

**FACTORES DE RIESGO CAUSANTES DE LOS TRASTORNOS MENTALES EN EL
ÁMBITO LABORAL EN COLOMBIA. REVISIÓN DOCUMENTAL 2013 – 2024.**

PRESENTADO POR:

**MEILING FAIZULI OBANDO FIGUEROA
COD. 100255702
SARA MARCELA DÍAZ TORRES
COD. 100252124**

DIRIGIDO POR:

LUISA FERNANDA BECERRA OSTOS

**UNIVERSIDAD POLITECNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROFESIONAL EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ, JUNIO DE 2024**

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por darme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesaria.

A mis padres Sofía Figueroa y Hernando Sierra, quienes son mi mayor fuente de inspiración y apoyo en mi vida. Gracias por su amor incondicional, por enseñarme a ser una persona constante y por estar siempre en los momentos más difíciles.

A mi amado esposo, Juan Pablo por su comprensión, paciencia y apoyo inagotable. Gracias por creer en mí, por animarme a seguir adelante y por ser mi compañero en los momentos de alegría.

A mis hijos, Kenneth y Kaleth quienes son mi mayor motivación y razón de ser. Gracias por su amor, por su comprensión y por ser una fuente constante de alegría y energía. Este logro es también para ustedes, con la esperanza de que sirva como ejemplo de que siempre se puede salir adelante.

A mi directora de tesis, Luisa Fernanda Becerra Ostos, por su invaluable guía, paciencia y sabios consejos. Su paciencia, dedicación y profundo conocimiento han sido fundamentales para la realización de esta tesis.

Con cariño, agradecimiento y respeto. Meiling Obando.

En primer lugar, agradezco a Dios, Padre celestial, autor y dador de la vida. Sin él, nada de esto sería posible.

Agradezco a mi madre Consuelo, por su amor, por su apoyo incondicional, por siempre creer en mi e impulsarme a seguir adelante.

A mi hermana Alejandra Díaz, por su ejemplo de tenacidad y perseverancia, gracias a sus consejos y palabras de ánimo.

A mi esposo Esteban, por su amor, por su paciencia y comprensión. Por las metas propuestas de salir adelante juntos.

Agradezco a mi sobrino Juan Camilo, por ser el motor de mi vida, por llenar mi vida de ternura, de alegría, y de esperanza; a ustedes cuatro gracias, todo lo que hago es para ustedes y por ustedes.

Agradezco también a mi directora de tesis Luisa Fernanda Becerra Ostos, gracia por su tiempo y gracias por compartir sus conocimientos con nosotras y propiciar que la realización de estas tesis fuera posible.

Con gratitud en mi corazón. Sara Marcela Díaz Torres.

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Aspectos metodología PRISMA	30
Tabla 2 Software de gestión de referencias y conocimiento CITAVI.....	30
Tabla 3 Costos.....	31
Tabla 4 Cronograma de trabajo	32



LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Principales causas de los trastornos mentales en el ámbito laboral	33
Ilustración 2 Factores de riesgo que aumentan la probabilidad de desarrollar trastornos mentales.....	35



TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN.....	8
1. TITULO DEL PROYECTO	10
SITUACIÓN DEL PROBLEMA	10
JUSTIFICACIÓN	13
1.3 OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	15
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1 MARCO EMPIRICO	21
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	27
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.1.1. Descripción metodológica de las fases de la investigación.	28
3.2. POBLACIÓN OBJETO.....	29
3.3. TÉCNICA	29
3.7. DIVULGACIÓN	32
4. RESULTADOS.....	33
5. ASPECTOS ESPECÍFICOS	37
CONCLUSIONES.....	38
RECOMENDACIONES	39
BIBLIOGRAFÍA.....	42



RESUMEN

Los trastornos mentales en el ámbito laboral son condiciones de salud mental que pueden afectar la capacidad de una persona para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Es de vital importancia, estudiar como los trastornos a la salud mental desde el ámbito laboral afectan de manera negativa el desempeño del trabajador, por lo que generar estrategias que permitan apoyar al empleado a prevenir y gestionar las diferentes condiciones que le impone el entorno laboral, es necesario para las organizaciones y para todos los sectores profesionales como la seguridad de salud y la psicología organizacional. Teniendo en cuenta la anterior, la presente investigación plantea como objetivo principal realizar un análisis de los diferentes riesgos que desde el ambiente laboral generan trastornos mentales, a través de una revisión biográfica de diferentes estudios desarrollados entre los años 2013 y 2014. Una vez realizado el análisis de los artículos partícipes de la muestra teórico empírica, se logra identificar que los diferentes factores de riesgo que potencializan el desarrollo de trastornos mentales desde el ámbito laboral, se relacionan con situaciones del trabajo en sí, así como el contexto en el que ese se desarrolla y las condiciones propias del trabajador, tales como el medio ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las habilidades y capacidades de cada trabajador. El estudio concluye que, es de vital importancia desarrollar e implementar diferentes programas, estrategias y protocolos que permitan identificar de manera temprana los factores de riesgos que, desde el ámbito laboral generan afectación en la salud mental de los trabajadores, para esta manera contar con los insumos necesarios desde el diagnóstico para implementar de las estrategias que le permitan al trabajador afrontar de manera positiva y resiliente las diferentes situaciones negativas que genera el entorno laboral.

Palabras Clave: Factor de riesgo, trastorno mental, ámbito laboral, prevención, mitigación.

ABSTRACT

Mental disorders in the workplace are mental health conditions that can affect a person's ability to perform effectively at work. It is vitally important to study how mental health disorders in the workplace negatively affect the worker's performance, therefore generating strategies that allow employees to be supported in preventing and managing the different conditions imposed by the work environment. It is necessary for organizations and for all professional sectors such as health security and organizational psychology. Taking into account the above, the main objective of this research is to carry out an analysis of the different risks that generate mental disorders from the work environment, through a biographical review of different studies developed between 2023 and 2014. Once the analysis of the articles participating in the theoretical-empirical sample, it is possible to identify that the different risk factors that potentiate the development of mental disorders from the workplace are related to work situations themselves, as well as the context in which it develops. and the worker's own conditions, such as the work environment, interpersonal relationships and the skills and abilities of each worker. The study concludes that it is vitally important to develop and implement different programs, strategies and protocols that allow the early identification of risk factors that, from the workplace, affect the mental health of workers, in order to have the necessary inputs from the diagnosis to implement strategies that allow the worker to face in a positive and resilient way the different negative situations generated by the work environment.

Keyword: Risk factor, mental disorder, work environment, prevention, mitigation.



INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo en el ámbito laboral son todas aquellas condiciones, situaciones o agentes presentes en el ambiente de trabajo que pueden provocar daños a la salud de los trabajadores. Estos factores pueden clasificarse en diversos tipos, como factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales (Martínez, 2022). Dentro de los que pueden generar daños a la salud de los trabajadores esta, la exposición a sustancias químicas peligrosas, la realización de tareas repetitivas, la exposición a riesgos ergonómicos o el estrés laboral (Soliz, 2022).

Por lo anterior, los factores de riesgo en el entorno laboral son elementos que aumentan la probabilidad de ocurrencia tanto de enfermedades como de accidentes en los trabajadores, por lo cual se deben controlar y minimizar a través del desarrollo de procesos preventivos y de gestión desde la seguridad y salud laboral, además se hace necesario identificar y evaluar estos factores de riesgos, para implementar medidas adecuadas conforme a las necesidades propias del trabajador y que se propenda por la protección, la seguridad y salud de este, sin olvidar lo importante y necesario que es desarrollar desde la empresa una cultura de prevención desde la participación de los trabajadores, en la identificación y el manejo de los posibles riesgos laborales (Martínez, 2023).

Ahora bien, con relación a los trastornos mentales dentro del ambiente o entorno laboral, estos se identifican como condiciones de salud que desde el aspecto psicológico afectan considerablemente la capacidad de una persona para desempeñarse correcta y eficientemente en el trabajo. Estos factores pueden ser causados por innumerables circunstancias, dentro de las cuales se puede identificar el estrés laboral, así como el medio ambiente tóxico, en donde los trabajadores no cuentan con el apoyo suficiente o los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad laboral (Demerouti et al, 2021). De igual manera, ese tipo de trastornos mentales en el entorno laboral se han convertido en una preocupación constante, pues impactan de manera negativa no solo en la salud del trabajador sino en los niveles de productividad de la empresa, afectando la moral y el bienestar de esta con relación al cumplimiento de metas. Por ende, los trastornos mentales no solo generan problemas de salud física en los trabajadores como la diabetes, la obesidad o afecciones cardíacas, sino que también generan problemas económicos dentro de la empresa (Martínez, 2022).

Son varios los aportes desde la literatura que se han hecho frente a los trastornos mentales en el ámbito laboral, donde se ha destacado la importancia de la inteligencia emocional en la prevención y el manejo de los trastornos mentales en el trabajo. Donde se



sostiene que las habilidades emocionales, como la autoconciencia, la autogestión emocional y la empatía, son fundamentales para ayudar a los empleados a lidiar con el estrés y la presión laboral (Medina et al, 2022). Por otro lado, se ha investigado la relación entre el perfeccionismo y los trastornos mentales en el trabajo. Leahy sostiene que los empleados que tienen altos niveles de perfeccionismo tienden a experimentar altos niveles de estrés y ansiedad, lo que puede llevar a trastornos mentales como la depresión y el trastorno de ansiedad (Pérez et al, 2022). Es decir que, los trastornos mentales en el ámbito laboral son condiciones de salud mental que pueden afectar la capacidad de una persona para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Es importante reconocer la importancia de abordar estos trastornos y proporcionar el apoyo necesario a los empleados para prevenir y gestionar estas condiciones.

Ahora bien, de acuerdo con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), en el mundo los trastornos mentales o neurológicos puntúan el 14% de las enfermedades que se registran en el entorno laboral (OISS, 2023). De igual manera, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en reportes recientes generados en el año 2022, se estima que más de 12 millones de días se pierden en el entorno laboral a causa de trastornos mentales como la depresión y la ansiedad, lo que genera una pérdida de casi un billón de dólares en las diferentes industrias. Solo en el 2019 a nivel mundial se reportaron más de 15% de la población adulta y en edad laboral, con un episodio mínimo relacionado con la salud mental, en donde se logró evidenciar que el entorno laboral genera trastornos mentales, ya que, desde la discriminación y la desigualdad en el entorno laboral, así como la violencia psicológica y la intimidación, se generan impactos negativos en la salud mental del trabajador. Con relación a lo anterior, la OIT en su convenio número 255 plantea que solo el 35% de los países a nivel mundial exponen que cuentan con programas de promoción y prevención en torno a la salud mental desde el ámbito laboral (OIT, 2022).

Con relación a la situación en torno a los trastornos mentales por el ámbito laboral, Colombia después de la pandemia reporta más del 66% de su población con algún tipo de problema de Salud mental, en donde más del 44% de la población colombiana refiere que estos se generan más fácilmente en escenarios como el entorno laboral y el entorno familiar. En la última encuesta desarrollada por el Ministerio de Salud y Protección Social, para el 2023 se logró establecer que en Antioquia y el eje cafetero se presenta la mayor población con algún problema relacionado con la salud mental por el ámbito laboral, de igual manera le siguen Caribe y la zona centro Oriente y finalmente la zona central como Bogotá. Así mismo

del 66% las afectadas el 57 asegura que no recurren ningún tipo de atención psicológica o psicosocial.

1. TITULO DEL PROYECTO

Factores de riesgo causantes de los trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia. revisión documental 2013 – 2024.

SITUACIÓN DEL PROBLEMA

Los trastornos mentales en el ámbito laboral son un problema creciente que afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la productividad de las empresas. Existen diversas causas y factores de riesgo que contribuyen al desarrollo de estos trastornos, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social y emocional, el acoso laboral, la inseguridad laboral, la discriminación, entre otros (Llanos y Caicedo, 2022).

La presión constante por alcanzar altos niveles de rendimiento, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, la falta de reconocimiento y recompensa por el trabajo realizado, la falta de control sobre las tareas asignadas, la falta de autonomía en la toma de decisiones, son algunas de las causas que pueden contribuir al desarrollo de trastornos mentales en el ámbito laboral (Acosta et al, 2017). Además, factores como la inestabilidad económica, la precarización de las condiciones laborales, la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, la falta de comunicación efectiva en el entorno laboral, pueden aumentar el riesgo de padecer trastornos mentales (Budez y Bula, 2017).

Ahora bien, conforme a lo expuesto por Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), más de 300 millones de personas alrededor del mundo manifiestan padecer un trastorno mental a causa de la actividad laboral que desarrolla, en los cuales se incluyen la ansiedad el estrés laboral y la depresión. En el caso de América Latina, factores como la inestabilidad laboral, la falta de calidad en el empleo, el poco o nulo reconocimiento de las prestaciones sociales de ley y el incremento de la informalidad, están generando en la población trabajadora situaciones de estrés y ansiedad, lo que desencadena en estos trastornos mentales que pueden generar afecciones médicas como la depresión o el síndrome de Burnout.

Por otro lado, en América Latina, la situación con relación a las causas y factores de riesgo en el desarrollo de trastornos mentales en el ámbito laboral en los últimos años ha mostrado un aumento preocupante. Esta región enfrenta desafíos particulares que contribuyen a la aparición de problemas de salud mental en el entorno laboral. Lo anterior teniendo en cuenta que, situaciones como la pandemia, el cambio del trabajo presencial al trabajo remoto y la incorporación al trabajo después de pandemia, han influido en el incremento de los casos de trastornos mentales en el ámbito laboral en países como México, Colombia, Argentina y Brasil, en donde los más afectados son los empleados cuyas tareas están directamente relacionadas con la atención al cliente o que tienen contacto directo con personas (Otero, 2023).

Por su parte, solo en Colombia se registra que, más del 70% de la población en edad laboral desarrolla actividades comerciales o de empleo desde la informalidad, es decir, que solo en Colombia el 30% de los trabajadores son formales, gozando de beneficios como la seguridad social, vacaciones pagas y demás que otorga la vinculación directa con una empresa (DANE, 2023). Según datos del Ministerio de Salud de Colombia, se estima que para el 2022 alrededor del 21% de la población trabajadora en el país ha presentado algún trastorno mental por causas laborales en los últimos años. Esto incluye ansiedad, depresión, estrés y otros trastornos relacionados con el trabajo.

Así mismo, Según el informe de la Vicepresidencia de Salud Mental y Adicciones de Colombia, en promedio se generaron alrededor de 2.5 millones de consultas por trastornos mentales en el ámbito de la salud en los últimos dos años. Esto se debe a diversos factores, como el incremento de la presión laboral, la competencia en el mercado laboral, la inestabilidad económica y la falta de conciliación entre la vida laboral y personal (Camacho y Mayorga, 2017). Uno de los principales factores de riesgo en el desarrollo de trastornos mentales en el ámbito laboral es el estrés laboral, debido al exceso de trabajo, las largas jornadas laborales, los plazos ajustados y la presión por cumplir con las expectativas de la empresa pueden generar un nivel de estrés crónico que afecta la salud mental de los trabajadores (Cedeño et al, 2020).

Además, Centeno y Montenegro (2016) indican que, del 100% de los factores identificados, se estima que la falta de apoyo por parte de los empleadores, la falta de reconocimiento y recompensas por el trabajo realizado, la intimidación y el acoso laboral, constituyen el 70% de los factores que contribuyen al desarrollo de trastornos mentales como la ansiedad, la depresión y el burnout. Otro factor de riesgo importante en el ámbito laboral es la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el exceso de trabajo, la falta de

tiempo para descansar, el sobrecargo de responsabilidades y la incapacidad para desconectar del trabajo pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores (Duelles, 2017).

Finalmente, otro factor importante es la cultura del trabajo en la región, en la que se valora el esfuerzo extremo y la dedicación total al trabajo, sin tomar en cuenta el impacto que esto puede tener en la salud mental de los empleados. La presión por cumplir con altas expectativas, la falta de reconocimiento y la competencia laboral exacerbada pueden llevar a trastornos mentales como el burnout. Además, la falta de políticas de salud mental en el ámbito laboral, la estigmatización de los problemas de salud mental y la falta de acceso a servicios de atención psicológica son factores que dificultan la prevención y el tratamiento de los trastornos mentales en los trabajadores latinoamericanos (Avis y Castaño, 2023).

Ahora bien, desde el marco legal dentro del proceso investigativo se tiene en cuenta la Norma ISO 45003 la cual es una norma internacional que establece pautas y recomendaciones para la gestión de la salud mental en el lugar de trabajo. En la cual se busca prevenir los trastornos mentales que se generan por causa del desarrollo de una actividad laboral. Además, está orientada a la promoción del bienestar psicológico de los empleados. Esta Norma provee a las diferentes organizaciones una serie de herramientas y directrices, que les permiten a estas identificar y gestionar los diferentes factores que, desde el riesgo psicosocial, contribuyen a la afectación de la salud mental de los trabajadores, por lo que al seguir dichas normas y recomendaciones el empleador puede prevenir que las situaciones que desde el ambiente laboral generan estrés, se presenten y afecten así al trabajador.

Finalmente, se tienen consideración lo expuesto por la Norma ISO 45003, la cual desde la promoción de un ambiente laboral saludable plantea que, las empresas deben generar espacios de comunicación abierta, participación activa de los trabajadores, la toma de decisión, así como actividades o estrategias que garanticen la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador, para de esta manera contribuir al bienestar psicológico de estos y generar estrategias de prevención, ante el posible desarrollo de trastornos mentales originados por el entorno laboral.

Pregunta problema:

¿Cuáles son los factores de riesgo causantes de los trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia?

Dar respuesta al planteamiento anterior, beneficia directamente a la población trabajadora y potencialmente a las empresas, ya que, al identificar los riesgos que causan trastornos mentales en el ámbito laboral se contribuye al bienestar y la productividad de los empleados, por lo que se puede desarrollar a futuro procesos que permitan prevenir y reducir

los efectos o factores que desde el entorno laboral puedan generar en el trabajador estrés, ansiedad o depresión e incluso trastornos mentales más complejos. De igual manera, dar respuesta a ese interrogante permite a los empleados y las empresas tomar medidas que, desde la promoción de políticas y prácticas laborales, generen espacios saludables en el entorno laboral desarrollando procesos de capacitación a los trabajadores en torno al manejo de las situaciones estresantes y brindando herramientas para que los trabajadores logren afrontar las demandas del trabajo, reduciendo así los factores de estrés, ansiedad o depresión

JUSTIFICACIÓN

Los trastornos mentales en el trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores, afectando su bienestar, rendimiento laboral y calidad de vida (Mosquera y Riveros, 2023). Es importante conocer cuáles son los factores de riesgo para poder intervenir de manera efectiva y mitigar su impacto en la salud de los trabajadores. Así mismo, el conocer los factores de riesgo asociados a los trastornos mentales en el ámbito laboral permitirá desarrollar estrategias de prevención para reducir su incidencia. Esto incluye la implementación de medidas de prevención en el entorno laboral, políticas de bienestar laboral y programas de apoyo psicológico para los trabajadores.

Ahora bien, teniendo en cuenta que esta revisión está encaminada a buscar sustentos teóricos que sirvan de insumo para el desarrollo de estrategias de mitigación ante los factores de riesgo identificados, en torno al desarrollo de trastornos mentales en los contextos laborales, la investigación permitirá identificar los diferentes factores de riesgo que pueden llevar al desarrollo de trastornos mentales en el entorno laboral. Esto es crucial para poder prevenir su aparición y promover un ambiente de trabajo saludable.

Por lo que, desarrollar esta investigación no solo permite identificar y conocer los factores que desde el entorno laboral pueden desencadenar trastornos mentales en el lugar de trabajo, sino que facilita la comprensión de los mismos, para de esta manera poder prevenir y abordar de manera más efectiva ese tipo de situaciones, ya que, al conocer los factores de riesgo de manera específica se pueden tomar medidas preventivas que generen reducción y mitigación ante los riesgos de trastornos mental, para proteger y garantizar así no solo el bienestar del trabajador desde el entorno físico y laboral, sino cuidar la salud mental de este desde los aspectos psicológicos, por lo que esa investigación permitirá generar insumos que a futuro permitirá la creación de entornos más favorables y saludables, en donde el trabajador se pueda desarrollar tanto personal como profesionalmente. Lo anterior, generando estrategias

que desde la empresa logren sensibilizar tanto a empresarios como a trabajadores sobre la importancia de la protección a la salud mental y el desarrollo de las políticas públicas, para que estos generen conciencia sobre su entorno laboral y los factores que pueden llegar a influir en el desarrollo de trastornos mentales.

Por lo tanto, es fundamental llevar a cabo una investigación desde la revisión documental sobre los factores de riesgo causantes de los trastornos mentales en el ámbito laboral para poder identificar, prevenir y abordar de manera efectiva este problema que afecta la salud mental de los trabajadores.

Finalmente, el desarrollo de esta investigación genera un impacto directo en la salud mental de los trabajadores, ya que, el identificar ese tipo de factores permite establecer las consecuencias que, para la salud y el bienestar de los empleados, tienen los trastornos mentales dentro de la calidad de vida, las relaciones interpersonales, el rendimiento laboral y la capacidad del trabajador para enfrentar los desafíos que le genera el ambiente laboral.

Así mismo, tiene un impacto económico, ya que, permite generar insumo teórico suficiente para desarrollar estrategias de mitigación, a fin de disminuir el ausentismo laboral, la falta de productividad y los costos de atención médica debido a este tipo de trastornos. Toda vez, que desde los gastos económicos las empresas se afectan por ese tipo de trastornos, ya que, incrementan la rotación del personal por lo que se hace necesario desarrollar nuevos procesos de selección y capacitación al personal nuevo.

De igual manera, la investigación impacta también desde la evidencia científica y empírica que permite respaldar el desarrollo y la implementación de políticas y prácticas laborales saludables en los entornos de trabajo, por lo que los resultados de esta investigación pueden servir como guía para el desarrollo de programas en torno a la prevención y promoción de la salud mental en el trabajo, así como el desarrollo de medidas que permitan el mejoramiento de las condiciones laborales, lo que al final no solo beneficia al empleado y a la empresa, sino que beneficia a cualquier entorno laboral dado a que contribuye a la construcción de espacios laborales seguros, saludables y productivos.



1.3 OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los factores de riesgo causantes de los trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia. Una revisión documental 2013 y 2024, a fin de contar con suficientes insumos teóricos para el desarrollo de políticas y prácticas laborales, que fortalezcan la salud y el bienestar de los trabajadores.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar las principales causas de los trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia.

Conocer los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de desarrollar trastornos mentales relacionados con el trabajo.

Explorar las tendencias y cambios en la incidencia de trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia durante el periodo 2013-2024.

2. MARCO TEÓRICO

La teoría que sustenta el desarrollo de la investigación actual, está relacionada con el riesgo psicosocial y corresponde la Teoría del Esfuerzo y la Recompensa, la cual se refiere principalmente a la salud mental de los trabajadores desde el ámbito laboral, sosteniendo que el individuo o trabajador desarrolla un esfuerzo intrínseco para cumplir con su labor o su actividad laboral, en donde espera recibir una recompensa directamente proporcional al esfuerzo que se desarrolla, cuando esta recompensa no se genera se produce un desequilibrio mental, emocional y psicológico en el trabajador, que termina afectando la salud mental de este. Esta teoría se caracteriza por los siguientes aspectos: inicialmente, refiere la necesidad del esfuerzo que hace el trabajador, entendiendo este como el tiempo, la energía y el trabajo en sí que invierte cada individuo en la labor diaria que desarrolla en su entorno laboral, adicionalmente, incluye aspectos relacionados con la dedicación, la responsabilidad, la carga de trabajo y otros aspectos que debe tener en consideración el trabajador, para imprimirle el esfuerzo necesario a la labor que desarrolla (Saavedra, 2022).

Por otro lado, se identifica la recompensa la cual refiere lo que espera alcanzar o recibir el trabajador a cambio de su esfuerzo, dentro de los cuales se pueden identificar el pago o salario, algún tipo de reconocimiento como es el ascenso laboral, el poder contar con estabilidad laboral económica, entre otros aspectos. De igual manera, la teoría analiza el desbalance que se puede generar entre el esfuerzo y la recompensa, es decir, el desequilibrio que se evidencia cuando el esfuerzo realizado por el trabajador es mayor a la recompensa que se recibe, pues esto termina generando en el trabajador situaciones estresantes de ansiedad o de frustración, que pueden generar problemas relacionados con su salud mental (Berzosa & Guevara, 2020).

Ahora bien, la teoría plantea que dentro de este proceso de esfuerzo y recompensa se pueden identificar diferentes factores estresores, los cuales están asociados directamente con la falta de recompensa que puede percibir el trabajador, ya sea desde factores externos es decir por presión laboral, el ambiente de trabajo, la falta de reconocimiento o las condiciones laborales que se desarrollan en el ámbito laboral, así como factores internos, que están relacionados con las expectativas personales que tienen trabajador, su nivel de autoaceptación, autoexigencia e incluso las metas que tienen proyectadas a futuro (Bienertova & Scheringer, 2020).

Finalmente, la teoría plantea que el esfuerzo y la recompensa terminan generando consecuencias en la salud mental del trabajador, ya que, al presentarse este desequilibrio genera un impacto negativo en el trabajador, derivando problemas de salud mental como es el Burnout, la depresión, la ansiedad y otros. Es decir que, la teoría plantea que es necesario comprender los diferentes riesgos psicosociales que se relacionan con la salud mental en el trabajador desde su ámbito laboral, entendiendo que se requiere reconocer y valorar el esfuerzo del empleado para de esta manera proporcionar las recompensas adecuadas, previniendo el desarrollo de situaciones que afecten su salud mental y favoreciendo un ambiente de trabajo armonioso y productivo (Castro et al, 2021).

Autores como García et al (2021) indican que, esa teoría explica la forma en la que el trabajador responde a situaciones de grandes esfuerzos con bajas recompensas determina lo propenso que puede estar este a desarrollar situaciones estresantes y a enfermarse por la falta de habilidades de afrontamiento ante estas situaciones. Además, exponen que dentro de esta teoría se pueden identificar dos tipos de esfuerzo, el esfuerzo extrínseco que incluye aspectos relacionados con la parte física y psicológica y se centra directamente en las demandas del trabajo y el esfuerzo intrínseco, que se relaciona directamente con la motivación que tiene el trabajador ante esas demandas. Desde el esfuerzo intrínseco, se puede identificar exceso de

compromiso en donde el trabajador puede demostrar un nivel alto de esfuerzo basado en la ambición, el compromiso laboral o la necesidad que tiene este de ser aprobado y apreciado por los demás. Esta situación del exceso de compromiso genera un sobreesfuerzo que termina subestimando la capacidad del trabajador ante las demandas que exige el entorno laboral y a largo plazo produce afectación en la salud mental de este ya que, disminuye la capacidad de recuperación ante las demandas y exigencias laborales.

Ahora bien, autores como Flórez y Sánchez (2020) indican que las recompensas que obtiene el trabajador deben estar relacionadas con el aspecto económico o monetario, con el aspecto emocional, tales como el respeto y el apoyo y con el aspecto organizacional, tales como la seguridad que tiene el trabajador dentro de su puesto y la posibilidad de que sea promovido. En donde este modelo debe considerar tres aspectos fundamentales, los cuales son: aspectos estructurales, relacionados con el trabajo, es decir, la demanda, el salario, el apoyo, la seguridad y la posibilidad de promoción, así como, aspectos personales del trabajador relacionados con su motivación, su compromiso, su capacidad y finalmente, aspectos relacionados con el entorno psicosocial, es decir, todo aquello que desde afuera en el ámbito laboral puede afectar la Salud mental del trabajador.

Frente a esta teoría, el grupo investigador considera que es útil dentro de la identificación de los factores de riesgos que generan trastornos mentales, ya que, proporciona un marco conceptual en el que permite comprender cómo las demandas del entorno laboral y las recompensas son percibidas por el trabajador y cómo esta misma percepción influye en el desarrollo de trastornos mentales, por lo que la teoría permite identificar aspectos laborales como el salario, la recompensa, el reconocimiento, la oportunidad de crecimiento y las relaciones interpersonales, como situaciones que potencialmente al ser negativas pueden afectar la salud mental del trabajador.

Así mismo el grupo investigador considera que, la teoría permite entender que dentro del entorno laboral existen factores específicos que pueden generar el trastorno mental y que están relacionados con las altas demandas laborales, por lo que, la teoría permite comprender la relación que existe entre estas al analizar el equilibrio que dentro del entorno laboral se da con relación al esfuerzo que hace el trabajador y la recompensa que este recibe.

Finalmente, la teoría permite establecer procesos de intervención o medidas preventivas con relación a la información que se obtiene dentro del entorno laboral, implementando así estrategias que permitan reducir la demanda laboral excesiva, mejorar los procesos de reconocimiento y recompensa, para que promuevan la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y fomenten el equilibrio de la vida laboral con la vida

personal, para que de esta manera se pueda prevenir situaciones relacionadas con el estrés crónico, la ansiedad y la depresión que afectan la salud mental en el entorno laboral.

También se ubica la teoría de la demanda y el control, donde desde un modelo psicológico plantea que el estrés dentro del entorno laboral está determinado por factores relacionados con el trabajo en sí, tales como la demanda que ejerce el trabajo en el trabajador y el control que tiene el trabajador sobre este tipo de demanda, entendiendo que la demanda es la cantidad de trabajo que espera la empresa que el trabajador desarrolle en un lapso de tiempo determinado, por lo que la teoría plantea que entre mayor demanda exista menos control va a tener el trabajador y más estresante será el desarrollo de su actividad laboral. Por ende, la demanda está directamente relacionada con la tarea que el trabajador desarrolla, el nivel de dificultad de esta o la presión que ejerce la empresa para que cumpla esta actividad en un plazo determinado de tiempo, sobre todo si está relacionado con el cumplimiento de metas u objetivos organizacionales (Sierra y Velázquez, 2021).

Así mismo, hablar de control hace referencia a los niveles de autonomía y libertad que tiene una persona o un trabajador dentro de su entorno laboral, entendiendo que el nivel de control que tenga el trabajador sobre su actividad laboral, representa el nivel de estrés que este experimentará en el entorno laboral. De igual manera, el control se relaciona con la capacidad que tiene el trabajador ante la toma de decisiones, la organización de su tiempo y la forma en que se decide desarrollar las tareas laborales, por lo que, desde la teoría de la demanda y el control, el estrés en el trabajo se genera cuando la demanda es alta y el control que tiene el trabajador sobre su actividad laboral es baja, entendiendo entonces que el estrés se puede reducir cuando se genera un control equilibrado entre la demanda y la respuesta del trabajador. Es decir que, encontrar el equilibrio entre ambos factores permite que el trabajador disminuya los niveles de estrés y desarrolla la actividad laboral desde un ambiente más saludable (Sierra y Velázquez, 2021).

Es por esta razón que, se deben tener cuenta que la teoría de la demanda y el control requiere que, desde el contexto laboral se identifique y analice la demanda del trabajo conforme a las capacidades del trabajador, teniendo en cuenta el volumen de la tarea, la complejidad de esta, los diferentes plazos de entrega, entre otros factores que generan estrés. Por lo que, evaluar el nivel de control que tiene el empleado sobre su tarea, identificando la autonomía, la flexibilidad de la organización, la toma de decisiones, la participación del trabajador, los diferentes recursos que genera la empresa y las herramientas adecuadas, permiten implementar medidas que disminuyen la demanda laboral por ende el estrés y priorizan el bienestar físico y psicológico del trabajador (Sierra y Velázquez, 2021).

De igual manera se identifica la teoría organizacional, la cual sugiere que el entorno laboral puede ser un factor significativo en el desarrollo de trastornos mentales en los empleados. Esta teoría se basa en la idea de que la organización en la que trabajan los individuos puede contribuir a la generación de estrés, presión y conflictos que a su vez pueden afectar la salud mental de los trabajadores (Hespanhol et al, 2015). Algunas de las características principales de la teoría organizacional en relación con el desarrollo de trastornos mentales en el ámbito laboral incluyen:

Estrés laboral: La presión excesiva, las demandas irrazonables, la falta de control sobre el trabajo y la inseguridad laboral son factores que pueden contribuir al estrés en el lugar de trabajo, lo cual puede desencadenar trastornos mentales como la ansiedad, la depresión y el trastorno de estrés postraumático. **Ambiente laboral tóxico:** La falta de apoyo de los superiores, el acoso laboral, la discriminación y la falta de equidad en el trato a los empleados pueden crear un ambiente laboral tóxico que afecta negativamente la salud mental de los trabajadores. **Sobrecarga de trabajo:** La sobrecarga del trabajo es entendida como la carga desmesurada de las responsabilidades laborales o tareas que se le asignan al trabajador y que a futuro generan en este agotamiento físico y mental, provocando así trastornos mentales que pueden ir desde la ansiedad, hasta el desarrollo del síndrome de Burnout (Hespanhol et al, 2015).

Y finalmente, la falta de conciliación que tiene trabajador entre la vida personal y la laboral: la cual se identifica como la limitación de tiempo y espacio para que el trabajador pueda desempeñar su papel en la sociedad y familia, con relación a la disponibilidad de tiempo que tiene el trabajador para desarrollar su actividad laboral, ya que, al no encontrar un equilibrio entre esas dos actividades se generan estrés y ansiedad, lo que contribuye el desarrollo de trastornos mentales. Por lo que es importante que, desde la teoría organizacional se resalte la importancia de generar medidas de prevención y promoción en la salud mental, entendiendo que la empresa debe generar programas de bienestar, políticas de conciliación laboral y programas para el desarrollo profesional y personal en los trabajadores, para de esta manera reducir el impacto negativo que tiene el ambiente laboral, en la salud mental de los trabajadores (Hespanhol et al, 2015).

Frente a la teoría de la demanda y el control, el grupo investigador considera que es útil para la identificación de factores de riesgos que generan trastornos mentales en el entorno laboral, porque permite analizar la interacción entre la demanda y el control que tiene el trabajador sobre esta, entendiendo que cuando las demandas son altas y el trabajador no tiene control sobre su trabajo, se generan situaciones de estrés crónico aumentando el riesgo de

desarrollar algún tipo de trastorno mental. Así mismo, la teoría permite identificar los factores de riesgo específicos que se relacionan con las demandas laborales, los cuales son la falta de autonomía dentro de la toma de decisiones, el control que tiene el trabajador sobre los recursos que necesita para el desarrollo óptimo de la actividad laboral y la falta de apoyo que puede tener el trabajador por sus pares y superiores, situaciones que influyen en el estrés laboral y afectan la salud mental de este. Finalmente, el grupo investigador considera que la teoría de la demanda y el control es útil, ya que, ayuda a comprender las relaciones que existen entre los diferentes factores que desde el medio laboral afectan a la salud mental del trabajador, facilitando la comprensión del medio ambiente laboral y sus características fundamentales.

Por otro lado, se identifica la teoría que gira en torno a los factores de riesgos psicosocial, la cual desde el en el ámbito laboral sugiere que ciertas condiciones y situaciones en el trabajo pueden tener un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores, aumentando la probabilidad de desarrollar trastornos mentales. Estos factores pueden ser de naturaleza organizacional, interpersonal, o relacionados con la naturaleza misma del trabajo. Algunos de los factores de riesgo psicosocial más comunes incluyen altos niveles de estrés laboral, falta de apoyo social en el trabajo, falta de control sobre las tareas y el ambiente laboral, relaciones conflictivas con los superiores o compañeros, inseguridad laboral, sobrecarga de trabajo, entre otros. La exposición prolongada a estos factores de riesgo puede provocar problemas de salud mental como ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático, burnout, entre otros trastornos. Además, estos factores de riesgo también pueden afectar la productividad de los trabajadores y la calidad del trabajo que realizan. Es decir que, la teoría de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral destaca la importancia de crear entornos de trabajo seguros y saludables para prevenir el desarrollo de trastornos mentales entre los trabajadores (Vieco y Abello, 2014).

Frente a esa teoría, del grupo investigador considera que es útil ya que permite establecer el impacto de los factores psicosociales en el trabajo que pueden afectar negativamente la salud mental del trabajador, considerando estos factores desde el entorno laboral, tales como la carga del trabajo, las relaciones interpersonales, el tipo de reconocimiento y el tipo de relación o equilibrio que tiene el trabajador con su vida personal y laboral. Así mismo, la teoría permite realizar un análisis de la percepción subjetiva que puede tener el trabajador con relación a su entorno laboral, ya que, los factores psicosociales también están relacionados en la forma en como el trabajador percibe y experimenta su entorno.

De igual manera, el grupo investigador considera que la teoría de los factores de riesgos psicosociales también permite considerar los factores de riesgos organizacionales, ya que, dentro de la empresa se pueden generar situaciones como la falta de participación en las tomas de decisiones o la falta de apoyo entre superiores y compañeros, así como la falta de claridad en las tareas y responsabilidades y las oportunidades que puede llegar a tener el trabajador para desarrollarse personal y profesionalmente, situaciones que desde el entorno laboral afectan la salud mental de este, por generar estrés, frustración, sentido de abandono, ansiedad, depresión, entre otros. A su vez, esta teoría permite la implementación de medidas preventivas desde el riesgo psicosocial, generando bases sólidas para desarrollar estrategias de mitigación y promoción ante la salud mental, desde la implementación de programas de capacitación en torno a la gestión del estrés, el desarrollo de un estilo de liderazgo participativo y la implementación de políticas que permitan conciliar la vida laboral con la vida personal.

2.1 MARCO EMPIRICO

Desde el contexto internacional se identifican las siguientes investigaciones.

La investigación desarrollada por Allende et al (2020) en España, en la cual se plantea conocer la salud mental y los trastornos mentales que se generan dentro de los lugares de trabajo. Por medio de una revisión documental que buscó identificar los factores de riesgo principales, las estrategias de intervención y el marco normativo o estratégico presente para la mitigación de ese tipo de este tipo de riesgo. Los resultados indican que, dentro de los trastornos mentales relacionados con el ambiente laboral, se identifican los trastornos psicóticos que se originan a través de la presencia de diferentes causas, como son los agentes químicos a los que se puede exponer el trabajador durante la jornada laboral. Así mismo se identifican los trastornos neuróticos, los cuales están vinculados con actividades puntuales frente a la relación que tiene el trabajador con el trabajo y que genera frustración en este, de igual manera se identifican los trastornos cognitivos, los cuales pueden estar generados por la exposición elevada a pesticidas o herbicidas y afectan el sistema nervioso y los procesos cognitivos del trabajador, afectando la memoria y potencializando estados demenciales.

De igual manera, se identifican los trastornos que están derivados del estrés laboral, los cuales están relacionados con la demanda o expectativas que tienen el trabajador con relación a su trabajo, afectando así entornos físicos, sociales y psicológico de este y generando trastornos psicosomáticos que se pueden definir como enfermedades del estrés.



Adicionalmente, se identifican los trastornos que están relacionados con el abuso de sustancias psicoactivas, las cuales implican factores interpersonales, económicos, sociales, culturales, laborales y étnicos del trabajador, así como aspectos farmacológicos y psiquiátricos. Finalmente, se identifican los trastornos auto lícitos que básicamente guardan relación con el suicidio dentro del ámbito laboral, aunque no suele ser muy evidente o manifestarse dentro de ese entorno, puede adoptar otro tipo de formas ocultas o semejantes.

El estudio concluye que, para el desarrollo de estrategias de prevención es necesario que el trabajador tome conciencia del entorno de trabajo, se motive a la organización al desarrollo de medidas para la prevención de la enfermedad, la detención temprana de esta, así como el apoyo y el proceso de reincorporación o de adaptación si es necesario.

La investigación desarrollada por López et al (2021) la cual planteó identificar los factores de riesgos psicosocial y su relación con la salud mental en el personal de un hospital en Ecuador, a través de un estudio descriptivo de corte transversal aplicando una encuesta cualitativa a 40 profesionales de la salud. Los resultados indican que, como factores de riesgo psicosocial que están presente en el ámbito laboral y afectan la salud mental de los trabajadores, se relacionan la sobrecarga del trabajo, el ritmo del trabajo, así como las relaciones tanto con superiores y pares como con los usuarios del hospital, de igual manera la población encuestada refiere tener una gran carga psicológica con relación a la presión de presentar algún tipo de enfermedad por el entorno en el que se encuentran. Así mismo, manifiestan tener altos niveles de fatiga y cansancio por los horarios laborales. Se concluye que, la población encuestada tiene altos niveles de estrés y ansiedad que son patologías relacionadas con trastornos mentales y están desarrolladas por el entorno laboral y psicosocial del trabajador, por lo que se hace necesario desarrollar estrategias de mitigación y control ante estas patologías.

La investigación desarrollada por Juárez et al (2020) en la cual se planteó estudiar los factores psicosociales laborales a los que se encuentra expuesto el trabajador, para determinar las consecuencias psicológicas que estos generan en los trabajadores, desde una investigación exploratoria con enfoque mixto en la cual participaron 116 comerciantes informales de la ciudad de Cuernavaca en México, donde se aplicó el Maslach Burnout Inventory y el cuestionario general de salud para la sintomatología relacionada con la salud mental que contiene 28 preguntas. Los resultados indican que con relación a los factores psicosociales positivos se identifican la gratificación de las tareas, las relaciones personales amables y un entorno laboral ameno, por otro lado, frente a los factores de riesgo psicosociales negativos se identifican las relaciones conflictivas con los clientes y compañeros, la necesidad de

cumplimiento de metas o ventas y la falta de control en el trabajo. El estudio concluye que, dentro de los efectos psicológicos de los factores de psicosociales negativos del entorno laboral, está la afectación directa a la motivación y la forma en que el trabajador interactúa de manera negativa con las demás personas, afectando sus vínculos y la forma en como ese se relaciona. Además, se logra identificar que gran parte de la población tiene síntomas negativos relacionados con el burnout, afectando así la salud mental de los trabajadores.

La investigación desarrollada por Chiang et al (2013) en Venezuela, la cual planteó analizar la relación que puede existir entre los factores psicosociales y la generación de estrés en el entorno laboral y que afecten el desempeño, a través de una investigación de tipo no experimental con enfoque cuantitativo, aplicando el cuestionario del contenido de trabajo con 27 preguntas cerradas a 140 personas para la medición del riesgo psicosocial laboral. Los resultados de la investigación permiten conocer que, los factores psicosociales desde el entorno laboral están directamente relacionados con el desarrollo del estrés, por lo que dentro de estos factores se identifican en gran medida las demandas psicológicas, la inseguridad frente al empleo o la estabilidad laboral, la falta de apoyo de los jefes y compañeros y la falta de capacitación en torno al fortalecimiento de las competencias de habilidades laborales. Se concluye que, los factores de riesgo psicosociales laborales generan estrés, ansiedad y afectación en la salud mental de los trabajadores.

Desde el contexto nacional se identifican las siguientes investigaciones.

La investigación desarrollada por Buitrago et al (2021) en la cual se planteó analizar los referentes que desde la teoría están relacionados con el estrés laboral, para implementar estrategias de prevención en el ámbito laboral directamente en Boyacá Colombia, a través de una investigación documental donde se analizaron 60 investigaciones de las cuales 28 corresponden al trabajo de investigación de grado. Los resultados indican que, las bases que están relacionadas con el estrés laboral, están determinadas por la sobrecarga laboral, la falta de apoyo que siente el trabajador en el ámbito organizacional, así como la carencia de recursos que tiene este para el desarrollo de la actividad laboral, la falta de procesos de comunicación abierta, la falencia en las relaciones sociales y la intermitencia en la dinámica de trabajo, debido a las pobres estilos de gestión y la claridad en cuanto a las tareas y roles del trabajador. Así mismo, se identifica que el clima organizacional, el horario extendido, la poca capacitación, la reducción en los puestos de trabajo en cuanto al personal y las condiciones físicas del entorno laboral, son generadores de estrés. El estudio concluye que, para el desarrollo de estrategias de mitigación y prevención desde el entorno laboral, se deben

considerar los hallazgos identificados dentro de la investigación actual, para inicialmente hacer un diagnóstico desde la realidad contextual de cada empresa y así implementar las estrategias de mitigación y control.

La investigación desarrollada por Gálvez et al (2020) en la cual se planteó identificar la influencia del estrés laboral en la calidad de vida de los trabajadores de un banco en Apartado Chocó, a través de una investigación con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo aplicado a una población de 20 trabajadores, en donde se empleó el cuestionario para la evaluación del estrés planteado por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana el cual contiene 31 ítems con respuesta tipo Likert. Los resultados indican que, el estrés influye de manera negativa de la calidad de vida de los trabajadores del banco, debido a que presentan altos porcentajes en las cuatro áreas evaluadas donde el área fisiológica es la más afectada. Así mismo, se identifican factores relacionados con el área comportamental, intelectual y psicoemocional, donde se evidencia de manera general síntomas como el dolor de cabeza, cuello y espalda, al igual que, una preocupación y estrés por la sobrecarga de trabajo, las actividades que deben desarrollar y el tipo de recompensa frente a salarios o comisiones. Finalmente, la población manifiesta que debe desarrollar un esfuerzo elevado con relación a los cargos operativos frente a la responsabilidad de la empresa y los recursos que estos poseen. El estudio concluye que se hace necesario establecer medidas de mitigación y prevención ante los cuatro aspectos evaluados en la población encuestada, dando relevancia a los aspectos fisiológicos, ya que, la población manifiesta en general sintomatología causada por el estrés y el entorno laboral, afectando la calidad de vida de los trabajadores.

La investigación desarrollada por Leyton et al (2020) en la cual se planteó identificar como la carga laboral la comunicación entre el jefe de subalterno y la comunicación entre los pares inciden el desarrollo de estrés laboral en los empleados de la estación de policía Metropolitana de la ciudad de Bucaramanga, por medio de una investigación cuantitativa con aproximación inductivo. Donde se aplicó un cuestionario de tipo Likert compuesto por 25 preguntas que plantearon evaluar la calidad de vida de los policías. Los resultados indican que, los policías están sometidos a constante presión psicológica debido a las características propias de su trabajo, lo que genera estrés y le impiden que realicen de manera óptima el trabajo. Así mismo, se logró identificar que esta carga psicológica afecta las relaciones que tienen con sus pares y superiores y dificultan el equilibrio entre la vida personal y familiar. El estudio concluye que, la carga psicológica a la que son sometidos los policías afecta la toma de decisiones sobre situaciones importantes en su entorno laboral y familiar.

La investigación desarrollada por mogollón et al (2020) en la cual se planteó conocer las estrategias a implementar para disminuir el estrés laboral en los docentes de una institución educativa del municipio de Florencia Caquetá, desde un enfoque cuantitativo con base en el método deductivo, aplicando una encuesta compuesta por 21 preguntas a la población docente de la institución, a través de la herramienta de Google Forms. Los resultados se indican que, los estresores laborales de los docentes están relacionados con la carga de trabajo, el tiempo dentro del cumplimiento de las tareas establecidas, la falta de conciliación entre la vida laboral y personal, así como aspectos externos relacionados con el consumo de bebidas con altos niveles de cafeína, la falta de tiempo para el ocio y la poca actividad física o actividades familiares, de igual manera se detectó que la población docente no tiene pausas activas y tampoco desarrolla a periodos de descanso prolongado, evitando que el cuerpo se recupere por completo. El estudio concluye que, se hace necesario desarrollar actividades que permitan el uso del tiempo libre en la población docente, disminuyendo la exigencia laboral, organizando los horarios y estableciendo un equilibrio entre la vida laboral y personal de los docentes.

Desde el contexto local se identifican las siguientes investigaciones.

La investigación desarrollada por Rosales et al (2020) en la cual se planteó conocer los factores que se asocian al estrés en una población de funcionarios de una entidad bancaria en la ciudad de Bogotá, a través de la recolección de datos cuantitativos con enfoque transversal y descriptivo, aplicando la escala de estrés percibido para evaluar los factores relacionados con las situaciones que se perciben como estresantes. Los resultados indican que, aunque no existe una correlación entre los factores que plantea la escala, la población muestra altos niveles de estrés con relación a las horas extras de trabajo, las jornadas laborales extendidas, la carga de trabajo, la exigencia del trabajo, el cumplimiento de metas, la presión psicológica, la incertidumbre laboral y la angustia por la inestabilidad laboral debido a los altos despidos en el sector bancario. El estudio concluye que, dentro de los factores que generan estrés en la población entrevistada se identifican los de tipo organizacional, que están relacionados directamente con la demanda del trabajo y las condiciones en las que se desarrolla este.

La investigación desarrollada por Arboleda et al (2020) la cual planteó identificar la influencia del estrés laboral en el sector textil de la ciudad de Bogotá, por medio de una investigación cuantitativa con corte transversal descriptivo, aplicado 31 operarios del sector textil en donde se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario de medición del Burnout. Los resultados indican que, dentro de los factores que desde el entorno

laboral inciden en el estrés se identifica el agotamiento físico, el agotamiento emocional y el agotamiento psicológico. Adicionalmente, se logró establecer que el nivel de satisfacción laboral de la población participe del estudio es bajo, por lo que la motivación, la autorrealización y el crecimiento personal también se identifica como bajo. El estudio concluye que, para el personal operario en el sector textil de la ciudad de Bogotá se requieren desarrollar procesos que permitan incrementar el nivel de satisfacción laboral, desde el reconocimiento de la seguridad social básica, así como el incremento salarial y la estabilidad laboral.

La investigación desarrollada por López et al (2020) la cual planteo identificar los beneficios que genera el modelo de bienestar en la calidad de vida de los trabajadores de una empresa en Bogotá, a través de una investigación de tipo cuantitativo con análisis numérico y mediación estadística, en donde se aplicó el cuestionario de bienestar laboral general incluyendo una dimensión de bienestar psicológico. Los resultados de este estudio indican que, la población relaciona el bienestar laboral con la felicidad y aspectos psicológicos de esta, es decir que, el bienestar laboral está determinado por el nivel de motivación, realización, esfuerzo, recompensa y descanso del trabajador, ya que todos estos factores se relacionan con la felicidad que siente él, en su entorno laboral. El estudio concluye que para garantizar un bienestar en el entorno laboral y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, se hace necesario garantizar la felicidad del trabajador desde los factores psicológicos y emocionales.

La investigación desarrollada por Castellano et al (2020) en donde se planteó identificar cómo afecta el estrés laboral al bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa en Bogotá, por medio de un estudio cuantitativo con corte transicional y alcance descriptivo, en donde se aplicó una encuesta con escala tipo Likert a 14 trabajadores de la empresa. Los resultados indican que, con relación al bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores, se identifican aspectos negativos como un mal ambiente laboral, la falta de motivación en el trabajo, la precariedad en la remuneración salarial, la afectación en el componente emocional de los trabajadores, así como sintomatología relacionada con el estrés como es el dolor de cabeza, de cuello y de espalda, todo lo anterior por la sobrecarga laboral y la falta de flexibilidad dentro de los horarios de trabajo. El estudio concluye que, para garantizar la calidad de vida y el bienestar laboral de los trabajadores se deben desarrollar procesos con relación a la carga laboral, el horario y el equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador.

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Como enfoque de la investigación se determinó el cualitativo, esto porque el método de recolección de información emite registrar los aspectos más importantes de las investigaciones consultadas, lo que permite su análisis (Sampieri y Mendoza, 2018). Adicionalmente, como diseño se determinó el descriptivo, dado a que este facilita el conocimiento de la situación problémica, desde el análisis de los diferentes casos de estudios abordados en las investigaciones que se han desarrollado con anterioridad en torno al tema investigado (Sampieri y Mendoza, 2018). Ahora bien, como método de investigación se determinó el inductivo, esto porque permite desde la identificación de casos particulares, el desarrollo de juicios que a su vez facilitan la interpretación de los resultados y el desarrollo de análisis (Sampieri y Mendoza, 2018).

La investigación se desarrolla desde una metodología de revisión documental, la cual también es conocida como revisión de literatura y esta consiste en recopilar, analizar y sintetizar la información que existe sobre un tema específico en diferentes fuentes bibliográficas, tales como artículos científicos, libros, tesis, entre otros. El objetivo fundamental de esta revisión de literatura, es examinar desde una óptica crítica y sistemática diferentes estudios o investigaciones previas que se han desarrollado en torno al tema de investigación actual, permitiendo identificar así el estado actual del conocimiento, así como las brechas o áreas de investigación que no han sido exploradas y las conclusiones o hallazgos más relevantes de estas investigaciones consultadas con relación al tema investigación actual (Gómez et al, 2016).

La investigación documental o revisión de la literatura, es importante en diferentes contextos desde la investigación académica, así como la elaboración de ensayos o informes permitiendo fundamentar la toma de decisiones en diferentes áreas profesionales, ya que, esta sirve para identificar y analizar diferentes teorías, conceptos o enfoques que existen en torno a un tema específico, así como, permite evaluar la calidad y relevancia de diferentes estudios previos, desde la identificación de brechas o conocimientos existentes, para obtener así una visión general actualizada sobre un tema específico, donde se identifican también posibles temas de investigación o áreas de desarrollo a futuro, fundamentado teóricamente en investigaciones o trabajos académicos, es decir que, la revisión documental o la revisión de la

literatura es una herramienta fundamental que permite a todo profesional e investigador obtener una comprensión profunda de actualizada sobre un tema determinado y sirve como base fundamental para generar un conocimiento nuevo y realizar avances en diferentes disciplinas (Peña, 2022).

Ahora bien, para esta investigación puntual se hace el análisis de documentos científicos con información relacionada al tema de investigación propuesto. Se desarrolla inicialmente, desde la selección del tema de investigación, así como, la selección de los artículos y el desarrollo de los análisis de dichos artículos seleccionados. La investigación es de tipo cualitativa, ya que se fundamenta en las concepciones subjetivas de los autores y los artículos de investigación seleccionados (Sampieri y Hernández, 2018).

3.1.1. Descripción metodológica de las fases de la investigación.

Para el desarrollo de la investigación actual se delimitaron las siguientes fases:

Planteamiento del problema: en esa fase se define e identifica de manera clara el problema a investigar, de igual manera se desarrolla un proceso de revisión de literatura para poder comprender el estado del conocimiento con relación al problema identificado y de esta manera generar la pregunta de investigación. Así mismo, en esta fase se delimita el título de la investigación y los objetivos tanto general como específicos. Finalmente, en esta fase se indica la importancia y relevancia al desarrollar la investigación plasmada en la justificación.

Soporte teórico y empírico: en esta fase se continúa con la revisión de la literatura para describir la postura teórica que fundamenta la investigación, así mismo se hace una recuperación de los diferentes estudios ya desarrollados con relación al problema.

Diseño metodológico: en esta fase se determina el tipo de investigación, el enfoque y el método, así como la población participó de la investigación, el instrumento de recolección de datos y la herramienta de análisis.

Aplicación y recolección de datos: en esta fase se aplica el instrumento de recolección determinado y se hace la selección de la información para desarrollar posteriormente el análisis de la misma y dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Elaboración del informe final: una vez desarrollada todas las fases anteriores se procede a elaborar el informe final de investigación, el cual contiene todos los aspectos anteriormente mencionados y fue presentado a un Jurado para su valoración y sustentación.



3.2. POBLACIÓN OBJETO

La muestra teórica empírica la componen 25 artículos provenientes de fuentes científicas como lo son Redalyc, SciELO, Dialnet, Scopus y repositorios institucionales.

Dentro de Los criterios de inclusión para la muestra empírica teórica, se estableció que la investigación debe contener como mínimo con los objetivos, tener la descripción de la muestra, así como descripción del instrumento de recolección de datos, contar con la publicación de los resultados y las conclusiones. Por ende, cualquier estudio o investigación que no cuente con estos requisitos básicos, será excluido de la muestra partícipe y se considera un criterio de exclusión en no cumplimiento de estos.

Las fuentes que se utilizaron para la recopilación de la información son fuentes primarias, debido a que no se registraron investigaciones que estuvieran inmersas dentro de otras investigaciones o que estuvieran en portales de noticias u otras bases de datos, de igual manera, se abordaron documentos tipo tesis de grado e investigaciones científicas a través de la búsqueda por palabras claves dentro de las cuales se establecieron las siguientes: “factores de riesgo” “trastornos mentales” “ámbito laboral” “salud mental en el trabajo”. Finalmente, se estableció un periodo de tiempo de máximo 8 años desde la publicación del artículo investigativo, en idioma inglés o español y que esté registrado en cualquier base de datos a nivel mundial.

3.3. TÉCNICA

Para el proceso de análisis de los resultados, se plantea la implementación de la metodología PRISMA en su versión 2020, la cual permite hacer un resumen estructurado de cada una de las revisiones sistemáticas que se pretenden analizar, desde la planificación para de esta manera garantizar que se pueda capturar toda la información correlación al tema de interés. La metodología PRISMA en su versión 2020 se diseñó de manera principal, para el desarrollo de revisiones sistemáticas de estudios con relación a intervenciones sanitarias, sin embargo este método permite la verificación de diferentes publicaciones que no estén relacionadas con la salud, por lo cual aplica a revisiones sistemáticas que tengan objetivos diferentes a la evaluación de procesos de intervención, ya que, la metodología está destinada para hacer una síntesis estadística de cualquier estudio desde la revisión sistemática, ya sea por métodos cuantitativos o cualitativos. Es decir que, para el proceso de análisis de los resultados, se plantea la elaboración de la matriz en Excel, la cual cuenta con ítems que permiten identificar el tipo de artículo, la base de datos donde se recuperó, la población

partícipe de la investigación, así como, los instrumentos y los resultados de esta (Sampieri y Hernández, 2018).

Por otro lado, la utilización de la metodología PRIMA permite un marco estructurado y detallado para estandarizar la información y reportar las revisiones de manera sistemática, asegurando abarcar todos los aspectos importantes de la investigación analizada. Así mismo, permite desarrollar un proceso estructurado con relación a todas las etapas de la revisión de las investigaciones seleccionadas, generando confianza en los hallazgos de estas investigaciones y previniendo el sesgo de la información en el proceso de revisión, ya que, se enfoca en la objetividad e imparcialidad, validando los resultados y proporcionando credibilidad a la investigación. Finalmente, la metodología facilita la síntesis de la evidencia, ya que, a través de patrones y tendencias se pueden presentar los resultados de los estudios incluidos, mejorando la calidad de la investigación y permitiendo avanzar en la construcción del conocimiento científico desde la producción académica. En la siguiente tabla se relacionan los aspectos generales que tiene en cuenta la metodología PRISMA.

Tabla 1
Aspectos metodología PRISMA

ITEM	ASPECTO A REVISAR
1	Título, resumen, introducción, justificación y objetivos
2	Criterio de inclusión, exclusión, fuente de información, estrategia de búsqueda y datos
3	Resultados, discusión e información adicional.

Fuente: Elaboración propia.

Como herramienta para el análisis de la información, se utilizó el software de gestión de referencias y conocimiento CITAVI, el cual permite hacer la organización de la información desde la gestión de las referencias y la organización del conocimiento. Cuya estructura se relaciona a continuación:

Tabla 2
Software de gestión de referencias y conocimiento CITAVI

Componente	Descripción
Base de datos	Almacena y organiza las referencias. Incluye información del documento seleccionado

	Permite importar referencias manual y automáticamente.
Gestión de citas	Inserta la cita
Organización del conocimiento	Genera referencias bibliográficas Organiza la información a partir de palabras claves
	Permite generar notas y comentarios

Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis de la información se establecieron las siguientes categorías: principales causas de trastornos mentales en el ámbito laboral y factores de riesgos que aumentan la probabilidad de desarrollo de trastornos mentales. Para conforme a las investigaciones analizadas, realizar una categorización y extraer los resultados más relevantes.

Finalmente, al ser una revisión documental los aspectos y principios éticos están relacionados con el reconocimiento de derecho de autor, así como la integridad de la información de las investigaciones consultadas en donde se garantiza que no se realizó plagio ni alteración de la información de estas de igual manera se garantiza que dentro del documento actual se reconoce la autoría intelectual de las investigaciones que hacen parte de la muestra empírica teórica al citar y referenciar correctamente a cada uno de sus autores

3.4. PRESUPUESTO

El desarrollo del estudio genero los siguientes costos.

Tabla 3
Costos

Definición	Valor
Talento Humano	No aplica
Instalaciones físicas	No aplica
Gastos de movilización	\$1.200.000
Gastos de papelería e internet.	\$1.800.000
	\$3.000.000

Fuente: Elaboración propia

3.5. CRONOGRAMA

Para el desarrollo del estudio se programaron las siguientes actividades.

Tabla 4
Cronograma de trabajo

Mes		Actividades				
Abril	Identificación del problema, justificación y objetivos.					
Mayo		Marco teórico, empírico y metodológico				
Junio			Resultados, conclusiones y recomendaciones	Revisión por parte de jurados	Correcciones adicionales	Sustentación
Responsables	Estudiantes	Estudiantes	Estudiantes	Jurados	Estudiante	Estudiante y jurados

Fuente: Elaboración propia

3.7. DIVULGACIÓN

Dentro de las estrategias utilizadas para dar a conocer los resultados del trabajo investigativo, se plantea el desarrollo un informe final con los hallazgos más importantes identificados en las diferentes revisiones documentales o estudios analizados, así mismo, se plantea desarrollar un proceso de sustentación ante jurados calificadores de la universidad, para que el informe final pueda reposar en la biblioteca o repositorio institucional de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

4. RESULTADOS

Conforme a los objetivos planteados se presentan a continuación los resultados:

Al realizar la búsqueda de los artículos de investigación y una vez terminado el análisis, se pudo conocer que, las principales causas de los trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia son:

Ilustración

1.

Principales causas de los trastornos mentales en el ámbito laboral.

Sobrecarga de trabajo (Leyton et al, 2020; Gil et al, 2021; Buitrago et al, 2021)	Ambiente laboral tóxico. (Castellanos, et al, 2020; Areiza et al, 2020;)	Falta de equilibrio entre vida laboral y personal. (Archury et al, 2021; Moreno et al, 2020)
Falta de control sobre el trabajo. (Campy et al, 2019; Escobar et al, 2021)	Inseguridad laboral. (Acosta et al, 2020; Mejia y Arias, 2018; Chiang et al, 2013; Guerra, 2016; Ortiz et al, 2019; Galves et al, 2020)	Falta de apoyo y comunicación. (Garcia et al, 2020; Arrieta et al, 2021; Rosales et al, 2020)
Exigencia de resultados. (Arboleda et al, 2020; Gallo et al, 2021; Posada et al, 2020)	Falta de reconocimiento y recompensa. (Juarez et al, 2020; Escobar et al, 2021; Mogollon et al, 2020)	Discriminación y estigmatización. (Barbosa et al, 2020; Arteaga et al, 2020; Lopez et al, 2020)

Fuente: Elaboración propia.

Como indica la Ilustración anterior, las principales causas de trastorno mental en el ámbito laboral de acuerdo con la revisión documental realizada, están relacionadas con la sobrecarga del trabajo, entendiendo que el tener una carga excesiva de responsabilidades o tareas, genera en el trabajador situaciones de ansiedad, estrés y agotamiento. De igual manera, un ambiente laboral tóxico o un entorno de trabajo negativo, en donde se presenten conflictos, acoso laboral o que el trabajador no sienta el apoyo o reconocimiento que merece, contribuye al desarrollo de situaciones estresantes y por ende al desarrollo de trastornos mentales desde el ámbito laboral.

De igual manera, la falta de equilibrio que puede tener el trabajador entre su vida personal y la responsabilidad laboral dificulta que este concilie sus responsabilidades laborales con sus espacios de esparcimiento, por lo que esta situación genera en el trabajador

agotamiento, estrés, ansiedad, impotencia desmotivación y afecta su salud mental. Así mismo, la falta del control que tiene el trabajador con relación al trabajo o las actividades laborales que debe desarrollar, en donde se identifica la falta de autonomía, la libertad en la toma de decisiones o aquellas relacionados con el trabajo en sí, genera en el trabajador frustración, estrés ansiedad, lo que afecta su salud mental. Adicionalmente, como una causa de trastorno mental en el ámbito laboral, se identifican la inseguridad laboral ya que, la percepción que tiene el trabajador frente a la estabilidad económica y laboral que le provee su empleo, o el temor de perderlo e incluso que se generen cambios o modificaciones en su asignación salarial, generan en este, situaciones de ansiedad, estrés, incertidumbre, que al final terminan afectando su salud mental.

Lo anterior, teniendo en cuenta que también se identifica como causa de trastorno mental en el ámbito laboral, la falta de apoyo y comunicación que tiene el trabajador en su entorno laboral, en donde se siente desprotegido por sus superiores e incluso no cuenta con una comunicación clara en torno a su actividad laboral, o no posee los recursos suficientes para poder desarrollar esta, situación que genera frustración, estrés, ansiedad, impotencia y afecta su salud. A lo anterior se le suma, los niveles de exigencias ante las metas planteadas por la empresa, ya que, la presión constante que tiene el trabajador por alcanzar metas, objetivos o generar resultados acordes a los establecidos por la empresa, generar en este una presión en el desarrollo de su actividad laboral, lo que al final le produce situaciones de estrés y ansiedad.

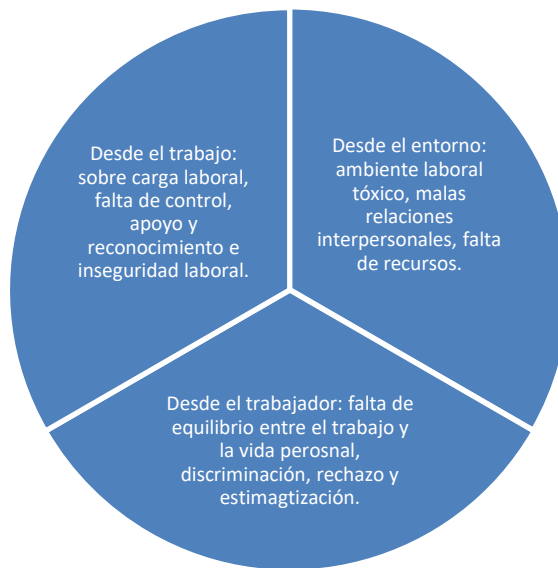
Sin olvidar, que este esfuerzo que el trabajador realiza sin reconocimiento o recompensa también genera una baja en su autoestima, afecta su percepción como profesional, disminuye su motivación e incluso interviene en su nivel de productividad, lo que al final genera una afectación en la salud mental. Finalmente, se identificó que situaciones relacionadas con la discriminación o estigmatización del trabajador, ya sea por su género, orientación sexual, raza u otra condición, genera en este, situaciones de estrés, ansiedad, pánico, desmotivación, baja de autoestima, lo que al final afecta considerablemente la salud mental del trabajador.

Ahora bien, con relación a los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de desarrollar trastornos mentales relacionados con el trabajo y conforme a la revisión documental desarrollada, se pudo conocer lo siguiente:



Ilustración

2

Factores de riesgo que aumentan la probabilidad de desarrollar trastornos mentales.

Fuente: Elaboración propia.

Como indica la ilustración anterior y conforme a la revisión documental desarrollada, los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de desarrollar trastornos mentales relacionados con el trabajo se dividen en tres categorías específicas las cuales se describen a continuación:

La primera, está relacionada con los aspectos que son propios del trabajo en donde se identifica la carga laboral, en la cual intervienen aspectos relacionados con la jornada laboral, el número de tareas que se le asignan al trabajador, las horas de trabajo efectivo que este realiza e incluso la falta de claridad en las tareas específicas que debe desarrollar el trabajador. De igual manera, se identifica la falta de control con relación a la ausencia de autonomía por parte del trabajador con relación al desarrollo de la actividad laboral y la toma de decisiones. Así mismo, la falta de apoyo y reconocimiento en el entorno laboral, tanto para el desarrollo de la actividad laboral, como para reconocerle al trabajador el esfuerzo, la dedicación y el cumplimiento de las tareas, objetivos y metas organizacionales. Finalmente, desde el trabajo se identifica la inseguridad laboral, entendiendo esta como la percepción que tiene el trabajador ante la incertidumbre en su futuro laboral, tales como cambios en su asignación salarial o la posibilidad de perder su trabajo.



La segunda categoría, identifica los factores de riesgos desde el entorno laboral en el cual se identifica un ambiente laboral tóxico, en donde se pueden presentar conflictos, acosos, peleas, humillación, malas relaciones interpersonales, mal disposición del puesto de trabajo, no contar con los elementos propios para el desarrollo de la actividad laboral, los recursos para la misma, carecer de bienestar o garantías para el desarrollo de la actividad laboral sin exposición a posibles incidentes o accidentes laborales.

Y finalmente, la tercera categoría se relaciona con los factores de riesgos que están determinados por el trabajador, es decir, aquellos que desde el mismo trabajador aumenta la probabilidad de desarrollar trastornos mentales, entre los cuales identifican la falta de conciliación o equilibrio que puede tener el trabajador entre su vida personal y la vida laboral, conflictuando los procesos de esparcimiento, dedicación a la familia, superación personal, capacitación, entre otros. De igual manera, aquellos en los que el trabajador es discriminado, rechazado o estigmatizado por su condición netamente personal, que está relacionado con su género, orientación sexual, raza, religión, ideación política, entre otros. Estos factores de riesgos son propiamente experimentados por el trabajador y son los que a futuro pueden generar de manera más rápida situaciones de trastorno mental, debido a las condiciones propias de este y las condiciones de su contexto familiar, social, personal y sobre todo laboral.

Por otro lado, con relación a las tendencias y los cambios en la incidencia de trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia, se pudo establecer que dentro de las políticas nacionales en Colombia se desarrollan e implementan diferentes programas y medidas que permiten garantizar la salud del trabajador en los diferentes entornos laborales, dentro de las cuales se identifica la ley 1616 de 2013, que plantea diferentes disposiciones que deben de tener presente las empresas para la protección y promociones salud mental, enfatizando sobre todo la importancia de la prevención, atención y seguimiento de los posibles trastornos mentales que se generen en el entorno laboral, incluyendo los que afectan directamente al trabajador por el desarrollo mismo de la actividad laboral. Así mismo, se identifica la ley 1955 de 2019, dentro de la cual se dictan diferentes disposiciones y medidas para prevenir y abordar todas las situaciones que con relación al entorno laboral se generen y puedan afectar la salud mental del trabajador, tales como el acoso laboral o diferentes tipos de violencia en el entorno del trabajo impactan negativamente la salud mental del trabajador.

De igual manera, se identificó que en Colombia se están desarrollando diferentes programas de vigilancia epidemiológica de los riesgos psicosociales en el trabajo, en el cual se pretende identificar o evaluar los factores de riesgos psicosocial, que desde el entorno del trabajo afectan la salud mental del trabajador a fin de implementar medidas preventivas o

correctivas que se desarrollen de manera temprana y permitan garantizar la salud emocional, psicológica y física del trabajador. Por otro lado, se identifican diferentes programas en torno a la promoción del ambiente laboral saludable, el cual busca desde la creación de ambientes laborales promover la salud mental en los trabajadores, con actividades relacionadas con el bienestar, el apoyo psicológico y psicosocial desde los entornos laborales. Finalmente, también se identifican programas de capacitación a los trabajadores en torno a la salud mental, los cuales tienen como objetivo capacitar a los diferentes jefes y empleados de las organizaciones, para que se pueda identificar de manera oportuna los factores de riesgos frente al desarrollo de trastornos mentales en el ámbito laboral y que los trabajadores puedan gestionarlos de manera efectiva, desarrollando prácticas saludables, desde la implementación de actividades que les permitan a los trabajadores gestionar de manera más eficiente el estrés que le genera el entorno laboral.

Todo lo anterior teniendo en cuenta que, se logró establecer que en los últimos 10 años Colombia ha experimentado un incremento de hasta el 50% con relación a los casos reportados de ansiedad, estrés depresión o incluso del síndrome de Burnout en trabajadores, por lo que el trastorno mental relacionado con el trabajo es más reconocido como un problema que afecta la salud y el bienestar de los empleados y se ha convertido inclusive en una situación de salud pública. Ya que, se observa que desde el ámbito laboral estos casos de estrés, depresión, ansiedad y del síndrome de Burnout, están relacionados con la presión laboral, la falta de apoyo, la inseguridad laboral, las largas horas de trabajo y la falta de recursos para el desarrollo de la actividad laboral.

5. ASPECTOS ESPECÍFICOS

En el proceso de revisión documental, se logró analizar los factores de riesgo causantes de los trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia, dentro de los cuales de manera general se identifica la sobrecarga del trabajo, el ambiente laboral tóxico, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador, así como la falta del control sobre el trabajo. De igual manera, la inseguridad laboral, la falta de apoyo y comunicación en el trabajo, las exigencias de resultados, la falta de reconocimiento y recompensa y la discriminación o estigmatización que sufre el trabajador en el entorno laboral.

Ahora bien, ya de manera específica se logró identificar que estos factores de riesgos ante el desarrollo de trastornos mentales en el entorno laboral, se podían clasificar en tres



grandes categorías, dentro de las cuales se identifica la categoría que establece específicamente los factores de riesgos relacionados con el trabajo, en donde abarca la carga laboral, la falta de control de apoyo y la falta de reconocimiento laboral del trabajador, así como la inseguridad laboral. Así mismo, la que desde el entorno del trabajo identifica los factores de riesgos que aumenta la posibilidad de desarrollo de trastornos mentales, en donde se incluyen aspectos relacionados con el medio ambiente laboral, las malas relaciones interpersonales y la falta de recursos para el desarrollo de la tarea y finalmente, se identifica una categoría que desde el trabajador, expone los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de desarrollar los trastornos mentales, las cuales está relacionada con la falta de equilibrio que tiene el trabajador entre su vida personal y la laboral y las situaciones de discriminación, rechazo o estigmatización que este sufre en su entorno laboral.

CONCLUSIONES

Una vez desarrollado el proceso de investigación se puede concluir lo siguiente:

Las principales causas de los trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia, son situaciones relacionadas con el tipo de contrato, la actividad laboral específica, la sobrecarga laboral, las horas de trabajo, el tiempo de descanso del trabajador, la remuneración, la percepción de estabilidad laboral, el ambiente laboral tóxico, la falta de reconocimiento y apoyo en el entorno laboral, entre otras situaciones que desde el trabajo generan estrés, ansiedad, pánico, baja autoestima, depresión desmotivación y a futuro terminan generando en el trabajador situaciones que afectan su salud mental.

Los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de desarrollar trastornos mentales relacionados con el trabajo, están directamente relacionados con el entorno laboral y el trabajador, sobre todo aquellos factores de riesgos psicosocial que desde la característica propia del trabajador pueden influir en el desarrollo de trastornos mentales, tales como la falta de conciliación de la vida laboral con la vida personal, así como las situaciones en las que el trabajador se siente rechazado, discriminado o estigmatizado ya que, la vulneración de la personalidad del trabajador ya sea por situaciones relacionadas con su género, raza u orientación política, terminan generando en este inseguridades desde el aspecto psicológico y emocional que afectan a largo plazo su salud mental.

Las tendencias o cambios con relación a los trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia, han demostrado que se hace necesario la implementación de leyes, programas y procesos que permitan la reducción de los factores de riesgo en el campo laboral, que generan

afectaciones en la salud mental del trabajador, por eso aparte de las normatividad legal vigente en Colombia, las empresas deben implementar programas que propendan por la identificación temprana de esos factores de riesgos y suministran a la población trabajadora las herramientas necesarias para el manejo de dichas situaciones que generan estrés, ansiedad, depresión, inconformidad, entre otras en el trabajador, a fin de que puedan gestionar de manera eficiente las emociones negativas que se presentan en el entorno laboral y que a futuro afectan la salud mental del trabajador.

Finalmente, al realizar la el análisis de los diferentes factores de riesgos que generan trastorno mental desde el ámbito laboral, se puede evidenciar que es realmente importante abordar de manera integral la salud mental de los trabajadores, ya que, conforme a los resultados se puede resaltar que es necesario promover un ambiente laboral óptimo y saludable, que permita el equilibrio de la vida laboral y personal de los trabajadores y proporcione procesos de formación y capacitación, además que se generen políticas de prevención ante los diferentes riesgos identificados desde la empresa y se promueva el autocuidado en el trabajador con relación a su salud mental.

Así mismo, se generen los recursos necesarios para el apoyo y los procesos de sensibilización, además de realizar diferentes evaluaciones periódicas tanto al trabajador como al entorno laboral, que permitan garantizar la salud mental, el bienestar laboral, la calidad de vida y sobre todo la diversidad y la inclusión de los trabajadores. Se concluye pues, que los hallazgos identificados dentro de la investigación actual sirven como insumo teórico valioso para el desarrollo de políticas o prácticas laborales en torno al bienestar de la salud de los trabajadores tanto física como emocional y psicológica, contribuyendo a la construcción de un entorno laboral más saludable, incrementando así los niveles de productividad y sostenibilidad de la empresa en torno al desarrollo de trabajos proactivos por parte de los trabajadores y garantizando medidas para prevenir y abordar los factores que pueden afectar el bienestar integral de estos.

RECOMENDACIONES

Frente a los hallazgos identificados en el desarrollo de la investigación actual se realizan las siguientes recomendaciones:

Es necesario fomentar un ambiente de trabajo saludable para promover una cultura de respeto apoyo y comunicación abierta en donde el trabajador pueda identificar herramientas



que le permitan a reducir los factores estresantes y de esta manera mejorar el bienestar mental de este.

Así mismo, es necesario establecer límites de trabajo adecuado para de esta manera equilibrar saludablemente el trabajo con la vida personal, en donde se establezcan puntualmente las horas de trabajo y se promueva el uso adecuado de los descansos, pausas activas y las vacaciones.

De igual manera, se hace necesario que las empresas oferten a sus empleados los recursos tangibles e intangibles que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral, así como desarrollar capacitaciones en torno al fortalecimiento de las habilidades frente a la gestión del estrés, la resolución de conflictos y la comunicación afectiva.

Adicionalmente, se hace necesario que las empresas brinden a los empleados la oportunidad de participación y autonomía frente a la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo de su actividad laboral, lo que permite incrementar los niveles de satisfacción laboral y reducir los niveles de estrés en el trabajador.

Lo anterior, desde el desarrollo de políticas institucionales frente al manejo del acoso, las situaciones de discriminación u otras situaciones negativas que se generen en el lugar de trabajo y que incrementen en los trabajadores las situaciones de estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima, que afectan a futuro la salud mental de este.

Finalmente, es necesario que la empresa desarrolle procesos de sensibilización a los empleados sobre la importancia de la salud mental, desde programas de bienestar en donde se generen recursos para que el trabajador desarrolle acciones de autocuidado, incluyendo actividades físicas, apoyo psicológico y si es necesario terapia psicosocial.

Por otro lado, se plantea las siguientes recomendaciones puntuales para abordar los factores de riesgos que, desde el ambiente laboral, causan trastorno mental en la población trabajadora:

Actividad para el fomento del clima laboral positivo, a través de procesos de respeto, comunicación abierta, apoyo entre compañeros y colaboración, la cual se puede realizar a través de integraciones, charlas o capacitaciones en la empresa.

Actividad para promover políticas que permitan a los empleados tener una vida equilibrada entre su entorno laboral y familiar, la cual se puede desarrollar implementando jornadas flexibles de trabajo, asignando días libres o brindando la posibilidad de desarrollo de teletrabajo.

Actividades para el fortalecimiento de las habilidades emocionales, las cuales se pueden desarrollar a través de encuentros con pares y superiores incluyendo a la población

trabajadora para el manejo del estrés, la resolución de conflictos y desarrollando sesiones hipotéticas, en las cuales el trabajador debe enfrentar una situación estresante en el entorno laboral.

Actividad para la participación del trabajador en la toma de decisiones, esta se puede desarrollar a través del buzón de sugerencias o la creación de espacios abiertos, en donde el trabajador pueda generar sus inquietudes, opiniones y sugerencias sin miedo a su estigmatización.

Actividad de autocuidado conforme a la salud mental, las cuales se pueden desarrollar generando pausas activas, actividades lúdicas con los empleados para el manejo del estrés y la resolución de conflictos.

Actividad para la implementación de políticas de prevención ante los riesgos laborales, dentro de las cuales se puedan hacer jornadas de chequeo periódico frente a la identificación de riesgos laborales que puedan generar afectación en la salud mental de los empleados, como el acoso laboral o la carga excesiva de trabajo.

Actividad para el fortalecimiento de los recursos, en la cual se puede identificar si cada trabajador cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad laboral de manera óptima, incluyendo los elementos de protección personal.

Actividades para el fortalecimiento de la sensibilización y educación sobre la importancia de la salud mental, a través de campañas, charlas y actividades en las que se le informe al trabajador sobre la importancia de cuidar la salud mental y establecer la afectación a la salud con relación a los trastornos mentales.

Actividades periódicas para la evaluación de los riesgos psicosociales, la cual se debe desarrollar por cada puesto de trabajo y cada trabajador, para identificar posibles factores de riesgos y tomar medidas preventivas, correctivas o tratamientos de acuerdo al caso.

Actividades de inclusión y aceptación de la diversidad, las cuales se desarrollan en conjunto con el área directiva y trabajadores de la empresa, para fomentar un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, respetando las diferencias y promoviendo la igualdad tanto de oportunidades como de crecimiento a los trabajadores, sin importar su orientación sexual o género.



BIBLIOGRAFÍA

Achury, L; Arismendy, P; Medina, Y y Montoya, L (2021). Bienestar y calidad de vida equilibrio trabajo –familia, Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2047/Investigaci%2b%c2%a6n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Acosta, A; Parra, S; Restrepo, P; Pozos, H; Aguilera, T y Torres, D (2017). Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y. Salud Uninorte, 33(3), 344-354. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n3/2011-7531-sun-33-03-00344.pdf>

Acosta, C; Arroyave, E; Botia, M; Buitrago, P y Pacheco, J. (2020). Factores externos que influyen en la percepción sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Teleperformance Each Interaction Matters. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2804/Trabajo%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alvis, N y Castaño, P (2023). Principales Factores Generadores Del Bournut En La Población Trabajadora De Colombia. Especialización En Gerencia De Riesgos Laborales Seguridad Y Salud En El Trabajo. Universidad UNIMINUTO.

<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/17327/1/MONOGRAFIA%20-%20ENTREGA%20FINAL.pdf>

Allande, R; García, J; Fagundo, J; Navarro, Y; Climent, A y Gómez, J (2022) Salud Mental Y Trastornos Mentales En Los Lugares De Trabajo. Rev Esp Salud Pública. 2022; Vol. 96: 21 de enero e1-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8620589>

Arboleda, L; Muñoz, L y Pinzón, M (2020). El impacto a la salud y desempeño del trabajador a causa del estrés laboral identificado en operarios de la fábrica textil en Bogotá. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2709/a.%20f.%20Documento_Mu%c3%b1oz%2c%20Arboleda%2c%20Pinz%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Areiza, V; Mosquera, Y y Corredor, A (2020). Calidad de vida laboral en trabajadores de mano de obra no calificada de la empresa J&C Ingeniería Vial S.A.S, Boyacá Enero - junio 2020 Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano. Trabajo de



Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2973>

Arrieta, C; Barbosa, Daniela; Pardo, M y Rodríguez, G (2021). Factores psicológicos asociados al estrés laboral de las enfermeras del hogar mana de vida. Trabajo de Grado.

Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3024/Plantilla%20proyecto.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Arteaga, A; Cifuentes, K; Herrera, J y Samacal, I (2020). Calidad de vida laboral: un estudio sobre el bienestar en la empresa Optimizar Salud S.A.S. Trabajo de Grado.

Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2035/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barbosa, A; García, E; Medina, J y Peña, H (2020). Factores de riesgo generadores de estrés laboral en trabajadores de la Armada Nacional durante la emergencia por Covid-19.

Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1967/Tercera%20entrega%20practica%202020-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Berzosa, F. J., & Guevara, A (2020). Los efectos emocionales de la evaluación del desempeño en los docentes de la región centro sur del estado de Chihuahua (México).

Educando para educar, 21(39), 121-136.

<https://beceneslp.edu.mx/ojs2/index.php/epe/article/view/68/68>

Bienertova-Vasku, J., Lenart, P., & Scheringer, M (2020). Eustress and distress: neither good nor bad, but rather the same? BioEssays, 42(7), 1900238.

<https://doi.org/10.1002/bies.201900238>

Budez, L y Bula, V. (2017). Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución educativa Escuela Normal.

Barranquilla. Universidad Libre. Tesis de maestría. Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/10670>

Buitrago, L; Barrera, M; Plazas, L y Chaparro, C (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig Salud Univ. Boyacá. 2021;8(2):131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Camacho, A y Mayorga, D (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos - Derechos y Valores - pp. 159-172, 2017, II. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Campy, L; Ramírez, C; Cruz, L; Sanabria, V y Campos, A (2019). Una revisión documental sobre el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores colombianos. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1967/Tercera%20entrega%20practica%202-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castellanos, P; Gómez, J; León, J y Suarez, K (2020). Estrés laboral, bienestar y calidad de vida laboral en los colaboradores de la compañía RedNet Group S.A.S. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2667/Estr%c3%a9s%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20laboral%20en%20los%20colaboradores%20de%20la%20compa%c3%b1%c3%ada%20RedNet.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Castro, N., Suárez, X., & Barra, E (2021). Relaciones de las dificultades de regulación emocional y los factores de personalidad con la satisfacción vital de estudiantes universitarios. Liberabit, 27(1), e433. <http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2021.v27n1.02>

Cedeño, L; Guamán, R; Moreta, M & Ramírez, V (2020). Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del estrés en los trabajadores. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 9(1), 63-74.

<https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/87/284>

Centeno, J., & Montenegro, P (2016). Riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los servidores públicos y auxiliares de servicio de la fiscalía de la provincia de Pastaza, en el cuarto trimestre del año 2014. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/1605>

Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M (2013). Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores, 21(2), 111-128.

<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>

DANE (2023) Empleo informal y seguridad social.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/informalidad-y-seguridad-social>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C., & Breevaart, K (2021). New directions in burnout research. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1-6.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>



Duelles, M (2017). Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa. Tesis de maestría, Universidad César. Vallejo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11957>

Escobar, H; Gualteros, H; Montañez, R y García, U (2021). Influencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6277/Trabajo%20de%20grado%20word.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flórez, R. Y. N., & Sánchez, A. R (2020). El estrés visto como reto o amenaza y la rumia. Factores de Riesgo a la Salud. Revista Salud y Administración, 7(20), 17-27.
<https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/182>

Gallo, M; Gómez, D; Niño, M y Ospina, Y (2021). El estrés laboral y su influencia en auxiliares de enfermería. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3032/EL%20ESTR%c3%89S%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20AUXILIARES%20DE%20ENFERMER%c3%8dA.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Gálvez, S; Hernández, D; Navarrete, N; Velásquez, C y Velásquez, J (2020). Estrés laboral, un factor que influye en la calidad de vida de los trabajadores del Banco Davivienda sucursal de Apartadó, Antioquia. Trabajo Pregrado. Programa Gestión en la seguridad y salud laboral. Repositorio Universidad Politécnico Grancolobiano.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2604/Proyecto%20%285%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García. M; Luceño, L y Martín, J (2021). Modelo esfuerzo - recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario. Una revisión sistemática. Facultad de psicología. Universidad Complutense de Madrid. Revista Ansiedad y Estrés. número 28 pág. 16 - 29.
<https://www.ansiedadyestres.es/sites/default/files/rev/2022/anyes2022a2.pdf>

Gil, J; Gómez, S; Pérez, K; Rojas, D y Triviño, H (2021). Concepciones sobre bienestar y calidad de vida laboral en los trabajadores de la Corporación Educativa para jóvenes y adultos "General Santander". Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2663/FACTORES%20EXTERNOS%20QUE%20INFLUYEN%20EN%20LA%20PERCEPCI%c3%93N%20SOBRE%20LA%2>

[0CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20TELEPERFORMANCE%20EACH%20INTERACTION%20MATTERS%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y](#)

Gómez, N; Cadavid, M; Gaviria, J y Ramírez, C (2022). Una revisión a las variables evaluadas en las pruebas para la medición del clima organizacional. Repositorio institucional Fundación Universitaria María Cano.

[https://www.fumc.edu.co/documentos/elibros/la_psicologia_en_las_organizaciones_experiencias_de_investigacion .pdf](https://www.fumc.edu.co/documentos/elibros/la_psicologia_en_las_organizaciones_experiencias_de_investigacion.pdf)

Gómez-Martínez, S., Ballester-Arnal, R., Gil-Julia, B., & Abizanda-Campos, R (2015). Ansiedad, depresión y malestar emocional en los profesionales sanitarios de las Unidades de Cuidados Intensivos. *Anales de psicología*, 31(2), 743-750.

<https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.158501>

Guerra, J (2016). Diseño de un programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales. Tesis Pregrado. Programa de Seguridad y salud en el trabajo. Repositorio Universidad católica de Colombia.

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/57bae1d3-7315-422f-b746-409211b33723/content>

Hespanhol, M; de Souza, H; Garrido, J y Kawamura, E (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas *Universitas Psychologica*, vol. 14, núm. 5, pp. 1613-1623 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672015000500007&script=sci_abstract&tlng=es

Juárez-García, A., Flores-Jiménez, C.-. A., & Pelcastre-Villafuerte, B. E (2020). Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración preliminar. *Salud UIS*, 52(4), 402–413.

<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/10289>

Leyton , M; Mendoza, T; Montealegre, C; Piñeres, A y Vanegas, V (2020). Influencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2607/Proyecto%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Llanos Encalada, M., & Caicedo Torres, C. A (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. ECA Sinergia, 13(1), 35-57. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315

López, A; Cardona, L; Gonzales, L; Ospina, Y y Marino, W (2020). Diseño de un modelo de bienestar para mejorar la calidad de vida en colaboradores de ONELINK BPO en Bogotá, Colombia, Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2050/Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López Malacatus , L. A. J., Cuenca Buele , L. A. R., Bajaña Romero , L. J. A., Merino Choez , L. K. D., López Malacatus , L. M. S., & Bravo Bonoso , M. D. G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 8018-8035. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887

Martínez, E (2022). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entorno organizacional y [violencia laboral en la actividad económica terciaria de la Ciudad de México. Región y sociedad, vol. 35, e1700, 2023.](#) <https://www.redalyc.org/journal/102/10275217014/html/>

Martínez, E (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, vol. 30, núm. 2, 2023 Universidad Autónoma del Estado de México. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10474861012>

Martínez, E (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM, 12(24), 17-28. [https://www.zaragoza.unam.mx/wpcontent/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12\(24\)-art2.pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wpcontent/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24)-art2.pdf)

Medina, K. D. M., Suárez, O. B. G. y Moreno-Chaparro, J (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. Cuadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 28, 436-451. <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/FfdGMgJ4QptZQkMbFzjzLDt/?lang=es>

Mejía, L y Arias, Y (2018). Análisis de los factores de riesgo que ocasionan estrés laboral en los trabajadores de la empresa Comercial y Servicios Larco S.A.S. sede Barranquilla. Repositorio Universidad ECCI. Tesis de posgrado. Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2580/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Mogollón, C; Obando, J; Marín, V; Marín, M y León, L (2020). Estrategias para disminuir el estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes del Instituto Técnico Industrial del Municipio de Florencia-Caquetá. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2261/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreno, D; Obregón, J; Cantor, L y Murgas, S (2020). El bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años en el sector público y privado en Colombia. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6532/Proyecto%20%289%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mosquera, L y Riveros, L (2023). Análisis Bibliográfico Factores De Riesgo Del Estrés Laboral En Colombia. Universidad Minuto de Dios. Tesis Pregrado. Psicología.

https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/12657/Factores_Laborales_Influyen_Problemas_Salud_Mental_IPS_Atl%C3%A1ntico_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz, M; Sinisterra, L y Valencia, M (2019). Percepción De Los Factores Psicosociales Intralaboral Y Extralaboral De Las Madres Comunitarias Pertenecientes A La Asociación Alegría Del Hogar En Tumaco Nariño Y Su Relación Con El Estrés Laboral. Tesis Pregrado. Repositorio Fundación Universitaria de Popayán.

<https://unividaufup.edu.co/repositorio/files/original/3a03feab8f053457a8737a759d090a27.pdf>

Otero, E (2023). Prevalencia De Trastornos De La Salud Mental Y Factores Asociados En El Personal De Salud Encargados De La Atención De Pacientes Con Sars-Cov-2 En Una Institución Prestadora De Servicios De Salud De Sedes Barranquilla Valledupar En El 2021. Universidad del Norte. Departamento de Salud Pública. Maestría en Epidemiología.

<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/11597/1048211350.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peña, T (2022). Etapas del análisis de la información documental. Revista Interamericana de Bibliotecología, vol. 45, núm. 3, 2022, septiembre-diciembre, pp. 1-7. Escuela Interamericana de Bibliotecología. DOI:

<https://doi.org/10.17533/udea.rib.v45n3e340545>

Pérez, L; Mantilla, M y Muños, E (2022). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. Rev. Cubana Salud Pública vol.47 no.4 Ciudad de La Habana oct.-dic. 2021 Epub 10-Feb-2022.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000400017

Posada, A; Bernal, M; Carrillo, I y Vargas, J (2020). Bienestar y calidad de vida laboral en las organizaciones de Colombia, Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2623/ANDREA%20OPEZ%20este%20%281%29%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Retegui, M (2020). La observación participante en una redacción. Un caso de estudio. La Trama de la Comunicación, vol. 24, núm. 2, pp. 103-119, 2020. Universidad Nacional de Rosario. <https://www.redalyc.org/journal/3239/323964237006/html/>

Rosales, A; Sánchez, L y Villalobos, M (2020). Factores asociados al estrés presente en funcionarios de servicio al cliente del banco Itaú en Bogotá Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnico Gancolombiano.

https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2121/TRABAJ_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavedra, C (2022). Eutres y distrés: revisión sistemática de la literatura. Revisa cuadernos hispanoamericanos de psicología. Número 2. Pp. 1-17.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9338795.pdf>

Sierra, Y y Velázquez, A (2021). Salud Mental En Contextos Laborales, Una Revisión Sistemática Desde La Perspectiva De La Promoción Y La Prevención. Tesis Magister en Psicología, Universidad El Bosque. <https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstreams/5984ef59-da52-4766-9d64-092175de1757/download>

Soliz, R. L (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. Trascender, contabilidad y gestión, 7(20), 71-81.

<https://www.redalyc.org/journal/6679/667974505003/667974505003.pdf>

Vieco Gómez, Germán F.; Abello Llanos, Raimundo (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo Psicología desde el Caribe, vol. 31, núm. 2, mayo-agosto, 2014, pp. 354-385 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.

<https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>

Anexo 1. Matriz de revisión de la literatura.

MATRIZ PARA LA REVISIÓN DOCUMENTAL								
TEMA DE INVESTIGACIÓN: FACTORES DE RIESGO CAUSANTES DE LOS TRASTORNOS MENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL EN COLOMBIA. REVISIÓN DOCUMENTAL 2013 – 2024. OBJETIVO GENERAL: Analizar los factores de riesgo causantes de los trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia. Una revisión documental 2013 y 2024.								
TÍTULO	AUTORES	FUENTE DE INFORMACIÓN Y AÑO DE PUBLICACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	RESULTADOS	REFERENCIA	LINK
Análisis de los factores de riesgo que ocasionan estrés laboral en los trabajadores de la empresa Comercial y Servicios Larco S.A.S. sede Barranquilla	Luz Ainis Mejía Del Prado Yesika Katherine Arias	Repositorio Universidad ECCL 2018	Analizar los factores de riesgo que inciden en el estrés laboral de los trabajadores de la empresa CSI S.A.S. de la ciudad de Barranquilla que pueden afectar el desempeño de sus funciones.	investigación mixta, descriptiva y desarrollada desde el método inductivo.	Observación y aplicación de una encuesta de 2 preguntas a 1 trabajadores.	se evidencia claramente que existen factores entre laborales que están generando niveles altos de estrés. Esto genera grandes cambios como la baja productividad, se incide mucho más en el ausentismo lo que termina generando conflictos laborales y falta de concentración. Entre los riesgos identificados se encuentran el psicosocial que está relacionado con las funciones del cargo, la sobrecarga de trabajo, los estilos de mando, así como el contenido de las tareas, la rotación del personal, el estrés con relación al conflicto interpersonal y las agresiones personales.	Mejía, L. y Arias, Y (2018) Análisis de los factores de riesgo que ocasionan estrés laboral en los trabajadores de la empresa Comercial y Servicios Larco S.A.S. sede Barranquilla. Repositorio Universidad ECCL. Tesis de posgrado. Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	https://repositorio.eccl.edu.co/bitstream/handle/10125/2580/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&sid=showfile
Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud	Chiang Vega, María; Gómez Fuentealba, Nely; Sigüela Igor, Marcelo	Revista científica Redalyc. 2013	analizar la relación existente entre los factores psicosociales en el trabajo que pueden desembocar en estrés y su relación con su desempeño, realizando una comparación entre trabajadores de la salud primaria urbanos y rurales.	investigación no experimental	se aplicó el I Cuestionario del Contenido del Trabajo (ICQT) compuesto por 27 preguntas cerradas que miden exposición al riesgo psicosocial laboral a 140 personas	Dentro de los resultados se pudo evidenciar que como factores psicosociales laborales con relación al desarrollo del estrés en el ámbito laboral se identifica en un 50% las demandas psicológicas así como en un 25% la inseguridad en el empleo la falta de apoyo social del jefe y la falta de habilidades para el desarrollo de la actividad laboral finalmente el 25% restante está relacionado con el apoyo social de los compañeros y el apoyo social del jefe	Chiang Vega, M., & Sigüela, N. (2013). Factores psicosociales, stress, y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores, 21(2), 111-128.	https://www.redalyc.org/pdf/3758/37580307003.pdf
Diseño de un programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales.	Guerra Baquero, Jennifer	Repositorio Universidad Católica de Colombia. 2016	diseñar un programa de intervención en prevención secundaria del estrés laboral en la población de adultos jóvenes que trabajan en el área financiera, del sector de Candelaria de la ciudad de Bogotá.	investigación mixta, aplicada	observación directa, entrevistas y aplicación de programa de intervención	dentro de los resultados se pudo conocer que los factores de riesgo psicosocial en torno al estrés en el trabajo causan problemas en la organización ya que, tener un empleado estresado que puede presentar ausentismo, poco sentido de pertenencia, baja satisfacción, productividad y proactividad, situación que causa pérdidas económicas para las organizaciones.	Guerra, J (2016) Diseño de un programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales. Tesis Pregrado. Programa de Seguridad y salud en el trabajo. Repositorio Universidad Católica de Colombia.	https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/57bae4b3-7315-4228-4746-409211b33723/content
Percepción De Los Factores Psicosociales Intralaboral Y Extralaboral De Las Madres Comunitarias Pertenecientes A La Asociación Alegría Del Hogar En Tumaco Nariño Y Su Relación Con El Estrés Laboral.	ORTIZ CASIERRA MONICA CRISTINA SINISTERRA BATTOJA LADYS NATALIA VALENCIA GARCIA MALLECY JOHANA	Repositorio Fundación Universitaria de Popayán. 2019	describir los factores psicosociales intralaboral y extralaboral de 14 madres comunitarias que hacen parte de la Asociación Alegría del Hogar residentes en el municipio de Tumaco Nariño y su relación con el estrés laboral	investigación cuantitativa, descriptiva con método inductivo	se aplicó la batería de riesgo psicosocial a 14 madres	los resultados indican que, los elevados índices de estrés, posiblemente se atribuya a el tipo de personalidad que posee cada persona y a la situación sociocultural que se vive en el municipio, puesto que las condiciones de orden público y la falta de oportunidad laboral, posiblemente pueden influir en la presencia de este fenómeno.	ORTIZ, M. SINISTERRA, L. y VALENCIA, M (2019) Percepción De Los Factores Psicosociales Intralaboral Y Extralaboral De Las Madres Comunitarias Pertenecientes A La Asociación Alegría Del Hogar En Tumaco Nariño Y Su Relación Con El Estrés Laboral. Tesis Pregrado. Repositorio Fundación Universitaria de Popayán.	https://repositorio.fup.edu.co/bitstream/handle/10125/2580/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&sid=showfile
Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención	Luz Ángela Buitrago Orjuela, Mayra Andrea Barrera Verdaguer, Lina Yessenia Plazas Serrano y Catalina Chaparro Penagos	REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN SALUD. UNIVERSIDAD DE BOYACÁ 2021	Analizar los referentes teóricos del estrés laboral, teniendo en cuenta sus principales causas, consecuencias y estrategias de prevención en el ámbito laboral.	investigación documental	Se analizaron 60 documentos, de los cuales se seleccionaron 54; 25 estudios originales, 28 revisiones de tema y un trabajo de grado	Las bases generadoras de estrés laboral más relacionadas son sobrecarga laboral, falta de apoyo organizacional, desorganización (en aspectos como: carencia de recursos, comunicación inadecuada, relaciones sociales, dinámicas de trabajo, estilos de gestión, así como falta de claridad del rol), clima organizacional, horarios de trabajo extensos, poco personal y condiciones físicas (ruido, temperatura, entorno, etc.) donde se realizan las actividades laborales.	Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C (2021) Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig Salud Univ Boyacá. 2021;8(2):131-146	https://doi.org/10.24267/23897325.553

Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración preliminar	Arturo Juárez-García, Cinthya Anania Flores-Jiménez, Blanca Estela Pelcastre-Villafuente	Revista UIS, 2020	estudiar los factores psicosociales laborales a los que se encuentran expuestas estas personas y sus consecuencias psicológicas	exploración cuanti-cualitativa	Participaron 116 comerciantes informales ubicados en calles, locales y pequeñas tiendas en Cuernavaca, Morelos, México, y se aplicó el MBI-GS (Maslach Burnout Inventory General- Survey®) el EI UWES-8/30 y el GHQ o cuestionario general de salud para valorar sintomatología negativa de salud mental, en su versión de 28 ítems.	los resultados mostraron una mayor presencia de factores psicosociales positivos sobre los negativos (v.gr tareas gratificantes, compartir con gente, etc., versus riesgos ambientales, batallar con clientes, etc.), y aunque mostraron pocas relaciones bivariadas con los efectos psicológicos, los análisis de escalamiento multidimensional confirmaron un componente de motivación intrínseca en la naturaleza del trabajo que es más cercano a los efectos positivos (v.gr satisfacción, engagement) y una dimensión de interacción negativa con las personas, que se vinculó más a los efectos negativos (v.gr burnout y síntomas negativos de salud mental) (S-Stress= .07731, RSQ= .97006).	Juárez-García, A., Flores-Jiménez, C.-A., & Pelcastre-Villafuente, B. E. (2020). Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración preliminar. Salud UIS, 52(4), 402-413.	https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/10286
Estrés laboral, un factor que influye en la calidad de vida de los trabajadores del Banco Davivienda sucursal de Apartadó, Antioquia	Gálvez Ramírez, Sindy Johanna Hernández Tapie, Diego Alexander Navarrete Mueste, Nórdia Velásquez Madero, Carlos Alberto Velásquez Sierra, John Fernando	Repositorio Institucional Universidad Politécnica Grancolombiano, 2020	Identificar cómo influye el estrés laboral en la calidad de vida de los trabajadores del banco Davivienda sucursal del municipio de Apartadó.	enfoque cuantitativo con diseño descriptivo	la población consta de 20 trabajadores del Banco Davivienda sucursal Apartadó, de allí se tomó una muestra de 18 de sus colaboradores. El instrumento para la consecución de datos es el "cuestionario para la evaluación de estrés en su tercera versión, elaborado por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana". El cual contiene 31 ítems con respuesta estilo Likert (siempre, casi siempre, a veces y nunca).	se logra evidenciar que los niveles de estrés influyen negativamente en la calidad de vida de los trabajadores del banco Davivienda, en donde los porcentajes arrojados en las cuatro áreas evaluadas como la 18 fisiológica, comportamental, intelectual y la Psicoemocional, se evidencian valores promedio medio alto en lo manifestado por los trabajadores.	Gálvez, S.; Hernández, D.; Navarrete, N.; Velásquez, C. y Velásquez, J. (2020) Estrés laboral, un factor que influye en la calidad de vida de los trabajadores del Banco Davivienda sucursal de Apartadó, Antioquia. Trabajo Pregado. Programa Gestión en la seguridad y salud laboral. Repositorio Universidad Politécnica Grancolombiano.	https://repositorio.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2014/Trabajo%20Pregado%20Programa%20Gest%20en%20la%20seguridad%20y%20salud%20laboral/1848489.pdf
Factores psicológicos asociados al estrés laboral de las enfermeras del hogar mana de vida	Arrieta Arrieta, Candelaria Barbosa Rodríguez, Daniela Pardo Mongui, Mónica Alexandra Rodríguez Rojas, Gina Paola	Repositorio Institucional Universidad Politécnica Grancolombiano, 2021	Analizar los factores asociados al estrés laboral que padece el personal de enfermeras que laboran en el hogar geritrítico "Mana de Vida".	tipo descriptivo de corte transversal con un método explicativo	el instrumento utilizado es el Perfil de Estrés de +H6+H6110+H6111	permitió comprender que el estrés, crea complicaciones afectando cada área de la vida, debido a las condiciones de trabajo estresantes a los que están expuestas las enfermeras.	Arrieta, C.; Barbosa, Daniela; Pardo, M y Rodríguez, G. (2021) Factores psicológicos asociados al estrés laboral de las enfermeras del hogar mana de vida, Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnica Grancolombiano.	https://repositorio.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2014/Perfil%20de%20Estr%20de%20H6%20H6110%20H6111/1848489.pdf
Variables que inciden en el estrés laboral de los empleados del call center de Claro Telecomunicaciones en la ciudad de Bogotá	Leyton Palta, Maryl Juliet Mendoza Olivera, Tania Montealegre González, Claudia Tatiana Páñeres Rosales, Alberto Vanegas Díaz, Viviana Paola	Repositorio Institucional Universidad Politécnica Grancolombiano, 2020	Identificar de qué manera la carga laboral, la comunicación jefe-subalterno y la comunicación entre pares incide en el estrés laboral de los empleados del call center de Claro Telecomunicaciones en la ciudad de Bogotá.	Método cualitativo con aproximación inductiva.	El instrumento escogido permite obtener un grado de precisión y de confiabilidad más elevado al momento de realizar las entrevistas y capturar la información requerida para llegar a plantear las conclusiones de la investigación, para la elaboración de la entrevista estructurada se diseñó un formato de 10 preguntas cerradas	arrojando como resultado que son varios los factores que aumentan el nivel de estrés de los funcionarios de dicha entidad. La alta demanda de labores que se presentan a diario generó que el 75% de la población manifestara enfermedades físicas como dolor de cabeza persistente, agotamiento mental, afectación muscular, dolor de garganta y oído, incluso afectaciones en el ciclo de sueño y en las relaciones personales como consecuencia del estrés que les genera el cumplimiento de metas.	Leyton, M.; Mendoza, T.; Montealegre, C.; Páñeres, A. y Vanegas, V. (2020) Influencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnica Grancolombiano.	https://repositorio.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2014/Influencia%20del%20estr%20laboral%20en%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral%20de%20los%20polic%20de%20vigilancia%20estaci%20norte%20de%20la%20metropolitana%20de%20Bucaramanga/1848489.pdf
Influencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga.	Escobar Chaparro, Haiklen Margie Gualeiros Garcia, Hamilton Leonardo Montañez Amaya, Ricardo Javier García Alarcón, Uriel	Repositorio Institucional Universidad Politécnica Grancolombiano, 2021	Identificar la influencia del estrés en la calidad de vida de los policías de vigilancia de la estación norte de la metropolitana de Bucaramanga.	tipo cuantitativo con un método deductivo	el instrumento la escala Likert diseñada por el grupo de investigación, compuesta por 25 ítems que evalúan cinco factores que influyen en la calidad de vida laboral, los encuestados elegían las opciones dadas, el nivel de acuerdo o desacuerdo en relación a los ítems referentes.	Como resultado que la presión psicológica a la que son sometidos los policías por el ejercicio de su trabajo causa estrés laboral, lo que impide no solo se realicen de buena manera su trabajo, sino que su vida en aspectos como la familia y toma de decisiones sobre situaciones importantes se vea afectado.	Escobar, H.; Gualeiros, H.; Montañez, R. y García, U. (2021) Influencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnica Grancolombiano.	https://repositorio.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2014/Influencia%20del%20estr%20laboral%20en%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral%20de%20los%20polic%20de%20vigilancia%20estaci%20norte%20de%20la%20metropolitana%20de%20Bucaramanga/1848489.pdf

Estrés laboral, bienestar y calidad de vida laboral en los colaboradores de la compañía RedNet Group S.A.S.	Castellanos Jurado, Patricia Gómez Castillo, Juliet Vanesa León Paternina, Julieta Carolina Suarez Cáceres, Katherine	Repositorio Institucional Universidad Politécnica Gran Colombiano, 2020	Identificar cómo afecta el estrés laboral el bienestar y calidad de vida de los colaboradores de la compañía RedNet Group S.A.S.	estudio cuantitativo con un diseño transeccional de alcance descriptivo	Instrumento una encuesta diseñada previamente por los investigadores, compuesta por 10 ítems evaluados mediante la escala tipo Likert, en la cual los encuestados deben elegir su nivel de acuerdo o desacuerdo según la afirmación suministrada, en ítems referentes con: el ambiente laboral, motivación en el trabajo, remuneración salarial y emocional, así como sintomatología referente al estrés, sobre carga de labores y flexibilidad de horarios.	los resultados se puede inferir que las empresas deben garantizar que el trabajo para sus colaboradores tenga la calidad esperada, y así mismo brindar los recursos necesarios para llevar a cabo los diferentes labores asignadas, esto contribuiría de manera significativa para que puedan tener un sano equilibrio en la calidad de vida con relación a factores laborales internos y externos.	Castellanos, P; Gómez, J; León, J y Suarez, K. (2020) Estrés laboral, bienestar y calidad de vida laboral en los colaboradores de la compañía RedNet Group S.A.S. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnica Gran Colombiano.	https://dijadigital.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2667/Estr%20laboral%20bienestar%20y%20calidad%20de%20vida%20laboral%20en%20los%20colaboradores%20de%20RedNet.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Factores asociados al estrés presente en funcionarios de servicio al cliente del banco Itai en Bogotá	Rosales Castro, Aída Patricia Sánchez Avila, Liz Alejandra Villalobos Rivera, Marcela Ivon	Repositorio Institucional Universidad Politécnica Gran Colombiano, 2020	Conocer qué factores están asociados al estrés presente en funcionarios del área de Servicio al Cliente del Banco Itai en Bogotá	Datos cuantitativos con un estudio general de tipo transversal de alcance descriptivo	El instrumento seleccionado fue la Escala de Estrés Percibido PSS-14 (Perceived Stress Scale). Si bien la prueba no está estandarizada para Colombia, ha sido usada en estudios anteriores sobre estrés en diferentes contextos a nivel latinoamericano y su estructura evalúa el grado en que diferentes situaciones son percibidas como estresores.	los resultados obtenidos en los cuales no se evidencia una alta correlación entre dichos factores, de hecho, solamente 1 persona mayor de 40 años del total de la muestra (1,95%) puntó por encima de 32 en el resultado. Se corrobora que las jornadas laborales extendidas sí representan un factor predominante para la presencia de estrés laboral en los funcionarios; 36 personas, un 70,59% de la muestra respondieron de manera positiva a las horas extras o jornadas laborales extendidas	Rosales, A; Sanchez, L y Villalobos, M. (2020) Factores asociados al estrés presente en funcionarios de servicio al cliente del banco Itai en Bogotá Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnica Gran Colombiano.	https://dijadigital.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2131/TRABAJ_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
El impacto a la salud y desempeño del trabajador a causa del estrés laboral identificado en operarios de la fábrica textil en Bogotá	Arboleda Ortiz, Luz Stella Muñoz Valdés, Leidy Johana Pinzón Arévalo, Mayra Andrea	Repositorio Institucional Universidad Politécnica Gran Colombiano, 2020	Identificar la influencia del estrés laboral en la salud de 31 operarios del sector textil en la ciudad de Bogotá.	Investigación de tipo cuantitativo transversal descriptivo	Adaptación del MBI realizada por Preciado et. al (2004) del instrumento de Christina Maslach y Susan Jackson (1981). El cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) tiene en cuenta la caracterización de los participantes.	resultado medio dentro del rango normal, exceptuando algunos casos con un alto resultado de insatisfacción. La relación con compañeros, aunque se encuentra estable, influye en la satisfacción laboral, de la misma manera que el estrés físico y el afrontamiento emocional obtenido del análisis factorial del MBI adaptado por Preciado et. Al (2004).	Arboleda, L; Muñoz, L y Pinzón, M. (2020) El impacto a la salud y desempeño del trabajador a causa del estrés laboral identificado en operarios de la fábrica textil en Bogotá. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnica Gran Colombiano.	https://dijadigital.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/27094/2020%20Trabajo%20de%20grado%20de%20la%20salud%20y%20desempe%C3%B1o%20del%20trabajador%20a%20causa%20del%20estr%C3%A9s%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
El estrés laboral y su influencia en auxiliares de enfermería	Gallo Ruiz, María del Socorro Gómez Galeano, Daniel Niño Silva, Magaly Ospina Ramírez, Yury Stephanay	Repositorio Institucional Universidad Politécnica Gran Colombiano, 2021	Analizar e identificar de qué manera los factores ambientales, organizacionales, individuales influyen en el estrés en los auxiliares de enfermería del área de neonatos del hospital de Sarare Arauca	estudio cuantitativo	Ficha Sociodemográfica, Cuestionario para la evaluación del Estrés-Tercera versión (Villalobos 2010) y Cuestionario de factores de riesgo psicossocial intralaboral forma A.	Se logra identificar que físicamente se ven afectados con sintomatología como: fuertes dolores de cabeza, gastritis, irritabilidad, tensión muscular, problemas digestivos, problemas de baja visión, etc. Emocionalmente la mayoría presentan en algunas ocasiones bajos niveles de autoestima y episodios de depresión llegando así a afectar las relaciones personales tanto con los miembros de su familia como con los compañeros de trabajo.	Gallo, M; Gómez, D; Niño, M y Ospina, Y. (2021) El estrés laboral y su influencia en auxiliares de enfermería. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnica Gran Colombiano.	https://dijadigital.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/27094/2021%20Trabajo%20de%20grado%20de%20la%20salud%20y%20desempe%C3%B1o%20del%20trabajador%20a%20causa%20del%20estr%C3%A9s%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Estrategias para disminuir el estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes del Instituto Técnico Industrial del Municipio de Florencia-Caquetá	Mogollón Delgado, Cristhian Felipe Obando Yangues, Juan Pablo Marín Acevedo, Verónica Marín Sierra, Maricel León Rodríguez, Lady Johana	Repositorio Institucional Universidad Politécnica Gran Colombiano, 2020	Identificar estrategias que se pueden implementar en tiempos de pandemia para disminuir el estrés laboral en los docentes de la sección de bachillerato del Instituto Técnico Industrial ubicado en el municipio de Florencia-Caquetá	enfoque cuantitativo, buscando analizar información en base al método deductivo	se elaboró una encuesta compuesta por 21 preguntas basadas en características sociodemográficas, evaluación del estrés laboral y afectaciones físicas producidas por el estrés laboral, el cual fue aplicado de forma virtual mediante la herramienta de Google Forms y calificado con la escala de medición por reactivos,	el resultado, es decir, si realiza una buena evaluación de sus comportamientos y factores sobre los estresores laborales que le afectan en su vida, podrá ejecutar acciones de afrontamiento tales como técnicas de relajación, realizar rutinas de ejercicio, evitar consumir bebidas con altos niveles de cafeína, distribuir tiempos de trabajo, de ocio y en familia, establecer prioridades, descansar lo suficiente y realizar pausas activas.	Mogollón, C; Obando, J; Marín, V; Marín, M y León, L.(2020)Estrategias para disminuir el estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes del Instituto Técnico Industrial del Municipio de Florencia-Caquetá. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnica Gran Colombiano.	https://dijadigital.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2263/Proyecto%20de%20grado%20de%20la%20salud%20y%20desempe%C3%B1o%20del%20trabajador%20a%20causa%20del%20estr%C3%A9s%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Una revisión documental sobre el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores colombianos	Campy Berdugo, Leonardo Ramírez Londoño, Cristian Alberto Cruz Guerrero, Luisa Vivierly Sanabria Rendón, Viviana Milena Campos Barragán, Ailba Viviana	Repositorio Institucional Universidad Politécnica Gran Colombiano, 2019	Describir el estado actual de las investigaciones desarrolladas sobre el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores colombianos en los años 2015 al 2020.	tipo cualitativo/descriptivo	El instrumento utilizado en esta investigación es la "Escala de estrés percibido PSS-14". Adquiriendo como resultado el 33.1% de los docentes presentan un rango medio estrés por no obtener un verdadero control de los estudiantes al trabajar desde su casa, el 45.6 % de los docentes mostró un alto nivel de estrés.	permitió identificar estadísticamente que el estrés laboral en las personas y más en los trabajadores no ha tenido una gran variación entre los años 2015 a 2020, teniendo en cuenta las disposiciones dadas por los entes responsables para su mitigación, y que sus mayores prioridades son el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, bienestar material y el desarrollo personal.	Campy, L; Ramirez, C; Cruz, L; Sanabria, V y Campos, A. (2019). Una revisión documental sobre el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores colombianos. Trabajo de Grado. Repositorio Universidad Politécnica Gran Colombiano.	https://dijadigital.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/19637/Trabajo%20de%20grado%20de%20la%20salud%20y%20desempe%C3%B1o%20del%20trabajador%20a%20causa%20del%20estr%C3%A9s%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<https://www.pearsoncmg.com/api/v1/print/healthcare/9780134730924>