

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

EL ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA MEINTEGRAL S.A.S.  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

DIANA PATRICIA MOSQUERA CORREDOR COD. 1821025065

EDILBERTO VELANDIA ZAFRA COD. 100204088

LEIDY LLINE SORIANO HERRERA COD. 1821027185

LUISA FERNANDA LEGRO SEGURA COD. 1821021176

YENNY PAOLA GIRALDO CÁRDENAS COD.1821020090

ASESOR:

CRISTIAN YESID USECHE HOLGUIN. MGS

BOGOTÁ, AGOSTO A DICIEMBRE 2022

## Tabla de contenidos

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1.Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	4
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación.....	5
Capítulo 2.Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	7
Marco Empírico.....	11
Capítulo 3.Metodología.....	13
Tipo y diseño de investigación.....	13
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.....	14
Estrategia del análisis de datos.....	14
Consideraciones éticas.....	15
Capítulo 4.Resultados.....	16
Discusión.....	19
Conclusiones.....	21
Limitaciones.....	22
Recomendaciones.....	23
Referencias bibliográficas.....	24
Anexos.....	28
Consentimiento informado.....	28
Instrumento.....	31
Encuesta (Encuesta MEINTEGRAL SAS. - Formularios de Google).....	31
Lista de graficas.....	32

## Lista de figuras

(Las graficas que representan los resultados obtenidos se evidencian en el apartado de anexos.)

Figura 1. Frecuencia en la que se presenta sensación de estrés.

Figura 2. Consideran que son justas las decisiones.

Figura 3. Siente que puede expresar sus ideas.

Figura 4. Tiene control de sus emociones ante situaciones de conflicto.

Figura 5. Se encuentra capacitado para realizar sus labores.

Figura 6. Cuenta con trabajo en equipo.

Figura 7. Cuenta con herramientas para trabajar en equipo.

Figura 8. Las labores que usted desempeña le generan estrés.

Figura 9. Clima laboral dentro de la organización.

Figura 10. Siente respaldo al trabajar en equipo.

El estrés es uno de los factores que afecta la calidad de vida y el clima laboral dentro de las organizaciones, por lo tanto es importante identificar como este influye en los equipos de trabajo, en el presente documento de tipo investigativo cuyo objetivo principal está enfocado en la búsqueda y análisis de la influencia que tiene el estrés ocupacional sobre el clima laboral de los colaboradores del área administrativa y asistencial de la empresa MEINTEGRAL S.A.S, para apoyar y dar contexto a la temática se retoman conceptos y postulados de distintos autores que han trabajado en el mismo tema apoyado teorías como la de los factores de Herzberg y teoría de la expectativa de Vroom, el abordaje del estudio se realiza desde el enfoque mixto mediante la aplicación de una encuesta estructurada con preguntas de respuesta tipo Likert y preguntas abierta en las que los participantes expresan su opinión, es importante tener en cuenta las consideraciones éticas y consentimiento informado es la hora de realizar la aplicación y recolección de datos, los resultados se presentan mediante gráficas y descripción para su posterior discusión y conclusión, también encontrará las recomendaciones y limitaciones que han surgido en la realización del proyecto, como anexo se presenta el formato de consentimiento informado y el diseño del instrumento aplicado.

**Palabras clave:** Estrés laboral, clima organizacional, bienestar laboral, motivación.

### Introducción.

El estrés ha sido determinado como un estado que presenta con frecuencia el ser humano, hace unos años un destacado psicólogo indicó que la muerte era el único estado en que no se tenía la sensación de estrés, también hay varios autores que lo definen como una respuesta adaptativa según (Vancevich, j. y Metteson, M., 1985) al igual que (Fontana, D., 1992), quien la define como una exigencia de las capacidades adaptativas, aunque no son definiciones iguales, ambas relacionan la mente y los procesos de adaptación.

Es claro que la presencia del estrés tiene diferentes desencadenantes y más cuando el mundo día a día va siendo más competitivo y con menos oportunidades, es por ello que se hace difícil determinar las causales del estrés, debido a que este puede ser generado tanto por circunstancias personales como laborales.

La presente investigación tiene como fin identificar de qué manera el estrés laboral influye en cuanto al clima organizacional, así como en el nivel de producción y el logro de las metas que se plantean como organización, permitiendo implementar futuras estrategias que minimicen e intervengan de manera inmediata las causas que generan estrés en los colaboradores.

En los cargos de enfermería del área administrativa y asistencial de la empresa MEINTEGRAL S.A.S. Se ha logrado evidenciar el bajo rendimiento y la desmotivación a causa del estrés laboral, bien sea por la carga de trabajo y/o también por las relaciones interpersonales, afectando tanto el clima laboral como la productividad.

¿Qué influencia tiene el estrés ocupacional en el clima laboral de los colaboradores del área de enfermería administrativa y asistencial de la empresa MEINTEGRAL S.A.S.?

**Descripción del contexto general del tema.**

El estrés laboral es una de las principales problemáticas que afecta la salud mental de los colaboradores de MEINTEGRAL SAS, y a su vez afectando los objetivos de la organización generando rupturas en las relaciones laborales y afectando el clima laboral. En la actualidad esta problemática no es visible dentro de las áreas por lo que se desconocen sus principales causas y factores, atribuyendo a la rotación del personal a causa de la desmotivación generada por la carga laboral a la que son sometidos y la poca remuneración que reciben por ella.

A través de diversos estudios se ha logrado identificar que no existen planes de intervención en los que se pueda minimizar los niveles de estrés y brindar a los colaboradores un espacio de trabajo con equilibrio en su vida personal, pero en el mismo modo estos estudios han permitido evidenciar que las personas niveles bajos de estrés son mucho más organizados, productivos y efectivos, así brindando una mejor atención al cliente final.

**Planteamiento del problema**

El estrés laboral se hace presente en la mayoría de las organizaciones hoy en día, existiendo evidencia de ser una de las enfermedades del siglo XXI que se presenta con más frecuencia en los colaboradores. El estrés ocupacional es considerado por la Unión Europea la segunda enfermedad más común y por esto es la principal causa del ausentismo en las organizaciones, así como la fractura de las relaciones interpersonales y así del mismo modo el no tener dentro de las organizaciones un buen clima laboral. Las alteraciones que provocan en todos los sistemas psico-orgánicos hacen que se desarrollen múltiples trastornos y enfermedades

adicionales. En algunos países del mundo en vías de desarrollo está reconocida como enfermedad profesional, sin embargo, esta consideración no es aceptada por la mayoría del resto de las naciones, aun siendo una de las enfermedades más vistas en esta época. Adicional, el estrés laboral en un colaborador genera afectaciones como irritabilidad, baja productividad, agresividad y una de las más importantes, el estrés psicosocial que se vive día a día. (Cólica, 2009)

Como a lo largo de los tiempos esta enfermedad ha tenido un crecimiento importante, ha venido afectando muchos componentes, entre ellos está el clima laboral y este a su vez se puede percibir de muchas maneras como son: 1. Como el individuo percibe el medio ambiente laboral. 2. Los resultados que no se obtienen del trabajo que desempeña. 3. Las expectativas a la hora de generar la actividad laboral. 4. La interacción entre los individuos que forman parte de estas organizaciones, así como otras situaciones que pudieran suscitarse. (Seisdedos, s.f.).

A lo largo de la investigación se abordará la importancia de los dos aspectos, es decir el estrés laboral en un entorno organizacional, así como la forma que este afecta al clima laboral, teniendo en cuenta que muchas empresas no tienen presente la importancia de esta enfermedad y cómo puede llegar a afectar el entorno de un colaborador.

### **Pregunta de investigación.**

¿Qué influencia tiene el estrés ocupacional en el clima laboral de los colaboradores del área de enfermería administrativa y asistencial de la empresa MEINTEGRAL S.A.S.?

## **Objetivo general.**

5

Analizar qué influencia tiene el estrés ocupacional sobre el clima laboral de los colaboradores del área de enfermería administrativa y asistencial de la empresa MEINTEGRAL S.A.S.

## **Objetivos específicos.**

1. Plantear estrategias que permitan aliviar los niveles de estrés en aras de mejorar el clima laboral de los colaboradores de la empresa MEINTEGRAL S.A.S.
2. Determinar la relación entre estrés ocupacional y el clima laboral entre los colaboradores de la organización.
3. Identificar los principales factores que generan el estrés afectando el clima laboral.

## **Justificación.**

La investigación en curso tiene como objetivo identificar y analizar qué influencia tiene el estrés ocupacional sobre el clima laboral de los colaboradores del área de enfermería administrativa y asistencial la empresa MEINTEGRAL S.A.S. disminuyendo la productividad y efectividad de sus procesos, afectando su bienestar laboral, generando desmotivación y ruptura de las relaciones interpersonales, aumentando en gran medida los riesgos psicosociales basado en los hallazgos obtenidos, se logre plantear estrategias que permitan minimizar el estrés en los colaboradores no solo del área administrativa y asistencial sino también de toda la organización



**Marco de referencia.**

El presente proyecto de investigación el estrés ocupacional y su influencia en el clima laboral de los colaboradores de la empresa MEINTEGRAL S.A.S. abordará tres marcos, cuyo principal objetivo es describir los conceptos y traer a colación la información más relevante en relación con la presente investigación. Adicional se mencionarán investigaciones que respalda el tema abordado y que de acuerdo con su desarrollo y resultados obtenidos no son ajenos a la problemática abordada.

**Marco conceptual.**

Es importante abordar los principales conceptos que afectan la problemática planteada. El estrés ocupacional ha sido definido por diversos autores partiendo de la incidencia del factor riesgo psicosocial en las organizaciones, el cual tiene altos niveles de ocurrencia y que afecta la salud de los trabajadores, y en la misma proporcional a la gestión y productividad. De forma más simple, en algunos reportes se le define como la respuesta del organismo frente a exigencias externas.

Por otro lado, McGrath y Altman (1970) lo definen como un desorden que surge cuando se produce un desequilibrio entre lo que se le exige al trabajador y su capacidad de responder ante tales demandas. Además, se reconoce como un estado que se manifiesta a través de síntomas del orden fisiológico, psicológico y social. Cabe destacar que se han elaborado modelos que se aproximan a la interpretación del estrés laboral, entre estos se encuentran el modelo de demanda – control formulado por Karasek (1977) y el modelo desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996) (Osorio & Cardenas Niño, 2017)

Por esto es importante definir qué es la calidad de vida laboral, al respecto vale mencionar la definición de Rodríguez (1998), quien la define como un sistema que incluye toda una dinámica de acción para lograr que dentro de la organización se optimicen las acciones para motivar a los empleados y así mejorar el ambiente laboral. Todo esto implica considerar factores esenciales como remuneración, ambiente laboral, reconocimiento, entre otros no menos importantes, que al interactuar entre sí potencian el logro hacia un mejor nivel de calidad de vida laboral (Duran, 2010).

### **Marco teórico.**

Diferentes investigaciones desarrolladas en el área de salud ocupacional, tal y como explica Levi (1999), presentan el estrés como una forma de respuesta del cuerpo humano expuesto a situaciones de su entorno que atiende a ciertos patrones. Es considerada como la "enfermedad del siglo veintiuno" y en países como Colombia es también contemplado como enfermedad laboral, a pesar de no tener una definición específica. Existen fuentes, como lo señala Zegrís (1996) que explican la dinámica del estrés desde una perspectiva fundamentada entre dos factores desequilibrados, es decir el desempeño del colaborador en relación con los beneficios que obtiene por el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

El estrés puede ser causado por actividades que exigen un sobre esfuerzo físico por parte del trabajador, así como situaciones que son repetitivas, que de alguna forma tienen un efecto psicológico y social en el individuo. La revisión de diversos artículos y publicaciones relacionadas con el tema del estrés ocupacional permite señalar que existen muchas formas de definirlo, no obstante, la mayoría de los autores coinciden en que este es un patrón de respuesta de los seres humanos que implica la intervención de aspectos psicológicos y fisiológicos, según la experiencia de cada individuo y de acuerdo con la estimulación del entorno.

Definiciones como las expuestas dan cuenta de las investigaciones teóricas, así como empíricas desarrolladas en el área de la psicología, que se han centrado en tres aspectos importantes para las organizaciones, como el estrés, clima y satisfacción laboral. Al respecto, vale la pena rescatar el pensamiento y enfoque de Kompier (2014) quien explica que la motivación y el estrés están íntimamente relacionados, dado que hay evidencias que el nivel de estrés ocupacional disminuye en un ambiente de trabajo saludable donde se proporcionan excelentes condiciones para que los colaboradores cumplan sus funciones, y además se tiene en cuenta su desempeño a través de recompensas. 8

El clima laboral es parte fundamental en una organización sin importar su tamaño, razón social, o enfoque comercial. Para comprender cada una de sus características y sus teorías, se hace necesario conocer conceptos básicos como el clima organizacional, el bienestar laboral y aspectos que lo afectan como lo es el estrés ocupacional.

Actualmente, tal y como afirma Sziklai (2006) se ha logrado sensibilizar a los líderes empresariales sobre la importancia de mejorar las condiciones y el ambiente laboral, en relación con el desempeño de los colaboradores, y por ende sus repercusiones en la productividad de las empresas. Es por eso, que la necesidad de evaluar el clima laboral tiene como principal característica, el estudio de los comportamientos individuales como grupales, identificando variables como ausentismos, rotación de personal, el sentido de pertenencia y el nivel de motivación de cada colaborador y de qué manera desempeña sus funciones. (Lisbona et al., 2008)

El clima laboral o clima organizacional, como también se le conoce, ha sido objeto de diferentes investigaciones, en las que se construyen diversas acepciones, entre las que se encuentra aquella que sustenta el enfoque del clima organizacional como un factor dependiente

de otros indicadores organizacionales. En el caso de la investigación que se propone se adopta <sup>9</sup> el concepto formulado por Litwin y Stringer (1968). Esta definición señala que el clima laboral dentro de las compañías está basado en el ambiente generado por las emociones de los actores que participan dentro de la organización, este conjunto de propiedades medibles y percibidas por los colaboradores acerca del espacio donde lleva a cabo sus tareas influyen en la motivación que tiene para realizar las actividades y su comportamiento, la percepción que se tiene, en cada dimensión ya sea física, mental y emocional influyendo en la motivación.

El clima laboral engloba distintas connotaciones, estas se fundamenta en las características que abarca una organización distinguiéndose de otras, las cuales son de gran importancia, puesto que tienen en un periodo de tiempo una continuidad relativa, la cual tiene influencia en el comportamiento de todo el personal que labora en dichas organizaciones, por tal motivo, estas se encuentran en el primer vínculo de relación en donde los trabajadores se sienten más ajenos en su ambiente laboral, creando un conjunto de atributos por el bien de cada uno.

La motivación es un aspecto que requiere ser abordado y estudiado desde las teorías enfocadas específicamente en el contexto laboral. Al respecto destacan la teoría de las necesidades motivacionales de McClelland (1960), la teoría de la expectativa de Vroom (1964) y la teoría de los dos factores de Herzberg (1968), el objetivo de cada uno de estas es identificar los factores y elementos que afectan su clima organizacional.

El estudio de la concepción de la expectativa laboral fue abordado por Tolman (1932) y Lewin (1938), quienes afirman que esta es una forma de valorar subjetivamente la acción de lograr una meta. Por otro lado, Vroom (1964) propone que las personas, en este caso un trabajador, desarrolla sus actividades y cumple sus funciones dentro de la organización en la misma medida que valora el resultado y recompensa que obtendrá al completar dichas tareas, la

importancia de la teoría de las expectativas de Vroom (1964) está vinculada con la perseverancia del individuo en relación con la motivación dada por los factores externos. Este planteamiento indica que los trabajadores proyectan y visualizan los posibles resultados y qué beneficios le puede traer dicha actividad, de acuerdo con esto desarrollan las tareas que los lleven a cumplir con el objetivo, ya sea que represente recompensa o reconocimiento. 10

El trabajo presentado por Herzberg para el año 1968, el cual se conoce como la teoría de los dos factores, surgió con el propósito de mejorar y complementar el trabajo y propuesta de Abraham Maslow del año 1943, presentada como la pirámide de las necesidades, enfatizando específicamente el ámbito laboral. La finalidad de esta teoría está basada en dos tipos de factores, por un lado, los factores motivadores o intrínsecos, los cuales se vinculan con la percepción del trabajador de sentirse satisfecho gracias a su posición dentro de la empresa, y las tareas relacionadas con esta, las cuales se deben cumplir a nivel individual, por lo tanto, estos factores están bajo control de los sujetos por estar relacionados con sus acciones, por otro lado, la teoría plantea los factores extrínsecos o higiénicos que cumplen la función de ser preventivos, estos buscan evitar la insatisfacción en los trabajadores, pero no producen satisfacción, incluso si la generan esta no se mantiene por mucho tiempo (Hernández, 2015).

Otro de los autores que trabajó sobre la motivación fue David McClelland quien explica que el individuo después de satisfacer sus necesidades básicas se encuentra con las necesidades adquiridas, una triada que impulsa al individuo a sentir que es capaz de lograr una meta, alcanzar una posición de poder, y finalmente lograr afiliarse a estas. Esta situación se presenta una vez el sujeto entra a hacer parte de una organización en la cual debe cumplir con obligaciones laborales.

Esta propuesta permite que los dirigentes de la organización traten diferencialmente a sus trabajadores, de esta forma los encargados de cumplir con tareas supervisoras podrán establecer

un canal de comunicación con los empleados tomando en cuenta las necesidades individuales. 11

Esta teoría actualmente proporciona facilidades, en especial al área de talento humano, para realizar los procesos de selección y contratación de personal, así como lo referente a las promociones, dado que la motivación es un motor para impulsar a los trabajadores a elevar su expectativa laboral. Por lo tanto, es necesario que se maneje la motivación dentro de los procesos de evaluación de factores relacionados con el clima laboral dentro de la organización (Rivera, 2014).

### **Marco Empírico.**

En el estudio de investigación realizado por Perea (2016) se abordó el tema del estrés laboral y su efecto en el clima de la organización, para el caso de una empresa del sector de la agroindustria. En esta investigación se buscó determinar cómo incide el estrés en el ambiente laboral, la investigación fue descriptiva, en la que se realizó una encuesta de 40 ítem a más de doscientos empleados, que laboran en doce empresas peruanas del área agroindustrial, se evaluaron los niveles que genera el estrés en el ambiente laboral, representado por un porcentaje equivalente al 79,67% correspondiente a empleados que mostraron cierto agrado como favorable. Por el contrario, el 20.33% de los empleados encuestados por Perea (2016) que respondieron con desagrado son los que presentan estrés laboral, existiendo una correlación significativa entre las variables estudiadas. Perea (2016) concluyó que es necesario identificar y evaluar el factor de estrés en la organización, puesto que sirve para aplicar las acciones necesarias para disminuir el nivel de estrés en cada trabajador y así suprimir los efectos negativos que repercuten en la productividad empresarial.

Otros estudios también relacionados con el clima y el estrés ocupacionales son los desarrollados en empresas vinculadas con el sector salud. Tal y como el realizado por

León(2017), donde el objetivo es comprender y determinar su relación, aplicaron la metodología descriptiva correlacional, no experimental a través de una encuesta con un cuestionario de análisis cualitativo a 54 personas evidenciando en las diferentes tablas con un 70,4% identificando que existe consecuencias a causa del estrés laboral con unos niveles altos en el desarrollo de sus funciones que realizan a diario, un 16,8 casi siempre, un 16.2 % casi nunca y un 2,2 % nunca (León, 2017), dando resultados negativos en las exigencias de sus labores diarias.

La investigación realizada por Liza Neciosup (2020) plantea dos variables de estudio, como lo son el clima laboral y el estrés ocupacional, de tal forma que se estableció como meta evaluar la relación entre ambas. Para ello utilizaron un diseño no experimental, descriptivo, correlacional por medio de cuestionarios con preguntas cerradas, escala de Likert, a 30 colaboradores, de los cuales 23 son un 77% con estrés laboral, 7 empleados representan el 23 % en un nivel medio de estrés según (Liza Neciosup, 2020).

Concluyendo que entre las variables objeto de estudio se presenta una relación considerada significativa, fundamentado en los valores porcentuales obtenidos. Estas evidencias permiten señalar que el trabajo bajo presión, además de realizar las actividades con rapidez y la asignación de responsabilidades constantemente, generan estrés ocupacional y afectan de manera significativa el clima laboral.

The objective of the present investigation is to identify the relationship that exists in a Charitable Institution in the Province of Concepción in which an empirical study is carried out, with a sample made up of 184 workers, divided into five groups. The questionnaire applied anonymously with 71 items divided into 3 sections: basic information, job stress and job

satisfaction. The results obtained represented values for Job Satisfaction between 0.656 and 13 0.923, for Job Stress between 0.635 and 0.927, the results obtained being reliable. In general, regarding stress, all work groups present a stress picture. Regarding job satisfaction, the general average evaluated is 3.8 points, which shows a medium level of job satisfaction. The results allow us to conclude that the greater job satisfaction and greater control over work, the degree of stress can be reduced. (Chiang vega, Riquelme Neira, & Rivas Escobar , 2018)

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

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

El objetivo de esta experiencia investigativa es comprender las causas y el nivel de estrés y de qué manera este afecta el bienestar de los colaboradores de la empresa MEINTEGRAL S.A.S., la recogida de información corresponde al diseño de herramientas vinculadas con un método Mixto, para integrar una visión objetiva del método cuantitativo y la subjetividad que aporta el enfoque cualitativo, permitiendo obtener la respuesta a la problemática planteada Hernández, Fernández y Batista (2010)

La aplicación de instrumentos como la encuesta tipo Likert, permite la recopilación de datos que logran probar hipótesis o identificar las causales de las problemáticas que se presentan en la compañía, para lo cual solo se puede llevar a cabo realizando una interpretación acertada y por medio de una investigación descriptiva. R. Gay (1996)

##### **Participantes.**

El instrumento se aplicará al personal de enfermería tanto del área asistencial como administrativa, cuyas edades están comprendidas entre 20 y 50 años, en la ciudad de Manizales,



se aplica a este grupo debido a que son las áreas con mayor cantidad de personas que realizan 14 todas las labores enfocadas a la misión de la organización, para lo cual se tendrá en cuenta una muestra de 20 personas.

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

El instrumento es una encuesta mixta, aplicada a 20 colaboradores del área administrativa y asistencial, la cual servirá para recolectar datos que permitan identificar la incidencia del estrés laboral en el bienestar de los colaboradores de MEINTEGRAL S.A.S. La cual consta de 15 ítems, y a su vez están conformadas por: 10 preguntas tipo Likert (0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = Ocasionalmente 3 = Cada mes 4 = En ocasiones 5 = Con frecuencia), y 5 preguntas abiertas donde los colaboradores podrán indicarnos qué actividades o métodos les gustaría que la empresa implementara para disminuir el estrés laboral.

Los factores para tener en cuenta son estrés laboral, calidad de vida, clima y cultura organizacional, motivación. La segunda parte está conformada por 5 preguntas abiertas donde los colaboradores encuestados podrán indicarnos qué actividades o que métodos les gustaría que la empresa realizará para disminuir el estrés laboral.

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

La recolección de la información se hará por medio de la aplicación de una encuesta diseñada en la herramienta Google forms, una vez diseñada se aplicará a los participantes compartiendo el enlace que remite al diligenciamiento. Una vez enviada la respuesta se hará uso de la opción de base de datos que ofrece la herramienta en la cual permite reflejar los resultados obtenidos por medio de gráficas, una vez consolidada la información se procede a la presentación, análisis y conclusión de la información obtenida.

La recolección de la información se hará mediante la aplicación del instrumento, elaborado en la herramienta Google forms, se difundirá compartiendo el enlace que permite realizar diligenciamiento. Una vez registradas las respuestas, se consolidarán los resultados obtenidos por medio de gráficas, procediendo con la presentación, análisis y conclusión de los datos.

### **Consideraciones éticas.**

La finalidad es brindar información pertinente a la institución a través del accionar ético como psicólogos en formación, se tiene presente el rol del psicólogo investigador, retomando el objetivo que se menciona la ley 1090 (2006), donde designa la responsabilidad del código deontológico y bioético de los psicólogos en Colombia, este reglamento es realizado por el Colegio Colombiano de Psicólogos.

El Código Deontológico y Bioético de psicología aplicado para esta investigación fue el título 2 de las disposiciones generales del rol del psicólogo; se tuvieron en cuenta: Responsabilidad, confidencialidad, bienestar al usuario, evaluación de técnicas y la investigación con participantes humanos; lo cual permitió accionar de manera legal y comprender los parámetros de bienestar que se manejan a través de esta normatividad y los que se pretenden con la investigación.

Título VII, se aborda el capítulo VII, en particular el artículo 50, en el que se establece que los profesionales de la psicología que conduzcan un estudio científico deben actuar bajo los principios de ética y moral, además guardar total respeto a la dignidad de los sujetos que participen en dicha investigación. También se sigue la norma del consentimiento informado, esto con el fin de informar acerca de la investigación, que su participación es voluntaria y siguiendo el protocolo de confidencialidad de los datos en el caso de los colaboradores que participan,

llevándose a cabo la explicación de la dinámica y dando libertad en la participación sin ninguna recolección de datos personales para el personal que no desea participar.

16

Se contemplan los principios bioéticos, el primero de ellos la autonomía, cumpliendo con la libertad de participación en la investigación (artículo 2, #6). Derecho de beneficencia y no maleficencia, en este se alude al bienestar del usuario, donde el psicólogo protege el bienestar de los individuos o grupos con los que trabaje; junto con el de maleficencia, donde se menciona que se debe hacer y promover el bien; a través de esta investigación se garantiza la participación voluntaria, además se resalta el principio de impulsar mejoras a la condición laboral que beneficie a los trabajadores.

Para finalizar, cabe aclarar que el resultado obtenido de la investigación respetará el derecho a la privacidad de los trabajadores, por ende, se analizarán de forma generalizada evitando realizar señalamientos particulares a cualquiera de los trabajadores, en especial para cumplir totalmente con el principio de no-maleficencia.

#### **Capítulo 4.**

##### **Resultados.**

Se realiza la aplicación del instrumento a 20 trabajadores de enfermería del área administrativa y asistencial contando con el número de participantes planteado. Los resultados se presentan a continuación:

La respuesta obtenida para la pregunta con qué frecuencia los trabajadores sienten estrés al realizar sus tareas diarias sirvió para encontrar que el 80% sienten estrés ocasionalmente, el 15% manifiestan sentirse así frecuentemente, mientras el 5% restante manifiestan no sentir casi nunca sensación de estrés. (grafica 1).

A la pregunta si considera que su jefe directo es justo con sus decisiones se evidencia 17 que el 80% sienten que las decisiones del jefe son justas, mientras el 20% restante consideran que ocasionalmente es justo a la hora de tomar decisiones. (grafica 2).

A la pregunta si siente que se puede expresar de manera libre y honesta sobre los problemas que le afectan en el lugar de trabajo se evidencio que el 50% manifiesta poder hacerlo con frecuencia, el 35% ocasionalmente, 5% cada mes y el restante 10% manifiestan nunca y casi nunca. (grafica 3).

A la pregunta si le resulta difícil mantener el control de las emociones en los conflictos personales se encontró que el 35% casi nunca, el 30% nunca, el 20% con frecuencia, el 10 % ocasionalmente, mientras el 5% manifiesta sentir que le resulta difícil mantener el control de las emociones (grafica 4).

Se pregunta a los participantes si se les ofrece la información relevante para ejecutar sus tareas y estar al tanto de los cambios, se evidencia que el 60% manifiestan que con frecuencia se les ofrece la información, el 25% ocasionalmente, mientras el 15% restante manifiestan que casi nunca le es brindada la información (grafica 5).

Los participantes manifiestan ante la pregunta, si consideran que en su área puede trabajar en equipo, a lo que el 75% responde que, con frecuencia, mientras el 25% consideran que ocasionalmente (grafica 6).

A la pregunta de si consideran que la organización establece herramientas para el apoyo al trabajo en equipo, los colaboradores de Meintegral responden un 40% que, con frecuencia, otro 40% ocasionalmente y 20% casi nunca. (grafica 7).

Se les pregunta a los trabajadores si consideran que las altas labores que se realizan a diario en su trabajo afectan las relaciones interpersonales con sus compañeros a lo que su respuesta se da que un 40% Casi nunca, un 20% ocasionalmente, otro 20% nunca, 15% con frecuencia y 1% cada mes. (grafica 8) 18

Se pregunta a los participantes si permanecen de buen humor en la jornada laboral a lo cual se evidencia que el 80% se sienten de buen humor, mientras el 20% restante manifiestan ocasionalmente sentirse de buen humor. (grafica 9).

Se pregunta a los participantes si se sienten apoyados por el equipo de trabajo al momento de la toma de decisión, ante lo que el 55% afirmó que se siente apoyado con frecuencia, el 35% ocasionalmente, mientras el 10% manifiestan que se sienten apoyados una vez al mes. (grafica 10).

Para los resultados de orden cualitativo se hará un análisis a las respuestas de cada pregunta y se brindará la descripción a cada una de ellas basado en las opiniones de los colaboradores participantes del estudio.

- ✓ ¿Existe algún problema que detone el estrés laboral en la empresa y afecte la relación con los compañeros? Especifique.

Según la opinión de los participantes correspondiente a esta pregunta coinciden que el problema que puede detonar el estrés laboral posiblemente afectando la relación con los compañeros es la sobrecarga laboral acompañada de la falta de recursos y comunicación.

- ✓ ¿Cuáles son las principales fuentes de estrés o presión en su vida en este momento?

La opinión de los participantes en cuanto a la pregunta de cuáles son sus principales 19

fuentes de estrés o presión en su vida en este momento coinciden que son el trabajo y el bajo salario.

- ✓ Mencione una o dos cosas que le ayudan a manejar el estrés ocupacional y la presión

En cuanto a las cosas que ayudan a manejar el estrés ocupacional y la presión los colaboradores consideran que realizar una pausa activa, pensar y hablar con sus compañeros es lo que más les ayuda.

- ✓ Mencione tres aspectos que considere que afectan el clima laboral.

El personal de Meintegral coincide que entre los factores que inciden negativamente en el clima laboral se encuentran la mala comunicación, el exceso de trabajo y el estrés son los tres aspectos que más los afectan.

- ✓ Qué estrategias implementaría para que el estrés a causa del trabajo no afecte el clima laboral con su equipo de trabajo.

Los participantes coinciden en que las estrategias que implementarían para que el estrés a causa del trabajo no afecte el clima laboral con sus compañeros son talleres de trabajo en equipo (compañerismo), organización en las funciones y disminución del exceso de tareas a desarrollar.

### **Discusión.**

Los resultados obtenidos así como la información recolectada permiten señalar que es importante evaluar el nivel de estrés e identificar los factores agravantes, con el fin de disminuir molestias que afectan el rendimiento y productividad con base en los resultados se evidencia que existen otros factores detonantes del estrés laboral que afectan de manera directa, como lo puede

ser la sobrecarga laboral, el no contar con los recursos o elementos necesarios para cumplir con las tareas y funciones inherentes al cargo, así como las limitaciones que se presentan en la comunicación entre jefes y colaboradores. 20

Factores como los expuestos anteriormente y durante toda la investigación permiten visualizar de qué manera se ve afectado tanto físicamente y mentalmente un colaborador al no contar con buenas condiciones laborales, esta afirmación está basada en lo señalado por los diferentes autores representados en el marco teórico quienes destacan la importancia del talento humano para las organizaciones, por lo que para esto se hace fundamental evaluar sus condiciones laborales, del mismo modo los estudios que se han realizado a lo largo del tiempo expuestos en el presente documento hacen relevantes los procesos de intervención para disminuir enfermedades psicosociales, rotación de personal, conflictos internos, entre otros.

Los resultados muestran que respecto al trabajo en equipo el resultado obtenido fue bastante positivo, se hace evidente que el porcentaje restante no considera que puedan trabajar en equipo, independiente que este porcentaje sea mínimo es de gran importancia que se realice una intervención, debido que este tipo de rupturas afectan el equipo de trabajo teniendo en cuenta que de tanto el área administrativa como asistencial se requiere de una comunicación constante y asertiva, la toma de decisiones se deben de realizar en conjunto y pensando en beneficio de todos los integrantes del equipo de trabajo.

Teniendo en cuenta los porcentajes de todas las preguntas abordadas, se refleja un balance positivo, en cuanto a las relaciones interpersonales, el respaldo durante la toma de decisión, y las herramientas para ejecutar sus funciones, aspectos de mucha importancia, pero al momento de evaluar los resultados que hacen relevancia en la investigación es evidente que un

gran porcentaje de colaboradores presenten un alto nivel de estrés al momento de ejecutar las 21 tareas asignadas. Otro de los planteamientos importantes dentro del marco de referencias y que evidencia un nivel de coincidencia en los porcentajes resultantes de la investigación, está vinculado con la relevancia de la sobrecarga de trabajo como un elemento importante que causa estrés y afectan el clima laboral, dentro de estas hay factores agravantes como el trabajo repetitivo y trabajo con efectos psicosociales.

El beneficio de este tipo de investigaciones en las organizaciones, permiten implementar y ejecutar planes de intervención que minimicen las situaciones de estrés como pausas activas, actividades de integración, espacios para fortalecer los canales de comunicación y también la implementación de incentivos para los colaboradores aumentando la motivación y el compromiso.

La encuesta implementada en el área de enfermería administrativa y asistencial, evidencio que existe una alta relación en cuanto al estrés ocupacional y que la influencia que este genera en el clima de los colaboradores de MEINTEGRAL, por lo mismo se hace importante aplicarla en todas las áreas de la organización y en conjunto ir implementando los planes de mejoras y un constante seguimiento para identificar el impacto positivo que se tiene.

### **Conclusiones.**

De esta manera se puede concluir que el desempeño laboral es un elemento de gran importancia para que los colaboradores vean los resultados o se sientan satisfechos al momento de realizar las actividades. Asimismo, se considera que el estrés influye de cierto modo en el clima laboral, en este caso con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los



colaboradores de MEINTEGRAL se pudo determinar que estas dos variables tienen una correlación significativa.

22

En este trabajo investigativo, de acuerdo con los artículos científicos encontrados, así como los resultados obtenidos del diligenciamiento del cuestionario, y a través de la interpretación de los datos usando los criterios de medición de la escala Likert, se puede afirmar que las organizaciones para su buen rendimiento, productividad, desarrollo del recurso humano e importancia de las evaluaciones constantes dentro de la organización, necesitan conocer las necesidades de cada colaborador y así determinar el nivel del estrés al que se encuentran sometidos, dadas las condiciones de su entorno laboral. De tal manera que, en MEINTEGRAL, se hace necesario desarrollar un programa motivante que puede ser algo dinámico al inicio de cada jornada, el cual estaría dirigido por el área de talento humano. Estas dinámicas tendrían como objetivo propiciar un inicio de actividades laborales con un mayor nivel de agrado y energía para que minimice el nivel de estrés y genera un buen ambiente de trabajo.

### **Limitaciones.**

La realización de la presente investigación sirvió para poner en evidencia algunas limitaciones, una de ellas es el poco tiempo para desarrollar este tipo de estudio y a su vez poder ejecutar las acciones de intervención, además de que pudo evidenciar la presencia de cierto grado de estrés y la forma cómo estos no son visibles para los cargos superiores.

En segunda instancia se evidencia que la falta de participación en este tipo de investigaciones es por temor a represalias futuras por parte del empleador, y del mismo modo no hay certeza en las respuestas obtenidas por parte de los colaboradores.

- ✓ Implementar un cronograma con actividades que permitan regular el impacto que genera el estrés.
- ✓ Realizar evaluaciones periódicas cada fin de mes con el fin de identificar de qué manera ha minimizado el estrés.
- ✓ Capacitar al personal con el fin de fortalecer las relaciones laborales en aras de afianzar el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.
- ✓ Implementar actividades de integración en pro del bienestar y la motivación.
- ✓ Evaluar las funciones de cada colaborador con el fin de equilibrar las cargas laborales.
- ✓ Involucrar a jefes y superiores en la conducción de procesos como el presentado en esta investigación.

- Arias Gallegos, Walter L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 325-335. Recuperado en 28 de octubre de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662012000400004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000400004&lng=es&tlng=es).
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 4(2), 25-36.
- Chiang vega, M., Riquelme Neira, G., & Rivas Escobar, P. (2018). Scielo . Obtenido de Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext)
- Cólica, P. R. (2009). Biblioteca Politécnico Grancolombiano. Obtenido de El Estrés: <https://elibro.net/es/ereader/poligran/85373?page=20>
- Duran, M. M. (enero - junio de 2010). Escuela de la ciencia de la administración. Obtenido de Bienestar psicológico: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- En Valores, R. E., De, D., Revista, L. A., Prebo, U., Andrés, A., Blanco, E., Escorpio, E., & Ponte-Rodriguez, F. (2016). Educación en Valores. *Edu.ve*. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación.

Galvis, O. Z. (2006). Tipos de investigación. *Revista Científica General José María Córdova*, 25(4), 13-14.

García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J., & Gómez Rada, C. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica. En M. García Rubiano, J. J. Vesga Rodríguez, & C. A. Gómez Rada. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.  
<https://elibro.net/es/ereader/poligran/197110?page=11>

Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. On line) (27/03/2000). Revisado el, 14.

Hermosa R, Angélica M, & Perilla T, Lyria E. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33 (2), 252-261. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12>

Hernández Ortiz, M. J. *Administración de empresas* (2a. ed.). ed. Madrid: Difusora Larousse-Ediciones Pirámide, 2015. 447 p. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/49097?page=392>

Houtman, I., Jettinghof, K., Cedillo, L., & World Health Organization. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf)

Juárez, R. V. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. México.: PEARSON EDUCACIÓN. Recuperado de [https://books.google.com.co/books?id=CWa29phFNtwC&pg=PP1&source=kp\\_read\\_button&hl=es&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=CWa29phFNtwC&pg=PP1&source=kp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false).

León, L. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de<sup>26</sup> salud binacional. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 1(1), 51-75.

Liza Neciosup, J. J. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir SAC 2020.

Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano–Arquitectónico.

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

Osorio, J., & Cardenas Niño, L. (junio de 2017). Scielo. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982017000100081](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081)

Perea, A. F. (2016). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. In *Anales Científicos* (Vol. 77, No. 1, pp. 54-62). Universidad Nacional Agraria La Molina. (Perea, 2016)

Rivera Pulache, R. J. (2014). Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JE Construcciones Generales SA. recuperado de: Rivera Rosa Trabajo de Investigación \_2014.pdf (untels.edu.pe)

Seisdedos, N. (2003). El clima laboral y su medida. En N. Seisdedos, *El clima laboral y su medida* (pág. 6). Madrid: Colegio oficial de psicólogos <https://elibro.net/es/ereader/poligran/21221?page=7>

Seisdedos, N. (s.f.). El clima laboral y su medida. Obtenido de Biblioteca Politécnico<sup>27</sup>

Grancolombiano: <https://elibro.net/es/ereader/poligran/21221?page=3>

**Consentimiento informado.**

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EL ESTRÉS  
OCUPACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA MEINTEGRAL S.A.S.

**Investigadores:**

Diana Patricia Mosquera Corredor

Edilberto Velandia Zafra

Leidy Lline Soriano Herrera

Luisa Fernanda Legro Segura

Yenny Paola Giraldo Cárdenas

Objetivo del Plan de Mejora: A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa MEINTEGRAL S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar qué influencia tiene el estrés ocupacional sobre el clima laboral de los colaboradores del área administrativa y asistencial de la empresa MEINTEGRAL S.A.S

**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.

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 modificaciones 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

30

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 plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “el estrés ocupacional y su influencia en el clima laboral de los colaboradores de la empresa MEINTEGRAL S.A.S.”, 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.: \_\_\_\_\_

### Nota:

(Dentro del formulario del instrumento planteado cada uno de los participantes da por firmado y autorizado una vez marque la opción “si acepto y participo”.)

**Encuesta ([Encuesta MEINTEGRAL SAS. - Formularios de Google](#))**

1. ¿Con que frecuencia siente estrés ocupacional en las actividades que realiza diariamente?
2. ¿Considera usted que su jefe directo es justo con sus decisiones?
3. ¿Siente que puede hablar honestamente sobre los problemas que le afectan en el lugar de trabajo?
4. ¿Le resulta difícil mantener el control emocional en los conflictos personales?
5. ¿Se le ofrece toda la información relevante para ejecutar sus labores y estar al tanto de los cambios?
6. ¿Considera que en su área puede trabajar en equipo?
7. ¿Considera que la organización establece herramientas para el apoyo al trabajo en equipo?
8. ¿Considera usted que las altas labores que se realiza a diario en su trabajo afectan las relaciones interpersonales con sus compañeros?
9. ¿Siente usted que permanece de buen humor en su jornada laboral?
10. Al momento de tomar decisiones ¿siente apoyo por parte de su equipo de trabajo?
11. ¿Existe algún problema que detone el estrés laboral en la empresa y afecte la relación con los compañeros? Especifique.
12. ¿Cuáles son las principales fuentes de estrés o presión en su vida en este momento?
13. Mencione una o dos cosas que le ayudan a manejar el estrés ocupacional y la presión.
14. Mencione tres aspectos que considere que afectan el clima laboral.
15. Que estrategias implementaría para que el estrés a causa del trabajo no afecte el clima laboral con su equipo de trabajo

1. ¿Con que frecuencia siente estrés ocupacional en las actividades que realiza diariamente?  
20 respuestas

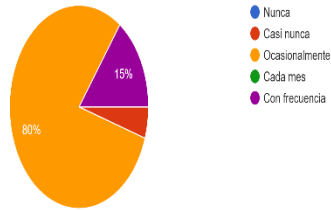


Figura 1. Fuente: Elaboración propia

2. ¿Considera usted que su jefe directo es justo con sus decisiones?  
20 respuestas

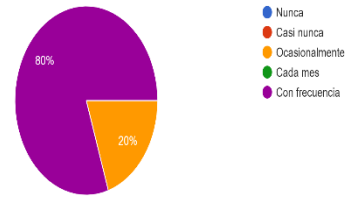


Figura 2. Fuente: Elaboración propia

3. ¿Siente que puede hablar honestamente sobre los problemas que le afectan en el lugar de trabajo?  
20 respuestas

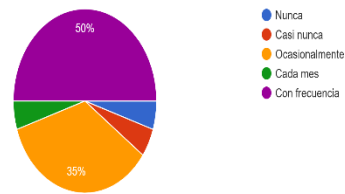


Figura 3. Fuente: Elaboración propia

4. ¿Le resulta difícil mantener el control emocional en los conflictos personales?  
20 respuestas

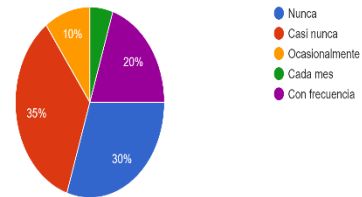
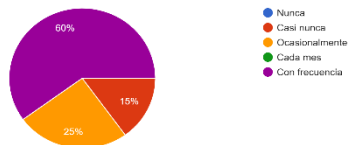


Figura 4. Fuente: Elaboración propia

5. ¿Se le ofrece toda la información relevante para ejecutar sus labores y estar al tanto de los cambios?  
20 respuestas



6. ¿Considera que en su área puede trabajar en equipo?  
20 respuestas

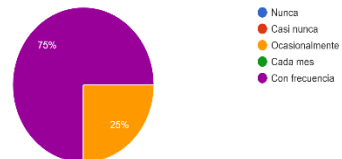


Figura 5. Fuente: Elaboración propia

7. ¿Considera que la organización establece herramientas para el apoyo al trabajo en equipo?  
20 respuestas

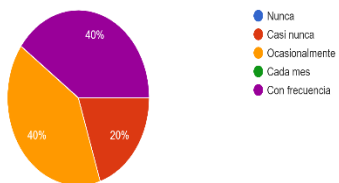


Figura 7. Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Fuente: Elaboración propia

8. ¿Considera usted que las altas labores que se realiza a diario en su trabajo afectan las relaciones interpersonales con sus compañeros?  
20 respuestas

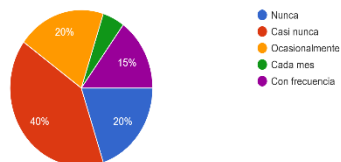


Figura 8. Fuente: Elaboración propia

9. ¿Siente usted que permanece de buen humor en su jornada laboral?  
20 respuestas

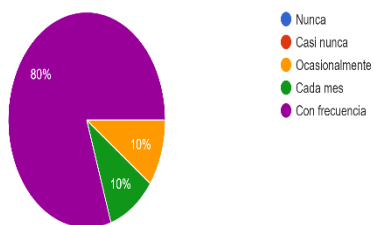


Figura 9. Fuente: Elaboración propia

10. Al momento de tomar decisiones ¿siente apoyo por parte de su equipo de trabajo?  
20 respuestas

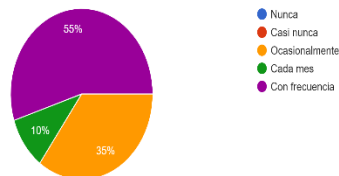


Figura 10. Fuente: Elaboración propia

<b>PROCESO:</b> Gestión de Investigación	<b>FORMATO</b>	<b>Código:</b> II-RG-033
<b>SUBPROCESO:</b> Investigación programa	<b>FICHA REPORTE DE SUSTENTACION DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Versión:</b> 2

<b>Autores</b>	<b>Nombres y apellidos estudiantes</b>
	Diana Patricia Mosquera Corredor Edilberto Velandia Zafra Leidy Lline Soriano Herrera Luisa Fernanda Legro Segura Yenny Paola Giraldo Cárdenas
	<b>Director del trabajo de grado</b>
	Cristian Yesid Useche Holguín
<b>Programa</b>	Psicología
<b>Título del proyecto</b>	el estrés ocupacional y su influencia en el clima laboral de los colaboradores de la empresa MEINTEGRAL S.A.S.
<b>Objetivo del proyecto</b>	Analizar qué influencia tiene el estrés ocupacional sobre el clima laboral de los colaboradores del área de

	enfermería administrativa y asistencial de la empresa MEINTEGRAL S.A.S.
<b>Duración de la sustentación</b>	06:08 minutos
<b>Enlace YouTube</b>	<a href="https://youtu.be/sQ0GIVCiRmw">https://youtu.be/sQ0GIVCiRmw</a>