



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

TITULO DEL PROYECTO
FACTORES QUE CAUSAN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE KUEHNE -NAGEL.
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

JHONNATTAN EDUARD ARIAS. 100101339
MARÍA CRISTINA BERNAL IBÁÑEZ. 100016079
HEIDER HERNÁN BURBANO .100134789
ANGIE SAHIAN NAVARRETE RODRIGUEZ. 100180413
YINETH GABRIELA ROJAS TORO.100107756

ASESOR:

LEIDY LILIANA LEAL DÍAZ. MGS.

BOGOTÁ, SEPTIEMBRE-DICIEMBRE DE 2021

Tabla de Contenidos

Resumen	9
Capitulo 1.....	10
Introducción.....	10
Descripción del contexto general del tema.....	11
Planteamiento del problema.....	13
Pregunta de investigación.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos.....	14
Justificación.....	14
Capitulo 2. Marco de referencia	16
Marco conceptual.....	16
Marco teórico.....	19
Marco empírico.....	21
Capitulo 3.....	23
Metodología.....	23
Tipo y diseño de investigación.....	23
Participantes.....	25
Instrumentos de recolección de datos	26
Estrategia del análisis de datos	26
Consideraciones éticas.....	26
Anexo 1. Consentimiento informado.....	27

Capitulo 4.....	30
Información del perfil Sociodemográfico de los entrevistados.....	30
Discusión	3
Conclusiones.....	5
Limitaciones.....	6
Recomendaciones.....	7
Referencias bibliográficas.....	8
Anexo 2. Ficha Reporte producto Multimedia Practicas sustentación.....	12

Lista de figuras

Figura 1.	9
<i>Datos estadísticos del Panorama de estrés laboral en Colombia.....</i>	9
Figura 2.	27
<i>Datos diligenciamiento de consentimiento información por parte del personal entrevistado.....</i>	27
Figura 3.	28
<i>Datos sociodemográficos del Genero del personal entrevistado.....</i>	28
Figura 4.	28
<i>Datos sociodemográficos por edad de los entrevistados</i>	28
Figura 5.	29
<i>Datos sociodemográficos por estrato social de los entrevistados</i>	29
Figura 6.	30
<i>Datos sociodemográficos por nivel educativo de los entrevistados</i>	30.
Figura 7.	30
<i>Datos sociodemográficos por área de producción en la empresa.....</i>	30
Análisis promedio factores estrés laboral.....	30
Figura 8.	31
<i>Resultados promedios de desarrollo personal de los colaboradores empresa Kuehne Nagel.....</i>	31
Figura 9.	32
<i>Resultados promedios de beneficios socioeconómicos de los colaboradores empresa Kuehne Nagel.....</i>	32

Figura 10.	33
<i>Resultados promedios de satisfacción en el trabajo de los colaboradores empresa</i>	
<i>Kuehne Nagel.</i>	33
Figura 11.	34
<i>Resultados promedios de sentido de pertenencia de los colaboradores empresa Kuehne Nagel.....</i>	
<i>Nagel.....</i>	34
Figura 12.	35
<i>Resultados promedios de participación del personal de los colaboradores empresa</i>	
<i>Kuehne Nagel.</i>	35
Figura 13.	36
<i>Resultados promedios de percepción de clima laboral de los colaboradores empresa</i>	
<i>Kuehne Nagel.</i>	36
Análisis del instrumento cuantitativo de estrés laboral.....	36
Figura 13.	38
<i>Resultados promedios de percepción de clima laboral de los colaboradores empresa</i>	
<i>Kuehne Nagel.</i>	38
Análisis del instrumento cuantitativo de estrés laboral.....	38
Figura 14.	39
<i>Tabla de resultados variables y promedios.....</i>	39
Figura 15.	39
<i>Tablas con resultados a preguntas realizadas en el instrumento.....</i>	39

Figura 16.....1

Resultados del análisis cuantitativo estrés laboral.....1

Resumen.

Introducción: Existen diferentes informes sobre el estrés laboral donde indican que se ha incrementado considerablemente las causas sintomáticas relacionadas con el estrés en el trabajo, las cuales al parecer están relacionadas con las jornadas laborales, la asignación de funciones que generan un grado de responsabilidad mucho mayor y la falta de reconocimiento económico sobre las tareas que han sido asignadas. **Objetivo:** Identificar los factores que causan el estrés laboral en los empleados del área administrativa de la empresa Kuehne -Nagel. **Método** se profundiza acerca del enfoque cuantitativo, que generalmente, se busca obtener resultados objetivos y posterior a esto sigue el análisis de los resultados estadísticos recopilados mediante el instrumento que se aplicará en esta investigación, se basa especialmente en sistematizar datos numéricos entre la muestra seleccionada, la cual va a ser objeto de estudio, para dar claridad y explicar un fenómeno en particular. **Resultados** se evidencio por los factores evaluados que la empresa no enfoca esfuerzos en el crecimiento personal, pocos beneficios adicionales a la compensación económica, su personal no se siente identificado como parte activa, presenta déficit de apoyo empresarial para mejorar el perfil profesional. **Conclusiones:** Los detonantes de estrés que afectaron fueron: los beneficios económicos, falla en el apoyo profesional, falta de reconocimiento e identidad con la organización.

Palabras clave: Estrés laboral, Calidad de vida.

Capítulo 1.

Introducción.

En algún momento hemos llegado a experimentar situaciones que nos generan estrés sobre todo en el entorno laboral y en ocasiones la sociedad lo ve como algo normal ya que de alguna manera se acostumbra al diario vivir, (Leka et al., 2004) afirma que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Desde que llegó a Colombia la pandemia han aumentado los casos de estrés relacionado con varios factores como las condiciones laborales inadecuadas. (Leka, Stavroula. 2004) afirma:

“Según el último informe de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales” estableció que dentro de un 20% y 33% de los empleados manifestaban un grado alto de estrés debido a la problemática que actualmente se vive debido a la pandemia”.

De acuerdo a esto , existen diferentes informes sobre el estrés laboral donde indican que se ha incrementado considerablemente las causas sintomáticas relacionadas con el estrés en el trabajo, las cuales al parecer están relacionadas con las jornadas laborales, la asignación de funciones que generan un grado de responsabilidad mucho mayor y la falta de reconocimiento económico sobre las tareas que han sido asignadas, es por esto que es de gran importancia conocer de qué forma estas situaciones están incrementando el estrés laboral de los empleados.

Con base en los informes consultados queremos enfocar nuestra investigación desde el área organizacional, ya que son muchos los estresores que causan el estrés en los colaboradores

del área administrativa de la organización Kuehne -Nagel, ya que muchos de estos factores han venido aumentando, y nos interesa identificar los factores causales, definidos en los objetivos planteados en esta investigación y brindar una ayuda a los trabajadores para mejorar su calidad de vida.

Descripción del contexto general del tema.

Muchas personas se emplean en cualquier tipo de actividad económica remunerada, pero para poder conseguir esta remuneración, los trabajadores se deben exponer a ciertas situaciones las cuales pueden generarse un nivel de estrés suficientemente grave, donde se podría estar generando una serie de emociones y raciocinio en el trabajador impactando de manera positiva o negativa, de esto dependerá su desempeño en el trabajo. (MSc. Sandris Batista-Anache, 2018) afirma que “el estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por encima de sus capacidades o recursos para enfrentarla”.

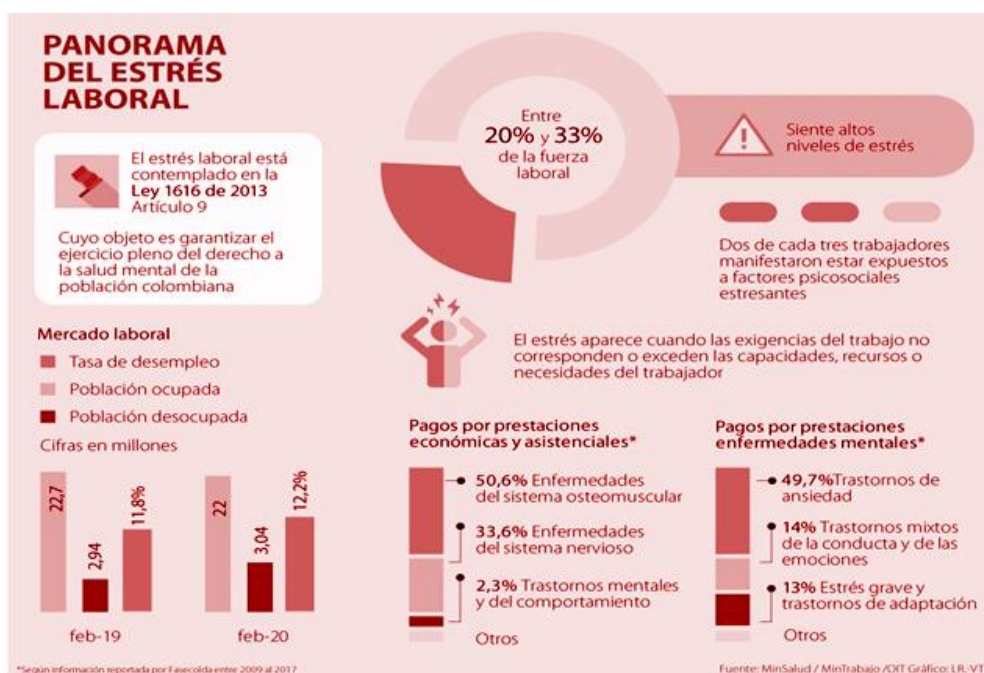
Teniendo en cuenta lo anterior, si hablamos del estrés laboral en Colombia, existe como referencia el Decreto 676 de 2020, lo cual define como estrés grave y como este se relaciona como fuente de estudio en el ámbito laboral y profesional. Es claro que si ya se determinó como una enfermedad con posible relación a todo tipo de contexto de la vida social de una persona, se ha evidenciado que tiene una clara relación de lo físico y mental de una persona con afectación en la perspectiva para la calidad de vida en su ámbito personal y profesional, también se podría determinar que esta afectación va enfocada en la productividad y eficiencia cuando se ejecutan

acciones o actividades como un individuo en una empresa, ya que según los estudios basados en el cumplimiento laboral y bienestar de los colaboradores en sus lugares de trabajo en Colombia, se identificó que existe un porcentaje del 20% hasta el 33% de los colaboradores que informan que han sufrido un alto grado de estrés durante la jornada laboral, esto puede indicar que las empresas, no están focalizado sus esfuerzos en identificar los posibles factores de desmotivación y poca productividad en sus trabajadores, sino prefiere elegir la rotación del personal y gastos innecesarios, y estará contribuyendo a la deserción laboral y reprocesos ineficaces entre otras fallas que se pueden presentarse en el Talento humano.

A continuación, en la Figura 1, se brinda datos sobre el estudio realizado por el Ministerio de Trabajo en Colombia, sobre el panorama de Estrés laboral en las empresas:

Figura 1.

Datos estadísticos del Panorama de estrés laboral en Colombia.



Fuente: Ministerio de Salud y Ministerio del Trabajo, 2020

<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>

Planteamiento del problema

A nivel mundial las diferentes organizaciones científicas del trabajo , han publicado artículos científicos , en donde ha identificado el perjuicio a la salud, y que esta puede convertirse en una amenaza no muy lejana en donde sus consecuencia se verán reflejadas dentro de las organizaciones , comprometiendo la productividad casi de un país entero o de la economía mundial, por eso es muy importante detectar y darle la importancia del caso de lo que puede ocasionar el estrés laboral y así evitar los peligrosos resultados que lo acompañan. (Martínez 2008). Afirma que “Es difícil considerar alguna ocupación, profesión u oficio que no implique estrés, dada la rapidez y las exigencias en las cuales están inmersas las personas”.

Por la información anterior, el estrés laboral, se toma como problemática de salud pública, porque no solo afecta a un grupo poblacional, sino que genero gran interés para investigar las variables que causan el estrés en las personas que laboran en las organizaciones, ya que, a lo largo de los años se ha visto cómo esta problemática ha impactado profundamente a los colaboradores en la salud y en la productividad.

Esta problemática está siendo investigada por varios autores consultados, ellos que han reportado en sus análisis de estudio, un incremento en las cifras de un 35% de los casos reportados del estrés laboral a nivel mundial y con base en esta información, llegamos a nuestra pregunta problema.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles factores causan el estrés laboral en los empleados del área administrativa de la empresa Kuehne Nagel?

Objetivo general.

Identificar los factores que causan el estrés laboral en los empleados del área administrativa de la empresa Kuehne -Nagel.

Objetivos específicos.

- Conocer los factores que causan estrés laboral.
- Construir un instrumento que recolecte y analice los datos obtenidos mediante un cuestionario que mida el estrés laboral.
- Analizar los factores que prevalecen en los colaboradores de la empresa Kuehne Nagel.

Justificación.

A través del tiempo el término calidad de vida ha evolucionado, de acuerdo con la época tiene diferentes significados de acuerdo con Ximénez (1996) indica que las civilizaciones antiguas y la calidad de vida se encontraba relacionada la prevención en la salud, con énfasis en las necesidades alimentarios y el cuidado personal y también se refería a la posible afectación en la salud pública, y definir cuáles con los derechos que tiene una persona sobre la actividad por la cual está siendo remunerado.

De acuerdo con la referencia anterior podemos hablar de calidad de vida, cuando nos referimos al equilibrio entre la vida personal y laboral de cada individuo, a medida que pasa el

tiempo experimentamos cambios en nuestras vidas y en el proceso de adaptación la salud mental entra en juego. En este último año la gente debió adaptarse a situaciones y circunstancias que nunca habían experimentado, en lo laboral muchos perdieron sus trabajos y otros tuvieron que realizar cambios de escenarios laborales como salir a trabajar a la oficina ahora a trabajar en la casa, a raíz de estos cambios muchos no lograron adaptarse lo que derivó síntomas como estrés, dificultad para descansar, preocupaciones y exceso de carga laboral.

Al centrarnos en el tema calidad de vida laboral, se valorará la percepción de los trabajadores respecto a su entorno laboral, así mismo identificar los factores que hacen que esta percepción tenga una connotación bien sea positiva o negativa.

El presente proyecto se realiza principalmente por razones investigativas, con el propósito de identificar cuáles son las variables más atenuantes y definitivamente causales del estrés laboral en el área administrativa de la empresa Kuehne-Nagel para así poder realizar la intervención más adecuada que logre mostrar los resultados y sus posibles soluciones.

Consideramos importante la elaboración de este proyecto , ya que la meta principal , al estudiar la calidad de vida del colaborador en el área administrativa de la organización en estudio , es identificar si el personal administrativo , abarca el mayor porcentaje de este área presenta mayor nivel de estrés laboral a que en muchas ocasiones la carga laboral es excesiva y van dejan de lado su vida personal por estar al tanto de su vida laboral, de acuerdo a los resultados del estudio realizado podremos identificar las oportunidades de mejora y trabajar en ellas.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

La demanda social , económica y profesional , genera en el individuo unas expectativas de vida , y estas pueden ser demasiado altas y con poca probabilidad de que puedan ocurrir o cumplirse y esto nos lleva al “síntoma” de estrés y/o ansiedad por progresar, principalmente en su trabajo , por ello las personas debe conocer y entender que el estrés junto con las demandas intra y extra personal , pueden afectar el desempeño en el trabajo , por este motivo este proyecto de investigación se basará recopilar la información requerida para que las personas que se evaluarán aquí , conozca la importancia del estrés y mucho más como este puede afectar su vida laboral y profesional.

Entrando en materia aquí definiremos con base en teorías e investigaciones que es el estrés en el ámbito laboral y personal:

Estrés grave: Existen diferentes definiciones sobre este tema, pero se debe tener en cuenta que el estrés grave o crónico se refiere que el individuo se ha expuesto constantemente a una situación de estrés de la cual no puede salir y posterior a esto el individuo pierde el equilibrio emocional y se elimina la respuesta ante el estrés por ende existe la saturación de este en el sistema empático.

Estrés laboral: Se define como la exposición del individuo a un contexto de demandas propias de la actividad a realizar, este tipo de estrés puede ser positivo o negativo, ya que todo depende de cómo el individuo realice su trabajo por medio de la toma de decisiones y que no exista sobrecarga laboral

Rendimiento de tarea o Intra-rol: Este término se utiliza para definir las conductas de los individuos frente al rol, tareas y responsabilidades laborales que debe tener en cuenta y que contienen un componente principal, los cuales son:

- ❖ Experiencia en la ejecución de la actividad

- ❖ Proceso de formación y capacitación interno, para los nuevos procesos de la organización

- ❖ Implementación de estrategias propias de la organización que van encaminadas a la consecución de metas y/o objetivos en conjunto.

Calidad de vida laboral: Son los objetivos como son las condiciones del trabajo que donde se busca obtener el bienestar y desarrollo en conjunto para los empleados, teniendo en cuenta los aspectos como la retribución para incrementar la motivación y el bienestar de los trabajadores, garantizando una estabilidad laboral y crecimiento personal.

En la última década, se pueden encontrar diferentes estudios basados en información recopilada sobre la influencia del estrés en el ámbito profesional, que afecta considerablemente la salud mental y física de las personas, porque el ser humano pasa su vida ocupando su tiempo en actividades laborales mas no en su ámbito personal, por este motivo las empresa y entes investigativos, enfocan sus esfuerzos para resolver el dilema para encontrar el balance de la satisfacción.

Una de las variables más utilizadas para medir calidad de vida laboral es:

Desarrollo Profesional. Es el proceso donde se puede identificar paulatinamente como una persona progresa por medio de las experiencias vividas y como el aprendizaje juega un papel importante para poder sortear situaciones en temas laborales.

b) **Beneficios socioeconómicos.** Proceso de retribución donde el individuo identifica que está siendo reconocido cuando recibe incentivos o contribuciones que apoyan su crecimiento como empleado de una empresa.

c) **Satisfacción en el Trabajo.** Este pilar es muy importante en la población trabajadora ya que relaciona diferentes aspectos unos de los cuales son los salarios, liderazgo guiado, ambiente de trabajo, incentivos por desempeño entre otros.

d) **Sentido de Pertenencia.** Es el valor agregado que un trabajador reconoce al sentirse tenido en cuenta dentro de su área de trabajo o de la organización y esto puede llegar a servir para que la organización pueda llegar a lograr fácilmente los objetivos individuales y organizacionales.

e) **Participación del Personal.** Este es un pilar vital para la consecución de cambios organizacionales de manera positiva, en donde los trabajadores se sientan cómodos de suministrar recomendaciones y/o ideas innovadoras para contribuir con la toma de decisiones y conseguir la mejora continua en un proceso.

f) **Medio ambiente de Trabajo o Clima Laboral.** Es la identificación de los factores desencadenantes de situaciones no positivas para un área de trabajo ya que estos pueden conllevar a la insatisfacción y desmotivación en un trabajador ocasionándole una posible enfermedad laboral, accidentes de trabajo o efectos negativos en el bienestar del personal en sí.

Marco teórico.

Tomando como referencia lo señalado en la descripción y explicación de conceptos utilizados en el marco conceptual, se construye el estado actual de la o las teorías relacionadas a las diversas variables de estudio, no obstante; se derivan de las diversas definiciones las cuales se logra puntualizar que la calidad de vida y el estrés laboral, enfocándose en términos de satisfacción de las necesidades en los aspectos físicos, psicológicos, sociales, de actividades relacionadas con el bienestar del personal de la empresa.

Actualmente en todas las organizaciones existe un interés de mejorar, en los aspectos más significativos en cuanto al bienestar de los trabajadores, promoviendo la calidad de vida en cualquier tipo de ocupación dentro de una empresa, es muy importante ya que ocupa parte de nuestro tiempo, genera una retribución económica y nos ayuda a obtener una calidad de vida adecuada para poder brindar un mejor bienestar a nuestras familias.

Al hacer referencia al bienestar laboral, se puede observar diferentes aspectos importantes en las personas las cuales permiten descubrir la satisfacción en la vida de los trabajadores, el desempeño, la realización adecuada de su trabajo, permitiendo de tal manera que se sientan a gusto en sus puestos de trabajo, desempeñando sus funciones adecuadamente, con un ambiente laboral satisfactorio que permite un grado de bienestar y desarrollo adecuado.

De acuerdo a diferentes autores, se define la importancia que ocasiona la satisfacción laboral, haciendo referencia que los trabajadores internamente en las organizaciones carecen de un clima laboral adecuado, lo cual puede estar relacionado con el bajo rendimiento en sus actividades, la falta de satisfacción laboral, para abordar esta situación lo que se pretende y proponen los diferentes autores especialistas en calidad de vida, es mantener cubierta la

satisfacción de vida de los empleados de tal manera que permita realizar una evaluación periódica por medio de cuestionarios que conlleve a analizar los diferentes factores que están causando estrés laboral entre los empleados, un análisis detallado de las posibles causas que se están generando malestar y brindar un clima adecuado para todos los trabajadores, entre los factores más comunes y los cuales van a ser objeto de estudio se encuentran estrés laboral, calidad de vida laboral, desarrollo personal, beneficios socioeconómicos, sentido de pertenencia, entre otros, los cuales permiten identificar las diferentes situaciones presentadas en la empresa para mejorar el bienestar en sus colaboradores.

Por otra parte de acuerdo a las teorías aplicadas a la calidad de vida del trabajador, hace referencia a los diferentes acontecimientos que tienen que ver con la salud, familia, y el ambiente laboral en el cual estén desempeñando sus funciones, al determinar cada uno de los aspectos los cuales se ven inmersos cada suceso relacionado, que puede ocasionar la motivación, aptitudes, actitudes, los cuales permiten identificar a las personas, y de esta manera poder desarrollar un plan de acción que permita implementar programas que ayuden a disminuir el estrés laboral entre los colaboradores de la empresa y puedan obtener una mayor satisfacción laboral.

Este estudio tiene como objetivo final y principal poder identificar los principales factores que causan el estrés laboral en el área administrativa de Kuehne Nagel, y de esta manera brindar satisfacción personal, promoviendo la salud y bienestar para todos los miembros de la organización.

De acuerdo con las teorías de motivación que hacen referencia, a que los seres humanos están influenciados por la satisfacción. De acuerdo con los estudios es el resultado de los factores

de motivación que son la base para que los individuos busquen mejorar, de acuerdo con los beneficios obtenidos. Según la teoría de Maslow se basan principalmente en que los seres humanos desarrollan necesidades básicas las cuales permiten que la conducta humana busque satisfacer sus principales necesidades, buscando siempre un beneficio para tener una vida plena.

Basado en estas teorías nuestro campo de investigación , hará énfasis en un método aplicado que permitirá identificar aquellos factores que son fundamentales y determinantes para poder obtener los resultados, tomando como base el objetivo de esta investigación y haciendo correlación con el método de investigación “**cuantitativo no experimental**”; basado principalmente en contextos, percepciones, variables, hechos, comunidades, que permitan evaluar la problemática en el cual se basa el objeto de estudio.

Marco Empírico.

Según la psicología, el estrés es un estado de tensión mental o físico originado por diversos factores que por lo general alteran el equilibrio del ser humano. El estrés es algo inevitable en la vida y constituye un fenómeno especialmente complejo en la sociedad tecnológica moderna, esto puede estar relacionado con distintas enfermedades como la cardiopatía coronaria, con los trastornos psicosomáticos y varios otros problemas mentales y físicos. Para hacerle frente se debe realizar un tratamiento el cual consiste en un híbrido de orientación o psicoterapia y medicamentos.

Según Gabini (2020) En la investigación Articulación entre trabajo - familia y plenitud laboral: El rol del compromiso afectivo, tuvo como finalidad analizar si los compromisos organizacionales del individuo influye la relación entre el tándem familia-trabajo y la plenitud laboral, donde se logró evidenciar que la familia tiende a ser relevante en la toma de decisiones,

para el estudio se realiza una indagación empírica, cuantitativa y transversal, todo dentro de los parámetros que encierra la estrategia asociativa - explicativa.

Según (Tumbaco, 2021, pág. 3) La Universidad Estatal Península de Santa Elena Ecuador realizó el estudio sobre estrés y su repercusión en el desempeño de los colaboradores del área administrativa, el estudio busca ayudar en el desarrollo profesional, desde la perspectiva del desempeño laboral. Al momento de recopilar la información, se utilizó el (MBI) Maslach Burnout Inventory el cual mide el desgaste profesional, con la que se puede presentar el Burnout. También se le conoce como test de Burnout y está estandarizado para entornos laborales. Se buscó medir la fiabilidad de las respuestas, para lo cual se usa el Coeficiente Alfa de Cronbach. Las pruebas se aplicaron a 78 participantes, que representan el 40,6% del total de la población.

De acuerdo con Velásquez (2021) en su artículo habla de los factores que desencadenan en estrés laboral y las secuelas en la salud, menciona que entre más competitivo sea el mundo laboral mayor será la influencia del estrés en las actividades cotidianas, lo que conlleva a la alteración de la salud; el artículo analiza las causas de estrés laboral basado en los patrones de desbalance Recompensa - Esfuerzo, Control - Demanda, así como el estrés tiene repercusiones en la salud. La autora hizo una revisión de revistas científicas correspondiente a los últimos 10 años los cuales tiene relación con elementos de riesgo psicosocial, estrés laboral y de modelos Control - Demanda, Desbalance Recompensa - Esfuerzo, de los cuales seleccionó 40 artículos. Donde escogió las variables basadas en modelos Control - Demanda, Desbalance Recompensa - Esfuerzo y que efectos causa el estrés laboral a la salud. Los datos obtenidos arrojaron información donde se evidencia que existen trabajos donde hay factores de riesgos psicosociales intrínsecamente relacionados al trabajo que desempeña el individuo, adiciona el sexo femenino

presenta mayor incidencia de estrés debido al género. Aquí se utilizó el método de inspección sistemática exploratoria basada en ediciones realizadas a nivel mundial las cuales detallan los factores de riesgo psicosocial.

Según Pérez (2021) hace la pregunta ¿Qué es la calidad de vida para un trabajador? Un acercamiento desde la teoría fundamentada, este artículo utiliza la teoría fundamentada con el fin de identificar la teoría sobre las definiciones de la Calidad de vida del trabajador. Lo obtenido arrojó resultados los cuales indican que la CVT es individual y encierra lo siguiente: gozo de necesidades, balance y bienestar laboral, ella también identificó que la CVT la conforman múltiples factores los cuales pueden ser objetivos y subjetivos es individual al momento de medir la satisfacción de necesidades, en factores que encierran la salud y sobre todo en el bienestar de los trabajadores. La investigación correspondiente a la relación entre vida personal versus satisfacción laboral trata de cómo las personas logran el balance entre lo personal y lo laboral, es decir como la humanidad acopla sus roles para enfocarse en sus metas y aspiraciones a lo largo de sus vidas.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Para abordar los conceptos del método aplicado en la investigación, se profundiza acerca del enfoque cuantitativo, que generalmente, se busca obtener resultados objetivos y posterior a esto sigue el análisis de los resultados estadísticos recopilados mediante el instrumento que se

aplicará en esta investigación, se basa especialmente en sistematizar datos numéricos entre la muestra seleccionada, la cual va a ser objeto de estudio, para dar claridad y explicar un fenómeno en particular.

De la misma manera para poder determinar los resultados e identificar el análisis de los datos, se pretende determinar las variables más predeterminantes que causan el estrés laboral en el área administrativa de la empresa Kuehne Nagel, de tal manera que se puedan evaluar las variables que estén asociadas, los referentes empíricos que conlleven a determinar las causas del problema.

El enfoque cuantitativo pretende medir a través de datos estadísticos, una serie de hipótesis basadas en hechos reales, con base a la experimentación y el análisis de causa efecto, permitiendo obtener indagaciones de los resultados probables que se están presentando en la problemática planteada, con el fin de obtener unos datos precisos y cuantificables.

La presente investigación se desarrolló con base al diseño de investigación cuantitativo, y es tipo no experimental fundamentado en una encuesta, virtual; Se debe tener en cuenta que es de tipo transeccional descriptivo porque se abordara una población de 50 personas en un solo momento en un área de trabajo, dentro de la empresa Kuehne Nagel, pertenecientes al área administrativa, la cual permite una serie de recolección de datos, permitiendo identificar unos estadísticos, una medición numérica, que queremos identificar a partir del planteamiento del problema.

Participantes.

Se realiza una muestra no probabilística ya que por ser población de diferentes edades y género “se pueden presentar algunos obstáculos cuando se intenta realizar muestras a la población general. Estos impedimentos se producen por el limitado acceso a internet al momento de realizar la encuesta virtual, así poder identificar las características de la población que reside en un determinado contexto, así como por las inexactitudes de tales evidencias in situ. Por esta razón, las pruebas aplicadas a la población generalmente utilizan varios métodos de selección maestral.

En esta investigación se aplica una evaluación del muestreo por partes o secciones, ya que la intervención se realiza en la multinacional Kuehne Nagel en una de sus sedes en la ciudad de Bogotá con presencia de 1400 oficinas a nivel mundial, dedica a la logística de mercancía aérea, terrestre y marítima de productos perecederos, refrigerados, servicios para farmacéuticas y sanitario.

El total de colaboradores encuestados será de 50, con un promedio de edades entre 20 - 35 años, personal mixto, donde su personal cuenta con estudios técnicos, tecnológicos y profesionales.

Se tendrá un criterio de inclusión que consistirá en aplicarla en el área administrativa de la organización ya que solo se cuenta con el acceso y la ejecución de esta en esta área. Para realizar la investigación se hará uso de dos elementos fundamentales como lo son el consentimiento informado, y la encuesta virtual, que será enviada a 50 personas del área administrativa para que nos brinden la información requerida y así recopilar lo necesario para identificar la percepción que tienen los trabajadores sobre su trabajo y clima laboral.

Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento que se implementará para esta ocasión es un formulario elaborado por los investigadores del presente proyecto en la aplicación de Docs. Google, El significado que se le debe a los resultados se hará en la misma herramienta apoyándose también en Excel. El objetivo de esta herramienta es encontrar los factores del estrés hallados en el área administrativa de la empresa Kuehne Nagel. Con población entre 20 a 35 años que cuenta con personal mixto.

Nuestro instrumento elegido se aplicará a los trabajadores por medio de una encuesta virtual, en la cual se utilizará con opciones de respuestas bajo la escala Likert, y estas podrán ser respondidas por opción múltiple.

Estrategia del análisis de datos.

Como estrategia para la recolección y análisis de la información recopilada se realizó bajo el análisis cuantitativo en las cuales se emplearán las herramientas Excel, Google Formularios y Power BI. Para la obtención de datos se realizará una encuesta virtual mediante la herramienta formularios de Google. Los datos generados se usarán en cada uno de los programas para elegir el que mejor represente los resultados del estudio y así mismo ser presentados.

Consideraciones éticas.

En el avance de este proyecto se tuvieron en cuenta factores principales, los cuales poseen un buen marco para el desarrollo ético de esta investigación: Valor, Validez científica. La selección de los participantes debe ser justa, respeto a las personas participantes y no participantes, ya que el personal que desee participar en dar respuesta a la encuesta debe conocer con qué objetivo principal se realizara esta investigación y como será utilizada la información

aquí obtenida, posterior a que la persona se le aclare cómo se realizar el procedimiento con claridad, deberá firmar nuestro anexo llamado Declaración de Consentimiento informado.

La investigación que se realizara es de carácter formativo e investigativo por parte de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, y se garantiza el privilegio a la confidencialidad de los colaboradores y de la organización, para lo cual se firmó un consentimiento informado diseñado por los investigadores, y en tal sentido las consideraciones éticas se basan en los principios con fines científicos e investigativos diseñados para la obtención de datos hacia los seres humanos de acuerdo con la **ley 1090 del 2006** y a la **resolución 8430 de 1993**.

Capítulo 4.

Información del perfil Sociodemográfico de los entrevistados.

Los hallazgos y los resultados que surgieron de la encuesta virtual que se aplicó a los 50 colaboradores de la empresa KUEHNE NAGEL en el área administrativa fueron los siguientes:

Link de acceso a la encuesta virtual:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe2BBVJxLRVfoOiRI0Hke4FP25ZjkQN2GdjA0huHehbRSkxlQ/viewform>.

Figura 2.

Datos diligenciamiento de consentimiento información por parte del personal entrevistado.

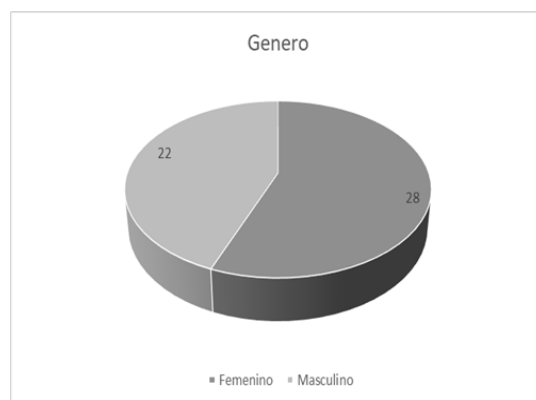


Fuente: Elaboración propia.

De las 50 personas a las cuales se les realizó la encuesta 46, aceptaron responder las preguntas del cuestionario, y 4 personas no aceptaron. Lo cual nos permite deducir que la gran mayoría aceptó realizar la encuesta con un porcentaje de 98,1%

Figura 3.

Datos sociodemográficos del Género del personal entrevistado.

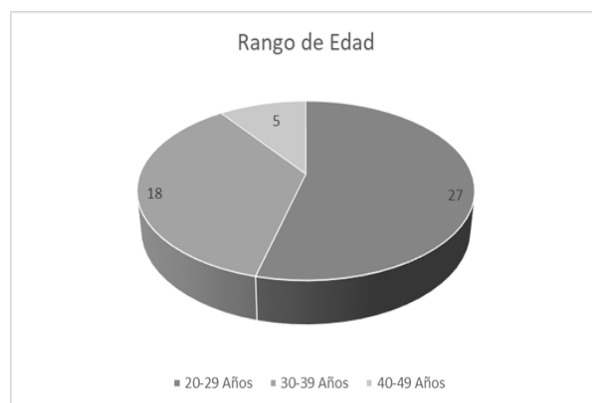


Fuente: Elaboración propia.

De las 50 personas a las cuales se les realizó la encuesta 28 son Masculino y 22 de género Femenino, lo cual nos da a inducir que la mayor parte de los trabajadores son de género masculino con un porcentaje de 54,7.

Figura 4.

Datos sociodemográficos por edad de los entrevistados



Fuente: Elaboración propia.

De las 50 personas a las cuales se les realizó la encuesta 27 están entre el promedio de edad de los 20 a los 29 años, 18 entre los 30- 39 años y 5 entre los 40 y 49, años, lo cual quiere decir que las personas que laboran en la empresa el mayor porcentaje están entre el promedio de edad entre 30 y 39 años con un porcentaje de 54,7%

Figura 5.

Datos sociodemográficos por estrato social de los entrevistados

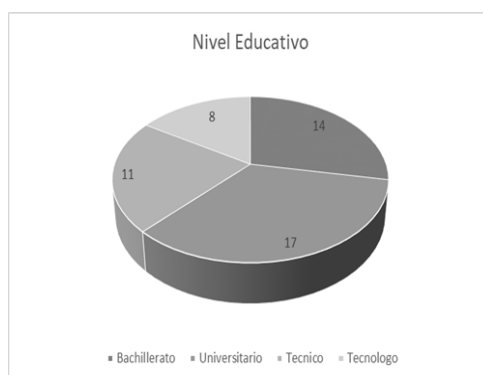


Fuente: Elaboración propia.

De las 50 personas a las cuales se les realizó la encuesta 1 persona está en el estrato 1, 22 trabajadores en el estrato 2, 24 personas en el estrato 3, 2 trabajadores en el estrato 4, y 1 persona en el estrato 5, lo cual podemos inducir que la gran mayoría de los trabajadores son de estrato 3, con un porcentaje de 49,1%

Figura 6.

Datos sociodemográficos por nivel educativo de los entrevistados



Fuente: Elaboración propia.

De las 50 personas a las cuales se les realizó la encuesta 14 personas tienen un nivel educativo en bachillerato, 17 personas universitario, 11 técnico y 8 tecnológico, lo cual nos da a inducir que la gran mayoría de los trabajadores están entre nivel educativo universitario con un porcentaje de 34%

Figura 7.

Datos sociodemográficos por área de producción en la empresa



Fuente: Elaboración propia.

De las 50 personas a las cuales se les realizó la encuesta 5 personas pertenecen al área de reclamaciones, 1 persona en el área financiera, 2 personas en el departamento de recursos humanos, 32 personas en el área de operaciones, 3 personas en el área de seguridad y salud en el trabajo y 7 personas en área de planeación. Lo cual nos da a inducir que la gran mayoría de los trabajadores se encuentra en el área de operaciones con un porcentaje de 64,2%

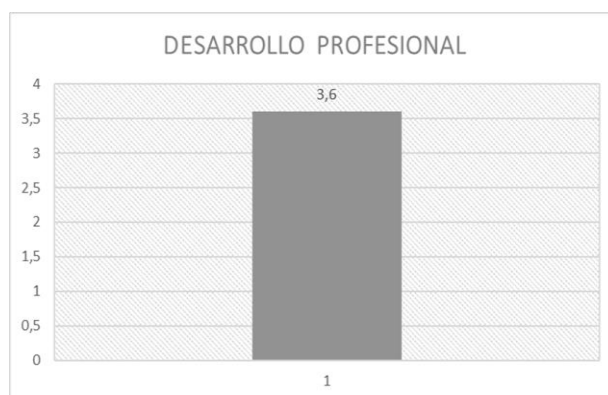
Análisis promedio Factores estrés laboral

En la dimensión de Desarrollo profesional se identifica una baja puntuación en la participación de los 50 colaboradores que desarrollaron la encuesta, de la organización KUEHNE NAGEL, con respecto a la pregunta número 1 se obtuvo un promedio de 3, en la pregunta numero 2 un promedio de 2,86 y en la pregunta número 3 se obtuvo un promedio de 3,24 lo cual nos hace

inferir que las personas respecto a esta variable puntúan bajo porque consideran que no hay un crecimiento profesional dentro de la organización, puntuando como promedio final de 3,6%.

Figura 8

Resultados promedios de desarrollo personal de los Colaboradores empresa KUEHNE NAGEL

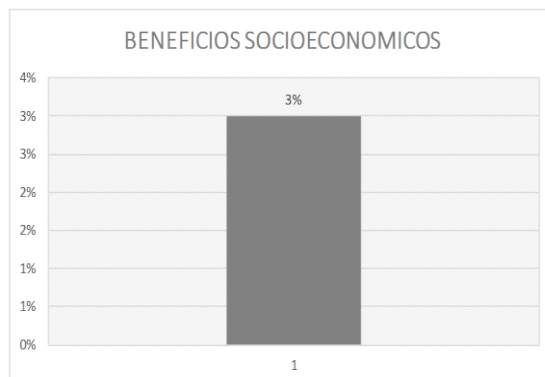


Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión de Desarrollo profesional se identifica una baja puntuación en la participación de los 50 colaboradores que desarrollaron la encuesta, de la organización KUEHNE NAGEL, con respecto a la pregunta número 1 se obtuvo un promedio de 3, en la pregunta numero 2 un promedio de 2,86 y en la pregunta número 3 se obtuvo un promedio de 3,24 lo cual nos hace inferir que las personas respecto a esta variable puntúan bajo porque consideran que no hay un crecimiento profesional dentro de la organización, puntuando como promedio final de 3,6%.

Figura 9.

Resultados promedios de Beneficios Socioeconómicos de los Colaboradores empresa KUEHNE NAGEL



Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión de Beneficios socioeconómicos se identifica una baja puntuación en la participación de los 50 trabajadores que desarrollaron la encuesta, de la empresa KUEHNE NAGEL, con respecto a la pregunta número 1 se obtuvo un promedio de 2,68 en la pregunta número 2 un promedio de 3,48 y en la pregunta número 3 se obtuvo un promedio de 3, lo cual nos hace deducir que las personas respecto a esta variable puntúan bajo porque consideran que no se desarrollan programas de crecimiento personal y profesional y no reciben beneficios adicionales a parte de su salario dentro de la organización, puntuando como promedio final de 3%

Figura 10.

Resultados promedios de Satisfacción en el trabajo de los Colaboradores empresa KUEHNE NAGEL

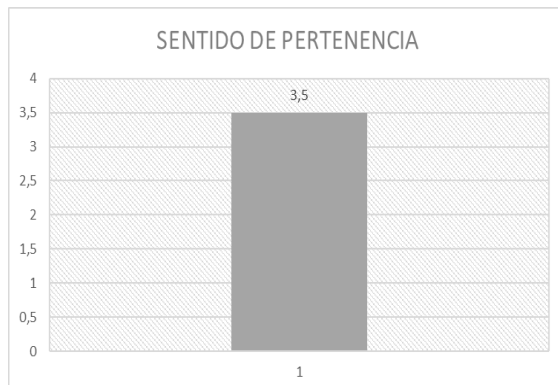


Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión de Satisfacción en el trabajo, se identifica una baja puntuación en la participación de los 50 colaboradores que desarrollaron la encuesta, de la organización KUEHNE NAGEL, con respecto a la pregunta número 1 se obtuvo un promedio de 2,58 en la pregunta número 2 un promedio de 3,56 y en la pregunta número 3 se obtuvo un promedio de 3,86, lo cual nos hace deducir que las personas respecto a esta variable puntúan bajo porque consideran que no cuentan con los beneficios suficientes en cuanto a su desempeño laboral dentro de la organización, puntuando como promedio final de 3,3%

Figura 11.

Resultados promedios de Sentido de pertenencia de los Colaboradores empresa KUEHNE NAGEL



Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión de Sentido de pertenencia se identifica una puntuación baja en la participación de los 50 colaboradores que desarrollaron la encuesta, de la organización KUEHNE NAGEL, con respecto a la pregunta número 1 se obtuvo un promedio de 3,14 y en la pregunta número 2 un promedio de 3, lo cual nos hace deducir que las personas respecto a esta variable puntúan bajo porque consideran que no es suficiente las capacitaciones que brindan para incentivarlos y para tener sentido de pertenencia dentro de la organización, puntuando como promedio final de 3,5%.

Figura 12.

Resultados promedios de participación del personal de los Colaboradores empresa KUEHNE NAGEL

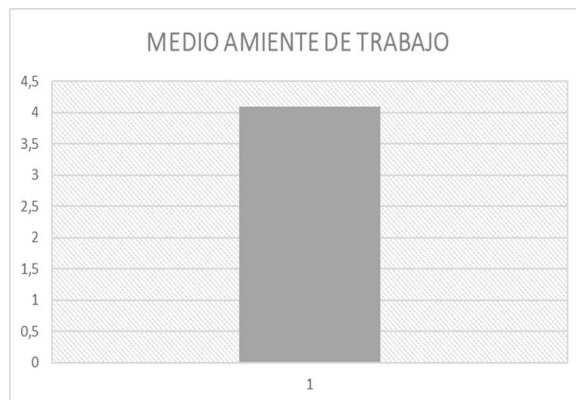


Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión de Participación de personal, se identifica una puntuación baja en la participación de los 50 colaboradores que desarrollaron la encuesta, de la organización KUEHNE NAGEL, con respecto a la pregunta número 1 se obtuvo un promedio de 3,7 y en la pregunta número 2 un promedio de 2,76, lo cual nos hace deducir que las personas respecto a esta variable puntúan bajo porque consideran que no cuentan con los beneficios suficientes en cuanto a apoyo para mejorar su perfil profesional brindándoles capacitaciones y estudios formales complementarios dentro de la organización, puntuando como promedio final de 3,2%.

Figura 13.

Resultados promedios de percepción de clima laboral de los Colaboradores empresa KUEHNE NAGEL



Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión Medio ambiente de trabajo, se identifica una puntuación alta en cuenta a la participación de los 50 colaboradores que desarrollaron la encuesta, de la organización KUEHNE NAGEL, con respecto a la pregunta número 1 se obtuvo un promedio de 4,24 y en la pregunta número 2 un promedio de 3,96, lo cual nos hace deducir que las personas respecto a esta variable puntúan alto porque consideran que el lugar de trabajo cuenta con las respectivas normas de seguridad e higiene y desarrollan programas de prevención de accidentes dentro de la organización, puntuando como promedio final de 4,1%.

Análisis del Instrumento Cuantitativo de Estrés Laboral

Teniendo en cuenta el enfoque de nuestro tema de interés realizado en nuestra investigación cuantitativa, el cual es identificar los factores que generan más de Estrés Laboral dentro de la empresa **KUEHNE -NAGEL** de acuerdo a las respuestas obtenidas por medio del instrumento de la Encuesta aplicada a 50 colaboradores que se encuentra en un promedio de edad entre 20 a 49 años dentro de un grupo poblacional que consta de mujeres y hombres con un nivel educativo de formación como Bachiller, técnico, Tecnólogo y Profesional.

Este personal abordado aceptó participar en nuestra investigación brindándonos su concepto y perspectivas de acuerdo con sus vivencias experienciales dentro de la organización y específicamente en el área de trabajo donde se desempeña actualmente, ya que conocen desde el interior la empresa y como ella expone sus políticas organizacionales frente a la labor que ejerce el trabajador y como el clima organizacional poco a poco va exponiendo algunas problemáticas que pueden generar insatisfacción e inconformidad para que el trabajador no pueda desempeñar a plenitud con su vida personal y el aspecto profesional.

Figura 14.

Tablas con resultados variables y promedios

DESARROLLO PROFESIONAL	9	3,06
BENEFICIOS SOCIOECONOMICOS	9	3
SATISFACCION EN EL TRABAJO	10	3,33333333
SENTIDO DE PERTENENCIA	7	3,5
PARTICIPACION DEL PERSONAL	6,46	3,23
MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	8,2	4,1

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15.

Tablas con resultados a preguntas realizadas en el instrumento.

Link:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Ipc0yY2ry3zeqOB3BA3q84V_RuFidk7648o22ggg-ys/edit?usp=sharing

Con base en los datos recolectados, decidimos recopilar la información arrojada de las respuestas a las preguntas realizadas y con los datos sociodemográficos presentados anteriormente; Se extraen las siguientes conclusiones estructuradas con datos homogéneos de las 15 preguntas realizadas, pero en este análisis intentaremos centralizar los factores más relevantes de acuerdo con la tendencia de respuestas y con mayor impacto en la organización.

La tendencia de respuestas se identifica en los siguientes factores de estrés laboral:

Figura 16.***Resultado del Análisis cuantitativo Estrés laboral***

FACTORES EVALUADOS	RESPUESTAS	
DESARROLLO PROFESIONAL	Déficit en la capacitación de los trabajadores en su labor	La empresa no enfoca esfuerzos en el crecimiento personal
BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS	Bajo crecimiento profesional y personal en la empresa	Pocos beneficios adicionales a la compensación económica
SENTIDO DE PERTENENCIA	El personal no se siente identificado como parte activa de la misma	
PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL	Déficit de apoyo empresarial para mejorar el perfil profesional	

SEMAFORO DE RIESGO ESTRÉS LABORAL	
	ALTO
	MEDIO
	BAJO

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se discriminan los datos con base en la información anterior, de la siguiente manera:

1. Desarrollo personal:

PREGUNTA	RESPUESTA	PORCENTAJE
¿Considera que la empresa invierte en su capacitación?	Ni acuerdo ni en desacuerdo / Desacuerdo	51%
¿Considera que la empresa se interesa en su crecimiento profesional?	Ni acuerdo ni en desacuerdo / Desacuerdo	51%

2. Beneficios Socioeconómicos:

PREGUNTA	RESPUESTA	PORCENTAJE
¿Se desarrollan programas de crecimiento profesional y personal en la empresa?	Ni acuerdo ni en desacuerdo / Desacuerdo	47.2%
¿Cuenta la empresa con beneficios adicionales a la compensación económica?	Ni acuerdo ni en desacuerdo / Desacuerdo	52.8 %

3. Satisfacción en el trabajo

PREGUNTA	RESPUESTA	PORCENTAJE
¿Recibe reconocimientos o incentivos por el buen desempeño de su labor?	Ni acuerdo ni en desacuerdo / Desacuerdo	47.2%

4. Participación del personal

PREGUNTA	RESPUESTA	PORCENTAJE
¿La empresa lo apoya para mejorar su perfil profesional, brindándole capacitaciones y estudios formales complementarios?	Ni acuerdo ni en desacuerdo / Desacuerdo	45.2 %

Discusión.

Durante el desarrollo de nuestro proyecto de investigación desarrollado en la empresa KUEHNE -NAGEL, nos brindaron la oportunidad de conocer ciertos factores por parte de los mismos colaboradores, ellos habían identificado como problemática interna respecto al clima laboral deficiente, insatisfacción laboral y sentido de pertenencia hacia la empresa y sus objetivos cada vez más escasos. Podemos deducir esta información con referente al análisis de los primeros resultados arrojados al momento que los colaboradores de la empresa realizaban la encuesta de manera virtual, ya que los resultados se estaban enfocando en un déficit llegando al punto más baja donde se empezó a identificar que los colaboradores les gusta trabajar en esta empresa , pero su percepción es que la gerencia no los tiene en cuenta en su gran mayoría , al instante de la toma de decisiones estratégicas o que apoyo al personal para mejorar su perfil profesional; Realizando una comparación basados en los estudios previos revisados y de los cuales nos basamos para crear el instrumento de medición de estrés laboral y también identificamos cuales son las variables o factores más relevantes al momento de evaluar la satisfacción del personal y el clima laboral que incluye siempre buscar la calidad del vida del trabajador.

Si retrocedemos un poco en el inicio del proyecto donde nos referimos a las investigaciones previos sobre el tema , conceptos o definiciones sobre estrés laboral y que arrojaban los resultados de los estudios previamente realizados , podemos decir claramente que el trabajador siempre es quien realiza la acción de producir hacia su empleados dinero pero a la vez quieren sentirse recompensados con cubrir su necesidad inmediata , nos referimos al campo profesional (ascenso en el cargo , aumento de dinero en su compensación salarial o reconocimiento a su arduo trabajo) , también desean sentirse apoyados en la parte personal

(ayuda económica para compra de bienes , pago oportunos y justos , apoyo emocional , formación o capacitación para mejorar en sus labores diarias ... entre otros) , pero lamentablemente las empresa u organizaciones caen en la misma problemática que es pensar en la producción inicialmente y posterior a esto determinar planes de acción para mejorar las estrategias comercial o expansión de la empresa , pero no cuentan con el recurso humano y verlo como pieza clave para lograr los objetivos propuestos por la empresa . Actualmente en Colombia existe leyes que fueron aprobadas en la última década sobre el apoyo al colaborador y así evitar los malos tratos, desprotección laboral y la reciente ley sobre la desconexión laboral, ya que, a causa del Teletrabajo, los empleadores no tenían horario de final de la jornada y obligaban al colaborador a trabajar más de 8 horas diarias y con cargas excesivas de trabajo que debía realizar en sus casas y a su vez intenta balancear la vida laboral con lo personal.

La nueva normalidad nos trajo nuevas técnicas y nuevas tecnologías para lidiar con el día a día en el trabajo pero también se debe tener en cuenta que los empleadores inventen dinero para la compra de elementos para mejorar la productividad en sus colaboradores , pero no se está teniendo en cuenta al ser humano , como persona y que requiere de atención y apoyo en su trabajo para que en conjunto la empresa crezca de manera económica pero también socialmente y que se vea la salud mental como un pilar para evitar ausentismo , accidentes laborales , enfermedades mentales ocupacionales y entre otros . Con el avance de este proyecto de estudio se ha evidenciado poco a poco que desde las décadas de la revolución industrial ha mejorado considerablemente pero el recurso humano no ha evolucionado y cada vez estamos más esclavizados a los económico y demandante de una sociedad consumista.

Conclusiones

El objetivo de la investigación fue identificar los factores que causan el estrés laboral en los empleados del área administrativa de la empresa Kuehne -Nagel de acuerdo a los resultados obtenidos hay una gran preocupación ya que existe un promedio muy bajo en cuanto a calidad de vida de los trabajadores los cuales los principales hallazgos dentro la información recolectada se puede ver que los factores que generan mayor estrés son los beneficios socioeconómicos es un problema creciente ya que existe un bajo crecimiento profesional y personal en la empresa, pocos beneficios adicionales teniendo así un bajo desempeño que se ve reflejado en la empresa en forma de pérdidas.

Otro de los hallazgos que se logra evidenciar y que originan el estrés laboral a los colaboradores de acuerdo con la encuesta realizada es que hay un déficit de apoyo empresarial para mejorar el perfil profesional, porque consideran que no cuentan con los beneficios suficientes en cuanto a su desempeño dentro de la organización es seguro asumir que los empleados sienten el peso de su trabajo diario, como dice el planteamiento de (Vroom, 1970) una causal de deserción es la falta de reconocimientos y baja recompensa. Esta teoría asegura que un colaborador se sentirá motivado para realizar su trabajo si ve su esfuerzo recompensado por la organización, de acuerdo con lo investigado si un empleado ve reconocido su trabajo este se sentirá más motivado para realizar sus actividades.

La empresa deberá realizar un análisis profundo para buscar una pronta solución a esta gran problemática ya que esta problemática representa una amenaza para la salud de los colaboradores y como efecto negativo un desequilibrio a la organización.

Limitaciones.

La principal limitante para la realización de este proyecto lo tuvimos al momento de llevar a cabo el desarrollo de la investigación ya que, al momento de realizar la encuesta, vía electrónica a las 50 personas trabajadoras de la empresa Kuehne Nagel, pertenecientes al área administrativa indicaron tener temor ya que si la empresa se enteraba pudieran tener represalias, esto llevó a que tuviéramos demora en tener los resultados de este trabajo.

Dentro del proyecto encontramos otra limitación y fue al respecto con la búsqueda de la información ya que existe mucha, y esto puede llevar a una confusión, la psicología organizacional involucra muchos elementos que deben ser bien investigados y no queríamos caer en el error de realizar la investigación con información que no aportara ninguna ayuda para el desarrollo de este proyecto.

Recomendaciones.

Con el presente proyecto de grado nos permitimos brindar algunas recomendaciones, con el propósito de contribuir a una mejor calidad de vida laboral para los empleados del área administrativa de Kuehne -Nagel.

- Desarrollar programas en las cuales le permitan al empleado crecer profesionalmente y recibir reconocimiento por su buen desempeño laboral.
- Dar prioridad dentro de la organización a todos los espacios necesarios para el desarrollo de las actividades las cuales ayuden al bienestar de los empleados.

- Realizar actividades acerca de la importancia del uso de las emociones y reconocimiento de estas para mejorar el desempeño laboral.
- realizar capacitaciones y planes de trabajo de forma periódica con el fin de prevenir el riesgo psicosocial a los empleados de la empresa Kuehne -Nagel.
- Crear herramientas que permitan identificar si el empleado está sufriendo estrés laboral y así poderle brindar ayuda de inmediato ya que esto podría traerle graves problemas de salud.

Referencias bibliográficas

Artículo de Investigación. Revista Killkana Sociales. Vol. 5, No. 1, pp. 1-8, enero-abril, 2021 p- ISSN 2528-8008 / e-ISSN 2588-087X. Universidad Católica de Cuenca. Sitio web de time, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903608>

Bautista-Rodríguez, Luz Marina Francisco de Paula Santander University, Revista Ciencia y Cuidado, ISSN 1794-9831, ISSN-e 2322-7028, Vol. 14, N°. 1 (Enero - Junio), 2017, págs. 5-8. Sitio web de time, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7732353>

Castañeda, D. R. (21 de 04 de 2020). *Asuntos Legales*. Sitio web de time:

<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>

Carmen Ximenez Gomez, B. M. (1996). *infoogerontologia*. Sitio web de time:

https://www.infoogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/calidaddevida.pdf

Cruz Velazco, Jessica Esther, La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales, Article, *Pensamiento & Gestión*. Jul-dic 2018, Issue 45, p58-81. 24p. Sitio web de time: <https://web-s-ebsohost->

com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/detail/detail?vid=0&sid=1eef0005-d9d0-4c3d-bcaeb27a53754f41%40redis&bdata=JnNpdGU9ZW9vc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=fua&AN=132677652

Díaz de Rada, Vidal¹ a (2008) the selection of the last interviewees in face-to-face opinion polls: an analysis of the joint use of the route method and the quota method.

Encyclopædia Britannica. (n.d.). *Estrés*. Britannica Moderna. Sitio web de time:

<https://modernaebcom.loginbiblio.poligran.edu.co/levels/academica/article/estr%C3%A9s/413763>

Flores, D. T. (2018). La importancia de la gestión del desempeño en las organizaciones. Sitio web de time: <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/2/2>

Gabini, S. (02 de 03 de 2020). *Revista Liberabit* . Sitio web de time:

<http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/352>

González, N. (2012). Estrés en el Ámbito Laboral de las Instituciones de Salud. Un Acercamiento a Narrativas Cotidianas. *Redalyc*. 25(70) 171-192. Sitio web de time:

<https://www.redalyc.org/pdf/595/59524971009.pdf>

Grillo, M. D. (2014). *Liderazgo y estrés en las organizaciones complejas*.

Guerrero, J; Cañedo, R; Salman, E; Cruz, Y; Pérez, G; Rodríguez, H. (2004). Calidad de vida y trabajo, *Acimed*, 14(2).

Liberabit. Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *liber*. vol.26 no.1 Lima ene-jun 2020. Sitio web de time:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172948272020000100006&lang=es

Leka, Stavroula. (2004). La organización del trabajo y el estrés: Organización Mundial de la Salud,

OMS. Sitio web de time:

https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Ministerio del Trabajo. (19 de 05 de 2020). Sitio web de time: Safety ya: [https://safetya.co/tabla-](https://safetya.co/tabla-de-enfermedades-laborales/)

[de-enfermedades-laborales/](https://safetya.co/tabla-de-enfermedades-laborales/)

MSc. Sandris Batista-Anache, M. A.-L. (2018). Estrés: elemento clave en la formación laboral.

Maestro y Sociedad, 5.

Martín Eduardo Salas Ibarra, Yesica Meliza Basante Pantoja, Christian Alexander Zambrano

Guerrero, Sonia Maritza Matabanchoy Tulcan, Armando David Narváez Chaves.

Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones (22/11/2019). Sitio web de

time:<https://webaebscohostcom.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/detail/detail?vid=0&sid=a>

[5f30d78-f69a-458d-87a8-307743613c65%40sdc-v-](https://webaebscohostcom.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/detail/detail?vid=0&sid=a)

[sessmgr02&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbG12ZQ%3d%3d#AN=151890199&db=pbh](https://webaebscohostcom.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/detail/detail?vid=0&sid=a)

Mónica Sofía Gómez, Luis Armando Galvis, Vicente Royuela Mora, Documents de Treball (IREA

), N° 28, 2015. Sitio web de time:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5751267>

Nelly Edith Mamani Quispe Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Facultad de Ciencias de

la Educación, Av. Floral 1153, Puno, Perú. Vol. 10 Núm. 2 (2021): REVISTA DE

INVESTIGACIONES. Sitio web de time:

<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/2712>

Pérez, J. P. (18 de 08 de 2021). *Scielo* . Sitio web de time:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031

Psicología desde el Caribe Psicol. caribe vol.37 no.2 Barranquilla (May/Aug. 2020 Epub Aug 18,

2021). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría

fundamentada. Sitio web de time:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123417X2020000200031

&lang=es

Rachel Lutz-Guevara, vicepresidente de Bienestar Global y Resiliencia TaskUs.

(30 de septiembre de 2021). ¿Por qué las empresas deben invertir en la salud mental de sus

empleados? Sitio web de time:

[https://www-gestionhumana-com.loginbiblio.poligran.edu.co/noticias-y-tendencias/por-que-](https://www-gestionhumana-com.loginbiblio.poligran.edu.co/noticias-y-tendencias/por-que-las-empresas-deben-invertir-en-la-salud-mental-de-sus-empleados)

[las-empresas-deben-invertir-en-la-salud-mental-de-sus-empleados](https://www-gestionhumana-com.loginbiblio.poligran.edu.co/noticias-y-tendencias/por-que-las-empresas-deben-invertir-en-la-salud-mental-de-sus-empleados)

Torrez, A; Méndez, S; López, L; Galarza, S; Oviedo, N. (2013). Calidad de vida y

ciudad. *ElsevierDoyma*, 29(7), 231-238.

Urzúa, A; Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: una revisión teórica del concepto.

Terapia Psicológica, 30(1), 61-71.

Velásquez, C. P. (08 de 06 de 2021). *Centro Sur Editorial* . Sitio web de time:

<https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/162>

Anexo 1. Consentimiento Informado link

https://poligran-my.sharepoint.com/:w/g/personal/annavarrete1_poligran_edu_co/EYHsUse_xqNNswN3pzSul4BDiBnAY33MA-9Q9PeYZQpPA?e=AlGweL

Anexo 2. Ficha Reporte producto Multimedia Prácticas sustentación

Autores	Nombres y apellidos estudiantes: Jhonnattan Eduard Arias María Cristina Bernal Ibáñez Heider Hernán Burbano Angie Sahian Navarrete Rodriguez Yineth Gabriela Rojas Toro
	Asesor: LEIDY LILIANA LEAL DÍAZ
Objetivo del proyecto	Identificar los factores que causan el estrés laboral en los empleados del área administrativa de la empresa Kuehne -Nagel.
Título del material	Factores que causan el Estrés Laboral en los Empleados del área administrativa de Kuehne -Nagel.
Objetivo del material	Encontrar los factores del estrés hallados en el área administrativa de la empresa Kuehne Nagel
Tipo de producto (podcast, video)	PODCAST

Enlace producto multimedia	https://open.spotify.com/show/6AbriBsVOMtl5KTGImVr7B
-------------------------------	---