

**Factores que inciden en el estrés laboral en los trabajadores de la obra civil del Consorcio
Informe Final Estudio de Caso**

**Benito Rivera Olaya
Camila Fernanda González Toquica
Sara Marcela Salcedo Sánchez
Estudiantes**

**Docente
Yency Ximena Chaparro Tovar
Profesional en seguridad y salud en el trabajo. Especialista en Gestión Ambiental
Magister en sistema Integrados de Gestión
Director del Proyecto
Yohana Milena Rueda Mahecha
Fonoaudióloga, Especialista en Administración en Salud Ocupacional, Magister en Educación
Codirector de Proyecto**

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, abril de 2024**

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen.....	7
Introducción	9
1. Objetivos	12
1.1. Objetivo General.....	12
1.2. Objetivos Específicos	12
2. Marco Referencial	13
2.1. Marco Teórico	13
2.2. Marco Empírico.....	17
3. Marco Metodológico	9
3.1. Diseño de Investigación del Estudio de Caso.....	9
3.2. Población Objeto	20
3.3. Técnicas de Recolección de la Información.....	20
3.4. Técnicas de Análisis de la Información.....	22
4. Resultados.....	24
5. Conclusiones.....	42
6. Recomendaciones.....	43
Referencias	44
Apéndices.....	48



FACTORES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL

3

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Técnicas de Analisis de la Información</i>	23
Tabla 2 <i>Factores que inciden en el estrés</i>	41



Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Población participante de la investigación</i>	23
Figura 2 <i>Sexo</i>	24
Figura 3 <i>Edad actual</i>	25
Figura 4 <i>Antigüedad laboral</i>	26
Figura 5 <i>Me considero agotada/o emocionalmente por mi labor</i>	26
Figura 6 <i>Me considero al finalizar mi jornada laboral cansado/a</i>	27
Figura 7 <i>Al iniciar la jornada laboral se siente fatigado/a</i>	28
Figura 8 <i>Tengo facilidad para comunicarme con las personas de mi trabajo</i>	28
Figura 9 <i>Ha presentado alteraciones gastrointestinales (nauseas, diarrea, vomito)</i>	29
Figura 10 <i>Durante su jornada laboral ha presentado dolor de cabeza</i>	30
Figura 11 <i>Después de su jornada ha presentado insomnio</i>	31
Figura 12 <i>Ha presentado dolores musculares a nivel de cuello, hombros o espalda</i>	31
Figura 13 <i>Presenta desórdenes alimenticios</i>	32
Figura 14 <i>Ha presentado trastornos emocionales durante las labores diarias</i>	33
Figura 15 <i>Ha presentado hipertensión arterial o taquicardia en si jornada laboral</i>	33
Figura 16 <i>Me han asignado mucho trabajo</i>	34
Figura 17 <i>Las personas con las que trabajo son agradables</i>	35
Figura 18 <i>Me siento frustrado/a con mi trabajo</i>	35
Figura 19 <i>Me siento agotado en mi trabajo</i>	36
Figura 20 <i>Me siento con sobrecarga laboral</i>	37
Figura 21 <i>Mi trabajo está libre de amenazas</i>	37
Figura 22 <i>Tengo un trabajo libre de conflicto estresante, rumores maliciosos</i>	38



FACTORES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL

5

Figura 23 *En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad.....*39

Figura 24 *Mi trabajo está libre de acoso sexual.....* 40



Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice A. <i>Formato de Consentimiento Informado</i>	48
Apéndice B. <i>Registro fotográfico</i>	48
Apéndice C. <i>Formato de entrevista semiestructurado</i>	48
Apéndice D. <i>Entrevista a medico ocupacional del Consorcio</i>	48



Resumen

El estrés es una situación del día a día de las personas, por lo tanto, siempre está presente en el lugar de trabajo. Es importante que los colaboradores de obra civil sepan y conozcan las situaciones que puede generar o afectar en el entorno laboral para así conocer el problema y sus implicaciones ayudan a comprender el impacto que tiene en la organización y en la salud de estos. En el estudio realizado el objetivo general es determinar los elementos que inciden en el estrés laboral en una muestra de 21 colaboradores pertenecientes a la obra civil del Consorcio de la ciudad de Machala-Ecuador. El método contiene información que ayuda a analizar y comprender los factores que influyen en el estrés laboral y se utiliza un enfoque cualitativo de tipo no experimental con alcance descriptivo, se aplica un consentimiento informado para aplicar la encuesta tipo Likert, una entrevista semiestructurada desde el concepto médico ocupacional que permite obtener información detallada a respuestas e interrogantes, los resultados arrojan el impacto que ocasionan estos factores en los colaboradores, en su estado emocional, físico, mental y su afectación en el estado de ánimo, el desempeño y el ritmo laboral, generando inseguridades, miedos y cansancio. En conclusión, se demuestra que el estrés laboral es un riesgo altamente peligroso tanto en lo organizacional como en la vida personal de cada colaborador, para combatirlo se propone un plan de intervención que minimice o elimine aquel factor de riesgo que sea una barrera para mejorar la calidad de vida de los colaboradores a nivel laboral y personal.

Palabras clave: Factores de estrés, personal de obra civil, Entorno laboral.

Abstract

Stress is a day-to-day situation of people; therefore, it is always present in the workplace. It is important that the collaborators of civil works know and know the situations that can generate or affect the work environment; therefore, knowing the problem and its implications helps to understand the impact it would have on the organization and their health. The general objective of the study is to determine the elements that affect work stress in a sample of 21 collaborators belonging the consortium work in the city of Machala-Ecuador. The method contains information that helps us to analyze and understand the factors that influence work stress and a qualitative approach of non-experimental type with descriptive scope is used, an informed consent is made to apply the Likert-type survey, a semi-structured interview from the occupational medical concept where we can obtain detailed information to answers and questions, with the results obtained analyze the impact caused by these factors on the employees in their emotional, physical, mental state and how these elements affect mood, performance and work rhythm, generating insecurities, fears and fatigue. In conclusion, it is demonstrated that work stress is considered dangerous both in the organizational and in the personal life of each collaborator, being found in proposing an intervention plan in order to minimize or eliminate the risk factor that establishes to improve the quality of life of the collaborators at work and personal level.

Key words: Stress factors, civil works personnel, work environment.

Introducción

Las personas actualmente están expuestas a muchos factores que se relacionan en las actividades laborales que dependen de condiciones físicas que se basan en seguridad industrial, pero también existe factores que afectan el bienestar mental y social del individuo.

Uno de los factores que es predominante en la industria de la construcción es el estrés laboral, que afecta al ser humano en sus comportamientos y en la salud del colaborador aumentando en las empresas la baja productividad y el ausentismo laboral.

El estrés laboral es consecuencia de la exposición a los riesgos psicosociales y se deriva muchas veces de situaciones o condiciones desfavorables o adversas a la respuesta emocional, física y mental del desequilibrio a las exigencias que una persona puede tener en su ámbito laboral, siendo el estrés laboral el problema identificado para el desarrollo de la presente investigación.

Por lo anterior, se identifica por medio de esta investigación los factores más incidentes del estrés laboral en los trabajadores de la obra civil que pertenecen al Consorcio ubicado en la ciudad de Machala – Ecuador donde se conoce también la percepción de varios colaboradores de diferentes nacionalidades, regiones que permite, comparar, evaluar, describir y comprender las incidencias del estrés laboral.

Es importante evaluar el estrés laboral en los colaboradores porque esto permite conocer los factores que afectan y así mismo tomar un plan de acción que permite mejorar las condiciones de salud de los colaboradores a nivel psicosocial, disminuir o eliminar las causas de este problema con el objetivo de lograr en la organización un ámbito laboral más saludable en la parte mental, física y social de los colaboradores del Consorcio.

Los datos son recolectados de los trabajadores que hacen parte de la obra civil del Consorcio que busca tener un análisis estadístico con la muestra de recolección de 21 trabajadores

FACTORES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL

10

donde se quiere identificar qué factores inciden en el estrés laboral y los resultados que posiblemente se pueden identificar tanto en la parte familiar, personal, laboral, social que también pueden causar afectación indirecta a una organización.

Como se menciona anteriormente, el estrés es uno de los principales problemas de los trabajadores que pueden sufrir desánimo, ansiedad, cansancio, a medida que más empleados experimentan estrés en el trabajo, los costos son altos llegando a pérdida de ingresos e incluso desempleo, lo que puede derivar en enfermedades mentales (Patlán, 2019).

Hoy en día, las exigencias que enfrentan las personas en su trabajo son cada vez mayores, de hecho, los ritmos de trabajo actuales afectan significativamente el bienestar físico, psicológico y social de los colaboradores, incluso hasta provocar reacciones con el estrés laboral el cual dificulta la realización de determinadas tareas y actividades laborales, donde se convierte en un problema para los empleados afectando la estructura de la organización.

Las organizaciones en los últimos años se preocupan por mantener programas enfocados al bienestar físico, mental y social de los colaboradores que ayudan a minimizar aspectos negativos en los ambientes laborales por la misma monotonía o exigencias laborales que tienen para avanzar en el sistema de producción.

El informe de la firma de expertos en temas laborales Regus, resalta los resultados de la encuesta realizada a más de 16.000 profesionales, en donde el 38 % de colombianos con empleo han experimentado estrés relacionado con el trabajo debido a su incertidumbre de la estabilidad laboral. (El Espectador, 2012).

Por eso es importante esta investigación ya que permite conocer si el grupo de colaboradores, bajo las diferentes condiciones que se presentan cada uno, pueden informar sobre los factores que influyen en el estrés laboral en una actividad económica con tantas exigencias

como es el sector de la construcción. Además de esto, también se da la oportunidad de conocer si los diferentes aspectos de nacionalidad, edad, escolaridad y demás son aspectos relevantes para que pueda existir estrés en el ámbito laboral.

Con el presente estudio de caso se conoce más sobre la realidad que puede tener la organización siendo un tema de interés que permite por medio de sus resultados, aplicar un plan de intervención para minimizar o evitar los aspectos que inciden en el estrés laboral, realizar de forma más eficaz, los programas de prevención que ayuden a los colaboradores de Machala-Ecuador, tener ambientes con condiciones laborales más saludables a nivel físico, mental y social, siendo ejemplo para otras organizaciones en tomar este tema como interés, que también ayude a que exista menos ausentismo laboral teniendo un equilibrio para lograr resultados positivos en todos los aspectos de la compañía.

El estrés laboral se convierte en una patología silenciosa y relevante donde muchas de las personas no saben si lo tienen y desconocen su origen, causas que empiezan a generar una relación mutua con la monotonía del trabajo, la actividad laboral y personal. Por lo tanto, se puede manifestar que el estrés empieza a generar consecuencias negativas tanto en la parte fisiológica y psicológica aumentando el riesgo de que las personas empiecen a enfermar con más frecuencia y de llegar a un ausentismo laboral mayor. Por lo expuesto, se plantea la siguiente formulación problemática: ¿Cuáles son los factores más incidentes del estrés laboral en los trabajadores de la obra civil que pertenecen al Consorcio ubicado en la ciudad de Machala – Ecuador, en 2023?

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Determinar los factores que inciden en el estrés laboral en una muestra de 21 colaboradores pertenecientes a la obra civil del Consorcio de la ciudad de Machala-Ecuador.

1.2. Objetivos Específicos

- Evaluar los factores que inciden en el estrés laboral dentro del grupo de colaboradores.
- Determinar la prevalencia del ausentismo por el nivel de afectación del estrés laboral generado a los colaboradores.
- Establecer una propuesta de plan de intervención de acuerdo con los resultados obtenidos.

2. Marco Referencial

2.1 Marco Teórico

El estrés laboral un término y elemento que en la actualidad tiene a las organizaciones preocupadas ya que sus consecuencias afectan directa e indirectamente ocasionando en los colaboradores situaciones incómodas, muchos han sido afectados pero que no lo manifiestan por ser un tabú para las personas generando ansiedad, angustia y cansancio.

Por eso importante hacer un acercamiento a una definición del estrés laboral donde varios autores a lo largo de la historia han definido, estudiado y presentado teorías que permiten comprender lo importante que es conocer las causas, consecuencias y medidas preventivas que se pueden tener para identificar cuando nuestro cuerpo manifiesta estrés especialmente en el ámbito laboral.

Se comprende que el estrés es mediado por las características individuales y/o procesos psicológicos, consecuencia de una situación de demandas físicas y/o psicológicas que se suman como un mecanismo de protección de defensa de nuestro cuerpo, por lo tanto, el estrés funciona como respuesta del cuerpo ante una situación intolerante, con el fin de proteger el organismo. (Durán, 2010).

Del mismo modo, Selye (1956), fue el primero en introducir el concepto de estrés y lo definió como una respuesta no específica del cuerpo a las exigencias que se le imponen. Según el autor, las enfermedades causadas por hormonas secretadas en situaciones incómodas aparecen durante periodos de estrés.

También, el estrés es principalmente un factor biológico desencadenado por situaciones cotidianas que a nivel laboral todas las personas pueden sufrir que hacen que los órganos sean más o menos resistentes a la desregulación provocada por situaciones estresantes algunos de estos factores incluyen la hipertensión, la desnutrición, la obesidad, las enfermedades infecciosas (Fernández y Patrono, 2012).

El estrés puede provocar un aumento de la ansiedad en un individuo y cuando supera niveles incontrolables se vuelve dañino y afecta el área emocional de la persona que sufre estrés, es por ello por lo que el estrés puede tener efectos negativos tanto a nivel físico como mental. Como bien hace referencia Muñoz (2014), citando lo expresado por Miller (1997), “el estrés es cualquier estimulación vigorosa, extrema o inusual que, ante la presencia de una amenaza, causa algún cambio significativo en la conducta y en nuestro organismo”. (p. 33).

De igual manera Sierra et al (2003), haciendo referencia a trabajos de Lazarus y Folkman (1984), expresa que el estrés es una demanda dinámica entre el clima laboral y los colaboradores, que se afecta mutuamente, las personas no son víctima del estrés, sino que de la naturaleza del estrés. (p. 41).

Entonces, el estrés es la respuesta de la interacción entre la persona y su entorno, cuando se exceden los recursos se produce un desencadenante que amenaza el bienestar del individuo.



FACTORES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL

14

Es decir que el estrés es el resultado de las transacciones entre una persona y su entorno, considerando que el origen del estrés puede ser positivo o negativo, el resultado es la ruptura de la homeostasis psicológica o fisiológica (Turcotte 1986, como se cita en Muñoz, 2014).

Según Appley y Trumbull (1967), como se cita en Martin et al (2003), utilizan el termino estrés para describir eventos nuevos, inusuales, intensos, repentinos o inesperados, incluidos aquellos que exceden los límites de tolerancia cada vez es más importante comprender y conocer el impacto del trabajo en la salud especialmente para encontrar formas de prevenir el estrés. (p. 172).

Por su parte McGrath (1970) como se citó Sierra et al (2003), “considera que este punto de vista no explica las diferencias individuales que se presentan ante una misma situación”. Además, todavía existe la percepción de que los humanos son víctimas pasivas de los ambientes en general. (p. 40).

El estrés según Fineman (1979), citado por Daza (1999), “es la tensión que surgen de las interacciones que se dan entre unas percepciones del individuo sobre el entorno, la personalidad, la amenaza experimentada y la conducta como respuesta a la amenaza”. (p. 4). En el mismo trabajo de Daza, hace referencia a otros autores como Beck, Ellis, Lazarus, para afirmar que “un estímulo ambiental produce una evaluación cognitiva negativa, a la que sucede una activación fisiológica y la consecuente ansiedad como emoción dolorosa”. Según esto, lo que se piensa precede a lo que se siente (p. 5).

Desde el punto de vista Peiró (2001), el estrés laboral es conocido como síndrome de burnout, cuyo nombre en latín es síndrome del quemado, describiendo que la persona si se encuentra bajo presión en su entorno laboral, se puede convertir en una enfermedad, obteniendo factores emocionales que aumentaran el estrés laboral crónico, caracterizado por una percepción

de fracaso profesional en el trabajo. La persona al sentirse agotada emocionalmente genera actitudes negativas hacia su entorno laboral.

Para Gil-Monte (2003), el termino burnout inicia con manifestaciones de agotamiento ocupacional, haciendo énfasis en la presencia del estrés laboral que para las personas eran negativas en el entorno laboral, explica que el cansancio o agotamiento emocional es tan solo uno de los síntomas, y que no debe ser reducido a tan solo eso, dado que se dejan de lado, en el olvido, otros planos de las cogniciones y actitudes.

Sugiere Carrasco (2001), “el estrés es una respuesta natural del organismo que surge para ayudar a enfrentar situaciones nuevas; cuando se transforma en una reacción prolongada e intensa, puede desencadenar serios problemas Físicos y psíquicos” (p.4). El entorno en el que el trabajador pasa la mayor parte de nuestro tiempo puede ser una fuente de estrés provocado por los acontecimientos diarios, las circunstancias y la sobrecarga laboral, puede causar estrés en el lugar de trabajo, lo que lleva a una baja productividad personal y angustia emocional (Carrasco, 2001).

En otras palabras, el estrés laboral se presenta cuando los individuos tienen efectos fisiológicos y psicológicos. Es decir, al principio es capaz de responder de inmediato para solucionar los problemas, pero cuando el cuerpo esta sobrecargado se produce una sensación de cansancio.

El síndrome por quemarse en el trabajo se refiere a una serie de sintomatologías asociadas al desgaste y agotamiento del organismo en respuesta al conocido estrés emocional en el lugar del trabajo, siendo éstas, una muestra de sus consecuencias. (Aguirre y Quijano, 2015).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), 2003 indica que el estrés laboral es un contagio global donde afecta a los empleados causando alteraciones del estado y un incremento de enfermedades donde la productividad está afectada por diferentes causantes que van desde la

persona y las condiciones que lo rodean alterando la parte social, familiar, laboral y psicológica. Una persona está expuesta a diario a diversas tensiones laborales, en muchas situaciones carece de la capacidad de controlarlas y afrontarlas, lo que deriva en los desencadenantes antes mencionados.

Es importante considerar los factores estresantes del lugar de trabajo: tareas laborales, contaminación, ruido, iluminación y horarios; trabajar durante el día es menos estresante que trabajar de noche por turnos. Estos causantes afectan mental y físicamente de forma negativa a los colaboradores; en Medellín, muchas razones surgen porque los trabajadores están fácilmente expuestos al ruido, el calor y la contaminación.

Según Cordero (2015) citando a Schaufeli y Salanova:

En el proceso de estrés laboral intervienen demanda laborales y recursos cuya ausencia puede convertirse en un estresor más, o por el contrario amortiguar los efectos dañinos de los mismos. El termino estresor laboral hace referencia a las variables ambientales del entorno de trabajo causantes del estrés (p.27).

Los desencadenantes negativos son causas de estrés en el lugar de trabajo no solo provoca un alto ausentismo, rotación, así como accidentes laborales reduciendo la productividad laboral, sino que también afectan la organización y el aumento de costo de atención medica por la salud de los empleados.

2.2 Marco Empírico.

El estrés ha sido estudiado para comprenderlo por las organizaciones que deben asegurar condiciones óptimas a sus empleados, no sólo en sus responsabilidades sociales, sino también en su deseo de obtener la máxima producción. para que funcionen al máximo y aquí es posible comparar los estudios realizados.



La investigación del estrés laboral en los últimos años ha sido de mucho interés para el mundo por las consecuencias que ha generado en la salud y en las organizaciones. Mostrando un análisis de la definición del estrés laboral, los modelos que lo explican y las diferentes dimensiones relacionadas con el mismo, considerando que los 62 artículos, 29 explican las diferentes maneras de entender el significado del estrés donde coinciden que es una percepción y reacción psicofisiológica de una amenaza a un estímulo externo considerándolo un factor de riesgo. Se relaciona principalmente con variables como la inteligencia emocional, la satisfacción laboral, y los problemas musculo esquelético, pero también con las variables que componen el modelos explicativo del estrés, como la gestión laboral, la compensación y los estilos de afrontamiento individuales, donde se refleja el estrés en un estado del cuerpo, con diferentes consecuencias como la tensión, que se produce como resultado de la interacción de las demandas externas y el nivel de control del objeto. (Osorio y Cárdenas, 2017).

Según Campos et al, (2020) en el estudio titulado, una revisión documental sobre el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores colombianos, concluyeron que las emociones de la persona intervienen en el resultado del estrés, generando actitudes negativas debido a los afectos o inclinaciones de los empleados y su bienestar en la vida laboral.

Otra Investigación de Rosales et al, (2020) titulado factores asociados al estrés presente en funcionarios de servicio al cliente del Banco ITAÚ en Bogotá, sugiere que las causas relacionadas con el estrés provienen de las áreas laborales, expresando que son comportamiento del individuo y también están influenciados en la jornada laboral y por el periodo de horas extras. (p.10).

También, Niño et al., (2021) logran explicar en el estudio el estrés laboral y su influencia en auxiliares de enfermería, que los factores del clima ambiental inciden en el desarrollo del estrés ocupacional, debido a las enfermedades como la gastritis, irritabilidad, tensión articulares y



musculares, indigestión, problemas de visión, donde generan baja autoestima, episodios depresivos que afectan el entorno, el trabajo y la familia. (p.37).

En el análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia, el objetivo de este estudio fue realizar como un documento integral sobre estrés laboral en Colombia durante los años 2013 al 2018. Aquí se analizó psicosocialmente el significado del estrés laboral, los modelos básicos que intentan explicar las causas individuales, organizacionales y los efectos nocivos. De los resultados quedó claro que 2014 y 2017 produjeron la mayor cantidad de revistas sobre estrés laboral, y las ciudades donde se encontraron la mayoría de las revistas relacionadas con el tema de investigación, Medellín y Bogotá, son similares. al 69,09 por ciento de todos los datos. (Salamanca y Garavito, 2020).

3. Marco Metodológico

3.1 Diseño de Investigación del Estudio de Caso

Este estudio se apoyó en la información y recolección, que permitió analizar estudios y teorías que van orientadas en conocer los sucesos para después comprobar lo sucedido, la metodología comprende datos que ayudaron a analizar y entender los factores que inciden en el estrés laboral.

Se manejó métodos cualitativos que permiten analizar los sucesos y tener resultados por medio de las entrevistas y las encuestas. Hernández et al., (2014), indica en la metodología de investigación “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p. 4)



El diseñar una buena investigación es un plan que permite obtener respuestas a interrogantes, esta investigación es de tipo no experimental con alcance descriptivo y enfoque cualitativo dejando evidencia de los resultados obtenidos.

Como sugiere Hernández et al, (2014) esta investigación busca especificar los resultados sociodemográficos de los colaboradores que participaran en el análisis.

3.2 Población Objeto

Se utilizó un muestreo por selección intencionada que corresponde a un método no probabilístico que permitió elegir no aleatoriamente una muestra que las particularidades son parecidas en la población objeto. la representatividad la determinó el investigador de modo subjetivo (Casal y Mateu, 2003). La muestra seleccionada corresponde a 21 colaboradores del área de obra civil del Consorcio perteneciente al Proyecto de construcción ubicado en Machala – Ecuador.

3.3 Técnicas de Recolección de la Información

Por lo anterior esta investigación tiene un enfoque cualitativo, se diseñó una encuesta que recolectó la información permitiendo identificar y medir los factores como estabilidad emocional y laboral, carga y ritmo de trabajo, margen y acción de control, soporte y apoyo, competencias, liderazgo, organización laboral, adición al trabajo, condiciones laborales, salud auto percibida, (pregunta cerrada), se utilizó la plataforma Google Forms para aplicar la escala tipo Likert y el medio de comunicación fue por WhatsApp y en el ausentismo se utilizó una técnica de análisis con base a una entrevista semiestructurada que permitió identificar desde el concepto médico ocupacional de la empresa los factores más incidentes que causa el estrés laboral, dirigida al personal de obra civil del Consorcio. Se realizó un consentimiento informado el cual fue confidencial y anónimo.

Para la aplicación de la encuesta se empleó un tiempo de dos semanas y se planificó los siguientes momentos, a) Se reunió al personal (trabajadores) del servicio de obra civil. Es importante resaltar que la herramienta de escala de perfil de estrés, las listas de chequeo y los cuestionarios fueron técnicas de recolección de información que se utilizaron para identificar y evaluar los componentes que inciden en el estrés laboral en los trabajadores de la obra civil.

1. Escala de perfil de estrés: Esta herramienta consistió en un cuestionario estandarizado que evaluó diferentes dimensiones del estrés laboral, como la carga y control laboral y el apoyo social, la recompensa y el reconocimiento, entre otros. Los participantes respondieron a una serie de afirmaciones y calificaron su nivel de acuerdo en una escala de Likert. Los resultados de la escala de perfil de estrés proporcionaron una imagen general del nivel de estrés y de los factores específicos que pueden estar contribuyendo a él.

2. Listas de chequeo: Las listas de chequeo son herramientas simples y estructuradas que permitieron a los trabajadores y a los investigadores marcar o verificar la presencia o ausencia de diferentes factores relacionados con el estrés laboral. Por ejemplo, se pudo listar aspectos como la carga de trabajo, las demandas físicas, el apoyo social, el control laboral, la incertidumbre laboral, las relaciones laborales, etc. Los participantes pudieron marcar cuáles de estos factores están presentes en su entorno de trabajo, lo que proporcionó una visión rápida y global de los factores que inciden en el estrés.

3. Cuestionarios: son herramientas más extensas que tuvo una serie de preguntas estructuradas sobre diferentes aspectos relacionados con el estrés laboral. Estas preguntas abordaron temas como la carga de trabajo, la presión temporal, el control laboral, la relación con los superiores y compañeros de trabajo, entre otros. Los participantes respondieron a las preguntas

seleccionando opciones de respuesta predefinidas. Los cuestionarios permitieron obtener información más detallada y cuantitativa sobre los factores que contribuyeron al estrés laboral.

Estos instrumentos y las técnicas utilizadas para obtener y registrar la información fueron útiles para compilar datos de manera estandarizada facilitando el análisis y el balance de los resultados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas herramientas se basaron en la autorreflexión de los participantes estando sujetas a sesgos o errores de percepción. Por lo tanto, fue recomendable combinar estas técnicas e instrumentos con otras, como las entrevistas o la observación directa, para obtener una imagen más completa y precisa de los factores que incidieron en el estrés laboral en los trabajadores de la obra civil.

3.4 Técnicas de Análisis de la Información

La información obtenida de la aplicación de la encuesta, entrevista, observación y del análisis de contenido, se procesó y analizó a través del sistema de Google Drive que con los datos proporciona gráficos, diagramas, esquemas y opciones de información el cual permitió realizar un análisis porcentual de la muestra de una manera específica y concreta, se identificó por categorías y subcategorías que permitieron conocer los resultados para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Los aspectos éticos son muy importantes y esenciales para cualquier tipo de trabajo de investigación, los reguladores éticos a los que estuvo sujeta la investigación, como profesionales y los que garantizaron la comodidad de los participantes, fueron confiables para que la información generada sea manejada para el estudio académico y para interés del participante siendo de carácter confidencial. Se tuvo en cuenta los aspectos éticos de esta investigación el consentimiento informado (ver apéndice A), a partir de ello, se realizó la encuesta para el personal que participó y una entrevista semiestructurada dirigida al médico ocupacional. El cual es fundamental para la

protección de los datos de las personas que participaron voluntariamente en la investigación, teniendo en cuenta, la Ley 1581 de 2012 por la cual se imponen las disposiciones para la protección de datos personales y el Decreto 1377 de 2013 por el cual se normaliza parcialmente la Ley 1581 de 2012 Función Pública (2013), esto indicó la responsabilidad al tratamiento y privacidad de la información para proteger los datos personales y evitar adulteraciones o accesos no autorizados.

Tabla 1

Técnicas de Análisis de la información

Título	Objetivo		Actividades	Técnica de Seguridad	Resultado
	Objetivo General	Objetivos Específicos			
Factores que inciden en el estrés laboral en los trabajadores de la obra civil del Consorcio ubicado en la ciudad de Machala-Ecuador.	Determinar los factores de incidencia del estrés laboral en una muestra de 21 colaboradores pertenecientes a la obra civil del Consorcio ubicado en la ciudad de Machala-Ecuador.	Objetivo específico 1 Evaluar los factores que inciden en el estrés laboral dentro del grupo de colaboradores	1.Determinar la metodología 2.Diseñar la Encuesta Tipo Likert 3.Diseñar Entrevista semi-estructurada	Técnica analítica. Análisis cualitativo Observación	Tabla de categoría Cuadro de análisis
		Objetivo específico 2 Determinar la prevalencia del ausentismo por el nivel de afectación del estrés laboral generado a los colaboradores.	1.Entrevista semiestructurada para el análisis de informes de morbilidad del último año del Departamento Medico Ocupacional. 2.Revisión estadística de las consultas médicas frecuentes y días de ausentismo generado el último año de los 21 colaboradores	Análisis descriptivo	Consolidado de la prevalencia del ausentismo
		Objetivo específico 3 Establecer una propuesta de plan de intervención de acuerdo con los resultados obtenidos.	1.Análisis de los resultados para establecer propuesta de mejora. 2.Revisión previa de programas de prevención y planes de mejora del proyecto.	Análisis descriptivo.	Propuestas para ejecutar una herramienta interactiva de análisis psicosocial con énfasis en factores de estrés laboral.



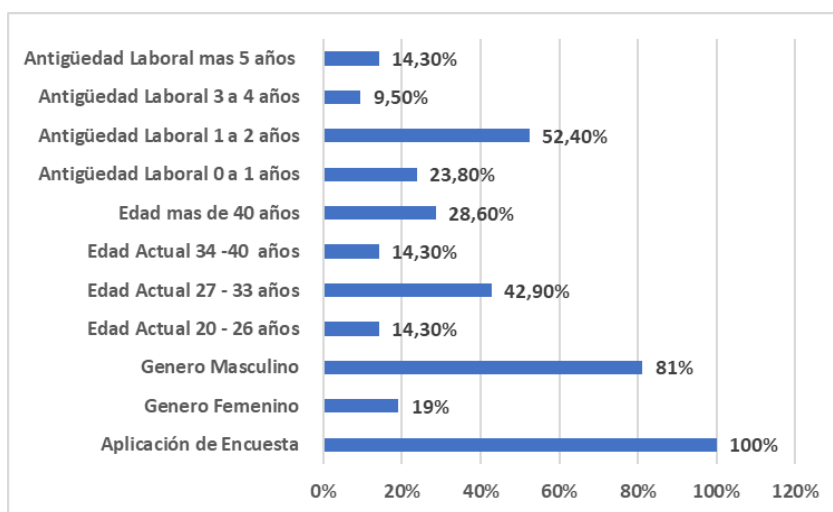
Nota. Análisis de los instrumentos utilizados para el desarrollo de los objetivos 2024.

4. Resultados

En la presente investigación se da respuesta a los objetivos mencionados anteriormente por medio del análisis de los instrumentos utilizados para la recolección de datos.

Figura 1

Datos Sociodemográficos



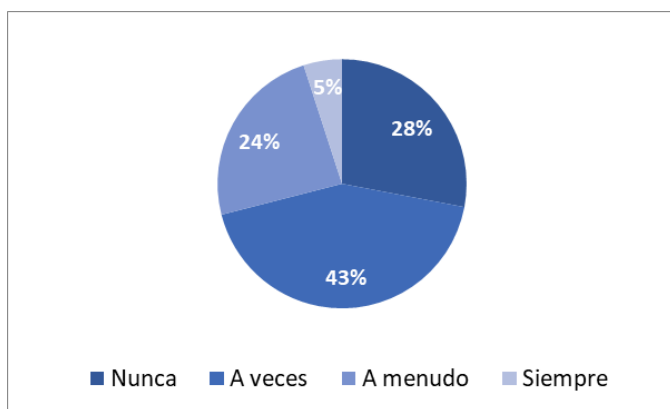
Esta dimensión fue evaluada con la encuesta aplicada a los 21 colaboradores de la obra civil del Consorcio, se puede evaluar que 81% del personal es género masculino con cargos operativos y 19 % de participación del género femenino con cargos operativos y administrativos.

El Consorcio lleva operando un promedio de tres años en la ciudad de Machala, se evidencia que existe una estabilidad laboral para el personal y de este modo el 52.40 % tienen

una antigüedad entre 1 a 2 años, sus colaboradores tienen un promedio de edad entre 27 a 33 años con un 42.90 % y de personal mayor de 40 años con un porcentaje de 28.60 %.

Figura 2

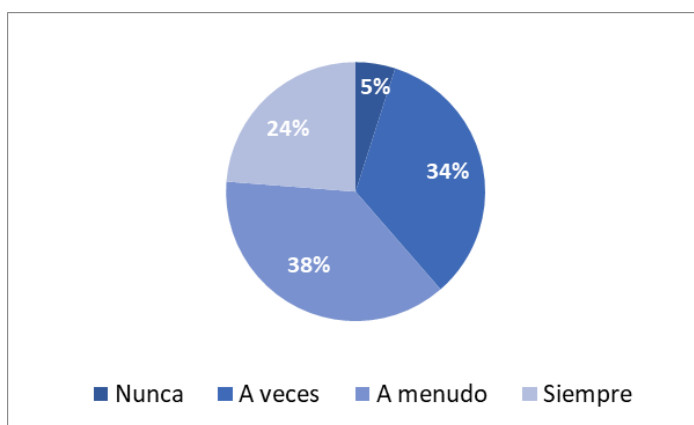
Me considero agotada/o emocionalmente por mi labor



En base a los resultados, en el área de obra civil con un porcentaje del 43% del personal ocasionalmente se sienten emocionalmente agotados en lo laboral, encontrándose que solo el 5 % siempre están agotados, identificando factores de sobre carga mental y física donde los colaboradores manifiestan desmotivación por su jornada laboral, manifestando las dificultades del día a día en el avance de sus actividades requeridas.

Figura 3

Me considero al finalizar mi jornada laboral cansado/a.

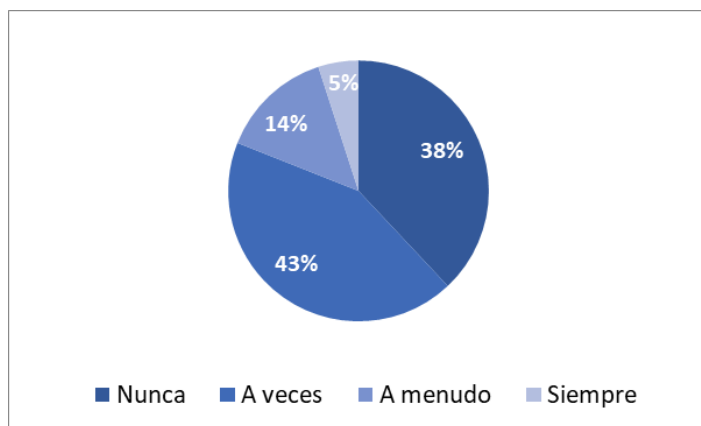


Con base a los resultados, se concluye que el 38 % del personal se sienten a menudo cansado al finalizar la jornada laboral y el 5 % no se sienten cansados, identificado que la mayor parte de los colaboradores se sienten a veces, a menudo y siempre con esa sensación de cansancio, se evaluó que el personal puede estar presentado problemas con el equilibrio entre la vida y el trabajo, porque algunos están en misión de trabajo y están tiempos considerables fuera de su casa.

También estar expuestos a 12 horas laborables a las diferentes condiciones climáticas que agotan el estado físico, ocasionando falta de claridad sobre las actividades a realizar generando dudas e incertidumbre sobre las capacidades del colaborador, adicional muchos colaboradores manifestaron que al terminar su jornada laboral seguían en actividades personales que a largan su horario teniendo dificultad en un óptimo descanso y al llegar al otro día a su jornada laboral extensa ya se genera un ambiente de inconformidad propio ocasionando cansancio mental y físico.

Figura 4

Al iniciar la jornada laboral se siente fatigado/a



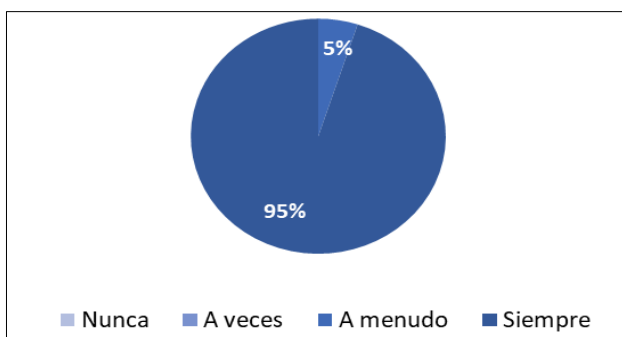
De esta manera, se indica que el 62 % de las personas encuestadas manifiestan fatiga al levantarse para iniciar su jornada de trabajo, se entiende que los colaboradores están expuestos a una jornada laboral extensa que aumenta las probabilidades de enfermedades y lesiones que



pueden desencadenar accidentes laborales o aumentar la tasa de ausentismo por factores asociados al estrés y a la fatiga.

Figura 5

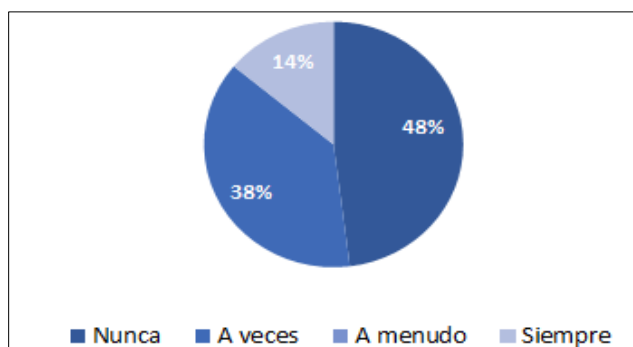
Tengo facilidad para comunicarme con las personas de mi trabajo



Como resultado, se obtiene que el 95 % del personal se encuentra en una franja de análisis excelente, donde se identifica la satisfacción del personal en manifestar buena comunicación con los miembros de su equipo de trabajo que hacen parte de la obra civil, adicional se consideran opiniones de que son capacitados a menudo en las charlas de seguridad y del departamento de Gestión Humana de la organización en temas de comunicación asertiva y prevención del acoso laboral, lo que permite ser un factor positivo para disminuir los conflictos.

Figura 6

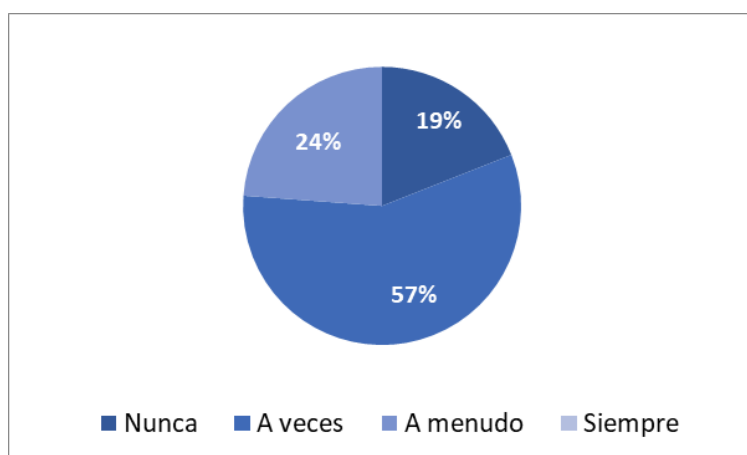
Ha presentado alteraciones gastrointestinales (nauseas, diarrea, vómito, ataques de colitis).



Como resultado, se obtiene un porcentaje del 48 % del personal no presenta alteraciones gastrointestinales y casi el 52 % de la población presenta síntomas o alteraciones gastrointestinales que también se pueden identificar en los resultados de ausentismo y entrevista con el médico ocupacional, siendo un factor asociado al estrés laboral, como indica el Consejo de Estado en la publicación del Decreto 1477 (2014) creando un nuevo cuadro de enfermedades laborales, que incluye cinco factores de riesgo laborales: químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Por lo anterior, estas sintomatologías se conocen porque al presentarse estrés desestabiliza los diferentes órganos y sentidos del cuerpo colocando en riesgo la salud de las personas.

Figura 7

Durante su jornada laboral ha presentado dolor de cabeza

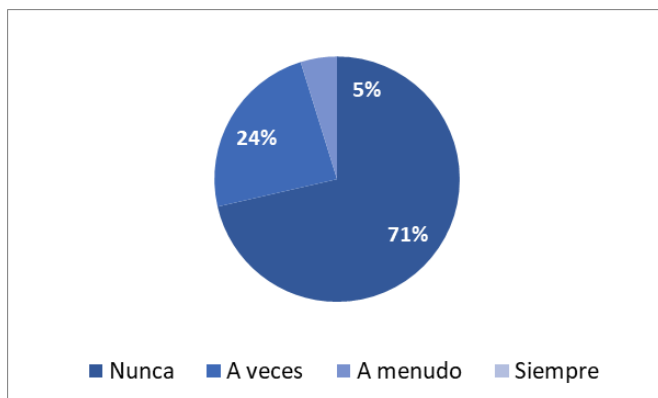


Acorde con un porcentaje de 57% donde a veces el personal manifiesta tener dolores de cabeza durante su jornada laboral y con un 24 % a menudo, encontrándose una franja de análisis alta que puede indicar que los colaboradores estén presentando estrés laboral por factores como responsabilidades en sus actividades con tiempos de entrega, presión del trabajo, relaciones interpersonales externas.



Figura 8

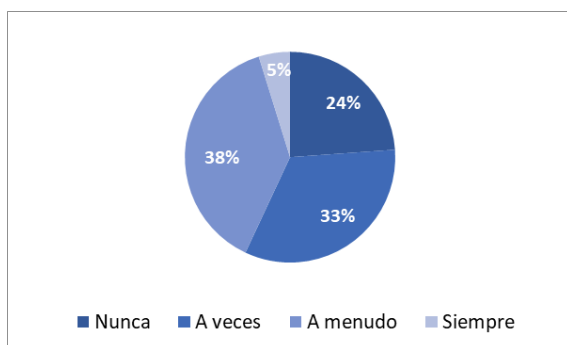
Después de su jornada laboral ha presentado insomnio



Con el resultado de un porcentaje 71.4 %, encontrándose en una franja de análisis excelente. Que indica la satisfacción que la gran mayoría del personal de obra civil no sufre de insomnio y que su descanso es tranquilo, manifestado por parte de los colaboradores que al llegar a casa su tranquilidad mental y física cambia al por compartir con sus seres queridos y el estar en otro espacio o condición ayuda aliviar su estado mental y físico para retornar a su deber al día siguiente.

Figura 9

Ha presentado dolores musculares a nivel de cuello, hombros o espalda.



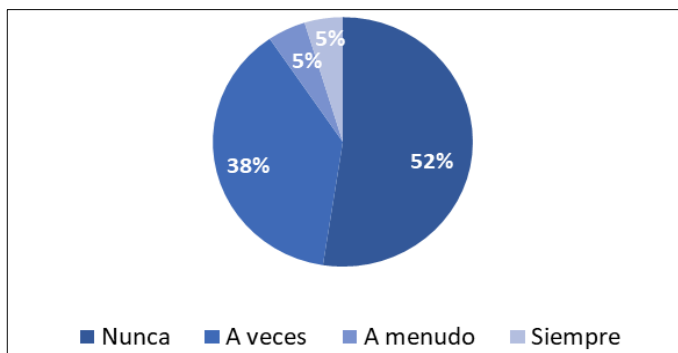
Tal como se menciona, el 38% del personal ha presentado dolores musculares en miembros superiores y el 33.0% a veces, encontrándose con un análisis de preocupación al reflejar que estos



causantes pueden estar asociados al aumento de la tasa de ausentismo a causa de las condiciones de trabajo y la exposición a una jornada laboral de 12 horas, como son la manipulación de cargas físicas, posturas inadecuadas, tareas repetitivas que se aumentan con la preocupación emocional o mental incidiendo en factores del estrés laboral.

Figura 10

Presenta desórdenes alimenticios



Con relación al porcentaje del 52% se identifica que nunca han presentado desórdenes alimenticios pues consideran contar con los tiempos y horarios establecidos para sus alimentos de manera adecuada y el 48% a veces tiene desórdenes alimenticios manifestando que comen a deshoras por las actividades que se deben ejecutar en campo.

Los alimentos suministrados por los comedores de la obra no son apetecibles ya que están mal preparados o el servicio al cliente no es adecuado y prefieren no consumir alimentos en estos sitios.

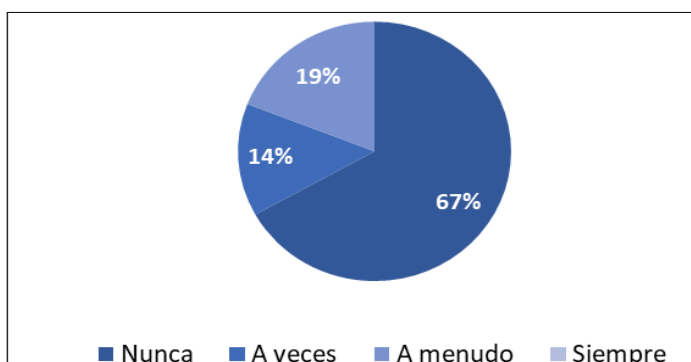
Se puede considerar que esto puede ser un factor moderado dentro del análisis de factores que inciden en el estrés laboral, ya que al no tener una alimentación adecuada el cuerpo pierde la estabilidad emocional, mental y física para las funciones del diario vivir y por consiguiente el ritmo y la capacidad operacional no será la óptima.



Por otra parte, este comportamiento a causa de la disminución de ingesta alimentaria, de manera continua provoca que, a largo y mediano plazo, las enfermedades gástricas laborales aparecerán como consecuencia de ello.

Figura 11

Ha presentado trastornos emocionales durante las labores diarias.

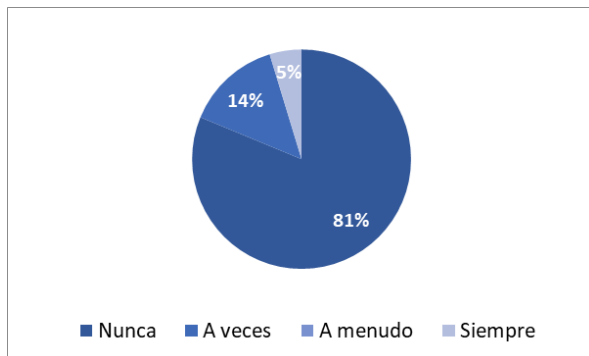


Con este análisis se concluye que el 67 % manifiesta no tener trastornos emocionales, con un análisis satisfactorio, es importante que los colaboradores que están en las diferentes tareas y con responsabilidades en espacios de alto riesgo puedan estar bien mental y físicamente, se identifica en el análisis que se cuenta con el apoyo del departamento de seguridad y salud laboral y gestión humana quien con sus campañas, charlas sensibilizan la importancia del autocuidado y el bienestar para no tener accidentes y evitar daños físicos y emocionales en todos los aspectos de la vida de los colaboradores.

Figura 12

Ha presentado hipertensión arterial o taquicardia en su jornada laboral

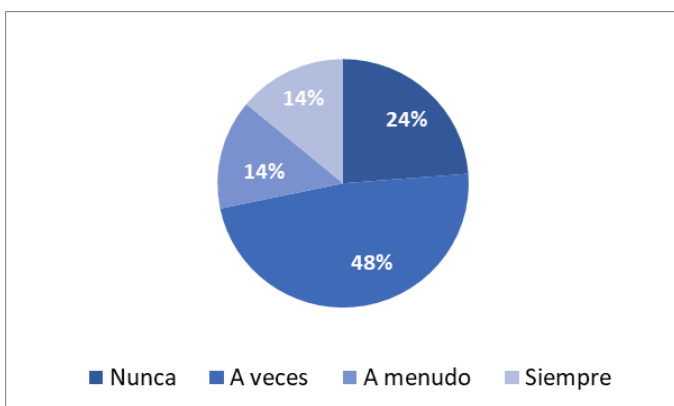




El resultado del 81% se encuentra con un análisis satisfactorio donde no manifiestan sentir síntomas de taquicardia o hipertensión arterial, encontrándose que el 28% de la población tienen más de 40 años, el departamento de salud del Consorcio realiza seguimientos y liberaciones medicas al personal expuesto actividades de alto riesgo y tienen una vez por semana un tema de salud para promover y prevenir temas relacionados en la salud de los colaboradores.

Figura 13

Me han asignado mucho trabajo

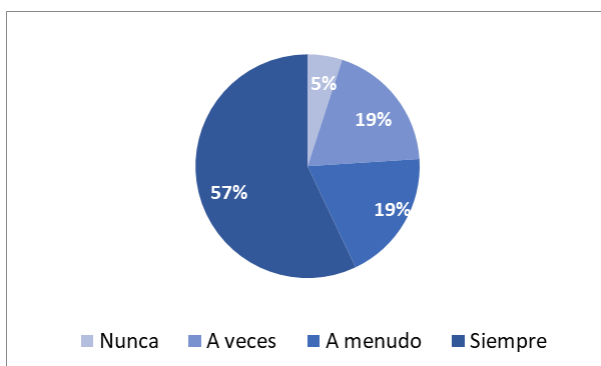


Se puede inferir que el 48% donde a veces sienten que le asigna mucho trabajo y que el 24% manifiesta nunca tener mucho trabajo durante su jornada laboral, encontrándose que el personal con actividades operativas y administrativas tienen más trabajo o actividades a realizar de lo normal con responsabilidades en una misma labor pero con diferentes tareas que requieren de concentración, eficiencia, autonomía en decisiones al ejecutar cargos como supervisores, jefes de

frentes, HSE a diferencia de los colaboradores que son más operativos que se encargan de una actividad específica diariamente.

Figura 14

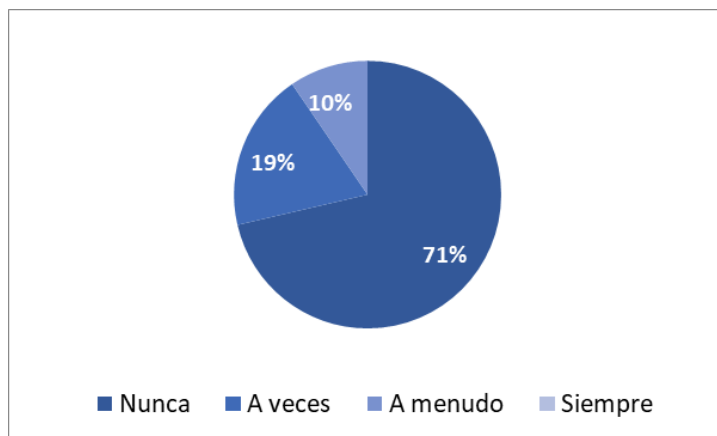
Las personas con las que trabajo son agradables



En cuanto al porcentaje del 57 % se analiza con un resultado satisfactorio en contar con personas agradables, lo que permite tener buenas relaciones interpersonales, se identifica que solo el 5 % no siente que las personas son agradables, encontrándose que durante el análisis el personal operativo se siente más conforme con las relaciones interpersonales y un ambiente agradable con sus compañeros que las personas con cargos administrativos.

Figura 15

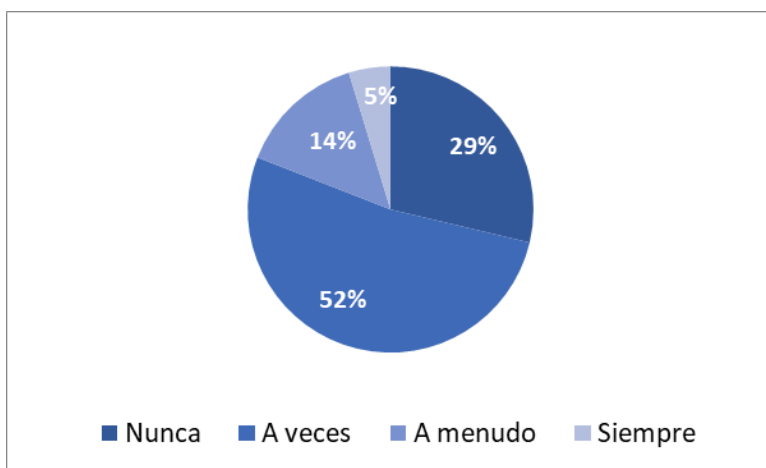
Me siento frustrado/a con mi trabajo.



De acuerdo al porcentaje del 71 % encontrándose con un análisis satisfactorio donde el personal manifiesta nunca sentir frustración en su puesto de trabajo, esto se identifica en que el Consorcio ha brindado plan de carrera que permite tener formaciones internas donde personal según sus estudios, competencias han tenido la oportunidad de realizar tareas en cargos diferentes a los que inicialmente han estado contratados y se apoya al personal con certificaciones externas que habilitan su competencias para soportar su experiencia y hoja de vida, otro porcentaje de la población a veces y a menudo sienten frustración manifestando que no están ejerciendo su profesión actual, pero al ser un proyecto importante en la zona costera de Ecuador y la falta de empleo se adoptan por obtener experiencia en otras labores o actividades.

Figura 16

Me siento agotado en mi trabajo.

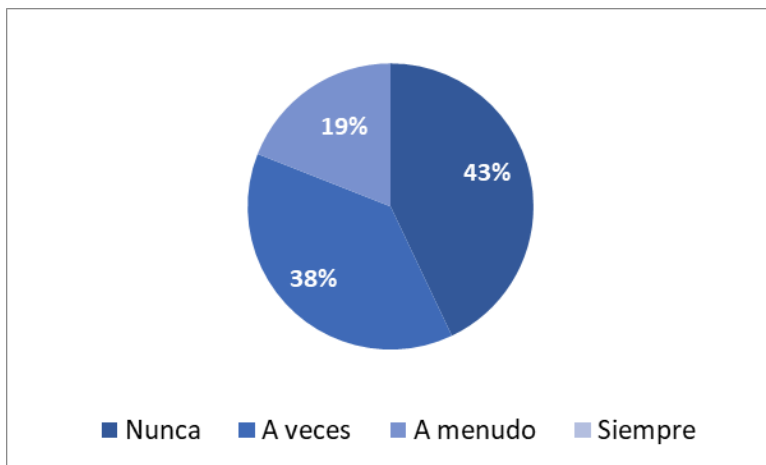


Los resultados del 52 % del personal encuestado manifiesta sentirse agotado en su jornada laboral y que el 29% nunca, se evidencia un análisis moderado de que el personal por las diferentes condiciones climáticas, responsabilidades durante el día y la extensión de jornada laboral en algunas ocasiones por temas productivos demanda en algunos cargos agotamiento como son más en operativos que administrativos siendo un factor que incide en el estrés laboral.



Figura 17

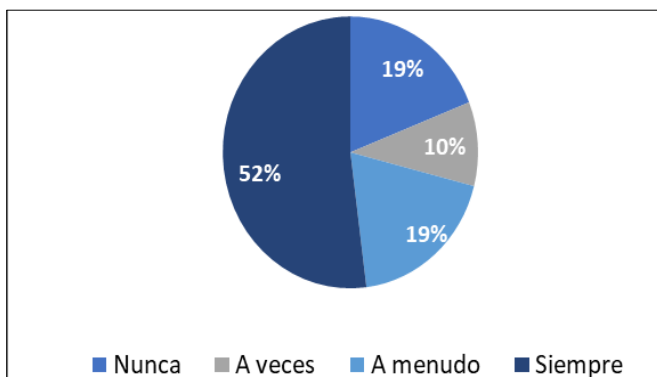
Me siento con sobrecarga laboral.



De acuerdo con el porcentaje de 43% encontrándose que el personal de obra civil manifiesta no tener sobre carga laboral pero el 57 % a veces o a menudo sienten sobre carga laboral, ocasionando factores que inciden en el estrés laboral debido a causantes como extensión de horario, presión de entrega de tareas asignadas por premura a la terminación del proyecto, falta de insumos para ejecutar las actividades en el tiempo establecido y se analiza que parcialmente los colaboradores sienten en sus puestos de trabajo sobrecarga laboral.

Figura 18

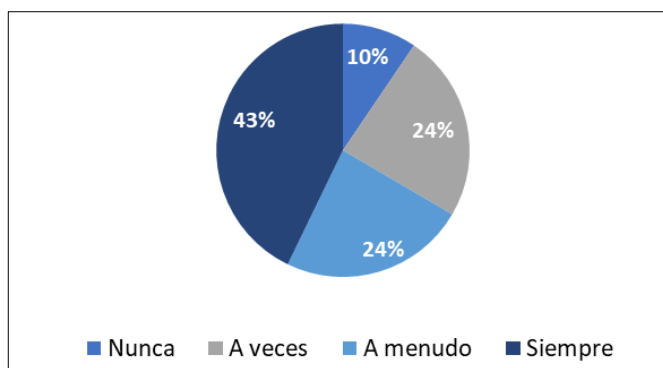
En mi entorno laboral está libre de calumnias, burlas, amenazas, humillaciones, ridiculizaciones que me puedan ocasionar algún daño.



Según el porcentaje del 52 % encontrándose que el personal está libre de un ambiente de acoso laboral donde se ha trabajado por medio de campañas , charlas y actividades de prevención del acoso laboral pues siendo esto un factor de gran importancia en un proyecto donde cuenta con un estado sociodemográfico de su población trabajadora de diferentes regiones, idiomas, nacionalidad que al no ser controladas pueden ser un causante de factores de acoso laboral y que afecta de alguna manera que las personas manifiesten aburrimiento, desmotivación, sobre carga laboral, inestabilidad emocional y mental siendo factores que inciden al estrés laboral.

Figura 19

Tengo un entorno laboral libre de problemas estresantes, rumores o calumnias sobre mí.



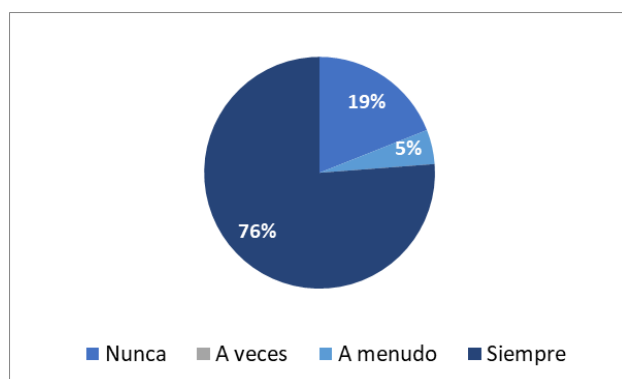
Esta situación indica que el 43% del personal están libre de conflictos estresantes y un porcentaje de 58% se sienten a veces y a menudo en conflictos estresantes o rumores maliciosos o de calumnias. Durante el análisis se identifica que la mayoría del personal manifiesta sentirse así por temas de culturas y porque el proyecto está situado en una región muy pequeña donde se limita los espacios sociales por temas de conflictos armado que rodea el proyecto y eso no permite generar espacios más abiertos lo que incide a que la gente esté más pendiente de su vida personal



generando rumores o comentarios mal intencionados en su jornada laboral y la competitividad laboral afecta cuando el proyecto está en fase de terminación.

Figura 20

En mi entorno laboral estoy libre de comportamientos sexuales que afecten mi estado físico, psicológico y emocional.



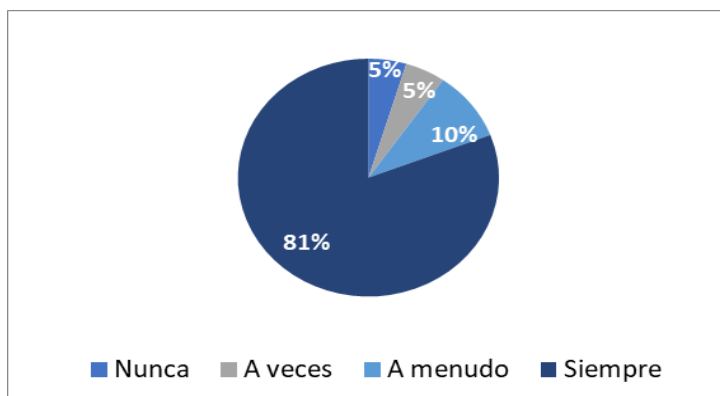
Los resultados del 76 % establece que están libres de conductas sexuales que afectan la integridad física, psicológica y moral con un análisis satisfactorio en la prevención de este tipo de factores que pueden ser incidentes en el estrés o acoso laborales.

El proyecto ha incentivado por medio de campañas a la prevención del acoso laboral cumpliendo con su programa de riesgo psicosocial lo que ayuda a disminuir factores que pueden afectar la salud física y mental de los colaboradores.



Figura 21

Mi trabajo está libre de acoso sexual



Según el 81% del personal está libre de acoso sexual es un análisis satisfactorio donde se identifica que se aplican las medidas preventivas para evitar este tipo de factores que pueden ocasionar daño a la integridad física, moral y mental de las personas y pueden incidir en estrés laboral ya que al no ser identificados y controlados estos riesgos puede generar deserción laboral, sobre cargas laborales, desmotivación afectando en gran medida la productividad y el recurso humano del proyecto.

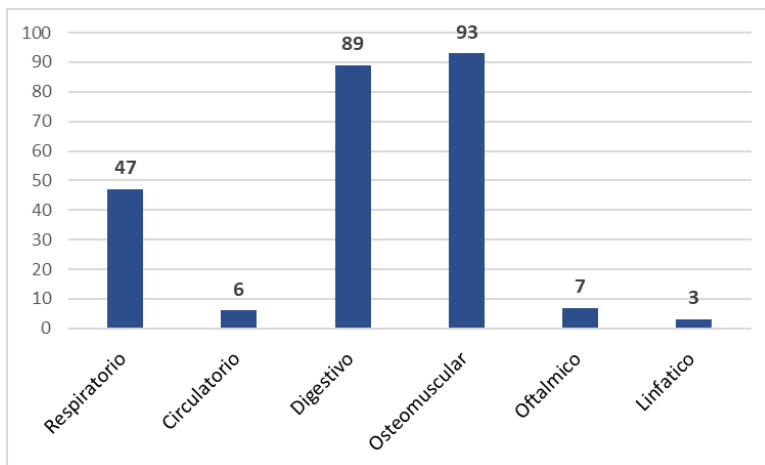
Con el apoyo del Departamento médico del Consorcio se pudo revisar las últimas estadísticas de Morbilidad que permite identificar los factores que determinan el ausentismo de los 21 colaboradores durante el último año.

Es importante saber que el ausentismo laboral afecta la productividad de una organización cuando estas no son controladas y que su medición puede comprender un numero de factores determinantes como son económicos, sociales, médicos, organizativos y psicológicos que ocasionan que se afecte la salud del colaborador ocasionando disminución de su productividad, competitividad y afectación en el clima laboral.



Figura 22

Estadística de Morbilidad último año de los 21 colaboradores de obra civil

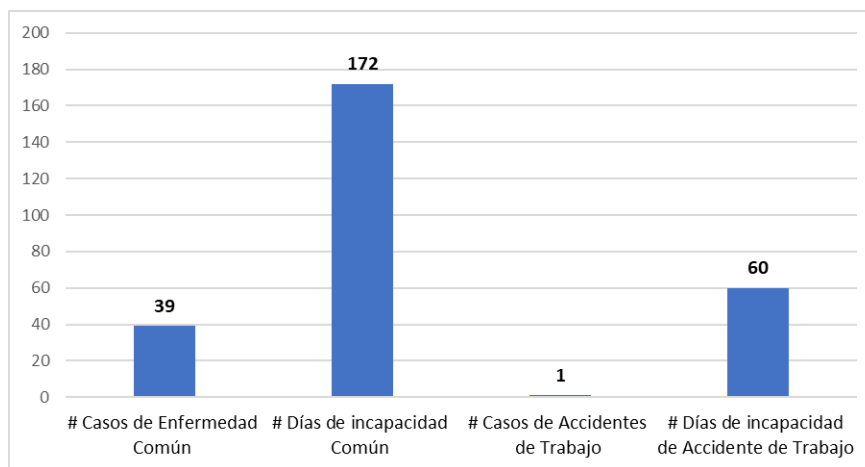


Con la información suministrada por el Departamento Medico de Consorcio, Pasaje Medic (2023) en los informes de morbilidad se analizó los causantes de salud de los 21 colaboradores, se concluye con el indicador de ausentismo “Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común / Número de días de trabajo programados) * 100” con referencia al último año (365 días) se pudo establecer que en el Consorcio de los 21 colaboradores encuestados se tuvo una tasa de ausentismo de 63.5%, esto quiere indicar que más del 50 % del personal presento a sintomatología relacionada a problemas digestivos y osteomusculares.



Figura 23

Estadística accidentes y enfermedades del último año de los 21 colaboradores de Obra Civil

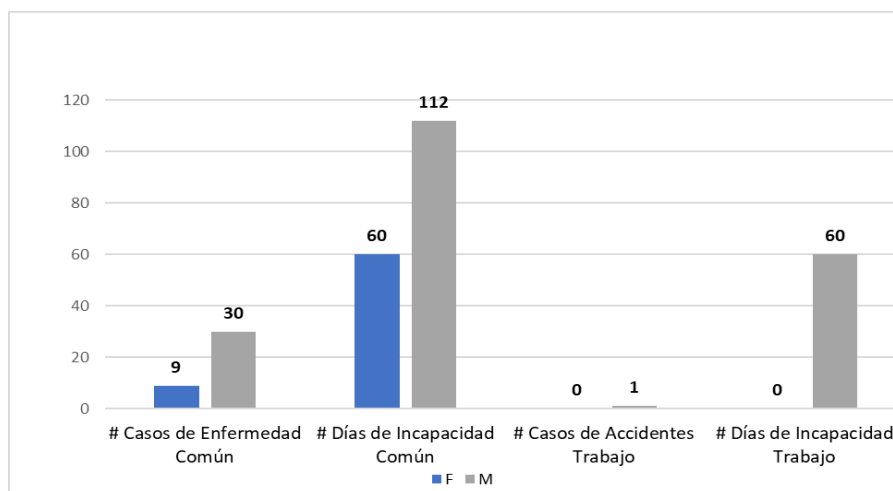


Los resultados indica que más del 50 % de los colaboradores tienen ausentismo por enfermedad común con un resultado de 172 días en el último año a diferencia de los días causados por accidente laborales, analizando la información se relaciona que más del 50 % del personal manifiesta cansancio, fatiga, dolores de cabeza, enfermedades gastrointestinales, sobre carga laboral que son factores que influyen en la afectación de la salud del personal aumentado la probabilidad de ausentismo en obra.



Figura 24

Estadística de morbilidad por casos y días de ausentismo de los 21 colaboradores de obra civil en el último año



Los resultados obtenidos se identificaron con 112 días de incapacidad en el género masculino y se obtuvo del género femenino 60 días ausentismo en el último año. Encontrándose que el valor de ausentismo reflejado en el género femenino corresponde solo a tres mujeres y que se puede considerar moderado o igual al causado en el último año por los hombres.

Al realizar la encuesta y el análisis de la tasa de ausentismo se puede identificar que muchos factores como el cansancio, la fatiga, los dolores de cabeza, osteomusculares o digestivos se asocian a las consultas médicas ocupacionales que pueden ser causantes que inciden en el aumento del ausentismo como del estrés laboral.

En el análisis de la entrevista semiestructurada con el medico ocupacional el doctor Guillermo Morocho del Consorcio (Apéndice E); Se verá identificado y reflejado en categorías y subcategorías las palabras claves de los factores que están causando en el día a día estrés al personal. (YouTube, 2024)



Tabla 2

Factores que inciden en el estrés laboral

Título Categoría	Subcategoría	Causa Médica
Factores que inciden en el estrés laboral	Estado físico	Cansancio mental. Cansancio físico Agotamiento
	Reacciones físicas	Dolor de cabeza Fatiga Somnolencia-insomnio Problemas digestivos: diarrea, dolor abdominal, náuseas, vomito, deshidratación. Problemas osteomusculares: dolor cervical, hombros, espalda, miembros superiores e inferiores.
	Reacciones conductuales	Poca comunicación Conflicto-discutir por todo Desmotivación a realizar labores. Presenta desórdenes alimenticios.
	Reacciones psicológicas	Problemas emocionales Desmotivación Miedo Ansiedad Irritabilidad Angustia.
	Ausentismo	Baja productividad Emocional Justificación o injustificación. Incumplir con las tareas y llega la sobrecarga laboral.

Nota. Factores y prevalencia del ausentismo por causa médica.



5. Conclusiones

El estrés laboral es considerado como un riesgo que provoca inestabilidad tanto en las condiciones personales y laborales, se concluyó que los factores que inciden en el estrés laboral de los colaboradores de la obra civil son carga y ritmo de trabajo, condiciones de trabajo, organización de trabajo, doble presencia familiar y laboral, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida, margen de acción y control, encontrándose que más del 50 % de la población observada se encuentran laborando con un nivel de estrés moderado.

Al observar el análisis de los factores que inciden en el estrés laboral, se identificó que el 57 % del personal se sienten con carga laboral a consecuencia de las tareas asignadas que desmotivan y generan un impacto en el desempeño del trabajador. Se evidencia que la fatiga es un factor incidente del estrés a causa de las jornadas extensas laborales relacionadas a las condiciones y organización de trabajo

Se deduce que los factores ambientales e individuales pueden provocar un aumento del estrés en el lugar de trabajo, afectando el desempeño laboral, se evidencia que 43% del personal se siente emocionalmente agotado identificando factores de sobre carga mental y física con desmotivación afectando la productividad del proyecto.

Respecto a la prevalencia del ausentismo se identifica que más del 63% de los colaboradores durante el último año se ausentaron por enfermedades comunes predominando los problemas digestivos y osteomusculares que indican un análisis moderado por preocupación ya que se relaciona a causantes de estrés laboral. En conclusión, se debe establecer, reforzar y cumplir las medidas de intervención necesarias que permitan mitigar, prevenir, eliminar el estrés laboral en la persona y en el trabajo.

6. Recomendaciones

Se sugiere dar a conocer los resultados a la gerencia de proyecto en función de establecer un plan de intervención que apoye los procesos de prevención y promoción de los factores que causan el estrés laboral en los colaboradores del área de obra civil y diferentes áreas del proyecto.

Se sugiere implementar desde el análisis de los resultados obtenidos, programas de bienestar que aborden específicamente el agotamiento emocional y físico, como sesiones de ejercicio, técnicas de relajación y acceso a servicios de salud mental, realizando seguimientos por medio de indicadores de gestión que permitan medir la disminución de la afectación de la salud de los colaboradores.

Permitir la conformación de un grupo técnico psicosocial que pueda continuar con el análisis y seguimiento de los causantes que inciden en los factores del estrés laboral para la disminución en la afectación de la salud de los colaboradores y mejorar las tasas de ausentismo reflejadas durante el último año.

Insistir en los espacios y el tiempo para las capacitaciones que refuercen en el personal las herramientas y técnicas efectivas para manejar las demandas laborales y personales, invitando a colaboradores que han vivido el proceso, lo han superado para tener en cuenta las ideas y sugerencias que puedan ser referente para mejorar los procesos de trabajo contribuyendo en mejorar los planes de acción para evitar o mitigar el estrés laboral.

Realizar evaluaciones ocupacionales periódicas aplicando listas de chequeo que permitan al colaborador manifestar aquellos causantes que le contribuyen estrés y puedan generar desmotivación en su labor diaria, así el departamento de salud puede enfatizar sus



campañas en promoción y prevención de estos factores estresantes que ocasionan el ausentismo laboral.

Establecer flexibilidad laboral ajustando los horarios de trabajo incorporando el teletrabajo, turnos rotativos o generar al mes un día de permiso con el fin de mejorar el equilibrio dentro de la vida laboral y personal realizando trazabilidad en las estadísticas de morbilidad para verificar el impacto en la reducción del ausentismo laboral.

Se sugiere un seguimiento mensual que permita evaluar la efectividad de las intervenciones propuestas para la disminución de los factores que inciden el estrés laboral.



Referencias

- Aguirre, A., Quijano, A. (2015). Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 44 (4). 198-205. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-psiquiatria-379-articulo-sindrome-por-quemarse-el-trabajo-S0034745015000992>
- Campos, A., Londoño, C., Berdugo, L., Guerrero, L., y Sanabria V. (2020). Revisión documental sobre el estrés y su efecto en bienestar de los trabajadores colombianos. [Tesis de especialización Universidad Politécnico Grancolombiano]. Repositorio institucional Alejandría. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1967/Tercera%20entrega%20practica%20-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casal, J., y Mateu, E. (2003). Tipos de Muestreo. *Revista Epidemiología Medica Preventiva*. 1 (1), 3-7. [http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Carrasco, C. (2001, diciembre). Estrés Laboral. [Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile]. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-86559_recurso_1.pdf
- Cordero, A. (2015). Estrés Laboral, Fuentes de estrés e Inteligencia Emocional en los trabajadores de centro de urgencias y emergencias 112 de Extremadura. [Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura]. Repositorio de Psicología y antropología. https://dehesa.unex.es:8443/bitstream/10662/3270/1/TDUEX_2015_Cordero_Magan.pdf
-
-

- Daza, F. (1999). NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. [Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo]. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_318.pdf
- Decreto 1477 de 2014, de 5 de agosto, por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Ministerio de Trabajo. https://www.consultorsalud.com/wp-content/uploads/2014/10/decreto-1477-de-2014---nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.pdf?_gl=1*1d6wzpc*_gcl_au*OTU5NTAxMjU4LjE3MTQ5MzM4OTc.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: El Estrés y la Calidad de Vida en el contexto laboral. Revista Nacional de Administración, 1(1), 71-84. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- El Espectador. (2012, septiembre 7). Estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia. <https://www.elespectador.com/salud/estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-en-colombia-article-373408/>
- Fernández, A., Patrono, R. (2012). Stress (Claves para interpretar su mecanismo). [Tesis especialización, Universidad Buenos Aires]. Repositorio Institucional de Facultad de Psicología. http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/081_psicosomaticas/material/archivos/stress_patrono_fernandez.pdf
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 19, núm. 2. 181-197. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
-
-

González, C. (2024, febrero 05). Entrevista con Medico del Proyecto Obra. [Video]. YouTube.

<https://youtu.be/8v-cy40erOc>

Hernández, S, Fernández, C., Baptista P. (2014). Metodología de la investigación 6a. ed. McGraw-

Hill. [https://www.esup.edu.pe/wp-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

[Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

Ley 1581 de 2012, de 17 de octubre, por el cual se dictan las disposiciones generales para la

protección de datos personales. Diario Oficial. Año CXLVIII. N. 48587. [https://www.suin-](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1684507)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1684507](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1684507)

Martin, P., Salanova, M., Peiró, J. (2003). El estrés laboral: ¿un concepto cajón-de sastre?

Proyecto social: Revista de relaciones laborales. 10 (11). 167-185.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>

Muñoz, C. (2014). Factores genéticos y de personalidad de vulnerabilidad-protección al estrés en

una muestra de médicos internos residentes. Aplicación desde la prevención de riesgos

laborales. [Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid]. Re-UCM.

<https://hdl.handle.net/20.500.14352/38142>

Niño, M., Gallo, M., Ospina, Y., y Gómez, D. (2021). El Estrés laboral y su influencia en auxiliares

de enfermería. [Tesis especialización, Universidad Politécnico Grancolombiano].

Repositorio institucional Alejandría.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3032/EL%20ESTR%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20AUXILIARES%20DE%20ENFERMER%20A.pdf?sequence=7&isAllowed=yhttps://alejandria.poligran.edu.co/b>

[20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20AUXILIARES%20DE%20ENFERMER%20A.pdf?sequence=7&isAllowed=yhttps://alejandria.poligran.edu.co/b](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3032/EL%20ESTR%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20AUXILIARES%20DE%20ENFERMER%20A.pdf?sequence=7&isAllowed=yhttps://alejandria.poligran.edu.co/b)

[NFERMER%20A.pdf?sequence=7&isAllowed=yhttps://alejandria.poligran.edu.co/b](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3032/EL%20ESTR%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20AUXILIARES%20DE%20ENFERMER%20A.pdf?sequence=7&isAllowed=yhttps://alejandria.poligran.edu.co/b)

[itstream/handle/10823/3032](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3032/EL%20ESTR%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20AUXILIARES%20DE%20ENFERMER%20A.pdf?sequence=7&isAllowed=yhttps://alejandria.poligran.edu.co/b)



Organización Mundial de la Salud. (2003). Serie de Informes Técnicos 916: Dieta, Nutrición y Prevención de Enfermedades Crónicas.

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42755/WHO_TRS_916_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osorio, J., Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>

Pasaje Medic. (2023). Informe de Gestión de Salud año 2023 de Consorcio. 1-20.

Peiró, J. M. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva Individual y Colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo*. 13(1). 18-38. https://www.researchgate.net/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35 (1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

Rosales, A., Villalobos, M., y Sánchez, L. (2020). Factores asociados al estrés presente en funcionarios de servicios al cliente del Banco ITAÚ en Bogotá. [Tesis especialización, Universidad Politécnico Gran Colombiano]. Repositorio institucional Alejandría. https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2121/TRABAJ_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salamanca, S., y Garavito, Y. (2020). Análisis Sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Revista Colombiana de Humanidades*, 53 (99), 20-21. <https://doi.org/10.15332/21459169.6806>

Selye, H. *The stress of life*. Nueva York; McGraw-Hill. 1956. <https://psycnet.apa.org/record/1957-08247-000>



FACTORES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL

49

Sierra, J. C., Ortega, V., Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. Revista Mal-estar e Subjetividade, 3(1), 10 - 59.
<https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>



Apéndices

Apéndice A. *Formato de Consentimiento Informado.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice B. *Registro Fotográfico.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice C. *Formato de entrevista semiestructurada.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice D. *Entrevista a medico ocupacional del Consorcio.* Véase archivo en fuente externa.

