



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DENTRO DEL CLIMA LABORAL QUE
INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL Y EN LA SATISFACCIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

**PRESENTADO POR
ANGELA MARÍA MOYA QUIJANO**

**DIRIGIDO POR
ADRIAN ACOSTA GUERRERO**

**INSTITUCION EDUCATIVA POLITECNICO GRANCOLOMBIANO FACULTAD
SOCIEDAD CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA PROFESIONAL EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

BOGOTÁ, JULIO DE 2023

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a mi mamá; María Eugenia, por su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. A mis hijos Juana y Nicolás, a mis nietos Franco y Roque, quienes han sido el motor y el soporte emocional; material y económico para poder concentrarme en mis propósitos.

Agradezco muy profundamente a mi universidad Politécnico Grancolombiano, a mi tutor Adrián Acosta Guerrero por su dedicación y orientación, a los profesores que hacen parte de equipo de la institución Politécnico Grancolombiano, por sus enseñanzas, su acompañamiento, su material de estudio, su orientación en este largo camino universitario recorrido y a todos ellos quienes me han permitido formarme de manera personal y académica, entre ellos Juan Carlos Moreno Hoyos quien ha sido la sombra que ha estado soportándome en asumir este reto.



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Datos poblacionales</i>	32
Tabla 2. <i>Relación de gastos para la consecución del proyecto</i>	39
Tabla 3. <i>Cronograma de Investigación etapa 1</i>	39
Tabla 4. <i>Cronograma de Investigación etapa 2</i>	41
Tabla 5. <i>Unidades de análisis poblacionales y de variables correlacionales al estrés Laboral</i> ...	45
Tabla 6. <i>Variable Clima Laboral</i>	55
Tabla 7. <i>Unidades de análisis poblacionales y de variables correlacionales al estrés Laboral</i> ...	58
Tabla 8. <i>Variable efectos en la salud mental y física</i>	62
Tabla 9. <i>Variable dependiente satisfacción laboral</i>	67
Tabla 10. <i>Variable dependiente intervenciones</i>	69



LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Modelos explicativos de los FRP asociados</i>	4
Figura 2. <i>Factores Motivadores y/o intrínsecos y externos o higiénicos de Herzberg</i>	14
Figura 3. <i>Jerarquía de las necesidades (Maslow) y Teoría de los 2 factores (Herzberg)</i>	15
Figura 4. <i>Metodología Paso 1. Síntesis de Recopilación de artículos</i>	37
Figura 5. <i>Metodología Paso 2 Organización de la información</i>	38



ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DENTRO DEL CLIMA LABORAL QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL Y EN LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	8
1.1 Situación del Problema.....	8
1.2 Justificación.....	9
1.3 Objetivos General y Específicos.....	12
1.3.1 Objetivo General.....	12
1.3.2 Objetivos Específicos.....	12
2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE.....	13
2.1 Marco Teórico	13
2.2 Estado del Arte	18
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	31
3.1 Diseño de la Investigación.....	31
3.2 Población Objeto	32
3.3 Técnica.....	36
3.4 Presupuesto.....	38
3.5 Cronograma	39
3.7 Divulgación	43

4. RESULTADOS.....	44
5. ASPECTOS ESPECÍFICOS	74
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	80



RESUMEN

Se presenta una revisión bibliográfica acerca de los factores de riesgo psicosocial dentro del clima laboral que influyen en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores; el cual tiene como objetivo, reconocer los factores de riesgo psicosocial dentro del clima organizacional que influyen en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores y en donde dentro del marco teórico, se incluyen teorías del modelo demanda control de Karazek y la teoría de Herzberg entre otros; dentro del método; se incluyen investigaciones documentales de bases científicas, como Ebsco, Redalyc, Pubmed, etc.; con estudios poblacionales de 30 grupos. Como conclusiones se obtienen que las características de la organización en el trabajo, influyentes en el clima laboral son los factores de comunicación, la disponibilidad de recursos para el buen desempeño de la tarea; la organización del trabajo; la relación interfase trabajo, los horarios, las pausas activas, los tiempos de nutrición y descanso, son factores que pueden actuar como riesgo psicosocial si no son atendidos y que hacen parte de la satisfacción laboral.

Palabras Clave: Factores psicosociales, Estrés laboral, Clima organizacional, Satisfacción laboral. Efectos en la salud física y mental.



ABSTRACT

A bibliographic review it is presented about the psychosocial risk factors within the work environment that influence work stress and worker satisfaction; whose objective is to recognize the psychosocial risk factors within the organizational climate that influence work stress and worker satisfaction and where within the theoretical framework, theories of the Karazek demand control model and the theory of control are included. Herzberg among others; inside the method; Documentary investigations of scientific bases are included, such as Ebsco, Redalyc, Pubmed, etc.; with population studies of 30 groups. As conclusions, it is obtained that the characteristics of the organization at work, influential in the work environment are the communication factors, the availability of resources for the good performance of the task; the organization of work; the work interface relationship, schedules, active breaks, nutrition and rest times, are factors that can act as a psychosocial risk if they are not attended to and that are part of job satisfaction

Keywords: Psychosocial factors, Job stress, Organizational climate, Job satisfaction. Effects on physical and mental health.



INTRODUCCIÓN

En esta revisión bibliográfica se recopilan estudios que contemplan los factores de riesgo psicosocial dentro del clima laboral que influyen en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores, esta búsqueda se realizó a través de la recopilación de material científico en buscadores como Ebsco, Redalyc, Pubmed entre otros; encontradas en la base de datos de la Biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano y se propone como un trabajo de grado para otorgar el título de Profesional en Gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional en la misma institución.

Los desafíos tecnológicos, económicos y laborales actuales han retado a los trabajadores y a las organizaciones a actualizarse y a asumir retos dinámicos y cambiantes en el mundo laboral. Estos nuevos condicionamientos y exigencias organizacionales han encaminado al trabajador a suplir estas necesidades del mercado laboral en donde se garantice la productividad y el crecimiento empresarial; enfrentándose a riesgos psicosociales y a sus consecuencias.

Tanto que, dentro de la Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional en Colombia se incluyen dentro de su tabla la descripción de riesgos psicosociales en donde se toman como parámetros la gestión organizacional, desde el clima laboral; en donde las características de la organización del trabajo, características del grupo social del mismo, condiciones de la tarea, interfase persona tarea y jornadas de trabajo, podrían actuar como factores de riesgo psicosocial (ICONTEC Internacional y Consejo Colombiano de Seguridad, 2012).

Consecuentemente dentro de la misma norma, los riesgos psicosociales pueden ser medidos y valorados con el fin de ser intervenidos. Dentro de ellas se encuentran los niveles muy alto, alto, medio y bajo. En donde se asocian las respuestas a los niveles de estrés. Siendo el nivel bajo, en donde se encuentran respuestas de estrés no significativas que requieren acciones mediadas por programas de intervención preventivos y de permanencia en este nivel. En el riesgo medio se



encuentra un estrés moderado que puede traer afectaciones a la salud, por lo tanto, se aconseja realizar un seguimiento y tomar acciones sobre el mismo; en el tercer nivel que es el alto; es prioritario el sistema de vigilancia epidemiológico y en el nivel muy alto de medición, en donde los niveles de estrés son proporcionalmente muy altos; los cuales requieren intervención inmediata y un sistema de vigilancia epidemiológica. (ICONTEC Internacional y Consejo Colombiano de Seguridad, 2012). Cabe resaltar, que dentro de este sistema se incorpora la gestión del riesgo psicosocial; con el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida del trabajador, contribuyendo de esta forma a la reducción de la enfermedad y a la eliminación de factores de ausentismo y accidentalidad como posibles consecuencias de la manifestación del estrés laboral.

Cabe mencionar que las bases teóricas de la correlación entre el estrés y los efectos psicológicos de frente a estímulos adversos se le atribuyen a Hans Selye (1956, citado por Patlan, 2019) quien ha sido considerado pionero en el estudio del estrés, en sus reacciones y en los estímulos que lo provocan , generando la teoría del Síndrome de Adaptación General, en el cual desarrolla varias etapas , en donde inicia con alarma, la segunda resistencia y la tercera de agotamiento (p. 2) y en donde también aparece el estrés haciendo parte del estímulo, como respuesta, como transacción y como interacción.

Por otro lado, dentro del clima laboral se incluyen factores personales, es decir factores intrínsecos, y factores extrínsecos en donde se pueden diferenciar el estrés laboral, el estrés ocupacional, y el estrés organizacional ya que existen enfoques que permiten medirlo de forma personalizada, de forma compuesta y de manera global y se pueden dar afectaciones en la salud (Patlan, 2019). Así mismo dentro del clima organizacional existen teóricos que han realizado intentos por explicar el fenómeno del estrés laboral y sus procesos; entre ellos Karasek, el cual propone el modelo Demanda-Control; en donde se tienen en cuenta los entornos organizacionales, la existencia de estresores crónicos y los factores de la organización; en donde el control sobre el trabajo que comprende temas de autoridad y de decisión y a su vez la discrecionalidad en la oportunidad de hacer uso de las habilidades en el ámbito laboral y las demandas laborales no solamente físicas, sino psicológicas y además las características psicosociales del trabajo; serían factores a tener en cuenta dentro del mismo (Patlan, 2020).

De la misma forma, Karasek en (1979, citado por Chiang et al., 2013) propuso un modelo de demanda control con el fin de explicar el estrés laboral funcionalmente , encontrando que se da por desbalances entre las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre las mismas” (p. 113).

Así mismo teniendo en cuenta, este modelo, se contempla que estas exigencias pueden medirse de forma cuantitativa teniendo en cuenta variables correlacionales como presión de tiempo, cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas y que dentro de las habilidades de control sobre el trabajo se tiene en cuenta la oportunidad de desarrollar habilidades propias, la autonomía, la toma de decisiones en el trabajo, generándose así la oportunidad de realizar trabajos creativos y variados, y el desarrollo de sus propias capacidades, a través del aprendizaje. (Chiang et al., 2013)

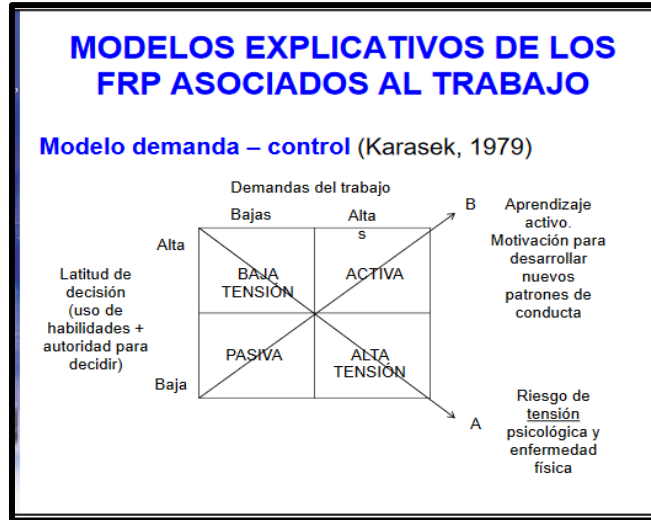
Así mismo, Demerouti (2001, citado por Patlan, 2020) lo describe según:

Karasek el cual propone la relación de los factores de demandas/control en un diagrama con cuatro cuadrantes el cual de acuerdo con las demandas psicológicas marcan 4 condiciones de riesgo psicosocial trabajos de tensión alta, trabajos activos, trabajos de poca tensión y trabajos pasivos. Siendo la combinación del cuadrante 3, la de menor estrés, la cual no es perjudicial mientras que el cuadrante 2 y 4 hacen parte del estrés moderado, el cuadrante 2 es visto como de estrés “positivo”, mientras que el cuadrante 1 es de alto riesgo con tensión y que puede generar una enfermedad crónica. (p.1). Ver (Figura 1).



Figura 1.

Modelos explicativos de los FRP asociados



Nota: Villalobos (2010)

Consecuentemente, se hace posible tener un referente que a futuro pueda predecir el riesgo psicosocial y su relación con el estrés, a través de la realización de un diagnóstico basado en una evaluación de un estudio de caso o de una muestra de empleados, identificando la presencia del mismo, describiéndolo y luego evaluándolo a través de una prueba psicométrica y a través del uso de una metodología, buscando con los resultados obtenidos, realizar intervenciones tempranas que permitan actuar de forma preventiva y mitigar las consecuencias del estrés, por lo cual es muy útil en predicciones de salud laboral, tanto así; que autores como Patlan (2020), y Schaufeli (2001, citado por Patlan, 2020) lo describen como un modelo demanda control en donde:

existiría una relación del trabajador a sufrir accidentes; b) tensión en el trabajo y su relación con trastornos psicológicos y ausentismo laboral; y c) tensión en el trabajo y agotamiento, estrés y acoso laboral; saliéndose del esquema tradicional de la medicina, para incursionar en la medicina laboral que tiene en cuenta los contextos organizacionales (p. 70).

De igual forma dentro de este modelo, posteriormente se introduce el modelo demanda control apoyo; de Johnson y Hall (1988) en donde el apoyo social daría como resultado la tercera dimensión de este modelo demanda - control - apoyo social , el cual constituye un factor de riesgo independiente, y afecta el efecto de la alta tensión, dándose una relación inversa; es decir la alta tensión aumentaría en el caso de poco apoyo social, en donde el apoyo social contiene las relaciones sociales que establezca en su trabajo y en segunda instancia el apoyo instrumental en donde el acompañamiento de jefes y compañeros de trabajo, si se mantiene en el tiempo, puede decrementar el efecto de la aparición del estrés y ayudar en la salud. (Johnson y Hall,1988; Chiang et al., 2013).

Cabe resaltar, que de acuerdo a la normativa nacional los factores de riesgo psicosocial laboral y las patologías que se desencadenan por acción del mismo, incluyen factores de exposición, identificación, intervención, medición, los cuales se encuentran esquematizados a través del Ministerio de Protección Social con la Resolución 2646 de 2008 , en donde se realizó un minucioso estudio de los factores psicosociales y se desarrolló por parte del Ministerio de Protección Social junto con la Universidad Javeriana la batería de riesgo psicosocial, constituyéndose así, en un manual de consulta, el cual es un compendio de instrumentos válidos confiables, prácticos y de gran ayuda para los empresarios y personas que deben acogerse a la normativa.(Ministerio de Protección social y Universidad Javeriana ,2010)

Vale la pena resaltar, que el riesgo psicosocial se representa a través de la manifestación del estrés y así lo describe Peiró (1993, citado por Chiang et al., 2022):

el estrés laboral tiene consecuencias graves para la salud, afectando a los empleados en su salud física o mental, generando incapacidades que trascienden a los empleadores y a los gobiernos, ya que les causa un perjuicio financiero. Por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) afirma que esta enfermedad es una problemática que se presenta en muchos países, en diversos lugares de trabajo, afectando la economía organizacional y de los países; ya que tiene consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores, acarreando baja productividad (p. 46)

Así mismo , según Peiró y Rodríguez, (2008, citado por Félix, 2018) la relación entre la percepción por las demandas excesivas laborales, la experiencia subjetiva del estrés laboral generan a su vez insatisfacción en el trabajo y disminuyen el control sobre el mismo y sobre las

situaciones, trayendo efectos negativos que dan respuesta a estímulos negativos como demandas excesivas y amenazas, creando un ciclo de estrés -tensión, que, según su intensidad, frecuencia, exposición al riesgo, cantidad y predictibilidad puede categorizarse dentro de la escala de estrés agudo, crónico, catastrófico o desastroso, además se presenta por estresores individuales; o por estresores propios de la organización y de la tarea; es decir del clima laboral.

En lo que respecta a Colombia, se manejan algunos datos que dan indicios de los factores psicosociales en el país, entre los que se destacan históricamente entre los años 2007 al 2013, como factores de riesgo prioritario, el riesgo psicosocial, en donde dos de cada tres servidores públicos estaban expuestos a riesgo psicosocial, y entre el 20 % y 33 %, manejaban altos niveles de estrés, encontrándose que el 60% debían atender público; el 47% debía permanecer en actividades de alta atención o muy alta y el 20% no tomaba casi nunca o nunca espacios de descanso y/o pausas activas. (Ministerio del trabajo, 2019)

Y es así, que en estadísticas más recientes en cuanto al riesgo psicosocial para el año 2021 tuvieron un incremento las enfermedades mentales en un 9% con respecto al año anterior y en su mayoría fueron las mujeres quienes las padecieron, en un porcentaje del 62%; encontrándose como consecuencia, estrés postraumático, estados de depresión, reacciones al estrés, trastornos de ansiedad, de sueño, de adaptación, y en el peor de los casos psicóticos (Ministerio del Trabajo, 2019)

Por lo tanto, para la salud y la seguridad en el trabajo es importante dentro de los entornos organizacionales, realizar un análisis de la exposición al estrés que pueden sufrir los trabajadores en los diversos climas laborales y los efectos que se puedan producir tanto en la salud física y mental del mismo como en su satisfacción laboral y así poder realizar una óptima gestión del recurso humano dentro de los contextos organizacionales y sociales.

Además, permitiría realizar mediciones en ausentismo e indemnizaciones que se generen por factor psicosocial procurando las intervenciones puntuales en accidentes y enfermedades laborales que puedan surgir de la misma, ahorrando en costos, y en alteraciones en el nivel de vida y bienestar de los trabajadores



A nivel académico, resulta un trabajo enriquecedor para los psicólogos especializados en salud laboral y los psicólogos organizacionales, al igual que para los profesionales en salud y seguridad ocupacional ya que profundiza en el conocimiento del tema y abre caminos para seguir investigando acerca del mismo, de sus condiciones, necesidades, instrumentos, incidencia, prevalencia, etc. y así poder ampliar la visión sobre los factores psicosociales dentro del clima laboral y la satisfacción laboral en la cultura organizacional.



1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DENTRO DEL CLIMA LABORAL QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL Y EN LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

1.1 Situación del Problema

Teniendo en cuenta las variables objeto de estudio de esta investigación como trabajo de grado se hace relevante incluir la definición adoptada por Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo [se reunió en Ginebra del 18 al 23 de marzo de 1957]: tercer informe. Organización Mundial de la Salud describiendo la salud en el trabajo:

la salud en el trabajo debería tener como objetivo la priorización de la misma a nivel preventivo buscando el equilibrio, físico, mental y social de los trabajadores en todos los campos ocupacionales; teniendo en cuenta las condiciones de su trabajo; los riesgos provocados por el mismo y promover un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, adaptando su labor al hombre y este a su tarea (p. 8)

Por otro lado ,desde los teóricos como Karasek quien desarrolló un modelo organizacional en donde se incluyen aspectos de demanda, de control, y posteriormente complementado por Johnson & Hall en 1988, en donde se tuvo en cuenta el apoyo social como un complemento de este modelo (estableciendo el modelo demanda - control - apoyo social) y en donde existe un efecto bilateral; en donde si existe un apoyo social bajo, se presenta un factor de riesgo independiente y además se modifica el efecto generándose una alta tensión y presentándose una relación indirecta en donde el riesgo de la alta tensión aumenta en situación de bajo apoyo social, produciéndose una situación de iso strain generalmente, en condiciones de aislamiento social y en donde si se realizan intervenciones que generen cambios en situaciones de trabajo y si se fortalece el nivel de apoyo alto se producen dos componentes; las relaciones sociales que se representan en términos



cuantitativos y por otro lado, el grado de apoyo instrumental que se recibe de parte del equipo de trabajo, generándose así productividad (Chiang et al., 2013)

Parece ser que teniendo en cuenta el apoyo social para hacer frente a una situación de estrés mantenido, este amortigua su efecto en la salud y atenúa factores consecuentes del estrés laboral como enfermedades cardiovasculares, afecciones psicológicas que desencadenarían en ausentismo laboral, problemas físicos y enfermedades crónicas. (Patlán, 2022); por lo tanto, se evidencia la importancia de darle atención al riesgo psicosocial dentro de las empresas.

Tanto que según la norma internacional ISO 45003 de 2021, se proporciona una directriz para la gestión de riesgos psicosociales en la creación del Sistema de gestión de salud y seguridad internacional y en Colombia fue adoptado para ser implementado en las diferentes empresas del país. (Consejo Colombiano de Seguridad, s.f.) y de acuerdo con la Ley 1562 expedida por el Congreso de la Republica en el Decreto número 1443 de 2014 compilado en el decreto 1072 de 2015 para ser implementado en el país a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de consecución paulatina y de adquisición obligatoria.

Cabe resaltar que se incluye dentro de este sistema la gestión del riesgo psicosocial teniendo como propósito el mejoramiento del ámbito laboral el bienestar y la calidad de vida del trabajador, contribuyendo de esta forma a la reducción de la aparición de la enfermedad y a la eliminación de factores de ausentismo y accidentalidad.

Por lo tanto; del contexto anterior, se deriva la siguiente Pregunta Problema:

¿Influyen los factores de riesgo psicosocial dentro del clima organizacional; en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores?

1.2 Justificación

La presente investigación se enfocará en reconocer los riesgos psicosociales y factores del clima organizacional que influyen en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores teniendo en cuenta que en el estudio del riesgo de factores psicosociales el estrés es el identificador del mismo y que dentro de las medidas organizacionales existen herramientas para detectarlo y combatirlo siendo un beneficio que se espera dentro del ambiente organizacional especialmente en

el mundo moderno y dentro de las organizaciones que evolucionan paralelamente, y hacen que estos entornos cambiantes exijan preparación y adaptación como desafío.

Y es así, que para las organizaciones que la captación, el desarrollo y el mantenimiento del talento humano exige unos costos en tiempo y en recursos, por lo tanto, sí de antemano se pueden evitar cargas de estrés innecesarias para el trabajador y costosas para la empresa, teniendo en cuenta el estudio de perfiles para el cargo, riesgos propios de la tarea, de entornos laborales específicos, de factores motivacionales, de indagación y detección de factores estresores, igualmente de indicadores de bienestar y satisfacción en el trabajo se estará realizando una intervención temprana que beneficiará tanto al trabajador como a la empresa.

Por lo tanto, entendiendo que el estrés desde su etiología es multifactorial y que compromete factores personales ,extra organizacionales, pero también organizacionales, las empresas deben focalizar su atención y adquirir compromiso frente a los factores psicosociales de riesgo y a los indicadores de estrés, provenientes de los estresores ambientales o físicos, de los estresores grupales y de los estresores propios de la organización, como lo plantea el Congreso de la Republica a través del Decreto 1295 de 1994 el cual a través del sistema general de riesgos profesionales previene y protege a los trabajadores colombianos de los accidentes y las enfermedades laborales y de sus efectos.

Visto de esta forma, lo que se pretende es atender a estas condiciones inapropiadas en el ambiente laboral teniendo en cuenta como prioridad al recurso humano dentro de la organización buscando impactar en el bienestar de los trabajadores, al igual que en la productividad de la empresa, ya que se minimizaría factores como el cansancio, el agotamiento físico y mental, las situaciones de tensión y estados anímicos de depresión y ansiedad, enfermedades laborales, dolencias, ausentismo, indemnizaciones, realizando así intervenciones sensibilizantes, informativas y preventivas, buscando en sincronía con el Congreso de la República ,a través de la Ley 100 de 1993 que los riesgos derivados de la organización del trabajo, entre ellos los psicosociales, sean atendidos por las administradoras de riesgos laborales (ARLs) dentro del mismo Decreto 1295 .(Ministerio de Gobierno,1994)

Siendo así, Colombia espera a través del funcionamiento de este sistema general de riesgos, el cubrimiento en el territorio nacional, la obligatoriedad de los empleadores, la protección de los

trabajadores, la asistencia clínica, de tratamiento, farmacológica y de rehabilitación a través de las empresas prestadoras de salud (EPSs) y de los servicios de medicina ocupacional.

Y es por esta razón, que a través del Ministerio de Protección Social con la Resolución 2646 de 2008 se determinan en Colombia los factores de riesgo psicosocial, los cuales, deben seguir hoy las empresas, las cuales de no acatar lo allí mencionado recibirán una sanción ya que su carácter es de obligatoriedad, por tal, en esta misma norma, se incluyen y definen aspectos como identificación del riesgo psicosocial, evaluación, intervención, prevención y monitoreo, contemplando estos factores de riesgo ocupacional de manera integral con el fin de aminorar la presencia del estrés laboral. (Ministerio de Protección Social, 2008)

Por otro lado la batería de riesgo psicosocial, es un instrumento psicométrico que permite identificar factores causales, indicadores de medición, cualitativos y cuantitativos; estrategias de afrontamiento; además permite intervenciones puntuales y correctivos específicos; que permiten rediseñar contextos, encontrar apoyo organizacional, manejo emocional adecuado, una gestión participativa, y motivacional y una gestión del talento humano en donde las metas y objetivos sean comunes para el grupo. (Ministerio de protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

De manera que, los beneficiarios de este proyecto sean los trabajadores de las diferentes empresas, los consultantes y los investigadores que a través de esta revisión bibliográfica posiblemente puedan interesarse en continuar con la misma, o que busquen mejorar factores de productividad y decremento de los niveles de estrés, en las poblaciones que se preocupen por indagar en sus problemáticas y en la importancia del manejo y la atención que se le debe dar al estrés laboral dentro de las organizaciones. (Ministerio de protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010; p.23,24,25,26)

Igualmente, es pertinente mencionar al Congreso de La República de Colombia con la expedición de la Ley 1616 de 2013, la cual prioriza la salud mental como tema muy relevante dentro del riesgo psicosocial, la cual tiene en cuenta factores cognitivos, emocionales y mentales dentro de la salud pública como un tema prioritario en donde se contemplan entornos familiares y laborales del trabajador buscando el mejoramiento y la prevención del riesgo de la afección y del trastorno mental teniendo en cuenta factores individuales y colectivos. (Congreso de la República, 2013)

De la misma forma, dentro de la normativa, el Ministerio del Trabajo a través del Decreto 1072 de 2015, reúne las reglamentaciones acerca del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo como un sistema regulatorio y de procedimientos acerca de la seguridad laboral en temas de prestaciones, cesantías, liquidaciones, dotaciones, sanciones, jornadas, vacaciones, capacitación, actividades recreativas, igualmente labores colectivas de asociación laboral como sindicatos y sus regulaciones, sin desconocer los riesgos laborales, los sistemas de compensación, las juntas calificadoras de invalidez, etc.(Ministerio del Trabajo,2015)

Cabe resaltar, que no se encuentran limitaciones del estudio, ya que existe diverso material tanto en revisiones de literatura como en estudios a nivel empírico.

1.3 Objetivos General y Específicos

1.3.1 Objetivo General

Reconocer los factores de riesgo psicosocial dentro del clima organizacional que influyen en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar factores de riesgo psicosocial en el clima laboral.

Definir cuáles son los efectos en la salud física y mental.

Explorar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción de los trabajadores.



2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

2.1 Marco Teórico

Dentro del marco teórico, a continuación, se proponen algunos modelos teóricos que dan soporte explicativo a los factores de riesgo psicosocial, al estrés laboral como variable central y sus características; y las siguientes variables como lo son satisfacción y clima laborales; entre otras.

Dentro de los modelos teóricos descriptivos de salud ocupacional que integran los factores de riesgo psicosocial y las posibles cargas de estrés, se encuentra el modelo de Karazek; demanda control, ya que integra factores de diagnóstico, pronóstico y de intervención. Se incluye demandas del trabajo, cantidad de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención y número de interrupciones. Este modelo ejemplifica que, al tener bajo control en el trabajo, existe mayor tensión y que por el contrario cuando existe un alto control, existe bajo riesgo de adquirir problemas de salud y que en pocas demandas hay baja tensión (Uribe, 2020)

Cabe resaltar, que este autor también en su Modelo Karazek; incluye factores consecuentes del estrés laboral como enfermedades cardiovasculares, afectaciones psicológicas que desencadenarían en ausentismo laboral, problemas físicos y enfermedades crónicas (Patlán, 2019).

De este modo, dentro de los teóricos que propusieron un modelo explicativo sobre la satisfacción laboral se encuentra Herzberg; con su modelo bifactorial quien afirmó que esta se encuentra parametrizada por factores motivacionales que son de carácter intrínseco, ya que son de carácter propio, es decir personales, los cuales producen motivación y satisfacción y por factores extrínsecos o higiénicos que pueden o no acompañarse de satisfacción y que escapan a situaciones de control como pueden ser factores salariales, relaciones interpersonales, horarios de trabajo, et.; también sugiere que estos factores actúan de forma independiente y concreta.



Figura 2.

Factores Motivadores y/o intrínsecos y externos o higiénicos de Herzberg

		FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIÉNICOS	
		FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL NO PRODUCEN INSATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN NO PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCIÓN
SATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> Realización exitosa del trabajo. Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros. Promociones en la empresa, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de responsabilidad. Trabajo rutinario y aburrido, etc. 	INSATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> Status elevado. Incremento del salario. Seguridad en el trabajo, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Malas relaciones interpersonales. Bajo salario. Malas condiciones de trabajo, etc.

Nota: Adaptado de Pérez Bilbao y Fidalgo Vega (1999)

También, el autor afirma que estos factores extrínsecos o higiénicos tienen que ver con condiciones de insatisfacción, desmotivación, miedo, y que pueden causar en el trabajador desequilibrios causantes de enfermedad. (Parra et al., 2018)

Igualmente, dentro de este modelo se analiza como soporte a sus conceptos al autor Maslow quien elaboró una escala de necesidades en donde se mencionan las necesidades fisiológicas, las de seguridad, que se entrecruzan con factores extrínsecos o higiénicos según modelo de Herzberg y dentro de las necesidades de estimación y autorrealización se encuentran los factores motivacionales que tienen que ver con las necesidades de asociación, de aceptación y de autorrealización que se darían a través del trabajo interesante, el logro, el desarrollo en el trabajo, la responsabilidad, el avance y el reconocimiento. (Parra et al., 2018) (Ver Figura 3)



Figura 3.

Jerarquía de las necesidades (Maslow) y Teoría de los 2 factores (Herzberg)



Nota: Adaptado de Parra et al. (2018)

Algo semejante ocurre con el clima organizacional, ya que dentro de la gestión del riesgo psicosocial, el ambiente de trabajo influye en la aparición de la enfermedad y en la eliminación de factores de ausentismo y accidentalidad; sin embargo cuando se intenta conceptualizarlo resulta abstracto, ya que depende de factores perceptuales propios de los trabajadores, opiniones subjetivas que tengan del mismo y de las apreciaciones personales y de un conjunto de propiedades en donde se incluyen una buena atmósfera dentro del mismo y en donde se valoran aspectos como la forma en que actúa la empresa con sus empleados, interacción con los compañeros, sensaciones de seguridad dentro de la misma, percepción de sus propias experiencias laborales y personales tornándose así, una variable de estudio compleja y multidimensional (Koys y Decottis, 1991, citado por Chiang et al., 2021).

Así mismo, el clima laboral para García (2009, citado por Pilligua y Artega, 2019) se describe así:



el clima laboral, está integrado por varios factores, dentro de los cuales están los físicos y los emocionales, los cuales afectan el comportamiento y el desempeño de los integrantes del equipo de trabajo. Por lo tanto, el clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, teniendo en cuenta el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el día a día laboral, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad (p. 3)

En relación con este tema, dentro de los factores incluidos en el clima organizacional se destacan los enunciados por Mayo (2005, citado por Pilligua y Arteaga, 2019) en donde la comunicación, la colaboración, el liderazgo, la carrera profesional, y la satisfacción laboral, generan constructos de confianza, estabilidad, trabajo en equipo, y sinergia.

Por otro lado, tanto la satisfacción del trabajador como de la empresa dependerán de factores de motivación y de rendimiento profesional, planes de mejora, que serán bidireccionales en factores de efectividad y productividad, creándose así una cultura organizacional que depende de conductas creencias y valores compartidos (Pilligua, y Arteaga, 2019).

A continuación, se definen algunas variables que incluyen a los riesgos psicosociales como factores desencadenantes de estrés; al estrés como variable central de estudio y sus características; y las siguientes variables de estudio como satisfacción y clima laboral entre otras.

Ante todo, las patologías y enfermedades, surgidas en el ámbito laboral, bien sean físicas o mentales, afectan la productividad y pueden derivarse de riesgos psicosociales, entre ellas afecciones propias de la carga; como el estrés, la fatiga, la desmotivación; también pueden aparecer fobias y compulsiones, trastornos de sueño, de alimentación, enfermedades psicosomáticas y físicas, trastornos digestivos, osteomusculares, cardiovasculares; et.; hábitos perjudiciales como el consumo de alcohol, cigarrillo y drogas psicoactivas, lo cual disminuye la salud y genera desempleo, e insatisfacción laboral (Uribe, 2020)

Y es así, que el riesgo psicosocial se define como aquellas particularidades de las condiciones de trabajo que influyen en la salud de las personas bien sea de forma psicológica y



fisiológica denominándose estrés y el cual tiene componentes tanto mentales como sociales. (Organización internacional del trabajo, 2019)

Es por esto por lo que, en Colombia, se busca a través de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, controles, criterios y planes de acción con el fin de minimizarlos, y realizar seguimientos, los cuales se encuentran dentro de la guía técnica GTC 45 se describen los riesgos psicosociales como un marco jurídico que a través de una metodología busca la prevención y la salud de los trabajadores. (ICONTEC, 2012)

Así mismo, definiendo medidas estratégicas y técnicas de evaluación de factores psicosociales generadores de estrés; se desarrollaron procedimientos tanto cualitativos como cuantitativos; creándose la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial como un instrumento fiable, válido, estandarizado; en donde se tienen en cuenta efectos psicológicos generados como el estrés laboral. (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Por lo tanto, teniendo en cuenta su definición según Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Ginebra, 2004, citado por Patlan, 2019) se describe el estrés laboral:

“El estrés laboral es la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo. Esta situación se agrava cuando el trabajador siente que no recibe el suficiente apoyo de sus supervisores y compañeros de trabajo, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales” (p. 2).

Por lo cual, se han desarrollado esquemas de prevención del estrés en el trabajo, los cuales incluyen mejoras prácticas a nivel organizacional, en donde se realizan intervenciones múltiples y programas de acción, contemplando factores de comunicación, factores de valores, factores de inclusión, propuestas de autonomía y liderazgo, factores de condiciones del trabajo, manejo de horarios, factores de asistencia (Ministerio de trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, 2015).



2.2 Estado del Arte

A continuación, se identifican estudios previos relacionados con los factores de riesgo psicosocial dentro del clima organizacional que influyen en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores nivel internacional, nacional y local, los cuales sirven como punto de partida o diagnóstico de este trabajo de grado; y además se incluyen algunas propuestas de intervención.

De este modo, se incluye un estudio que contemplaba como objetivo medir el desempeño de las enfermeras clínicas de un hospital, teniendo en cuenta tres factores desde tres perspectivas individual (estrés laboral), situación (carga de trabajo) y normativa (supervisión). Metodología. Este estudio fue de análisis cuantitativo con enfoque transversal. La muestra fue de 150 enfermeras clínicas en el Hospital General H. Andi Abdurrahman Noor. Se pudo concluir que hubo influencia significativa de la carga de trabajo en el estrés laboral y en la supervisión y en la actuación de la enfermera. La carga de trabajo y la supervisión tienen un efecto positivo en el desempeño de ellas, mientras que el estrés laboral tiene un efecto negativo. El estudio tiene en cuenta que a una alta carga de trabajo es posible mejorar el desempeño siempre y cuando, esta no sea excesiva, y además que una buena supervisión puede contribuir al desempeño de las mismas, y que por el contrario el estrés laboral desencadena un impacto negativo en su desempeño. Todos estos factores siempre deben ser considerados por las partes interesadas en los hospitales (Saputera y Suhermin, 2020).

En el siguiente estudio, a través de esta investigación se incluyeron los factores de riesgo psicosocial como causa del estrés laboral en trabajadores de PTX, la cual es una compañía en Sidoarjo Indonesia. La compañía pertenece a la industria manufacturera, la cual exporta plásticos y lleva 30 años laborando. Esta empresa decidió realizar un estudio con el objetivo de medir las percepciones en el trabajo, examinando las características individuales y las percepciones del entorno laboral las cuales tienen incidencia en el estrés laboral en trabajadores. Metodología. Investigación observacional de diseño transversal. Población 50 personas. Variables independientes; edad, educación, empleo, estado civil, ruido, iluminación y temperatura. Variable dependiente estrés laboral. Resultados. El 32% de las mujeres sufren de estrés laboral y el 20% de los trabajadores varones (Prasetyo, 2020).

Por lo demás, este estudio, el cual tuvo como propósito el estudiar la relación presentada entre los factores psicosociales laborales y el estrés laboral y sus efectos en la salud de los docentes universitarios. Metodología, estudio cuantitativo, de diseño no experimental, debido a que no se manipula ninguna variable. Es transversal, ya que se escogieron estudios previos del 2018 al 2020, en el cual se pretende determinar si las variables estrés y factores psicosociales del estudio están correlacionadas. La muestra estuvo compuesta por 460 profesores que hacen parte de dos universidades de dos países latinoamericanos, en donde el 60% son hombres y el 40 % mujeres. Las variables de estudio incluido fueron variables de sexo, edad, factores psicosociales, estreses relacionados del docente universitario. Conclusiones. El estudio concluyó que sí existe una relación entre los factores psicosociales presentes en el trabajo asociados al estrés laboral, por ejemplo: la carga de trabajo 18.7% y el contenido y característica de la tarea 21.3% impactando significativamente la salud de los docentes universitarios, en cuanto a no poder dormir, se presentó en un 9.1%, perder el apetito o comer , en más del 12.2% en los docentes masculinos y sentirse cansados todo el tiempo en un 7.1%, estar irritada todo el tiempo en un 6.7% de las femeninas, aunque, no se pueda generalizar debido al tamaño de la muestra, coincidiendo con algunos estudios revisados, en los cuales los autores presentaron datos similares manifestando que los factores psicosociales generan situación de estrés en los docentes (Garzón, 2022).

En cuanto a un estudio de los oficiales de mantenimiento de aeronaves, el cual tuvo como propósito identificar factores correlacionales entre la permanencia en el trabajo y el apoyo social de los compañeros de trabajo y superiores, utilizando como método observacional descriptivo con diseño transversal, con población de 41 sujetos, como instrumento el cuestionario de la Escala de Apoyo Social de Berlín y el breve cuestionario de estrés laboral, en donde como resultados; se encontró presencia de estrés laboral medio y una correlación entre la permanencia en el trabajo y el estrés laboral; demostrándose así que entre más tiempo de antigüedad se tenga en el cargo; se tiene menor estrés laboral. El apoyo social de compañeros de trabajo y superiores también se correlacionó con el estrés laboral; igualmente; se observó que entre más apoyo social de compañeros de trabajo y superiores se tenía; estos resultaban en menor estrés laboral. Por lo tanto, cuanto mejor es el apoyo social recibido, menor es el riesgo de estrés laboral; tanto así; que la

experiencia y la capacidad ayudan a prevenir el estrés; al igual que los factores de comunicación (Faiza et al., 2019).

Se incluye un estudio a continuación, que tenía como objetivo medir el impacto de la cultura escolar y el estrés de los profesores y la satisfacción de estos dentro de su formación profesional. Método. Una encuesta administrada a 142 maestros indonesios. Resultados. Dentro de los hallazgos se encontró que la satisfacción laboral del docente está directamente influenciada por la presión del docente; en donde variables como la condición física median de forma principal las habilidades de satisfacción laboral de los participantes. Así mismo; la cultura escolar y el estrés del docente influyen las habilidades de satisfacción del docente en un 52,3% y 47,7% respectivamente (Susan y Rusi, 2019).

Por otra parte, se incorpora otro estudio el cual tuvo como objetivo evaluar el estrés laboral y su correlación con la satisfacción laboral de un grupo de enfermeras que tenían que atender pacientes con presunción de sufrir de COVID-19. El tipo de estudio fue transversal comparativo. Muestra .210 enfermeras del Zagazig Fever Hospital, el cual era un hospital habilitado para atención de pacientes de emergencia con COVID-19 (Grupo I), versus 210 enfermeras del Hospital General de Zagazig (Grupo II), el cual no atendía emergencias por COVID 19 sino solamente pacientes sospechosos de COVID-19. Instrumento: Cuestionario Escala de Estrés de Enfermería, y la Escala de Satisfacción de McCloskey / Mueller y un cuestionario que evalúa COVID 19. Resultados. El (75,2%) de la ZFH tenían niveles de estrés alto frente al 60,5% de la ZGH. En cuanto a la carga de trabajo se presentó en un (98,6 %), en el trato con la muerte y el morir el (96,7 %) lo presento y en cuanto a las exigencias y los miedos personales se dio en un (95,7 %), con respecto a el uso de estrictas medidas de bioseguridad, se dio en un (95,2 %) y el estigma en un (90,5 %) siendo estos ítems los estresores de mayor porcentaje en ZFH, mientras que la exposición al riesgo de infección (97,6%) fue el estresor de mayor porcentaje entre los ZGH según el análisis de Pareto. Más de la mitad de los enfermeros (51,0%) de la ZFH relataron un nivel de satisfacción bajo frente al 41,9% de la ZGH. Solo el 4,8% de las enfermeras en ZFH definitivamente no tenía intención de dejar su trabajo actual. El tipo de hospital y su carga de trabajo relacionada fueron los predictores más significativos de todos los resultados estudiados. (Said, 2020).



A continuación, se presenta el siguiente estudio, el cual tuvo como Objetivo. Evaluar la correlación entre el estrés producido en el trabajo y la productividad, a través del reclutamiento de trabajadores incluidos en un taller de Bienestar laboral denominado work well y también poder así, evaluar las diferencias por sexo y raza. Método. Se llevó a cabo un estudio transversal en varios sitios para encuestar a los empleados en cuatro sitios de trabajo que participaban en un taller de Bienestar de Work Well KS para evaluar los niveles de estrés y productividad. Instrumento. Escala de Estrés Percibido (PSS); Cuestionario de Salud y Trabajo (HWQ). Resultados: Se observó una relación inversa, a medida que aumentaba el estrés, la productividad parecía disminuir. Otra relación inversa notable fue PSS con la subescala de Satisfacción Laboral, también las puntuaciones arrojaron diferencias entre hombres y mujeres. Conclusiones: las puntuaciones de estrés más altas se asociaron con puntuaciones de productividad más bajas, especialmente para la satisfacción laboral. Este estudio también sugirió que los hombres pueden tener mejores relaciones con los supervisores en comparación con las mujeres, aunque no se observaron diferencias entre sexos en los niveles de estrés percibidos (Bui, 2021).

Por otra parte, este estudio tuvo como objetivo establecer la correlación entre el estrés laboral y el clima organizacional en trabajadores peruanos teniendo como metodología un estudio descriptivo y correlacional realizado con la inclusión de 140 profesores en el mismo. Se utilizaron y aplicaron dos instrumentos psicométricos: el Inventory Burnout Maslash y la Escala de Clima Organizacional; dentro de los cuales se parametrizaban el: agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal; y el segundo, también incluía estos ocho parámetros: relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de dirección, sentido de pertenencia, sentido de retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, coherencia en la dirección, valores colectivos , y dentro del mismo se concluyó que existe una relación inversamente proporcional entre las variables de estudio y que se debe promover un clima organizacional adecuado que sea inclusivo y permanente que permita disminuir las manifestaciones de estrés laboral (Bada et al., 2020).

A continuación, se incluye este estudio chileno, el cual analizo la correlación entre el estrés laboral y los síntomas de enfermedades cardiovasculares, siguiendo una metodología de estudio analítico de corte transversal, implementado por medio de encuestas en línea incluyendo aspectos

sociodemográficos, laborales, de salud y nivel de estrés laboral. Concluyendo que la percepción de síntomas de enfermedad cardiovascular está relacionada al nivel y gravedad del estrés laboral (Cares et al., 2021).

También, se incluyó una investigación que buscaba analizar la correlación entre el estrés y la satisfacción laboral en una Institución de carácter benéfico. Metodología: estudio empírico transversal, descriptivo correlacional, Población: 184 trabajadores. Instrumento: cuestionario auto administrado. Conclusiones se observa una relación inversa en donde a mayor percepción de la Satisfacción laboral, mayor Control sobre el trabajo, lo que produce reducción en los niveles de estrés. Además, la dimensión de Apoyo Social Laboral Global aumenta la Satisfacción Laboral, permitiendo disminuir el estrés (Chiang et al., 2018).

En cuanto a la modalidad de teletrabajo, se incluye un estudio sobre el aumento de la satisfacción laboral y una disminución del estrés. Objetivo: evaluar satisfacción laboral a través de las diferentes condiciones de trabajo. Método: descriptivo correlacional. Instrumento: Encuesta. Población. 240 teletrabajadores y 224 trabajadores presenciales. Conclusión: El teletrabajo es, en esta institución, una opción más adecuada que el trabajo presencial en cuanto a niveles de satisfacción y estrés (Espinosa y Suárez, 2020).

Debe señalarse, que se evaluó la satisfacción laboral y el estrés percibido de los técnicos de radiología la cual se evidencia a través del siguiente estudio. Método. Análisis multivariado correlacional. Población: 207 técnicos de radiología. Instrumento: cuestionarios. El Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) y Perceived Stress (PSS) Conclusión: revelaron los resultados que la satisfacción laboral y el estrés percibido de los técnicos de radiología se encuentran en niveles moderados y se correlacionan negativamente entre sí. Los hallazgos enfatizan la importancia de la educación continua, la capacitación en actualización en el servicio y la práctica continua regularmente y el autoconocimiento junto con el equilibrio de la carga de trabajo, los ingresos y la seguridad en el trabajo para mejorar la satisfacción laboral entre los técnicos de radiología (Akyurt, 2021).

Teniendo en cuenta, otro estudio de análisis sobre la influencia del estrés laboral en el consumo de nicotina; se incluye el siguiente: Objetivo: indagar la asociación entre el estrés laboral y la dependencia a la nicotina. Metodología: estudio transversal que incluyó a 180 trabajadores

fumadores activos, con estrés laboral. Instrumentos: cuestionario de Problemas Psicosomáticos para Estrés Ocupacional y para medir la dependencia a la nicotina se realizó con el cuestionario de Fagerström. Resultados: El estrés laboral estuvo presente en un 72.2%, siendo leve, 42.8%; moderada, 20.6%, y severa, 8.9%. Siendo el género femenino quien más lo presenta, a diferencia de los hombres; arrojando diferencias entre; 6.1% frente a 56.0%. Dentro de las conclusiones; se obtiene que el 72% de los trabajadores presentaron estrés laboral, así mismo dentro de los hallazgos se encontró la asociación entre el estrés laboral y la dependencia a la nicotina; así; se hace relevante; identificar las principales causas de estrés laboral junto con el apoyo de programas para dejar de fumar, los cuales ayudarían en el bienestar del personal de salud en las UMF (Gómez et al., 2021).

Si bien, es relevante incluir el tema del estrés laboral y su afectación en la salud, en este estudio se buscó como objetivo determinar la correlación del estrés laboral y la autopercepción de la salud. Método, no experimental, transversal y descriptivo. Población. Muestra. 51 personas., médicos y enfermeras de Ecuador. Instrumento. Se aplicaron cuestionarios de estrés laboral y de autopercepción de salud. Conclusiones. Se observó prevalencia de profesionales de la salud con afecciones de salud y con exposición a estrés laboral, especialmente entre el personal de enfermería. Y existió una correlación negativa entre el estrés laboral y la percepción personal de su salud (Tapia et al., 2021)

Igualmente, dentro de los estudios que interrelacionan el estrés laboral y la salud de sus trabajadores en el área administrativa, se incluye el de una empresa bancaria, el cual tuvo como objetivo determinar cómo el estrés laboral afecta la salud general del personal administrativo de esta. Metodología: diseño no experimental, descriptivo, correlacional con corte transversal. Población de estudio 60 trabajadores. Instrumento. Cuestionario de Salud General de 30 ítems (GHQ-30). Resultados. En la evaluación en cuanto a su salud la percepción es baja; las personas expuestas al estrés presentaron 10 veces más probabilidad de daño fisiológico. Conclusión se concluyó que dentro de los principales detonantes de problemas de salud es el estrés en los trabajadores del banco y que la tensión social y económica causada por la pandemia del COVID 19; incrementó su exposición (Noroña et al., 2021)

Debe señalarse, que otro de los estudios realizados tenía como propósito correlacionar la ansiedad, la depresión y el estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de

psiquiatría. Metodología. Investigación con diseño no experimental, relacional, transversal y prospectivo. Conclusión: Teniendo en cuenta que en este hospital de psiquiatría se brinda la posibilidad de asistir a terapia psicológica de manera psicoterapéutica; se presenta un nivel de estrés laboral del 36% bajo y 60.5% moderado, por lo cual se genera falta de contacto con la realidad, baja realización en tareas laborales, auto concepto negativo y distanciamiento de actividades familiares/sociales. Por lo tanto, se da una negación entorno a su propia salud mental, ya que no se observa auto reconocimiento; por lo tanto, es necesario que se implemente un programa interno de atención hacia el personal sanitario como recomendación. (Gómez et al., 2021).

A continuación, se incluye un estudio durante la pandemia del COVID 19, que tenía como objetivo determinar factores correlacionales entre la atención a pacientes con COVID 19 y la presentación de factores de ansiedad y depresión en el personal asistencial. Metodología Enfoque transversal. Instrumento. Encuesta auto aplicada DASS-21y PSS-10 C; obteniendo como conclusiones; en una proporción del 60,5% con estrés moderado y el 7,3% estrés severo. En cuanto a la ansiedad fue de un 54,8%, con 18,2% moderado, severo 7,3% y extremadamente severo 21%. La prevalencia de depresión en pacientes estresados fue del 74,7%. (Hernández y Hernández, 2022).

Así mismo, durante la época de pandemia del COVID 19, se realizaron diversos estudios, entre estos; el presente estudio tuvo como objetivo determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 Método. Estudio transversal. Instrumento. Cuestionario Escala para el Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7), Población. 531 médicos generales con edad promedio de 30 años. Conclusión: Siete de cada diez participantes presentaron síntomas de ansiedad o estrés laboral, mientras que cuatro presentaron factores de miedo al COVID19 (Monterrosa, 2020)

En cuanto a este estudio, su objetivo fue medir las relaciones de forma proyectiva entre la exposición a riesgos psicosociales dentro del cuestionario COPSOQ-Istas21 y las deficiencias en la salud general y mental correlacionadas con las alteraciones de sueño entre los trabajadores residentes en España. Método: Cohorte Instrumento. Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016, en donde se debe realizar otra medición al año siguiente. Resultados: Se observó que en cuanto a los ítems, como capital social, relaciones interpersonales, liderazgo, conflicto vida-trabajo, se

interrelacionaron con todas las variables de salud, mientras que los ítems como organización del trabajo, contenidos del trabajo se relacionaron con la salud mental y las demandas cuantitativas con la salud general y las emocionales con la salud mental. Conclusiones: Los resultados obtenidos refuerzan el papel del COPSOQ-Istas21 como instrumento útil para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (Navarro, 2022)

De otro lado, existen estudios que tienen como objetivo medir la eficacia de un programa cognitivo conductual en el tratamiento del estrés laboral, en pre internos de Medicina de un hospital. Método. Enfoque mixto, cuantitativo, de diseño cuasi experimental, dividido en etapas pre y post. Población .15 personas La intervención mediante el programa cognitivo-conductual tiene una duración de 3 sesiones de una hora cada una. Instrumento. Escala Likert, el cuestionario de Maslach Burnout, la escala de malestar psicológico de Kessler y la lista de cotejo. Conclusiones. Se observa una eficaz intervención del programa cognitivo conductual ya que; en la escala de malestar psicológico se evidenció una disminución del 30% en probabilidades de tener un trastorno grave y un 4% en probabilidades de tener un trastorno moderado, en el cuestionario de Burnout hubo una disminución en el nivel alto de cansancio emocional de un 10%. (Lagos et al., 2020)

De igual forma, se incluye la siguiente investigación en donde como objetivo, se tenía desarrollar un programa antiestrés laboral y medir sus efectos, denominado programa de aeróbicos por pasos. Método. Diseño cuasi experimental con un sólo grupo con pre y post test; Población. En el estudio participaron 24 trabajadoras administrativas. Instrumento: Cuestionario de 48 preguntas. El estudio concluyo que el programa de aeróbicos por pasos es efectivo en el estrés laboral, ya que su implementación; permitió el decremento de los niveles de estrés y mejorar sus actividades laborales y la salud integral del trabajador universitario (Mamaqui ,2021).

Algo semejante ocurre con el siguiente artículo en donde como objetivo se investiga sí un programa de meditación de atención plena es efectivo para el decremento de los niveles de estrés, mejorar el bienestar psicológico, reducir la tensión laboral y reducir la presión arterial ambulatoria durante la jornada laboral. Instrumento. Teléfono inteligente y aplicaciones. Participantes. 238 empleados sanos de dos grandes empresas del Reino Unido. El grupo de intervención informó una mejora significativa en el bienestar, la angustia, la tensión laboral y las percepciones del apoyo social en el lugar de trabajo en comparación con el grupo de control. Además, el grupo de

intervención tuvo una disminución marginalmente significativa en la presión arterial sistólica diaria de trabajo auto medida desde antes hasta después de la intervención. Se encontraron efectos positivos sostenidos en el grupo de intervención para el bienestar y la tensión laboral en la evaluación de seguimiento de 16 semanas (Bostock et al., 2019).

Igualmente, algunos de los estudios que investigan el estrés percibido y la conciencia plena respaldan la eficacia de la terapia mente-cuerpo (MBT) para reducir el estrés y la ansiedad y, por lo tanto, tiene potencial para disminuir el estrés relacionado con el trabajo. Método. Diseño pre/post experimental. Población. 30 profesores trabajadores de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Ross, Saint Kitts y Nevis, que experimentaron un programa de intervención MBT de dos días. Instrumentos. La escala de estrés percibido 10 (PSS-10), la escala de conciencia de atención consciente (MAAS), el factor de personalidad 16 (16PF), la subescala de apertura al cambio y las concentraciones de cortisol en saliva. Conclusión, los resultados corroboran que los MBT en la academia veterinaria pueden mejorar los aspectos psicológicos y fisiológicos del bienestar personal (Artemiou, et al., 2018).

Siguiendo con el tema, el objetivo de este estudio fue comprobar que tan efectivo podía ser un corto programa de manejo del estrés, enfocado en la atención plena para personal de salud en instituciones clínicas. Método: en un ensayo aleatorizado multicéntrico. Población. 80 enfermeras jóvenes Instrumento. Programa de capacitación y escala de Ansiedad y Depresión Hospitalaria (HADS) Resultados. Episodio depresivo mayor; severidad de la depresión, ansiedad, insomnio, agotamiento y presentismo; puntajes de utilidad; y eventos adversos hasta 52 semanas. Conclusiones: El valor aditivo del programa breve de manejo del estrés basado en mindfulness no se confirmó en el estado mental y la eficiencia laboral autoevaluada (Watanabe et al., 2019).

Siguiendo con la misma temática, este trabajo tiene como objetivo identificar formas de manejar los costos psicológicos y emocionales del estrés en el lugar de trabajo. Se informa que la meditación de atención plena apoya el bienestar mental, sin embargo, los hallazgos son limitados en entornos comerciales australianos. Este estudio indaga en la eficacia de un programa de meditación de atención plena elaborado con características específicas para un lugar de trabajo preciso de trabajadores públicos australianos. Métodos: Se utilizó un diseño de pre/post prueba de métodos mixtos, de un solo grupo, para evaluar una intervención de prueba de concepto de atención

plena. Las medidas cuantitativas incluyeron la Escala de estrés percibido y el Inventario de agotamiento de Maslach Resultados: Se obtuvieron datos en donde se evidencia una disminución significativa para el estrés percibido de un 8% y para el agotamiento emocional de un 4%. Conclusiones: Los resultados cualitativos amplían la investigación cuantitativa comparable al detallar cómo un programa basado en la meditación de 8 semanas adecuadamente diseñado tiene el potencial de disminuir el estrés percibido en entornos de trabajo altamente estresantes (Lary et al., 2019).

Por otro lado, este estudio tenía como objetivo, según Ávila et al. (2018):

Identificar factores relacionales entre variables como satisfacción, motivación, posición y jerarquía con los síntomas de estrés laboral; a través de una metodología de diseño cuantitativo, correlacional y transversal, a través de la aplicación de la prueba de Motivación y Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Síntomas de estrés a una población de 72 trabajadores de una empresa de Guadalajara México (p. 1)

Como resultados se encontraron altos puntajes en índices de Satisfacción Laboral 74% (53), en los ítems que estaban parametrizados con Posición y jerarquía 62% (45), medianamente motivados 60% (43). En cuanto a lo que refiere estrés laboral, el 69% (50), indicaron tener síntomas físicos; el 40% (29) síntomas mentales. Concluyendo que: tanto la motivación, la satisfacción, la posición y la jerarquía, se pueden incluir dentro de los factores protectores, ante los síntomas de estrés laboral (Ávila et al., 2018)

A continuación, este estudio tuvo como objetivo el explorar el estrés laboral, el agotamiento, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el bienestar y la satisfacción laboral entre los residentes y becarios de patología. Los objetivos eran examinar la prevalencia y las fuentes del estrés y el agotamiento, así como identificar recursos para promover el equilibrio y el bienestar entre la vida laboral y personal y prevenir el agotamiento. Metodología: el estudio utilizó una encuesta transversal implementada en línea a una gran muestra nacional de residentes y becarios de patología. Resultados: el estrés laboral y el agotamiento fueron frecuentes, con más de un tercio de los encuestados que informaron que actualmente estaban experimentando agotamiento. Los



encuestados, en particular los residentes, tenían dificultades académicas, y los porcentajes más altos tenían dificultades con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el bienestar emocional.

En general, la mayoría de los encuestados que calificaron su equilibrio entre el trabajo y la vida personal indicaron que era malo o regular. Entre los factores que contribuyen al estrés laboral y al agotamiento y que restan valor al equilibrio entre la vida laboral y personal, la carga de trabajo fue el factor principal. Conclusiones: Los factores que contribuyen al estrés laboral y al agotamiento incluyen factores organizacionales como la carga de trabajo, el valor y aspectos del entorno de aprendizaje, así como factores personales como la integración laboral y personal. Una de las implicaciones generales es la necesidad de abordar una variedad de consideraciones interdependientes en el diseño de recursos para reducir el estrés laboral, promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y prevenir el agotamiento (Kelly, 2020).

En otro orden de ideas, el siguiente estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre la calidad de vida relacionada con la salud y el estrés relacionado con el trabajo y el impacto del género, el nivel educativo y la edad en esta relación. Se realizó un estudio transversal entre trabajadores de varios entornos en Roma y Frosinone. El estrés relacionado con el trabajo se midió con un cuestionario de control de demanda y el funcionamiento relacionado con la salud mediante la encuesta de salud SF (forma corta)-12. Población. 611 colaboradores. El sexo masculino referencio un resumen compuesto mental (MCS) y un resumen compuesto físico (PCS) altos. En el análisis multifactorial, se tuvo en cuenta la edad, el sexo y la demanda laboral. Obteniendo como resultados que la demanda laboral y el nivel educativo resultaron asociados negativamente con MCS. En un análisis estratificado por edad, género y nivel educativo, el género y la edad resultaron modificadores del efecto para MCS, el género y el nivel educativo para PCS. En las mujeres el aumento de la libertad de decisión predice un aumento de MCS; una demanda laboral baja predice una MCS alta en hombres. En los trabajadores más jóvenes, un menor nivel de demanda laboral predijo un MCS alto. Para PCS, el género y el nivel educativo resultaron modificadores del efecto. En las mujeres, la latitud de decisión alta predijo un PCS más alto y un nivel más bajo de demanda laboral dando como resultado un PCS más alto. Mayor nivel educativo resultó predictor de baja PCS. La gestión del riesgo de estrés relacionado con el trabajo debe considerar factores sociodemográficos (La Torre, 2018).

En este estudio se incluye el estrés laboral de los funcionarios públicos en el gobierno nacional de China y la investigación sobre las correlaciones entre los estresores laborales, las respuestas al estrés laboral y el bienestar subjetivo (BS) de los servidores públicos. Método. De acuerdo con el estado actual de la investigación sobre el estrés laboral y SWB, Instrumento. Encuesta. El cuestionario revisado de respuesta al estrés de los funcionarios públicos, el cuestionario de factores estresantes laborales de los funcionarios y una edición simplificada de la escala SWB de los residentes urbanos de China se utilizaron en este estudio. Población. 874 funcionarios. Resultados. Los superiores imponen la mayor presión laboral a los servidores públicos, seguida de la relación interpersonal, la particularidad del trabajo, la perspectiva de carrera, la tarea laboral, el perfeccionismo y la responsabilidad laboral. Los estresores laborales de los servidores públicos se relacionaron significativamente con el género, la edad, el estado civil, los años de trabajo, la formación académica y el cargo ($P < 0,05$). Los estresores laborales de los servidores públicos se correlacionaron de manera significativa y positiva con las respuestas al estrés laboral ($P < 0,05$). Los estresores laborales y las respuestas al estrés laboral tuvieron una correlación significativamente negativa con SWB (Zhang et al., 2019).

En cuanto a la relación entre el estrés laboral y el trabajo, este estudio muestra el desempeño en el mismo en el personal de defensa de Malasia y personal de seguridad involucrado en la ayuda humanitaria en el Medio Oriente. Propósito del estudio. Este estudio tuvo dos objetivos: primero, examino la relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral. En segundo lugar, examino la relación entre el estrés psicológico y el trabajo. Método. Diseño de investigación transversal Instrumento. Entrevista semi estructurada y la encuesta real como procedimiento principal para recopilar datos. Resultados. La presión fisiológica está asociada con el trabajo rendimiento y (2) el estrés psicológico está asociado con un rendimiento laboral significativo. Estos resultados indicaron que el estrés laboral en la ayuda humanitaria sí actúa como un determinante importante en el desempeño del trabajo (Ridzuan, 2018).

Este estudio tiene como objetivo explicar el estrés ocupacional (EO) en administradores universitarios en función de la calidad de vida (CV) relacionada con la salud utilizando un enfoque de Lenguaje de Programación, PLS (siglas en ingles) el cual es un software de lenguaje computacional con especificación de procesos. Materiales y métodos: la población estadística de

este estudio correlacional incluyó a los 70 gerentes en el campo de la educación en la Universidad Islámica Azad de Tabriz en 2020. Según la tabla de muestreo de Krejcie y Morgan, se seleccionaron 60 personas mediante un muestreo aleatorio simple. Los datos se recopilaron mediante el cuestionario OS revisado del Health Safety Executive del Reino Unido (2004) y el cuestionario QoL de la Organización Mundial de la Salud (WHOQOL-BREF). El cuestionario de CV incluyó dimensiones de salud mental, salud física, salud social, salud ambiental y salud general. El cuestionario OS no está categorizado en componentes. La confiabilidad compuesta fue de 0,96 para el cuestionario OS y de 0,93 para el cuestionario QoL. Para probar las hipótesis, se empleó el modelo de ecuaciones estructurales con el software SPSS y PLS. Resultados: Los resultados mostraron una asociación negativa significativa entre la CdV y sus dimensiones, incluida la salud general, la salud física, la salud mental, la salud ambiental y la salud social con la SG ($P < 0,01$). Además, la SG solo se podía predecir con base en las dimensiones de salud física ($P = 0,02$) y salud ambiental ($P = 0,01$). Conclusión: Prestar atención a la CV en los administradores universitarios podría reducir su SG y promover consecuencias laborales positivas en la universidad (Khalilzadeh, 2020).



3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la Investigación

Este método de investigación documental se sistematiza, a través de una recolección de información de artículos proporcionando la detección de artículos empíricos que permitan la comprensión del tema, ampliándose así, sobre este sus soportes hipotéticos con base en fuentes primarias confiables. Este análisis de los documentos permite una reflexión y un análisis, que se denomina teoría fundamentada, en donde después de la recolección de estos, y su estructuración, se dan criterios de organización, los cuales preparan para la subsecuente etapa, el análisis. Fundamentándose esta; en la lectura y la observación; ya que desde allí se puede obtener un panorama generalizado en donde van surgiendo unidades de análisis que adquieren significación a través de la revisión de los datos y de la realización de codificaciones de las unidades; para así poder generar categorías y códigos de primer y segundo nivel. Estos dos niveles; van de temas más generalizados a más específicos (Hernández et al., 2008).

De manera que, el enfoque de esta investigación es cualitativo; en donde la investigación se da de forma natural, en donde se intenta entender a las personas y sus entornos, sus manifestaciones, de inducción analítica de apertura a visiones distintas y amplias, y en donde de la revisión de la documentación escogida se extraen variables representativas que pueden ser medibles, correlacionables, comparables (Hernández et al., 2008).

Y es así, que, por un lado; los datos se fueron recolectando de forma enfocada y así se escogió el estrés laboral como variable independiente de investigación y como tema central; para de allí derivar otros temas como variables dependientes de estudio y correlacionales con el mismo, V1 Clima laboral, V2 Satisfacción laboral, V3 Factores psicosociales, V4 Efectos en la salud física y mental, V5 Intervenciones.

Por consiguiente, los datos se fueron organizando a través de criterios, sintetizando así; la información en 4 etapas o fases; entre ellas la primera; (Elaboración de Introducción, Título del Proyecto, Situación del problema, Elaboración Pregunta Problema, Justificación, Objetivos general



y específicos); la segunda fase;(Elaboración de Marco teórico y estado del arte); la tercera fase; (Elaboración de diseño metodológico, diseño de la investigación, población objeto, técnica, presupuesto, cronograma, divulgación) la cuarta fase; (Resultados, Análisis de resultados, conclusiones).

La organización de los datos, de la información, así como la revisión del material y la preparación de estos se basó en una teoría fundamentada, en donde se incluyen varias fases que llevan a un proceso final en donde se pueden generar teorías, hipótesis y explicaciones

3.2 Población Objeto

A continuación, se establece la población de los 30 estudios incluidos con sus fuentes y con los datos cualitativos y cuantitativos, y su procedencia; en donde se observan estudios; que se incluyen de países tan diversos como Australia, Argentina, Colombia, Chile, China, España, Nicaragua, Ecuador, Méjico, Estados Unidos, India, Indonesia, Italia, Perú, Malasia, Costa Rica, Reino Unido, et. en esta investigación; además de realidades en el campo laboral tan diversas como trabajadores pertenecientes al área de la salud, trabajadores administrativos, teletrabajadores y trabajadores presenciales, trabajadores del sector público y privado, del personal de defensa, gerentes, y docentes, así como trabajadores de contextos geográficos específicos como Guadalajara, España y Chile.

Tabla 1.

Datos poblacionales

No.	Autor	Participantes	Número de participantes	País
1	Saputera, B.; Suhermin, S. (2020)	Enfermeras clínicas del hospital de general de H. Andi Abdurrahman Noor	150 personas	Indonesia
2	Tapia, J.; Tapia, M.; Rey, M.; Vargas, G. (2021)	Médicos y enfermeras del área de emergencia de un Hospital	51 personas	Ecuador



No.	Autor	Participantes	Número de participantes	País
3	Gómez, C.; García, A.; González, A.; Reyes, O. (2021)	Trabajadores de la salud	180 personas	México
4	Gómez, F.; Ocampo, S.; Montoya, D.; Valtierra, C.; Rentería, F.; Vázquez, M.; Reyna, A.; & Rodríguez, V. (2021).	Personal sanitario de un hospital de psiquiatría	86 personas	México
5	Hernández, M.; Hernández, A. (2022)	Personal sanitario y COVID 19	314 profesionales	México
6	Monterrosa, A.; Dávila, R.; Mejía, A.; Contreras, J.; Mercado, M.; Flores, C. (2020)	Médicos	531 profesionales	Colombia
7	Lagos, D.; Huete, L.; Landero, N.; & Solís, F. (2020).	Pre internos de Medicina del Hospital Escuela	15 profesionales	Nicaragua
8	Watanabe, N.; Horikoshi, M.; Shinmei, I.; Oe, Y.; Narisawa, T.; Kumachi, M.; Matsuoka, Y.; Hamazaki, K.; & Furukawa, A. (2019).	Enfermeras jóvenes	80 enfermeras	Japón
9	Akyurt, N. (2021)	Técnicos en Radiología	207 técnicos	Turquía
10	Kelly, M.; Soles, R.; García, E.; & Kundu, I. (2020).	Patólogos, patólogos residentes, médicos en cuidado primario, médicos internos, médicos familiares, residentes, enfermeros.	115 residentes y 30 colaboradores	USA

No.	Autor	Participantes	Número de participantes	País
11	Artemiou, E.; Gilbert, G.; Callanan, A.; Marchi, S.; & Bergfelt, D. (2018).	escuela medicina veterinaria	30 profesores y personal	USA
12	Prasetyo, A.; Martiana, T.; Melaniani, R.; & Rahman, F. (2020).	Trabajadores PTX hombres y mujeres de la India	50 personas	India
13	Mamani, N. (2021)	Trabajadoras administrativas	24 personas	Perú
14	Faiza, R.; Fauziah, S.; & Tualeka, A. (2019).	Oficiales de mantenimiento aeronaves	41 personas	Malasia
15	Bui, T.; Zackula, R.; Dugan, K.; & Ablah, E. (2021).	Empleados de 4 diferentes empresas participantes en un evento.	186 participantes	USA
16	Cares, J.; Cid, M.; Delgado, G.; García, C.; & Luengo, C. (2021).	Trabajadores de la región de Nuble	260 participantes	Chile
17	Chiang, M.; Riquelme N.; Gabriel, R.; Rivas, P. (2018).	Trabajadores de una institución de carácter benéfico	184 participantes	Chile
18	Espinosa, L.; Saurez, K. (2020).	Teletrabajadores y trabajadores presenciales.	240 teletrabajadores 224 trabajadores presenciales	Costa Rica
19	Navarro, A.; Fernández, M.; Salas, S.; Llorens, C.; Morriña, D.; & Moncada, S. (2022).	Trabajadores residentes en España	1807 participantes	España

No.	Autor	Participantes	Número de participantes	País
20	Noruña, D.; Quilumba.; A.; & Vega, V. (2021).	Trabajadores del área bancaria	60 participantes	Ecuador
21	Bostock, S.; Crosswell, A.; Prather, A.; & Steptoe, A. (2019)	Empleados saludables	238 participantes	Reino Unido
22	Lary, A.; Borimnejad, L.; &Mardani, M. (2019)	Empleados del sector publico	65 participantes	Australia
23	Ávila, S.; Gómez R.; Preciado, M.; Carrillo; Campos, A.; Fajardo, A. (2018)	Trabajadores de una empresa de Guadalajara	72 participantes	Méjico
24	Zhang, L.; Fu, J.; Yao, B.; Zhang, Y. (2019).	Funcionarios públicos	874 participantes	China
25	Ridzuan, A.; Ismail, A.; Zainol, N.; & Ali, S. (2018).	Personal de defensa	400 participantes	Malasia
26	Khalilzadeh, A.; Talebi ,B.; Khadivi, A. (2020).	Gerentes educativos y otros participantes	70 gerentes y otros 60 participantes	Irán
27	Susan M.; Rusi A.; (2019)	Profesoras de escuelas secundarias	142 personas	Indonesia
28	Garzón de Espinosa, M. (2022).	Docentes universitarios	460 personas	Dos países Latinoamericanos
29	Bada, O.; Salas, R.; Castillo, E.; Arroyo, E.; & Carbonell, C. (2020).	Docentes peruanos	140 profesores	Perú

No.	Autor	Participantes	Número de participantes	País
30	La Torre, G.; Sestili ,C.;Mannocci ,A.; Sinopoli ,A.;De Paolis ,M.; De Francesco ,S.; Rapaccini, L.; Barone ,M.; Iodice, V.; Lojodice ,B.; Sernia ,S.; De Sio, S.; Del Cimmuto ,A.; De Giusti, M. (2018)	Habitantes de Roma y de Frosinone	611 participantes	Italia

Nota: Elaboración propia.

3.3 Técnica

Por lo tanto, la técnica que se siguió se dio a través de una muestra teórico- empírica, la cual estuvo conformada por 30 artículos científicos, publicados entre 2018 al 2022, en idiomas español e inglés, su búsqueda se realizó en bases de datos incluidas en la biblioteca del Politécnico Grancolombiano, entre ellas, Dialnet, EBSCO, EBSCO host, Redalyc, Scielo, Scopus, Pubmed. Dentro de la búsqueda se incluyeron como palabras clave, estrés laboral, satisfacción personal, clima laboral, factores psicosociales, efectos en la salud mental y física, intervenciones o tratamientos, work stress, job satisfaction, work environment, psychosocial factors, mental and psychological effects.

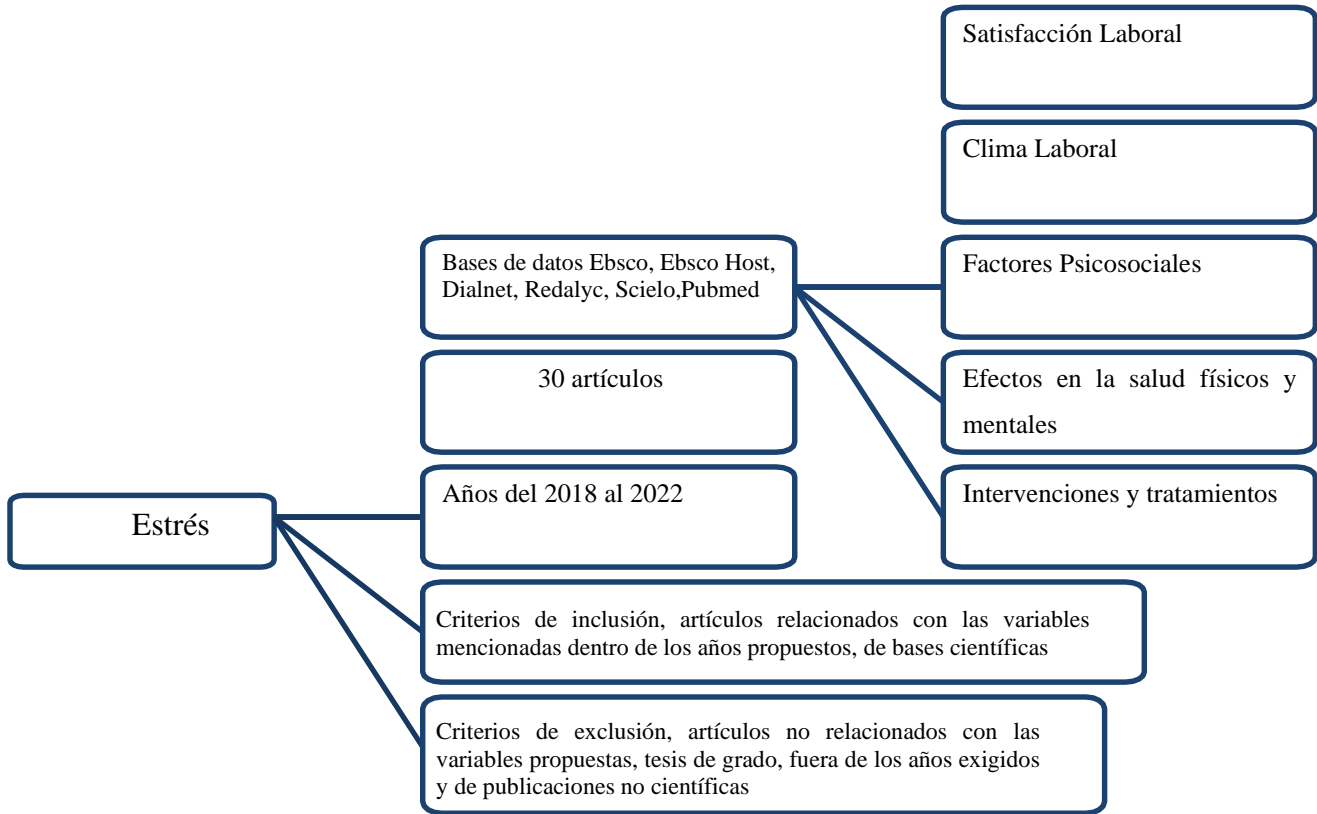
Así mismo, dentro de los criterios de inclusión se tuvieron en cuenta artículos entre los años 2018 al 2022, solamente incluidos en las bases científicas anteriormente descritas, que fueran específicamente artículos en donde se correlacionara el estrés laboral con variables como, satisfacción personal, con clima organizacional, con factores psicosociales, efectos en la salud física y mental y con intervenciones o tratamientos. (Véase figura 4).

Siguiendo con la misma línea, como criterios de exclusión se tuvieron en cuenta que no fueran artículos de revisión documental, como tesis de pregrado y que hubieran sido publicados antes del 2018 y que no figuraran en las bases de datos de la biblioteca del Politécnico Grancolombiano; con el fin de conservar criterios de veracidad y de fiabilidad en la información.



Figura 4.

Metodología Paso 1. Síntesis de Recopilación de artículos



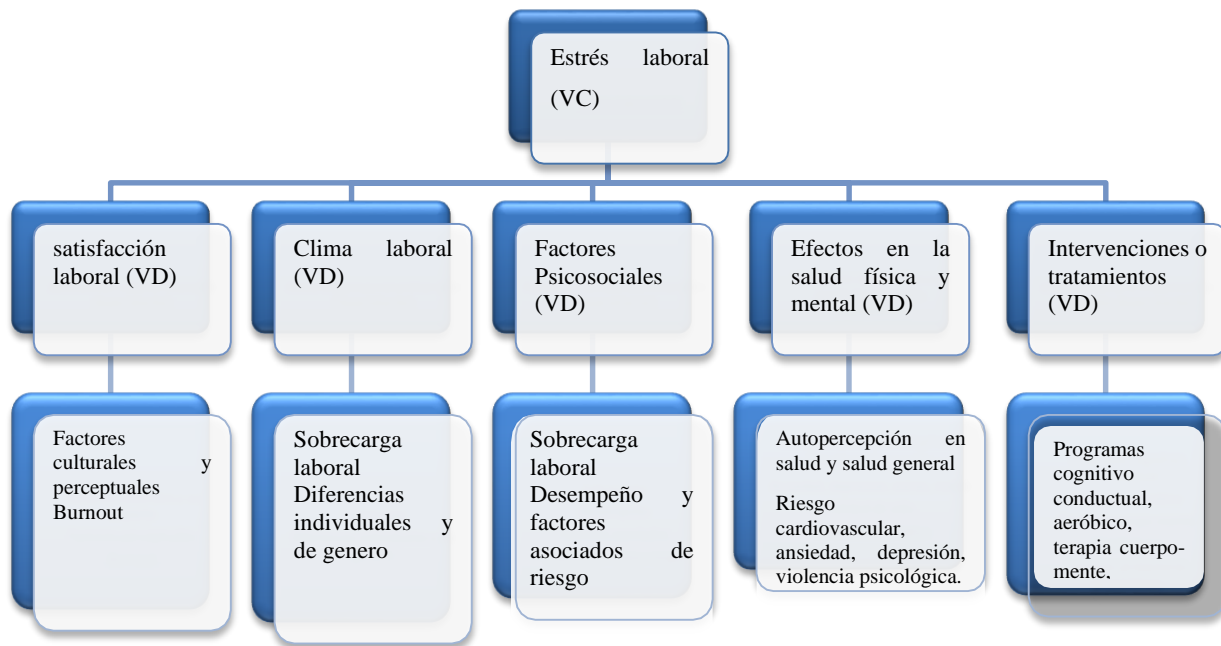
Nota: Elaboración propia.

Cabe señalar, que el segundo paso correspondió a la estructuración de la información a través de la organización de la misma, la cual se dio por la clasificación de la información, categorizándola en variables en donde la variable central e independiente es estrés laboral, y 5 variables dependientes; las cuales son; clima organizacional, satisfacción laboral, factores psicosociales, efectos en la salud físicos y mentales; intervenciones o tratamientos , basado en un modelo desde donde el tema central se impulsan categorías de enlace o correlación, buscando así, una explicación de esta y desde donde se derivan algunos subtemas para tener subsecuentemente el paso tres , el cual corresponde a relacionar los resultados del análisis con la teoría fundamentada y los hallazgos empíricos (Strauss y Corbin, 1998, citado por Alveiro y Ochoa, 2013)

Y es así, como dentro del procedimiento sistemático llevado a cabo se estructuró la información a través de la organización de la variable independiente de investigación estrés laboral y de las variables dependientes de investigación, clima organizacional, satisfacción laboral, factores psicosociales, efectos en la salud física y mental e intervenciones. A continuación, se presenta la síntesis a través de la figura 5.

Figura 5.

Metodología Paso 2 Organización de la información



Nota: Elaboración Propia.

3.4 Presupuesto

A continuación, se muestra una tabla con la relación de gastos para el desarrollo del trabajo de grado, tales como, papelería, transporte, horas de trabajo, entre otros



Tabla 2.

Relación de gastos para la consecución del proyecto

Tipo	Categoría	Recurso	Descripción	Fuente Financiadora	Monto
Recursos disponibles y Gastos fijos	Infraestructura, adecuación de equipos, iluminación, mobiliario	Espacio físico	Familiar	Familiar	\$18.000.000
		Gasto fijo	Laptop	Propio, café internet	\$50.000
		Equipo	Servicio público	Propio	\$840.000 mes
Recursos necesarios Gastos variables	Fotocopias		Servicio de impresión		\$200.000
	Tiempo	Académico	1080 horas	Familiar	0
	Internet		Servicio de internet	Familiar \$120.000 mes	\$1.400.000

Nota: Elaboración propia

3.5 Cronograma

A continuación, se incluye una tabla de Gantt donde se pueda evidenciar las diferentes fases del trabajo de grado, así mismo la fecha de inicio y finalización. Dado que el Proyecto de investigación tuvo consecución para el año 2023 en donde en el primer semestre del año se incluye la segunda etapa de monitoreo de esta.

Tabla 3.

Cronograma de Investigación etapa 1

Actividades	Meses															
	Agosto 2022				Septiembre 2022				Octubre 2022				Noviembre 2022			
	Semanas															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase I																



Actividades	Meses															
	Agosto 2022				Septiembre 2022				Octubre 2022				Noviembre 2022			
	Semanas															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de Introducción, Título del Proyecto, Situación del problema, Elaboración Pregunta Problema, Justificación, Objetivos general y específicos.																
Recolección de datos																
Redacción y revisión																
Mecanografía y presentación																
FASE II																
Elaboración de Marco teórico y estado del arte																
Recolección de datos																
Tabulación de datos																
Mecanografía y presentación																
FASE III																
Elaboración de diseño metodológico, diseño de la investigación, población objeto, técnica, presupuesto, cronograma, divulgación																
Recolección de datos																
Tabulación de datos																
Mecanografía y presentación																
FASE IV																
Resultados, Análisis de resultados, conclusiones																



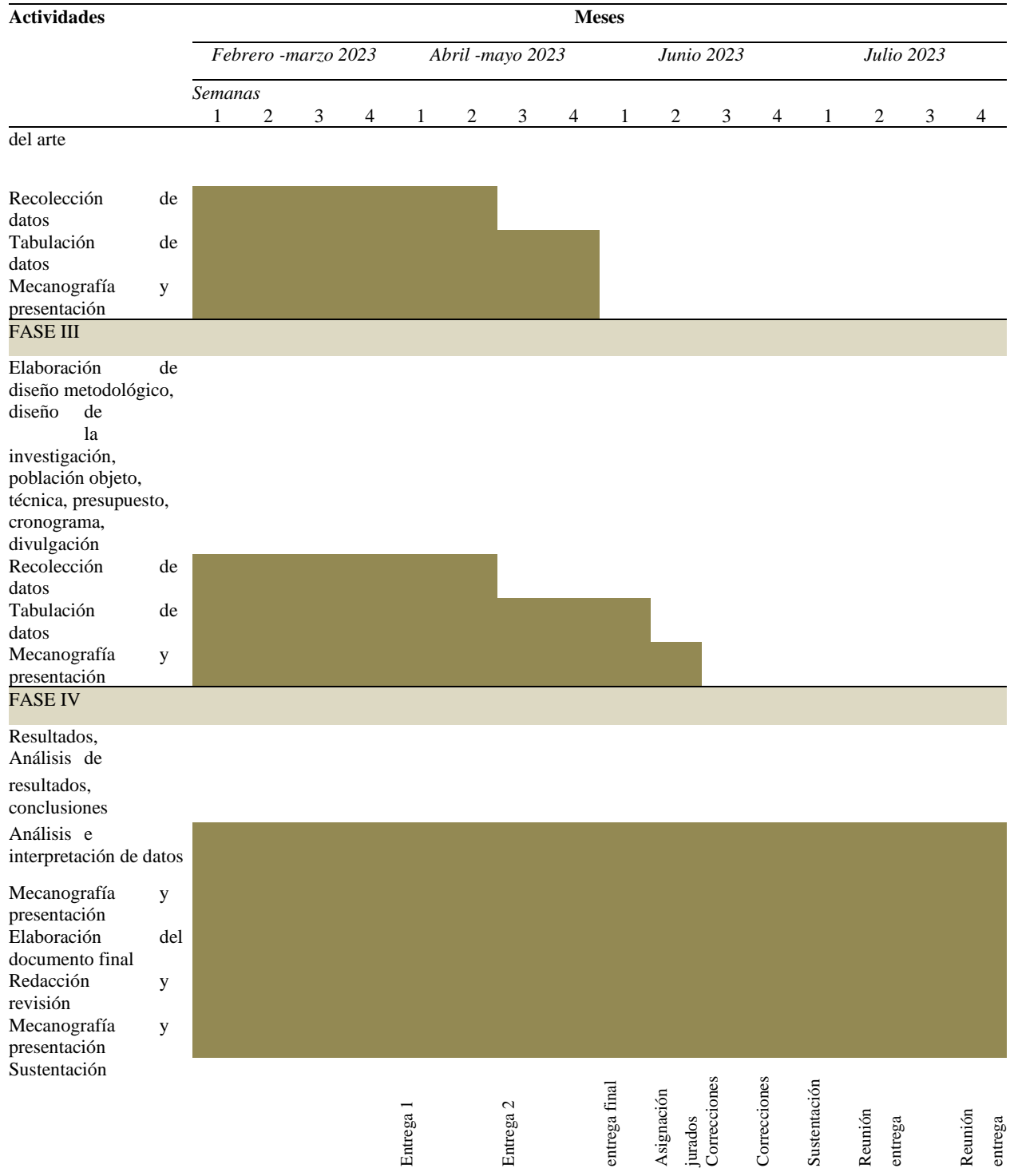
Actividades	Meses															
	Agosto 2022				Septiembre 2022				Octubre 2022				Noviembre 2022			
	Semanas															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Análisis e interpretación de datos																
Mecanografía y presentación del documento final																
Redacción y revisión																
Mecanografía y presentación																
Sustentación																

Nota: Elaboración Propia.

Tabla 4.
Cronograma de Investigación etapa 2

Actividades	Meses															
	Febrero -marzo 2023				Abril -mayo 2023				Junio 2023				Julio 2023			
	Semanas															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase I																
Elaboración de Introducción, Título del Proyecto, Situación del problema, Elaboración Pregunta Problema, Justificación, Objetivos general y específicos.																
Recolección de datos																
Redacción y revisión																
Mecanografía y presentación																
FASE II																
Elaboración de Marco teórico y estado																





Nota: Elaboración propia.



3.7 Divulgación

Las estrategias utilizadas para dar a conocer los resultados del trabajo de grado de esta investigación se han acogido y coordinado a través de herramientas eficaces como Turnitin con el fin de prevenir y evitar el plagio académico, igualmente, como resultado del proceso investigativo se hace referencia a que la entidad educativa quien difundirá este proyecto será solamente el autor del mismo y que podrá ser difundido solamente en los repositorios que el considere, bajo previa autorización del mismo y que el trabajo estará disponible en el repositorio del Politécnico Gran Colombiano, por lo cual se presenta el documento en donde así se acredita



4. RESULTADOS

A continuación, se procede a través de una síntesis narrativa a realizar la presentación de los resultados de todos los estudios incluidos, buscando la asociación entre la variable independiente de estudio, estrés laboral y la correlación con las demás variables de estudio, como un aspecto preliminar a la evaluación de los mismos, por lo tanto se incluyen las unidades de análisis, las cuales están dadas por las siguientes comunidades, que hacen parte de la delimitación de la muestra poblacional (Participantes Enfermeras clínicas del hospital de general de H. Andi Abdurrahman Noor, Médicos y enfermeras del área de emergencia de un Hospital, Trabajadores de la salud, Personal sanitario de un hospital de psiquiatría, Personal sanitario y COVID 19, Médicos, Pre internos de Medicina del Hospital Escuela, Enfermeras jóvenes, Técnicos en radiología, Patólogos, patólogos residentes, médicos en cuidado primario médicos internos, médicos familiares, residentes, enfermeros, escuela medicina veterinaria, Trabajadores PTX hombres y mujeres de la India, Trabajadoras administrativas, Oficiales de mantenimiento aeronaves, Empleados de 4 diferentes empresas participantes en un evento.

Además, trabajadores de la región de Nuble, Trabajadores de una institución de carácter benéfico, Tele trabajadores y trabajadores presenciales, Trabajadores residentes en España, Trabajadores del área bancaria, Empleados saludables, Empleados del sector público, Trabajadores de una empresa de Guadalajara, Funcionarios públicos, Personal de defensa, Gerentes educativos y otros participantes, Profesoras de escuelas secundarias, Docentes universitarios, Docentes peruanos, Habitantes de Roma y de Frosinone. Posteriormente se presentan a partir de la variable central de estudio; estrés laboral; una tabla generalizada sobre los 30 estudios incluidos; sus unidades de análisis de muestra poblacional y las unidades de análisis de las variables correlacionales dependientes; Factores Psicosociales, (VD), Efectos en la salud física y mental (VD), Intervenciones (VD), Satisfacción laboral (VD), Clima Laboral (VD); buscando dar respuesta a la pregunta problema ¿Influyen los factores de riesgo psicosocial dentro del clima organizacional; en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores?

A continuación; se presenta una tabla con la síntesis de estos datos.

Tabla 5.

Unidades de análisis poblacionales y de variables correlacionales al estrés Laboral

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
1	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Saputera, B.; Suhermin, S. (2020). Understanding nurse workload, work stress, and supervision on influence of clinical performance	Trabajadores de la salud, Enfermeras clínicas del hospital de general de H. Andi	Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Sobrecarga laboral, supervisión, desempeño laboral
2	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Tapia, J.; Tapia, M.; Rey, M.; Vargas, G. (2021) Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador	Personal sanitario de un hospital de psiquiatría. Médicos y enfermeras del área de emergencia de un Hospital	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Autopercepción
3	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Gómez, C.; García, A.; González, A.; Reyes, O. (2021) Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud	Personal sanitario y COVID 19. Trabajadores de la salud	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Adicciones

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
4	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Gómez, F.; Ocampo, S.; Montoya, D.; Valtierra, C.; Rentería, F.; Vázquez, M.; Reyna, A.; & Rodríguez, V. (2021). Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría	Médicos y Personal sanitario de un hospital de psiquiatría	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Ansiedad, depresión
5	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Hernández, M.; Hernández, A. (2022). Correlación de estrés con ansiedad y depresión en personal sanitario mexicano atendiendo pacientes con COVID-19	Pre internos de Medicina del Hospital Escuela. Personal sanitario y COVID 19	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Ansiedad, depresión
6	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Monterrosa, A.; Dávila, R.; Mejía, A.; Contreras, J.; Mercado, M.; Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en	Médicos	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Ansiedad, miedo

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
		médicos generales colombianos		
7	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Lagos, D.; Huete, L.; Landero, N.; & Solís, F. (2020). Eficacia de un programa cognitivo-conductual en el tratamiento del estrés laboral, en pre internos de Medicina del Hospital Escuela San Juan de Dios Estelí	Técnicos en Radiología. Pre internos de Medicina del Hospital Escuela.	Intervenciones (VD) Subcategoría Intervención cognitivo-conductual
8	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Watanabe, N.; Horikoshi, M.; Shinmei, I.; Oe, Y., Narisawa, T.; Kumachi, M.; Matsuoka, Y.; Hamazaki, K.; & Furukawa, A. (2019). Brief mindfulness-based stress management program for a better mental state in working populations - Happy Nurse Project: A randomized controlled trial	Patólogos, patólogos residentes, médicos en cuidado primario, médicos internos, médicos familiares, residentes, enfermeros jóvenes	Intervenciones (VD) Subcategoría Intervención Mindfulness

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
9	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Akyurt, N. (2021). Satisfaction and perceived stress among radiology technicians: a questionnaire survey in relation	escuela medicina veterinaria. Técnicos en radiología	Satisfacción laboral (VD) Factores Psicosociales (VD) Subcategoría Percepción de estrés laboral Factores de riesgo
10	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Kelly, M.; Soles, R., García, E.; & Kundu, I. (2020). Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction Among Pathology Residents and Fellows	Trabajadores PTX hombres y mujeres de la India. Patólogos, patólogos residentes, médicos en cuidado primario, médicos internos, médicos familiares, residentes, enfermeros	Satisfacción laboral (VD) Subcategorías Equilibrio Bienestar Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategoría Burnout
11	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Artemiou, E.; Gilbert, G.; Callanan, A.; Marchi, S.; & Bergfelt, D. (2018). Mind-body therapies: an intervention to reduce work-related stress in veterinary academia	Trabajadoras Administrativas.	Intervenciones (VD) Subcategoría Intervención Terapias cuerpo-mente para reducción de estrés
12	Variable central Estrés Laboral	Prasetyo, A.; Martiana, T.;	Oficiales de mantenimiento	Clima Laboral (VD)

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
	Variable Independiente	Melaniani, R.; & Rahman, F. (2020). The differences of individual characteristics and working environment that influence job stress on female and male workers at pt. X Sidoarjo (using gender pres pective).	aeronaves. Trabajadores PTX hombres y mujeres de la India	Subcategorías Diferencias entre mujeres y hombres trabajadores
13	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Mamani, N. (2021). Programa de aeróbicos en el estrés laboral para administrativos en la Una-Puno	Empleados de 4 diferentes empresas participantes en un evento.	Intervenciones (VD) Subcategoría Intervención Programa de aeróbicos
14	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Faiza, R.; Fauziah, S.; & Tualeka, A. (2019). The relation between job tenure and social support period of coworkers and superiors with work stress on aircraft maintenance officer at airlines company	Trabajadores de la región de Nuble. Oficiales de mantenimiento aeronaves	Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Antigüedad y Soporte social

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
15	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Bui, T.; Zackula, R.; Dugan, K.; & Ablah, E. (2021). Workplace Stress and Productivity: A Cross- Sectional Study.	Trabajadores de una institución de carácter benéfico. Empleados de 4 diferentes empresas participantes en un evento	Clima Laboral (VD) Subcategorías Productividad
16	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Cares, J.; Cid, M.; Delgado, G.; García, C.; & Luengo, C. (2021). Estrés laboral y percepción de síntomas de enfermedad cardiovascular en trabajadores de la Región del Ñuble, Chile	Teletrabajadores y trabajadores presenciales. Trabajadores de la región de Nuble	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías percepción de síntomas de enfermedad cardiovascular
17	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Chiang, M.; Riquelme N.; Gabriel, R.; Rivas, P. (2018). Clima organizacional ¿Afecta el estrés laboral? Comparación entre funcionario de la salud y la seguridad publica	Trabajadores residentes en España. Trabajadores de una institución de carácter benéfico	Clima Laboral (VD) Subcategorías funcionarios públicos de seguridad vs funcionarios de salud
18	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Espinosa, L.; Saurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores	Trabajadores del área bancaria. Teletrabajadores y trabajadores presenciales	Satisfacción laboral (VD) Subcategorías Presencialidad y trabajo remoto

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
19	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	presenciales de una universidad estatal de Costa Rica Navarro, A.; Fernández, M.; Salas, S.; Llorens, C.; Morriña, D.; & Moncada, S. (2022). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud:	Empleados saludables. Trabajadores residentes en España	Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Exposición Efectos en la salud física y mental (VD)
20	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Noruña, D.; Quilumba, A.; & Vega, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria	Empleados del sector público. Trabajadores del área bancaria	Efectos en la salud física y mental (VD)
21	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Bostock, S.; Crosswell, A.; Prather, A.; & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of	Trabajadores de una empresa de Guadalajara. Empleados saludables	Intervenciones (VD) Subcategoría Intervención Programa de mindfulness y meditación

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
22	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	a mindfulness meditation app on work stress and well-being Lary, A.; Borimnejad, L.; &Mardani, M. (2019). The Impact of a Stress Management Program on the Stress Response of Nurses in Neonatal Intensive Care Units	Funcionarios Públicos. Empleados del sector publico	Intervenciones (VD) Subcategoría Programa de respuesta al estrés
23	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Ávila, S.; Gómez R.; Preciado, M.; Carrillo; Campos, A.; Fajardo, A. (2018). Factores protectores para disminuir el estrés laboral en trabajadores de una empresa de mensajería,	Personal de defensa. Trabajadores de una empresa de Guadalajara	Intervenciones (VD) Subcategoría Factores protectores para disminuir el estrés laboral
24	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Zhang, L.;Fu, J.; Yao, Zhang, L.;Fu, J.; Yao, B.; Zhang, Y. (2019). Correlations among Work Stressors, Work Stress Responses, and Subjective	Gerentes educativos y otros participantes y funcionarios públicos	Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Estresores laborales Respuestas al estrés

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
25	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Well-Being of Civil Servants: Empirical Evidence from China. Iran Ridzuan, A.; Ismail, A.; Zainol, N.; & Ali, S. (2018). Correlation Analysis of Occupational Stress and Job Performance in Lebanon	Personal de defensa y de seguridad	Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Desempeño
26	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Khalilzadeh, A.; Talebi,B.; Khadivi, A. (2020). Analysis of the Correlation between Occupational Stress and Quality of life in University Administrators Using a PLS Approach. J Occup Health Epidemiology Susan, M.; Rusi A. (2019). How School Culture and Teacher's Work Stress	Docentes universitarios.	Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Calidad de vida
27	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Susan, M.; Rusi A. (2019). How School Culture and Teacher's Work Stress	Docentes peruanos	Satisfacción laboral (VD) Subcategorías Cultura escolar



Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
28	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Impact on Teacher's Job Satisfaction; Garzón de Espinosa, M. (2022). Factores psicosociales asociados al estrés laboral. Análisis sobre su impacto en docentes universitarios	Docentes universitarios	Factores Psicosociales (VD) Estrés laboral
29	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Bada, O.; Salas, R.; Castillo, E.; Arroyo, E.; & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos	Docentes peruanos	Clima Laboral (VD)
30	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	La Torre, G.; Sestili, C.; Mannocci , A.; Sinopoli ,A.;De Paolis, M.;De Francesco, S.; Rapaccini ,L.; Barone, M.; Iodice, V.; Lojodice,B.; Sernia ,S; De Sio, S; Del Cimmuto, A;De Giusti ,M. Association between Work Related Stress and Health Related	Habitantes de Roma y de Frosinone	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategoría Calidad de vida

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
		Quality of Life: The Impact of Socio-Demographic Variables.		
Nota: Elaboración Propia.				

Tabla 6.

Variable Clima Laboral

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
1	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Prasetyo, A.; Martiana, T.; Melaniani, R.; & Rahman, F. (2020). The differences of individual characteristics and working environment that influence job stress on female and male workers at pt. X sidoarjo (usinggenderprespective).	Trabajadores PTX hombres y mujeres de la India	Clima Laboral (VD) Subcategorías Diferencias entre mujeres y hombres trabajadores Categorías Tiempo de trabajo Iluminación, ruido, equipos de protección, incentivos
2	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Bui, T.; Zackula, R.; Dugan, K.; & Ablah, E. (2021). Workplace Stress and Productivity: A Cross-Sectional Study.	Empleados de 4 diferentes empresas participantes en un evento	Clima Laboral (VD) Subcategorías Productividad Autoridad Satisfacción
3	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Chiang, M.; Hernández, C.; Cerda, M.; Clima organizacional ¿Afecta el estrés laboral? Comparación entre	Trabajadores de una institución de carácter benéfico	Clima Laboral (VD) Subcategorías funcionarios públicos de seguridad vs

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
		funcionario de la salud y la seguridad publica		funcionarios de salud Categoría Apoyo, innovación
4	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Bada, O.; Salas, R.; Castillo, E.; Arroyo, E.; & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos	Docentes peruanos	Clima Laboral (VD) Categorías: ausentismo, agotamiento físico y mental

Nota: Elaboración Propia.

Según la tabla presentada, numero 6, en donde se correlaciona el estrés laboral con el clima laboral, se muestra a través de cuatro estudios incluidos en esta investigación la misma, en donde se observa que, dentro del clima laboral, las adecuaciones en los espacios físicos pueden incrementar los niveles de estrés como se muestra en el primer trabajo incluido, en donde las Trabajadoras en PT. X experimentaron el 32% de estrés laboral y el 20% de los trabajadores varones. (Prasetyo, et.al., 2020).

Igualmente se encuentra una correlación significativa del tiempo de trabajo relacionada con estrés laboral, al igual que factores de ruido y el estrés laboral y la iluminación, lo que es consistente con la teoría, que propone, que se hace relevante profundizar en el concepto de estrés laboral y en el clima laboral y si bien es cierto que depende de factores personales, es decir de factores intrínsecos, también depende de factores extrínsecos en donde se pueden diferenciar el estrés laboral, el estrés ocupacional, y el estrés organizacional y se pueden dar afectaciones en la salud. (Patlan, 2019), y en donde las adecuaciones de la planta física y del espacio de trabajo, como el del uso de equipos de protección, procuraría un mejor clima laboral que minimizaría la presencia del estrés laboral.

Continuando, con el análisis de los resultados, el segundo estudio plantea que empleados de cuatro diferentes empresas participantes en un evento obtienen puntuaciones inversamente



correlacionadas y que puntuaciones de estrés más altas se asociaron significativamente con puntuaciones de productividad más bajas, especialmente en cuanto a la satisfacción laboral y de forma contraria no se observaron diferencias entre sexos en los niveles de estrés percibidos y las diferencias se dieron en las relaciones con la autoridad, obteniendo un mayor puntaje, los hombres (Bui, et.al. 2021), factores que en relación con este tema, clima organizacional cumplirían con los enunciados por Elton Mayo, en donde factores de comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, y satisfacción, generan constructos de confianza, estabilidad, trabajo en equipo, y sinergia, que de no darse tendrían repercusiones en otros factores, como aquí se indica.

Y es así como, en este cuarto estudio incluido, en donde los funcionarios de salud vs. funcionarios de seguridad pública obtienen como resultado en su estudio que, el estrés laboral sí es afectado por el clima organizacional, pero en diferentes grados dependiendo de la dimensión y el cargo del funcionario, además del apoyo con que se cuente y que el estrés laboral se observa mayormente en los trabajadores de la salud (Chiang, et. al. 2021), dando así relevancia al riesgo psicosocial y a su correlación con el clima laboral, es decir, que se deben tener en cuenta las condiciones de trabajo, la organización dentro del mismo, la realización de la tarea, y la capacidad de afectación que se derive de esta, la cual puede llegar a comprometer la salud del trabajador, si se dan condiciones de estrés laboral, fatiga, violencia y acoso laboral, como lo afirma la ley 1010 del 2006.

Por lo tanto, en el cuarto estudio, de los docentes peruanos, se encuentra que existe un (80,7%) de estrés laboral y un (78,6%) para la variable dependiente clima organizacional. Lo que representa una correlación negativa altamente significativa e inversa entre clima organizacional y estrés laboral, la cual genera ausentismo agotamiento físico y mental (Bada, et.al.2020) corroborando así, la teoría base de Karasek de demanda y recurso; motivación y satisfacción; la cual tiene en cuenta las demandas laborales, la cantidad de trabajo, la presión del tiempo, el nivel de atención, el número de interrupciones en el trabajo, entre otras y el control sobre las mismas e igualmente la autonomía que se pueda ejercer sobre estas, las cuales podrían llegar a generar tensión y estrés y afectar tanto la salud física como la salud mental. (Barea, 2018)



Tabla 7.

Unidades de análisis poblacionales y de variables correlacionales al estrés Laboral

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
1	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Saputera, B.; Suhermin, S. (2020) Understanding nurse workload, work stress, and supervision on influence of clinical performance	Enfermeras clínicas del hospital de general de H. Andi Abdurrahman Noor	Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Sobrecarga laboral, supervisión, desempeño laboral. Categoría Condición de la tarea
2	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Faiza, R.; Fauziah, S.; Tualeka, A. (2019). The relation between job tenure and social support period of coworkers and superiors with work stress on aircraft maintenance officer at airlines company	Oficiales de mantenimiento aeronaves	Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Antigüedad y Soporte social Categoría características de la organización del trabajo e interfase -tarea
3	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Navarro, A.; Fernández, M.; Salas, S.; Llorens, C.; Moriña, D.; & Moncada, S. (2022). Relación entre exposición	Trabajadores residentes en España	Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Exposición Efectos en la salud física y mental (VD) Categoría

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
4	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	a riesgos psicosociales y salud: Zhang ,L.; Fu, J.; Yao, B.; Zhang, Y. Correlations among Work Stressors, Work Stress Responses, and Subjective Well- Being of Civil Servants: Empirical Evidence from China. Iran	Funcionarios públicos	características del grupo social del trabajo Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Estresores laborales Respuestas al estrés
5	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Ridzuan, A.; Ismail, A.; Zainol, N.; & Ali, S. (2018). Correlation Analysis of Occupational Stress and Job Performance in Lebanon	Personal de defensa	Factores Psicosociales (VD) Subcategorías Desempeño Categorías estrés fisiológico y el estrés psicológico
6	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Garzón de Espinosa, M. (2022). Factores psicosociales asociados al estrés laboral universitario.	Docentes universitarios	Factores Psicosociales (VD)

Nota: Elaboración Propia.

Según la tabla presentada, numero 7, el estrés laboral y su correlación con factores psicosociales, se muestra a través de seis estudios incluidos en esta investigación, en donde se observa que, en Colombia se incluyen dentro de su tabla la descripción de riesgos psicosociales en

donde se toman como parámetros la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, interfase persona tarea, y jornadas de trabajo, los cuales podrían actuar como factores de riesgo psicosocial. (ICONTEC, 2012); como se afirma en el siguiente estudio en donde si se sobrepasan estas condiciones se pueden generar riesgos psicosociales, producto de la condición de la tarea, como la carga de trabajo, la cual afecta el desempeño de las enfermeras. Además, donde también la supervisión tiene una influencia en la enfermera y en su rendimiento, donde cuanto mejor sea la supervisión del jefe de sala, mejor será la actuación de estas, correlacionando así las variables, carga de trabajo, el estrés laboral y la supervisión, las cuales afectan de forma directa el desempeño de la enfermera y maximizan o minimizan el riesgo psicosocial (Saputera, 2020)

Cabe resaltar, que continuando con la norma GTC 45, al igual que en Colombia, en España, se contemplan dentro de los riesgos psicosociales, afectaciones en la salud, que pueden tener relaciones causales en el trabajador, provenientes de, características del grupo social del trabajo, relaciones interpersonales, liderazgo y capital social, percepción de baja justicia, en la compañía. En cuanto a factores psicosociales de riesgo, provenientes de la organización, se encontraron el contenido del trabajo, el capital social y las relaciones interpersonales y el liderazgo. Igualmente, dentro de los riesgos psicosociales propios o intrínsecos del trabajador; se encontraron la percepción de desarrollar un trabajo con poco sentido, la baja confianza vertical y el conflicto trabajo-vida. (Navarro, et.al.2022).

Por lo tanto, se comprueba desde la teoría que, teniendo en cuenta los enunciados dados por Elton Mayo en donde características de la organización del trabajo e interfase -tarea; como factores de comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, y satisfacción; generan constructos de confianza, estabilidad, trabajo en equipo, y sinergia, que de no darse tendrían repercusiones en otros factores, como aquí se indica y se comprueba ; según estudios que arrojan resultados en donde se muestra que la mayoría de los trabajadores que cuentan con alto apoyo social de compañeros y superiores tienen estrés laboral medio y que también existe una correlación entre la permanencia en el trabajo y el estrés laboral, identificándose así; que a mayor permanencia en el trabajo hay menor estrés laboral; también se correlacionó el estrés laboral con el apoyo social de compañeros de trabajo y superiores encontrándose menores cifras en estrés laboral. Lo que hace

que tanto la experiencia como la capacidad ayuden a los trabajadores a prevenir el estrés, así como la buena comunicación. (Faiza, et.al., 2019)

Consecuentemente dentro de la misma norma, GTC 45, los riesgos psicosociales pueden ser medidos y valorados con el fin de ser intervenidos. Dentro de ellas se encuentran los niveles muy alto, alto, medio y bajo. En donde se asocian las respuestas a los niveles de estrés. Siendo el nivel bajo; en donde se encuentran respuestas de estrés significativas que requieren acciones o programas de intervención; en el riesgo medio se encuentra un estrés moderado que puede traer afectaciones a la salud, se aconseja realizar un seguimiento y tomar acciones sobre el mismo; en el tercer nivel; alto es prioritario el sistema de vigilancia epidemiológico; y en el nivel muy alto de medición , los niveles de estrés muy altos requieren intervención inmediata y un sistema de vigilancia epidemiológica . (ICONTEC, 2012); como lo confirman los hallazgos de este estudio *Correlation Analysis of Occupational Stress and Job Performance in Lebanon*, en donde el estrés fisiológico y el estrés psicológico se correlacionaron significativamente con el desempeño laboral, dentro de la gestión organizacional, en donde factores externos, como el del personal de defensa y seguridad que está disponible para asistencia humanitaria y quienes tienen trayectoria y capacitación en asistencia humanitaria, y apoyo físico y moral de las Naciones Unidas, y los cuales, pueden disminuir el efecto del estrés ocupacional negativo en el desempeño laboral en el sector humanitario y asistencial; sugieren que se deben tener resultados individuales en las mediciones del estrés fisiológico y el estrés psicológico como dimensiones claves del dominio del estrés laboral que sirvan como indicadores en el desempeño del trabajo y en factores de satisfacción, compromiso y calidad de vida laboral.(Ridzuan, et.al., 2018).

Cabe resaltar, que se incorpora la gestión del riesgo psicosocial, con el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida del trabajador, contribuyendo de esta forma a la reducción de la aparición de la enfermedad y a la eliminación de factores de ausentismo y accidentalidad como posibles consecuencias de la manifestación del estrés laboral, con lo cual según una investigación empírica, realizada con docentes universitarios concluyó que sí existe, una correlación entre los factores psicosociales laborales y el estrés laboral, en donde condiciones de la tarea, como la carga de trabajo, la cual se presentó en un 18.7% y tanto el contenido , como la característica de la tarea , arrojó un porcentaje de un 21.3%; trayendo consecuencias para la salud

de los docentes universitarios, en alteraciones en el sueño 9.1%, inapetencia en un 12.2% en los barones y cansancio en un 7.1%, irritabilidad 6.7% de las mujeres . Concluyendo así; que los factores psicosociales desencadenan situaciones de estrés en los docentes. (Garzón, 2022).

Tabla 8.

Variable efectos en la salud mental y física

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
1	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Tapia, J.; Tapia, M.; Rey, M.; Vargas, G. (2021) Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador	Médicos y enfermeras del área de emergencia de un Hospital	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Autopercepción
2	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Gómez, C.; García, A.; González, A.; Reyes, O. (2021) Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud	Trabajadores de la salud	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Adicciones Categoría Consumo de nicotina
3	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Gómez, L.; Ocampo, S.; Montoya, D.; Valtierra, C.; Rentería, F.;	Personal sanitario de un hospital de psiquiatría	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Ansiedad, depresión

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
4	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Vázquez, M.; Reyna, A.; & Rodríguez, V. (2021). Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría Hernández, M.; Becerra, A. Correlación de estrés con ansiedad y depresión en personal sanitario mexicano atendiendo pacientes con COVID-19	Personal sanitario y COVID 19	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Ansiedad, depresión Categorías agotamiento emocional, despersonalización, falta de contacto con la realidad, baja realización en tareas laborales, auto concepto negativo y distanciamiento de actividades familiares/sociales Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Ansiedad, miedo
5	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Monterrosa, A.; Dávila, R.; Mejía, A.; Contreras, J.; Mercado, M.; Flores, C. ;Estrés laboral, ansiedad y miedo al	Médicos	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategorías Ansiedad, miedo



Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
6	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	COVID-19 en médicos generales colombianos Noroña, D.; Quilumba, V.; & Vega, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria.	Trabajadores del área bancaria	Efectos en la salud física y mental (VD)
7	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	La Torre, G.; Sestili, C.; Mannocci, A.; Sinopoli, A.; De Paolis, M.; De Francesco, S.; Rapaccini, L.; Barone, M.; Iodice, V.; Lojodice, B.; Sernia, S.; De Sio S.; Del Cimmuto, A.; De Giusti M. Association between Work Related Stress and Health Related Quality of Life: The Impact of Socio-Demographic Variables.	Habitantes de Roma y de Frosinone	Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategoría Calidad de vida
8	Variable central Estrés Laboral	Khalilzadeh, A. (2020) Structural	Gerentes educativos y otros participantes	Efectos en la salud física y mental (VD)

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
	Variable Independiente	Analysis of the Correlation between Occupational Stress and Quality of life		Subcategorías Calidad de vida

Nota: Elaboración Propia.

Según la tabla numero 8 presentada; el estrés laboral y su correlación con efectos en la salud física y mental, se muestra a través de ocho estudios incluidos en esta investigación, que según el Modelo Karasek, el cual incluye factores consecuentes del estrés laboral, como enfermedades cardiovasculares, afectaciones psicológicas que desencadenarían en ausentismo laboral, problemas físicos y enfermedades crónicas. (Patlán, 2022), este se puede confirmar a través de los hallazgos encontrados en el personal de enfermería, en donde se encontró una correlación negativa importante entre el estrés laboral y la autopercepción de la salud. (Tapia, et.al., 2021)

Y es así, que dentro de las afecciones propias de la carga, como el estrés, la fatiga, la desmotivación, también pueden aparecer fobias y compulsiones, trastornos de sueño, de alimentación, enfermedades psicosomáticas y físicas, trastornos digestivos, osteomusculares, cardiovasculares, et.; hábitos perjudiciales como el consumo de alcohol, cigarrillo y drogas psicoactivas, lo cual disminuye la salud y genera desempleo, insatisfacción laboral, et, (Uribe, 2020) que pueden inducir a niveles de estrés que se correlacionan con dependencia a la nicotina, encontrándose diferencias notables entre los niveles de estrés en mujeres y hombres con porcentajes de 76% para ellas y 72% para ellos y de porcentajes de adicción a nicotina, entre 49.4% para ellas y 35.6% para ellos, concluyendo que la presencia de estrés se asocia de forma directa con el consumo de nicotina, identificándose la etiología del consumo por estrés laboral(Gomez,et.al.2021) y los cuales podrían llegar a ser mortales para el trabajador.

Por lo tanto, dentro de las afectaciones en la salud por causa del estrés laboral Karasek; que se observan en este estudio en donde dentro de 86 participantes, se encuentra en un 2.3% en ansiedad severa, en el 5.8% depresión mayor y el 3.5% con un estrés laboral alto; agotamiento



emocional, despersonalización, falta de contacto con la realidad, baja realización en tareas laborales, auto concepto negativo y distanciamiento de actividades familiares/sociales; en donde se le aconseja al personal psiquiátrico asistencia psicológica a causa del estrés laboral y sus manifestaciones. (Gómez, 2021)

De igual forma, la pandemia mundial del COVID 19 fue un factor extrínseco e inesperado, lo cual varios estudios documentan que factores extrínsecos o higiénicos tienen que ver con condiciones de insatisfacción, desmotivación, miedo, los cuales pueden causar en el trabajador desequilibrios causantes de enfermedad. (Parra, et.al.2018), como se documenta en los hallazgos de los profesionales mexicanos en salud, los cuales tuvieron bajo su responsabilidad la atención de los pacientes en época de pandemia en donde se encontró prevalencia de ansiedad en un 77%, de depresión en un 74.7%, y estos factores en época de pandemia aumentaron en una proporción de 9 a 20; posiblemente por miedo al contagio (Hernández, 2021). Consecuentemente, también, el 40% de los profesionales de la salud se sintieron discriminados por ser médicos, tener síntomas, llevar la enfermedad a otros y sentir miedo por contagiar a familiares, presentándose síntomas de ansiedad en el 72.9% y miedo en un 37.1%, y siete de cada diez médicos tuvieron síntomas de ansiedad o estrés laboral, (Monterrosa, 2020), así mismo se sugiere como principales hallazgos, síntomas fisiológicos, consecuencias sociales y cognitivo -laborales con afectaciones psicósomáticas, y manifestaciones psicológicas de ansiedad y de insomnio originadas de forma concluyente a causa del estrés por la pandemia la cual incrementó su exposición, según trabajadores de esta cooperativa (Noroña, et.al., 2021)

Y es así, que dentro del estudio de la correlación entre el estrés laboral y los efectos del mismo en la salud física y mental, se encuentra en los hallazgos un estudio que tiene en cuenta estas variables , pero adiciona otras más como son las características sociodemográficas, el tipo de trabajo, el riesgo percibido, teniendo en cuenta dentro de los factores sociodemográficos , la edad, el género, el nivel educacional, los cuales podrían hacer parte dentro de la organización como factores de prevención y de riesgo que se deben considerar para trabajos específicos y para las condiciones de la tarea ya que podrían generar aspectos inadecuados que influirían negativamente en la salud del trabajador (La Torre et al., 2018)



En cierto modo, el estrés genera un desequilibrio que subyace a las exigencias requeridas y contra los recursos o capacidades del individuo, este tiene manifestaciones físicas en enfermedades cardiovasculares y gastrointestinales como efecto físico derivado del estrés, al igual que efectos psicológicos, como ansiedad, depresión, síndrome de burnout et; derivados del mismo, fuera de estresores propios de la organización y de la tarea, es decir del clima laboral, los cuales afectarían la satisfacción del trabajador dentro de la empresa y la productividad de esta. (Félix, 2018) y de esta forma, los resultados lo indican, planteando la relación entre calidad de vida, salud general, salud física, entorno saludable, salud social, estrés ocupacional, lo que acertadamente arrojaría como autopercepción de los trabajadores en el ámbito laboral más control y mayor habilidad en el mismo, ya que se equilibrarían demandas de control y balance. (Khalilzadehet.al.2020), como lo afirma en este modelo Karazek, en donde ejemplifica que a bajo control, mayor tensión, que en alto control existe bajo riesgo en adquirir problemas de salud y que en pocas demandas hay baja tensión (Uribe, 2020).

Tabla 9.

Variable dependiente satisfacción laboral

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
1	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Akyurt ,N. (2021) Satisfaction and perceived stress among radiology technicians: a questionnaire survey in relation to sociodemographic and occupational risk factors.	Técnicos en radiología	Satisfacción laboral (VD) Factores Psicosociales (VD) Subcategoría Percepción de estrés laboral Factores de riesgo
2	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Kelly, M.; Soles, R., Garcia, E.; & Kundu, I. (2020). Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job	Patólogos, patólogos residentes, médicos en	Satisfacción laboral (VD) Subcategorías Equilibrio

		Satisfaction Among Pathology Residents and Fellows	cuidado primario, médicos internos, médicos familiares, residentes, enfermeros	Bienestar Efectos en la salud física y mental (VD) Subcategoría Burnout Categoría Agotamiento Sobrecarga laboral Balance vida personal y laboral
3	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Espinosa, L.; Saurez, K. (2020) Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica	Teletrabajadores y trabajadores presenciales	Satisfacción laboral (VD) Subcategorías Presencialidad y trabajo remoto

Nota: Elaboración Propia.

Según la tabla presentada, que corresponde a la numero 9, el estrés laboral y su correlación con la satisfacción laboral, se muestra a través de tres estudios incluidos en esta investigación, de este modo, dentro de los teóricos que propusieron un modelo explicativo sobre la satisfacción laboral, se encuentra Herzberg, con su modelo bifactorial quien afirmo que esta se encuentra parametrizada por factores intrínsecos, los cuales producen motivación y satisfacción y por factores extrínsecos que no se acompañan de satisfacción y que escapan a las situaciones de control, como pueden ser factores salariales, relaciones interpersonales; horarios de trabajo, et. También sugiere que estos factores actúan de forma independiente y concreta. (Parra, et. al. 2018), en donde se incluyen tanto el trabajo rutinario y aburrido como las malas condiciones de trabajo, como factores que producen insatisfacción laboral, por lo tanto, dentro de los hallazgos, se encuentra un estudio multifactorial en donde se correlaciona la satisfacción laboral con el estrés percibido por técnicos radiólogos en su espacio clínico , encontrando su sitio de trabajo desagradable, su condición de la tarea insatisfactoria , su sitio de trabajo de difícil acceso, sus espacios inadecuados para tomar descansos, lo cual se determina como factores negativos dentro de la evaluación sobre satisfacción laboral y confirman la teoría propuesta. (Akyurt, 2021)

De igual modo, las posibles cargas de estrés, que se encuentran en el modelo de Karasek, demanda control, motivación-satisfacción, integran factores de diagnóstico, pronóstico y de intervención. Se incluyen demandas del trabajo, cantidad de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención y número de interrupciones. Este modelo ejemplifica que a bajo control, mayor tensión, y que en alto control existe bajo riesgo en adquirir problemas de salud y que en pocas demandas hay baja tensión (Uribe, 2020) lo cual se comprueba con los resultados y conclusiones de un estudio realizado con una población de académicos en donde más de 30% de los participantes reportaron haber sufrido de burnout, ya que tenían que lidiar con sobrecarga laboral, altas dificultades en el balance de la vida laboral y personal y factores organizacionales en donde aspectos que contribuyen tanto al estrés laboral como al agotamiento incluyen factores organizacionales como la carga de trabajo, el salario y el entorno de trabajo, así como la integración de la vida laboral y la personal. Por lo tanto, se hace necesario considerar el diseño de recursos para decrementar el estrés laboral, facilitar el equilibrio laboral y personal y prevenir el agotamiento. (Kelly et.al., 2020)

Y es así, que nuevas modalidades de trabajo se han incorporado a la vida laboral, entre ellas el teletrabajo vs, el trabajo presencial tradicional, los cuales han puesto a prueba los indicadores laborales no solo en eficiencia y productividad, sino así mismo, tanto en la satisfacción del trabajador, como de la empresa, midiendo factores de motivación y de rendimiento profesional, planes de mejora, que serán bidireccionales en factores de efectividad y productividad, creándose así una cultura organizacional que depende de conductas creencias y valores compartidos. (Pilligua & Arteaga, 2019) y así, los resultados lo apoyan, afirmándose en índices de satisfacción de los trabajadores ya que tienen mayor satisfacción y menos estrés. (Espinosa, et.al., 2020)

Tabla 10.

Variable dependiente intervenciones

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
1	Variable central Estrés Laboral	Lagos, D.; Huete, L.; Landero, N.; & Solís, F. (2020).	Pre internos de Medicina del Hospital Escuela	Intervenciones (VD)

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
	Variable Independiente	Eficacia de un programa cognitivo-conductual en el tratamiento del estrés laboral, en pre internos de Medicina del Hospital Escuela San Juan de Dios Estelí.		Subcategoría Intervención cognitivo-conductual
2	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Watanabe, N.; Horikoshi, M.; Shinmei, I.; Oe, Narisa, T.; Kumachi, M., Matsuoka, Y.; Hamazaki, K.; & Furukawa, T. (2019). Brief mindfulness-based stress management program for a better mental state in working populations - Happy Nurse Project: A randomized controlled trial	Enfermeras jóvenes	Intervenciones (VD) Subcategoría Intervención Mindfulness
3	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Artemiou, E.; Gilbert, E.; Callanan, A.; Marchi, S.; & Bergfelt, R. i(2018). Mind-body therapies: an	escuela medicina veterinaria	Intervenciones (VD) Subcategoría Intervención Terapias cuerpo-mente para



Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
4	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	intervention to reduce work-related stress in veterinary academia Mamami, E. (2021) Programa de aeróbicos en el estrés laboral para administrativos en la Una-Puno	Trabajadoras administrativas	reducción de estrés Intervenciones (VD) Subcategoría Intervención Programa de aeróbicos
5	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Bostock, S.; Crosswell, D.; Prather, A.; & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being	Empleados saludables	Intervenciones (VD) Subcategoría Intervención Programa de mindfulness y meditación
6	Variable central Estrés Laboral Variable Independiente	Lary, A.; Borimnejad, L.; & Mardani-Hamoooleh, M. (2019). The Impact of a Stress Management Program on the Stress Response of Nurses in Neonatal Intensive Care Units	Empleados del sector publico	Intervenciones (VD) Subcategoría Programa de respuesta al estrés
7	Variable central Estrés Laboral	Ávila, S.; Gómez R.; Preciado, M.; Carrillo; Campos,	Trabajadores de una empresa de Guadalajara	Intervenciones (VD)

Número	Variable Central	Autor y Artículo	Unidad de Categoría Poblacional	Unidad de Categoría Correlacional de Variables
		A.; Fajardo, A. (2018) Factores protectores para disminuir el estrés laboral en trabajadores de una empresa de mensajería,		Subcategoría: Factores protectores para disminuir el estrés laboral

Nota: Elaboración Propia.

Según la tabla presentada, la cual corresponde a la numero 10, el estrés laboral y su correlación con las intervenciones en el estrés laboral, se presentan seis estudios incluidos en esta investigación; el primero de ellos de intervención cognitivo conductual en donde se encontraron cifras de valoración de un total del 100% en su efectividad, ya que se decrementaron los niveles de estrés mostrados a través del instrumento; evidenciados en la escala de malestar psicológico de Kessler en un 30% de factibilidad de tener un trastorno grave y un 4% de factibilidad de tener un trastorno moderado, y en cuanto a cansancio emocional hubo una disminución en el nivel alto del 10% según cuestionario de Burnout . (Lagos, et. al. 2020). Al igual que este estudio incluido, en los resultados se obtuvieron disminuciones estadísticamente significativas para el estrés percibido y el agotamiento emocional, a través del reconocimiento de los desencadenantes del estrés, de la habilidad para separarse de los factores estresantes, y de obtener mayor calma y control para priorizar el trabajo; debido a la implementación de un programa de respuesta al estrés. (Lary, et. al. 2019).

De forma contraria, no se observa en los resultados del estudio de (Watanabe, et.al.2020) la eficiencia del programa de intervención en el estrés laboral , posiblemente por las limitaciones del estudio en la muestra inicial propuesta, como si se validan las diferentes intervenciones para atacar el estrés laboral ,como la motivación, la satisfacción, la posición y la jerarquía, vistas como factores antagónicos y protectores contra , los síntomas de estrés laboral, como una propuesta de



(Ávila, et.al. 2021), al igual que en la experimentación de una intervención con meditación guiada en donde fueron notorios los índices de bienestar en el grupo, el decremento de la angustia y la tensión laboral, además de la significación que adquirió el acompañamiento en la intervención, manifestándose incluso en el decremento de la presión sistólica diaria; lo cual fortalecería la tesis que la regulación del estrés laboral puede ser regulada por intervenciones periódicas, guiadas y pueden tener efectos potencialmente duraderos. (Bostock,2019).



5. ASPECTOS ESPECÍFICOS

Dando cumplimiento al propósito de la investigación, se afirma que el objetivo general, fue reconocer los factores de riesgo psicosocial dentro del clima organizacional que influyen en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores, el cual si se cumplió dentro de la investigación a través del cumplimiento de los objetivos específicos y es así como reconociendo los factores de riesgo dentro de los factores psicosociales, se encontró que el excesivo tiempo de trabajo, la falta de adecuaciones físicas en el sitio de trabajo, en cuanto a baja iluminación, falta de control del ruido excesivo, además; la falta de equipos de protección etc; actúan como factores de riesgo psicosocial, la percepción del trabajador en cuanto a la calidad del clima laboral dentro de la organización se ven afectadas por las relaciones donde factores de autoridad y liderazgo no se dan de manera adecuada, afectando la productividad y los factores de satisfacción laboral, dándose un fenómeno en cadena y que tanto las interrelaciones laborales y el apoyo de la autoridad, actúan como factores preventivos contra el ausentismo y el agotamiento físico y mental, evitando el estrés laboral. Igualmente dentro de los factores psicosociales que influyen tanto en el clima laboral como en el estrés laboral, se encuentran las condiciones laborales, las características de la organización y del trabajo, la interfase tarea, la supervisión, la competencia para el desempeño laboral, la exposición a estrés fisiológico y psicológico, los estresores propios de la tarea, los cuales influyen en la percepción del estrés laboral y se constituyen en factores de riesgo, generando efectos en la salud física y mental como manifestaciones del estrés laboral representándose en adicciones, estados de ansiedad, depresión, agotamiento emocional, miedo, estrés crónico (burnout), despersonalización, falta de contacto con la realidad, baja realización en tareas laborales, distanciamiento de actividades familiares y sociales, problemas cardiovasculares, digestivos; entre otros.

Así mismo explorando en la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización, se encuentran; factores de equilibrio entre la vida laboral y familiar, sensación de bienestar y balance, ausencia de efectos en la salud mental y física originados a causa de estrés laboral, de aeróbicos, programa de mindfulness y meditación; buscando un equilibrio mente cuerpo y una descarga de

estrés, de forma saludable, al igual que un programa de factores protectores de estrés con el fin de disminuir el mismo; contemplando dentro de la organización aspectos de acompañamiento, motivación y satisfacción laboral que minimicen el riesgo psicosocial en el clima laboral para que igualmente se pueda controlar el estrés laboral en los trabajadores.



CONCLUSIONES

Se concluye que esta investigación de carácter investigativo fue un gran ejercicio metodológico, académico, y profesional dentro del campo de la salud y la seguridad laboral, ya que permitió realizar una juiciosa y relevante recopilación y análisis de la literatura planteada temáticamente en donde se encontraron factores correlacionales entre las variables, ya que el clima laboral puede actuar como un riesgo psicosocial y generar estrés laboral e influenciar la satisfacción del trabajador negativamente. En cuanto a dar respuesta a la Pregunta Problema: ¿Influyen los factores de riesgo psicosocial dentro del clima organizacional en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores? Se concluye que así es, dando una respuesta afirmativa en tanto que dentro del riesgo psicosocial organizacional se resaltan factores incluidos dentro de la gestión organizacional en las cuales el estilo de mando en el ejercicio del liderazgo autoridad, se debe basar en la función del fomento de las relaciones interpersonales, que propendan las mismas de manera solidaria, así como el reconocimiento en la función y en la ejecución de la tarea del trabajador, ya que a través de la promoción, los incentivos, las oportunidades de crecimiento se minimiza el riesgo, además se observa que la capacitación, el desarrollo del potencial personal, favorecen igualmente la cultura organizacional.

Así mismo, las características de la organización en el trabajo, son algunos aspectos para tener en cuenta, como los factores de comunicación, la disponibilidad de recursos tecnológicos, las herramientas asequibles y útiles para el buen desempeño de la tarea, minimizan el riesgo; así mismo; la organización del trabajo, al igual que, las demandas tanto cualitativas como cuantitativas que hacen parte de las exigencias del trabajo, y las cuales pueden llegar a generar por sobrecarga, fatiga y desmotivación, desencadenando estrés laboral.

Igualmente, también se concluye que dentro de las características del grupo social del trabajo se debe tener en cuenta que las relaciones donde no hay compañerismo, además en donde existe favoritismo, falta de cohesión y no hay confianza ni empatía, existe un riesgo psicosocial que deberá ser atendido e intervenido tempranamente. Consecuentemente, en las condiciones de la tarea, los sistemas de control basados en una baja supervisión, control de tiempo excesivo y que no

tienen en cuenta factores de inspección regulados en observación y dirección se convierten en un riesgo psicosocial, como la excesiva presión, así mismo, las exigencias emocionales y en su control facilitan la aparición del riesgo; la falta de claridad en los roles laborales y los conflictos en los mismos generan riesgos psicosociales al igual que las labores monótonas, repetitivas y sin expectativas. De igual forma, la relación interfase trabajo, los horarios excesivos, el no realizar pausas activas, no facilitar tiempos de nutrición y descanso, los horarios nocturnos, son factores de riesgo psicosocial que deberán ser estudiados y minimizados. Por ende, se hace indispensable el acoger la normativa desde la resolución 2404 de 2019, en la cual se incluye la batería de riesgo psicosocial; que se debe tener en cuenta en la salud y seguridad en el trabajo y se constituye en un documento muy útil para profesionales, estudiantes y empresarios, la cual a través del Ministerio de Protección Social y de la Universidad Javeriana siendo un instrumento psicométrico de medición de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta varios cuestionarios entre ellos el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral, la guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, guías de evaluación para entrevistas y de grupos focales, guía para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Cuestionario para la evaluación del estrés. (Ministerio de Salud y Protección, 2022).



RECOMENDACIONES

Los factores de riesgo psicosocial dentro del clima laboral, que influyen en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores dentro de las organizaciones, plantea un aspecto muy relevante y desatendido dentro de las mismas, ya que muchas veces aspectos como productividad y eficiencia priman por encima de las necesidades de los colaboradores quienes son el eje central dentro de los recursos de las compañías. Por lo tanto, para los profesionales de la salud y de la seguridad ocupacional, resulta en una oportunidad y un reto el poder llegar a concientizar a las organizaciones de la importancia de minimizar los riesgos psicosociales dentro de las mismas. Concientizar a las organizaciones de la importancia que conlleva el realizar mediciones tempranas y continuas en sus procesos y en la gestión del riesgo psicosocial, basados en indicadores, como lo plantea la norma GTC 45, para así realizar intervenciones precisas y puntuales con el fin de mejorar el clima laboral y por ende minimizar la presentación del estrés laboral, generando así, buenos índices de satisfacción y salud en sus colaboradores es procurar salud y calidad de vida para sus colaboradores.

Por lo tanto, para los empresarios, líderes, gerentes, en cargos de dirección facilitar las condiciones organizacionales, fomentar la cooperación, propender estilos de dirección adecuados, la buena comunicación interna, la definición de procedimientos, y la planificación hacen parte de las estrategias de un manual de salud y seguridad laboral que propenderá por minimizar el riesgo laboral, mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral decrementando las posibilidades de la aparición del estrés laboral dentro de sus organizaciones y la productividad y eficiencia en sus procesos. Consecuentemente, para los mismos tener en cuenta la normativa jurídica en Colombia, como la Resolución 2646 de 2008, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 100 de 1993, la Ley 1616 de 2013, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1010 de 2006, es seguir e implementar un sistema de salud y seguridad en el trabajo teniendo en cuenta la obligatoriedad, los protocolos y la practicidad de este minimizando el riesgo psicosocial y los factores de estrés asociados. Así mismo, cabe resaltar, que dentro del ejercicio metodológico, se encontró muy buen material de estudio y referencia acerca del tema, a nivel internacional y especialmente en poblaciones de profesionales

de la salud, del ámbito académico y de las fuerzas de seguridad, a su vez, se sugiere y se invita a los investigadores a indagar en otras poblaciones y a realizar un estudio de riesgo psicosocial en sus organizaciones que contemplen las variables que consideren oportunas , para así poder ampliar el conocimiento sobre el tema y generar nuevas formas de intervención enriquecedoras para los trabajadores y los profesionales en el área.



REFERENCIAS

- Akyurt, N. (2021). Job satisfaction and perceived stress among radiology technicians: a questionnaire survey in relation to sociodemographic and occupational risk factors. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(7), 1617–1626. <https://doi.org/10.1007/S00420-021-01667-1>
- Arce, L.; & Rojas, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12(2), e3141. <https://doi.org/10.22458/URJ.V12I2.3141>
- Artemiou, E.; Gilbert, G.; Callanan, A.; Marchi, S.; & Bergfelt, D. (2018). Mind-body therapies: an intervention to reduce work-related stress in veterinary academia. *Veterinary Record*, 183(19), 596–596. <https://doi.org/10.1136/VR.104815>
- Azan Ridzuan, A.; Ismail, A.; Azmi Mohd Zainol, N.; & Ali Hassan, S. (2018). Correlation Analysis of Occupational Stress and Job Performance in Lebanon. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 1195–1206. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i6/4313>
- Bada, O.; Salas, R.; Felix, E.; Saavedra, C.; Arroyo, E.; & Carbonell, C. (2020). Work stress and organizational climate in Peruvian teachers. *Medisur*, 18(6), 1138–1144. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Barea, A. (2017). *Análisis modelos teóricos estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario* [Universitat Jaume I]. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/178256>
- Bayona, J.; Parra, C.; & Salamanca, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27). <https://doi.org/10.18270/CUADERLAM.V14I27.2467>
- Bostock, S.; Crosswell, A.; Prather, A.; & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a
-
-

- mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 127–138. <https://doi.org/10.1037/OCP0000118>
- Bui, T.; Zackula, R.; Dugan, K.; & Ablah, E. (2021). Workplace Stress and Productivity: A Cross-Sectional Study. *Kansas Journal of Medicine*, 14, 42. <https://doi.org/10.17161/KJM.VOL1413424>
- Cares, J.; Cid, M.; Delgado, G.; García, C.; & Luengo, C. (2022). Estrés laboral y percepción de síntomas de enfermedad cardiovascular en trabajadores de la Región del Ñuble, Chile. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 30(4). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000400407
- Chiang, M.; Gómez, N.; & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de Los Trabajadores*, 21(2), 111–128. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Chiang, M.; Riquelme, G.; & Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción. *Cienc. Trab*, 20(63), 178–186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiang, M.; Sanhueza, C.; & Rivera, M. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública | RAN - Revista Academia & Negocios. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 43–54. <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/5962>
- Faiza, R.; Fauziah, S.; & Tualeka, A. (2019). The relation between job tenure and social support period of coworkers and superiors with work stress on aircraft maintenance officer at airlines company. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 15, 23–25. <https://scholar.unair.ac.id/en/publications/the-relation-between-job-tenure-and-social-support-period-of-cowo>
- Fasecolda. (2022, April 21). *En 2021 se afiliaron cerca de 900 mil nuevos trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales*. Fasecolda.Com. <https://fasecolda.com/sala-de-prensa/fasecolda-en-linea/noticias/abril/en-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos->
-
-

trabajadores-al-sistema-general-de-riesgos-laborales/#%3A~%3Atext%3DRiesgo
psicosocial%2Cel 62%25 de estos siniestro

Febriantina, S.; Marsofiyati, M.; & Aliyyah, R. (2020). How school culture and teacher's work stress impact on teacher's job satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(8), 409–423. <https://doi.org/10.26803/IJLTER.19.8.22>

Félix, R.; García, C.; & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64). <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Garzón, M. (2022). Factores psicosociales asociados al estrés laboral. Análisis sobre su impacto en docentes universitarios. *Saluta*, 3(4), 68–79. <https://doi.org/10.37594/SALUTA.V11I4.613>

Gómez, L.; Ocampo, S.; Montoya, D.; Valtierra, C.; Rentería, F.; Vázquez, M.; Reyna, A.; & Rodríguez, V. (2021). Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría. *Lux Médica*, 16(48). <https://doi.org/10.33064/48LM20212918>

Gutiérrez, L. (2013). El estrés en el entorno laboral. Revisión Genérica desde la teoría. *Cultura Científica Y Tecnológica*, 15(64), 31–42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Hernández, R.; Fernández, C.; & Baptista L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGraw Hill.

Hernández, M.; & Hernández, A. (2022). Correlación de estrés con ansiedad y depresión en personal sanitario mexicano atendiendo pacientes con COVID-19. *Horizonte Sanitario*, 21(3), 513–520. <https://revistahorizonte.ujat.mx/index.php/horizonte/article/view/4661>

ICONTEC. (2012). *Guía Técnica Colombia GTC 45: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación. <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6034/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf;jsessionid=8A85DB14CE3D2EA3A254D2975FDD616D?sequence=2>

- Kelly, M.; Soles, R.; Garcia, E.; & Kundu, I. (2020). Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction Among Pathology Residents and Fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449–469. <https://doi.org/10.1093/AJCP/AQAA013>
- Khalilzadeh, A.; Talebi, B.; & Khadivi, A. (2020). Structural Analysis of the Correlation between Occupational Stress and Quality of life in University Administrators Using a PLS Approach. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(3), 180–188. <https://doi.org/10.29252/JOHE.9.3.180>
- La Torre, G.; Sestili, C.; Mannocci, A.; Sinopoli, A.; De Paolis, M.; De Francesco, S.; Rapaccini, L.; Barone, M.; Iodice, V.; Lojodice, B.; Sernia, S.; De Sio, S.; Del Cimmuto, A.; & De Giusti, M. (2018). Association between Work Related Stress and Health Related Quality of Life: The Impact of Socio-Demographic Variables. A Cross Sectional Study in a Region of Central Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/IJERPH15010159>
- Lagos, D.; Huete, L.; Landero, N.; & Solís, F. (2020). Eficacia de un programa cognitivo-conductual en el tratamiento del estrés laboral, en pre internos de Medicina del Hospital Escuela San Juan de Dios Estelí. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 34, 107–125. <https://doi.org/10.5377/FAREM.V0I34.10011>
- Lary, A.; Borimnejad, L.; & Mardani-Hamooleh, M. (2019). The Impact of a Stress Management Program on the Stress Response of Nurses in Neonatal Intensive Care Units: A Quasi-Experimental Study. *The Journal of Perinatal & Neonatal Nursing*, 33(2), 189–195. <https://doi.org/10.1097/JPN.0000000000000396>
- Mamani, N. (2021). Programa de aeróbicos en el estrés laboral para administrativos en la una-puno. *Revista de Investigaciones*, 10(2), 129–145. <https://doi.org/10.26788/RIEPG.V10I2.2712>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>
- Ministerio de la Protección Social, & Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ministerio de la Protección
-
-

- Social. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actu%0Aalizado+a+Diciembre+20%0A>
- Ministerio del Trabajo. (2019, July). *Bienestar y salud mental un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público*. Mintrabajo.Gov.Co. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Ministerio del Trabajo, & Pontificia Universidad Javeriana. (2016). *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral*. Fundación Cultural Javeriana de Artes Gráficas. <https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-General-Prevención-Factores-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>
- Monterrosa, A.; Dávila, R.; Mejía, A.; Contreras, J.; Mercado, M.; & Florez, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Navarro, A.; Fernández, M.; Salas, S.; Llorens, C.; Moriña, D.; & Moncada, S. (2022). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSOQ-Istas21. *Gaceta Sanitaria*, 36(4), 376–379. <https://doi.org/10.1016/J.GACETA.2021.11.004>
- Noroña, D.; Quilumba, V.; & Vega, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Cientific*, 6(21), 81–100. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- OIT. (2017, September). *Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas*
-
-

- (MEN): *Tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN* . Ilo.Org.
https://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS_531469/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Estrés Laboral*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en en centro del futuro del trabajo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (1957, March 18). *Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo. Tercer informe*. Who International. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/37336>
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://doi.org/10.14482/SUN.35.1.158.72>
- Patlán, J. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Rev. Méd. Hered*, 33(1), 24–34. <https://doi.org/10.20453/RMH.V33I1.4165>
- Pérez, M.; & Fidalgo, J. (1999). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. MInistro de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacción-laboral-escala-general-de-satisfacción.pdf>
- Pérez, J. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir estrés laboral. *Revista Médica Herediana*, 33(1), 24–34. <https://www.redalyc.org/journal/3380/338070598004/html/>
- Pilligua, C.; & Arteaga, F.(2019). El clima laboral como factor clave en elrendimiento productivo de las empresas.estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/CUADERLAM.V15I28.2686>
- Prasetyo, A.; Martiana, T.; Melaniani, R.;& Rahman, F. (2020). The Differences of Individual Characteristics and Working Environment That Influence Job Stress on Female and Male Workers at Pt. X Sidoarjo (Using Gender Prespective). *Indian Journal of Forensic Medicine*
-
-

& *Toxicology*, 14(3), 1036–1041. <https://doi.org/10.37506/IJFMT.V14I3.10509>

República de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

República de Colombia. (1994). *Decreto Ley 1295 de 1994*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

República de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

República de Colombia. (2013). *Ley 1616 de 2013*.

https://www.redjurista.com/Documents/ley_1616_de_2013_congreso_de_la_republica.aspx#/

Restrepo, D. (2013). Vista de la teoría fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las representaciones sociales. *Revista CES Psicología*, 6(1), 122–133.

<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/2579/1824>

Rubio, S.; Gómez, R.; Preciado, M.; Carrillo, L.; Campos, A.; & Fajardo, A. (2018). Factores protectores para disminuir el estrés laboral en trabajadores de una empresa de mensajería. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 5483–5483. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/RCSO.2.2018.5483>

Said, R.; & El-Shafei, D. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791–8801. <https://doi.org/10.1007/S11356-020-11235-8>

Saputera, B.; & Suhermin, S. (2020). Understanding nurse workload, work stress, and supervision on influence of clinical performance. *JOUR*, 1, 155–167. https://www.researchgate.net/publication/348293713_Understanding_nurse_workload_work_stress_and_supervision_on_influence_of_clinical_performance



- Steel. (2022). *La Resolución 2646 de 2008 da origen a la batería de riesgo psicosocial*. Steel.Net.Co. <https://steel.net.co/resolucion-2646-de-2008/>
- Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos. *Investigación Administrativa*, 49(125), 1–17. <https://doi.org/10.35426/IAV49N125.03>
- Villalobos, G. (2010). *Factores de riesgo psicosocial*. Universidad Javeriana. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/factores-riesgo-psicosocial-2010.pdf>
- Watanabe, N.; Horikoshi, M.; Shinmei, I.; Oe, Y.; Narisawa, T.; Kumachi, M.; Matsuoka, Y.; Hamazaki, K.; & Furukawa, T. (2019). Brief mindfulness-based stress management program for a better mental state in working populations - Happy Nurse Project: A randomized controlled trial☆☆. *Journal of Affective Disorders*, 251, 186–194. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2019.03.067>
- Zhang, L.; Fu, J.; Yao, B.; & Zhang, Y. (2019). Correlations among Work Stressors, Work Stress Responses, and Subjective Well-Being of Civil Servants: Empirical Evidence from China. *Iranian Journal of Public Health*, 48(6), 1059. <https://doi.org/10.18502/ijph.v48i6.2904>
-
-