449	Si	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	5. Siempre	2. Casi nunca
17/11/2021	Héctor emirson rentería pino	1149445275	Si	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
17/11/2021	Venilda serna palacios	1077423912	Si	2. Casi nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre	2. Casi nunca
17/11/2021	Mónica Rueda	39328001	Si	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	5. Siempre	2. Casi nunca

17/11/2021	Neider Camilo cuesta	1077439891	Si	5. Siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca
17/11/2021	Juliana chavera muñoz	1221968933	Si	1. Nunca	2. Casi nunca	5. Siempre	1. Nunca
17/11/2021	Yina Liseth Ramirez Hinojoza	1077476415	Si	2. Casi nunca	2. Casi nunca	5. Siempre	2. Casi nunca
17/11/2021	Mislen y nagles bejarano	35891871	Si	2. Casi nunca	2. Casi nunca	5. Siempre	1. Nunca
17/11/2021	Dairon palacios moreno	4799594	Si	5. Siempre	1. Nunca	1. Nunca	1. Nunca
17/11/2021	Anamaria cuervo	11833815	Si	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
17/11/2021	Sarcamoren o mora	1077448745	Si	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente
17/11/2021	Juan Daniel Martínez Bermúdez	1007349147	Si	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre
17/11/2021	Monica Yaneth	35820268	Si	5. Siempre	1. Nunca	4. Casi siempre	1. Nunca
17/11/2021	Luz Marina serna	1077441077	Si	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	5. Siempre	3. Ocasionalmente
17/11/2021	Leicy moreno	1035235509	Si	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	4. Casi siempre	2. Casi nunca
17/11/2021	eduar	1077439937	Si	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
17/11/2021	Carolina Vahos	1017127977	Si	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	2. Casi nunca

Rodriguez							
17/11/2021	Nelly cuesta	22178810	Si	4. Casi siempre	2. Casi nunca	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
17/11/2021	Nidia Belén Andrade Palacio	1077433258	Si	2. Casi nunca	1. Nunca	5. Siempre	2. Casi nunca
17/11/2021	Melania	54252512	Si	2. Casi nunca	4. Casi siempre	5. Siempre	1. Nunca
17/11/2021	Ruby victori a	1017123072	Si	2. Casi nunca	2. Casi nunca	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
17/11/2021	Andres cuesta rodriguez	1003930528	Si	5. Siempre	3. Ocasionalmente	5. Siempre	2. Casi nunca
16/11/2021	Tatiana	1216714470	Si	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	2. Casi nunca
17/11/2021	Manuela Espino Trelles	35603660	Si	3. Ocasionalmente	1. Nunca	5. Siempre	1. Nunca
17/11/2021	María E. Mosquera H	26393748	Si	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
17/11/2021	Yeison	1077423913	Si	2. Casi nunca	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca
17/11/2021	Martha Cuesta	54256034	Si	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
18/11/2021	Carmen yanet caicedo	35881821	Si	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente
18/11/2021	Yesenia	1000884510	Si	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
18/11/2021	Claudia elena de	39171343	Si	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente



1. Nunca	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	5. Siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre
4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
2. Casi nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	1. Nunca	1. Nunca
2. Casi nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	5. Siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre
1. Nunca	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	5. Siempre
1. Nunca	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	5. Siempre
1. Nunca	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	5. Siempre
1. Nunca	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	2. Casi nunca	5. Siempre	2. Casi nunca	1. Nunca
2. Casi nunca	1. Nunca	3. Ocasionalmente	5. Siempre	5. Siempre	1. Nunca	1. Nunca	5. Siempre
4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
4. Casi siempre	2. Casi nunca	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre
3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
2. Casi nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	4. Casi siempre
1. Nunca	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre
2. Casi nunca	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	4. Casi siempre
3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	5. Siempre	3. Ocasionalmente



3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	5. Siempre	2. Casi nunca
1. Nunca	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre
1. Nunca	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre
5. Siempre	4. Casi siempre	1. Nunca	2. Casi nunca	4. Casi siempre	1. Nunca	4. Casi siempre	2. Casi nunca
1. Nunca	2. Casi nunca	2. Casi nunca	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	5. Siempre	5. Siempre	4. Casi siempre
4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre
1. Nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente
1. Nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre
3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre
3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	5. Siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre
3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente
4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente
4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre
4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre
2. Casi nunca	5. Siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre	5. Siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre

					18. Siento ansiedad por culminar mi trabajo
13. La empresa gestiona espacios de relajación	14. Me siento ansioso (a) por mi trabajo	15. Sufro de cefaleas, migrañas, dolores de cabeza	16. Me siento cansado (a) por mi carga laboral	17. Me siento triste a causa de mi trabajo	
5. Siempre	5. Siempre	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	5. Siempre	5. Siempre
3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	1. Nunca
4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente
3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	1. Nunca	1. Nunca	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca
4. Casi siempre	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	1. Nunca	1. Nunca
4. Casi siempre	1. Nunca	2. Casi nunca	1. Nunca	1. Nunca	1. Nunca
5. Siempre	2. Casi nunca	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	1. Nunca	3. Ocasionalmente
3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	1. Nunca	4. Casi siempre
5. Siempre	2. Casi nunca	2. Casi nunca	1. Nunca	1. Nunca	1. Nunca
3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	1. Nunca	3. Ocasionalmente
2. Casi nunca	4. Casi siempre	2. Casi nunca	1. Nunca	1. Nunca	1. Nunca
4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente
4. Casi siempre	4. Casi siempre	1. Nunca	2. Casi nunca	1. Nunca	5. Siempre

4. Casi siempre	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	1. Nunca	1. Nunca	1. Nunca
3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	1. Nunca	2. Casi nunca	1. Nunca	2. Casi nunca
2. Casi nunca	1. Nunca	2. Casi nunca	2. Casi nunca	1. Nunca	1. Nunca
5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre	5. Siempre
4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	2. Casi nunca
4. Casi siempre	4. Casi siempre	2. Casi nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre	4. Casi siempre
2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	1. Nunca	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	4. Casi siempre
3. Ocasionalmente	5. Siempre	4. Casi siempre	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre
5. Siempre	5. Siempre	1. Nunca	2. Casi nunca	1. Nunca	4. Casi siempre
3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente
3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente
3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente
3. Ocasionalmente	5. Siempre	1. Nunca	2. Casi nunca	1. Nunca	4. Casi siempre
5. Siempre	5. Siempre	1. Nunca	1. Nunca	1. Nunca	1. Nunca
4. Casi siempre	1. Nunca	4. Casi siempre	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalmente
1. Nunca	1. Nunca	1. Nunca	3. Ocasionalmente	1. Nunca	2. Casi nunca

3. Ocasionalment e	5. Siempre	2. Casi nunca	2. Casi nunca	3. Ocasionalment	5. Siempre
2. Casi nunca	2. Casi nunca	3. Ocasionalment	1. Nunca	1. Nunca	3. Ocasionalment
2. Casi nunca	3. Ocasionalment	3. Ocasionalment	2. Casi nunca	1. Nunca	3. Ocasionalment
5. Siempre	5. Siempre	3. Ocasionalment	2. Casi nunca	1. Nunca	4. Casi siempre
5. Siempre	5. Siempre	2. Casi nunca	1. Nunca	1. Nunca	1. Nunca
3. Ocasionalment e	3. Ocasionalment	3. Ocasionalment	3. Ocasionalmente	2. Casi nunca	3. Ocasionalment
3. Ocasionalment e	3. Ocasionalment	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalment	3. Ocasionalment
3. Ocasionalment e	3. Ocasionalment	4. Casi siempre	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalment	3. Ocasionalment
3. Ocasionalment e	3. Ocasionalment	3. Ocasionalment	3. Ocasionalmente	3. Ocasionalment	3. Ocasionalment
4. Casi siempre	5. Siempre	3. Ocasionalment	1. Nunca	1. Nunca	1. Nunca

Nota. Elaboración propia